



## **Rovnost žen a mužů v ČR**

### **Tisková zpráva**

V České republice stále existují oblasti, ve kterých nemají ženy stejné možnosti jako muži a naopak. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů proto vypracovala materiál, který tyto základní problémové oblasti mapuje a předkládá ho Vládě České republiky.

V materiálu je zpracováno šest základních oblastí, jejichž pořadí je náhodné a nevyjadřuje prioritu problému.

#### **I. Pracovní život**

1. Nerovný přístup k zaměstnání na všech úrovních řízení a v pracovním zařazení ve všech povoláních a oborech
  - jedná se např. o situaci při získávání pracovního místa, kdy neexistují stejné vstupní podmínky pro obě pohlaví
  - čím vyšší pozice v profesní hierarchii, tím nižší procentuální zastoupení žen
2. Venkovské ženy a trh práce
  - možnosti zaměstnání žen na venkově a menších městech jsou velmi skromné, jsou omezeny pouze na několik oborů (zemědělství, obchod, školství, pokud v obci není průmyslový podnik anebo dojíždění za prací)
3. Nerovný přístup k zaměstnání ve všech povoláních a oborech
  - jde o situaci, kdy panuje obecný názor, že dané zaměstnání, obor, či odvětví je záležitostí pouze jednoho z pohlaví, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů
  - koncentrace žen nebo mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních
  - obecně jsou „ženská“ povolání podceňována a i hůře finančně ohodnocena
4. Nerovné odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, vezme-li se v úvahu stáří pracovníka, vzdělání, délka praxe, zastávané místo a zkušenosti
  - jedná se o nezdůvodnitelné rozdíly ve výši odměňování v závislosti na tom, zda jde o muže nebo o ženu při srovnatelných schopnostech, či srovnatelném výkonu
5. Motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví
  - způsob, který přináší zaměstnavatelům viditelnou výhodu, pokud dodržují zásadu prosazování rovných příležitostí pro ženy i pro muže; schopnost využít možností, které se naskytou, bez ohledu na pohlaví bude zaměstnavatelům garantovat, že budou mít ve správnou chvíli přístup k pracovní síle se správnou kvalifikací a vyhnou se tak existujícím omezením pracovního trhu,
  - dosud jsou zaměstnavatelé motivováni k dodržování principu rovných příležitostí pouze hrozbou sankce, která může být uložena v případě jeho porušování. Je třeba stimulovat zaměstnavatele též pozitivním způsobem – např. podporou zaměstnavatelů, kteří vypracovali plán rovnosti a řídí se jím, zadáváním veřejných zakázek pouze takovým uchazečům, kteří dodržují princip rovných příležitostí, realizací informační kampaně, jejímž cílem by bylo

- přesvědčit zaměstnavatele o výhodách smíšených kolektivů v porovnání s kolektivy s výraznou převahou jednoho z pohlaví;
- prosazování rovnosti mužů a žen v kolektivním vyjednávání je naprosto jednoznačně záležitostí jak odborů tak zaměstnavatelů, protože kolektivní smlouva je stejně jako jakákoliv jiná smlouva záležitostí dvoustranná. Proto je třeba i po zaměstnavatelích požadovat prosazování rovnosti v kolektivním vyjednávání a motivovat je k tomu.
6. Přístup žen k finančním zdrojům (např. mzda, důchod, podnikání, sociální dávky, bankovní úvěry, půjčky)
    - práce, které vykonávají ženy v tzv. ženských povoláních, jsou historicky méně placeny než práce, které vykonávají muži; s ohledem na tyto nízké mzdy pobírají ženy i menší důchod; vzhledem k všeobecně nižším výdělkům žen a následně nízkého zajištění, je pro ženy obtížné získat bankovní úvěry a půjčky; tím mají ztíženou pozici, pokud chtějí zahájit podnikání;
  7. Nerovný přístup k vzdělávání a práci, pokud jde o:
    - přístup k odbornému vzdělávání (dálkové studium), přístup k novým znalostem v oboru (národní a mezinárodní semináře a konference), přeškolení na jinou práci (rekvalifikace), přeškolení na jinou funkci u téhož zaměstnavatele, přeškolení pro práci s novými technologiemi, jednomu z pohlaví je z důvodu nerovnoměrného rozdělení mimopracovních povinností v rodině (péče o děti, domácnost, seniory) odepřena možnost účastnit se dalšího vzdělávání mimo místo výkonu práce/bydliště apod.; nabídka zaškolení do netypických zaměstnání je považována za základní předpoklad pro snižování segregace pracovního trhu
    - za současného stavu mají ženy ztíženou možnost účasti na odborném vzdělávání vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů organizuje tyto aktivity mimo místa pracoviště a často mimo standardní pracovní dobu. V tuto dobu však ženy ve většině domácností plní své povinnosti spojené s péčí o děti a jiné potřebné členy rodiny.
  8. Nerovné pracovní podmínky (pracovní cesty, práce přesčas, požadavky na další práci v sobotu a neděli, pracovní pohotovost, práce na směny, práce během víkendů)
    - jednomu z pohlaví je z důvodu nerovnoměrného rozdělení mimopracovních povinností v rodině (péče o děti, domácnost, seniory) ztížena možnost účastnit se služebních cest mimo místo výkonu práce/bydliště, pracovat přesčas, pracovat na směny apod.
  9. Genderová problematika v kolektivním vyjednávání
    - rovné odměňování s ohledem na specifika práce a profese;
    - jde o dodržování zásady nezvýhodňovat jedno z pohlaví, všechny výhody i povinnosti se musejí dotýkat všech zaměstnanců bez rozlišení pohlaví
  10. Role odborů v prosazování rovnosti mužů a žen
    - hlavní těžiště práce odborů při prosazování je v kolektivním vyjednávání a pomoc diskriminovaným zaměstnancům
    - důležitá je kontrolní funkce a právo odborů na informace
  11. Role a možnosti zaměstnavatelů v prosazování rovnosti mužů a žen
    - prosazovat rovné příležitosti pro obě pohlaví v možnosti zastávat i místa odpovědná a řídicí, zabezpečit rovné odměňování, možnosti profesního růstu
  12. Zaměstnavatelské plány rovnosti mužů a žen
    - jde o součást sociálního programu zaměstnavatele (péče o lidské zdroje)
  13. Nerovný přístup k pozicím v armádě a v dalších ozbrojených silách
    - jde o povolání, která byla dlouhou dobu vyhrazena pouze mužům; jde o překonání stereotypů v myšlení lidí a poskytnutí stejných příležitostí jak mužům, tak i ženám, aby se mohli i v těchto povoláních prosadit
  14. Pozitivní akce – praktická aplikace

- např. technická nebo organizační úprava pracovního místa tak, aby ho mohla fyzicky zastávat i žena nebo fyzicky slabší muž,
- aktivity směřující k dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen v pracovních kolektivech, na všech úrovních řízení i v politice,
- pokud to druh zaměstnání dovolí umožnit pružnou pracovní dobu (tím se umožní i ženám, které pečují o domácnost, přizpůsobit pracovní dobu péči o domácnost tak, aby mohly vykonávat povolání i péči v rodině)

#### 15. Sexuální obtěžování a obtěžování na základě pohlaví na pracovišti

- nežádoucí chování fyzické, verbální nebo jiné povahy, které je založeno na pohlaví nebo příslušnosti k jednomu pohlaví a které snižuje lidskou důstojnost,
- obecně vysoká tolerance a nevhodnost k takovému chování
- problematika prokazování nevhodného chování na pracovišti a s tím i spojená diskriminace

## II. Politický život

#### 16. Nerovný přístup k rozhodování v politice

- jednomu pohlaví není umožněno proporcionalní zastoupení v politice, počátek je už v přípravě volebních kandidátních listin
- ačkoli představují ženy 50% populace ČR, je jejich zastoupení v politické sféře výrazně nižší.

#### 17. Nejednoznačný postoj vůči používání kvót při prosazování rovnosti žen a mužů v politice

- jedním ze současně prezentovaných názorů je, že nejschůdnější cestou k prosazení druhého pohlaví na obsazení míst (politických funkcí) jsou kvóty. V oblasti pracovního trhu je použití kvót právem Evropských společenství vyloučeno, lze je tedy využít jen v politice, možností jejich zavedení je např. paritní zákon (na kandidátních listinách se střídají muži a ženy, tj. každý druhý kandidát je žena, aby se ženy mohly dostat na volitelná místa).

#### 18. Gender budgeting

- finanční prostředky by měly být rovnoměrně vydávány ve prospěch mužů i žen
- genderové rozpočtování je aplikace genderového mainstreamingu v rozpočtovém procesu, což znamená hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, zapracování genderové perspektivy na všech úrovních rozpočtového procesu a změna struktury příjmů a výdajů za účelem prosazování genderové rovnosti
- rozdělování příjmů obcí, měst a krajů.

## III. Násilí na ženách

#### 19. Domácí násilí

- jakýkoliv výskyt ohrožujícího chování, násilí nebo zneužití (psychického, fyzického, sexuálního, ekonomického nebo emocionálního) mezi dospělými osobami, které jsou nebo někdy v minulosti byly intimními partnery nebo členy jedné rodiny, přičemž tento druh násilí je jen velmi těžko prokazatelný a společnost tento druh násilí podceňuje,
- nejsou dostatečné nástroje na ochranu osob týraných partnerem, tato problematika není dostatečně právně ošetřena,
- oběťmi sexuálního zneužívání v dětském věku jsou hlavně dívky, zneužívají je především osoby, které jim jsou blízké a příbuzní
- oběťmi domácího násilí bývají také často senioři

#### 20. Obchodování se ženami za účelem pohlavního styku

#### 21. Nucená prostituce (kuplířství)

#### 22. Jiné formy násilí na ženách

- např. sexuální zneužívání, znásilnění, nucená práce.

#### **IV. Genderová problematika společnosti (obecné povědomí)**

##### **23. Situace venkovských žen**

- venkovské ženy mají další odpovědnosti ve srovnání s venkovskými muži a také ve srovnání s městskými ženami a muži (například práce na zahradě, péče o domácí zvířata, větší tlak veřejného mínění na udržování stereotypního rozdělení rolí mužů a žen)
- veřejné mínění v malých obcích je zřetelně konzervativnější než ve velkých anonymních městech, sídlištích
- genderové stereotypy se na vesnici reprodukuje intenzivněji a bourají obtížněji

##### **24. Informovanost veřejnosti**

- je na velmi nízké úrovni, většina lidí se spokojí s konstatováním, že rovnost mužů a žen je dána ústavou a Listinou základních lidských práv a svobod, nesleduje již jak je tomu v praxi
- lidé by měli být přesvědčeni o potřebě prosazování principu rovných příležitostí jako součásti lidských práv.
- značná část veřejnosti se domnívá, že se jedná o princip importovaný ze zemí EU, považuje jej za jakýsi zbytečný luxus, který si může dovolit pouze dobře prosperující ekonomika, nikoli země procházející transformací. Neuvědomuje si, že prosazování tohoto principu s sebou v naprosté většině případů nenese žádné finanční náklady, ba naopak lze z dlouhodobého hlediska říci, že se společnosti prosazování tohoto principu bohatě vyplatí.

##### **25. Zavedení gender pracovišť v regionech, městech a obcích**

- kontaktní, informační, vzdělávací a podpůrná úloha nestátních neziskových organizací (NNO) v regionech, městech a obcích

##### **26. Podpora rozšiřování a aplikace praktických způsobů gender mainstreamingu ve všech oblastech společnosti včetně státní správy:**

- zemědělství, zdravotnictví, vzdělávání, obrana, justice, doprava, finance, životní prostředí, kultura, práce a sociální věci, průmysl a obchod, zahraniční věci, regionální rozvoj, vnitro

##### **27. Rozvoj lokálních komunit žen**

##### **28. Genderová statistika.**

- všechny statistiky týkající se lidí by měly zahrnovat kategorii pohlaví, veškeré parametry a další charakteristiky by měly být analyzovány a prezentovány tak, že pohlaví bude uváděno jako primární a obecná kategorie členění, a všechny statistiky by měly zohledňovat genderové záležitosti, které jsou v bezprostředním zájmu společnosti; genderové statistiky jsou nutné, protože poskytují nestranný základ pro politická rozhodnutí, zvyšují povědomí o problémech a podporují změny, inspirují lidi na rozhodujících pozicích a umožňují monitorování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty

##### **29. Role církví při prosazování rovnosti pohlaví, resp. překonávání stereotypů pohlaví**

- je vhodné posoudit jakou roli v tomto případě je schopna církev hrát, vzhledem k jejímu tradičnímu pojetí role a postavení muže a ženy ve společnosti.

##### **30. Rovnocenné zastoupení NNO v evropských strukturách**

##### **31. Vzdělávání veřejné správy v genderových otázkách**

#### **V. Role a stereotypy obou pohlaví**

##### **32. Nerovné možnosti žen a mužů při sladění pracovního a rodinného života (práce v domácnosti, péče o děti a rodinné příslušníky)**

- práce na dálku, placená práce doma, práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, úprava pracovní doby
33. Diskriminace žen z důvodu péče o dítě
- omezené možnosti získat odpovědnější, lépe placené nebo časově náročné zaměstnání,
  - možnost získat vůbec zaměstnání z důvodů péče o malé děti
34. Nerovné zacházení se ženami a muži v sociálních systémech (nemocenské pojištění, státní sociální podpora) týkající se nároků rodičů po narození dítěte.
- např. muž na rodičovské dovolené do cca 5 měsíců věku dítěte nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, pouze na rodičovský příspěvek (změnu by měl přinést nový zákon o nemocenském pojištění)
35. Diskriminace mužů týkající se péče o děti po rozvodu.
- podle obecného povědomí je pouze žena schopna perfektně se postarat o dítě po rozvodu, protože otec má např. zodpovědnou, časově náročnou práci, neumí se postarat o dítě apod.
36. Diskriminace žen z důvodu péče o seniory a zdravotně postižené členy rodiny.
- omezené možnosti získat odpovědnější, lépe placené nebo časově náročné zaměstnání
37. Informovanost rodičů o možnostech zapojení mužů do péče o děti (právní nároky).
- zvýšení všeobecné informovanosti o možnostech zapojení mužů do péče o děti lze zajistit např. realizací informační kampaně na dané téma.
38. Stereotypy obrazu žen a mužů v médiích, v umění a inzerátech
- přetrvává stereotyp silného, technicky nadaného, organizačně schopného a úspěšného muže v protikladu s křehkou ženou, plnicí okrasnou funkcí, anebo hospodyňkou schopnou zastávat místo v kuchyni, u dětí nebo jako uklízečka.
39. Stereotypy obou pohlaví v školních osnovách a knihách a stereotypní volba zaměření studia
- přetrvává stereotyp inspirovaný dětskými knihami, časopisy i školními učebnicemi při přípravě na výběr povolání, u chlapců směřovaný k technickým nebo fyzicky náročným povoláním, u dívek směřovaný spíše k intelektuálním oblastem života nebo k méně fyzicky náročným povoláním,
  - ve výchově školáků dodržovat princip genderové rovnosti,
  - při zaměření studia a volbě povolání vycházet ze skutečných zájmů a schopností dítěte bez ohledu na stereotypy o mužských a ženských povoláních.

## **VI. Genderová problematika v romské komunitě**

40. Romské ženy a jejich postavení na trhu práce
- známé problémy romského etnika s uplatněním na trhu práce doléhají jinak na romské muže a jinak na romské ženy a vyžadují jiná opatření. V důsledku nízké úrovně dosaženého vzdělání u velké části rómského etnika mohou být tito Romové zaměstnáváni pouze pracemi málo kvalifikovanými, eventuálně pracemi nekvalifikovanými. Romští muži často nalézají uplatnění v zaměstnáních fyzicky náročných, zatímco romské ženy se ucházejí o místa, jež nekladou zvýšené fyzické nároky – např. úklid, pomocné práce v kuchyni.
41. Nerovnost mužů a žen v romské komunitě (v rodině)