

DISKRIMINACE ŽEN V ČR – SKUTEČNOST NEBO FIKCE?

THE DISCRIMINATION AGAINST FEMALE IN CR – REALITY OR FICTION?

Marie Pourová

Anotace:

Příspěvek se zabývá problémy, které staví ženy a muže v České republice do nerovného postavení. Snaží se poukázat na skutečnou situaci, vysvětlit příčiny a také nabízí řešení pro zlepšení tohoto stavu.

Klíčová slova:

ženy, diskriminace, příčiny, řešení, Česká republika

Abstract:

The article deals with problems, which cause unequal position among women and men in the Czech Republic. The article tries to advert to the real situation, to explain the reasons and orders some solutions for improvement of this state.

Keywords:

Female, discrimination, causes, solution, Czech Republic

ÚVOD

Jedním ze základních práv v právním systému Evropských společenství (ES) je zásada rovného zacházení. Někdy bývá označována jako zásada rovných příležitostí. Tato zásada v ČR byla vtělena do novely zákoníku práce §1, která platí od 1.1.2001, a také je obsažena v §1 zákona 1/1991 Sb. o zaměstnanosti ze 4. prosince 1990. Z této zásady vyplývá, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiná peněžitá plnění, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního a jiného postupu v zaměstnání.

Se zásadou rovného zacházení úzce souvisí zákaz diskriminace. V pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách či hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině.

Zrůtký (2003) uvádí, že pokud by se tato diskriminační hlediska seřadila podle pořadí jejich používání zaměstnavateli v praxi, jednalo by se o následující posloupnost: věk, pohlaví, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, zdravotní stav aj. Zakázána je i tak zvaná nepřímá diskriminace, což je takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje až ve svých důsledcích. Zaměstnavatel také nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků (§7 novelizovaného zákoníku práce).

Pokud diskriminovaný zaměstnanec zažaluje zaměstnavatele u soudu, neplatí pro zaměstnavatele presumpce nevinu. Jinak řečeno zaměstnavatel má důkazní břemeno a musí prokázat, že nediskriminuje. Pokud to neprokáže, soud prohraje. Problém pro firmy je i v tom, že se diskriminace týká i nadstavbových složek výdělku, tzn. prémie, odměn, bonusů.

Česká republika i Evropská unie, do které jsme letos v květnu vstoupili, má ve své legislativě ukotveny demokratické principy, založené především na rovnosti. Nikdo není takový idealista, aby bezmezně věřil v absolutní význam tohoto slova.

CÍL A METODIKA

Cílem příspěvku je informovat o nerovných příležitostech mezi muži a ženami v ČR, o tom, zda diskriminace žen je skutečností nebo fikcí. Dále poukázat na některé příčiny tohoto stavu a navrhnout řešení ke zlepšení této nepříznivé situace.

Informace byly čerpány z odborné literatury a internetových stránek. Dále bylo využito vlastních zkušeností a průzkumů v různých organizacích.

VÝSLEDKY A DISKUSE

Na začátek je nutno uvést citát vystihující celou problematickou situaci žen a nejen v politice: "Když chcete mít v politice něco řečeno, muž to zvládne skvěle. Když chcete mít v politice něco uděláno, dejte to za úkol ženě!" (Thatcherová, in Novák, 2002).

Rozdíly mezi muži a ženami jsou. Nejsou však příliš významné, neboť se dají odstranit medicínou a odlišným přístupem v socializaci jedinců. Pokusy o novou (rovnocennou) výchovu však zatím znemožňuje okolí. To utvrzuje v každém z nás stereotypy, jak pohlížet na schopnosti dívek a chlapců, což už dopředu předurčuje nerovné postavení ve společnosti.

Diskriminace žen?

Podle Českého statistického úřadu žilo v roce 2002 na území České republiky 10 200 774 obyvatel, přičemž ženy dlouhodobě v populaci převažují zhruba o dvě až tři procenta. Je to pravděpodobně způsobeno větší vitalitou žen a vůbec zodpovědnějším přístupem žen k životu. Z průzkumu provedeného na VŠE v Praze vyplynulo (nb.vse.cz/kdem), že při minimální imigraci, plodnosti a úmrtnosti jaká byla v roce 1998 by došlo v roce 2030 k drastickému úbytku mužů ve věku 50 a výše let. Podobné prognostiky platí pro celou Evropu. Již z tohoto důvodu jsou podle Motejzíkovej (2003) mnohé evropské vlády nuceny umožňovat lepší pracovní podmínky ženám pro kariérní postup, pokud chtějí dosáhnout americké ekonomické výkonnosti do roku 2010.

Přestože v populaci ČR (r. 2002) ženy převažují, na vysokých školách je poměr studentů a studentek opačný (muži o 4 % převažují). Na doktorandském studiu je rozdíl daleko více patrný (66% muži, 34 % ženy). Pokud děti žijí jen s jedním rodičem, pouze ve 2 % je jím otec. V domácnosti zůstává oproti 8 % žen jen 0,1 % mužů. U žen je o 3 % vyšší nezaměstnanost. Na částečný úvazek pracovala každá desátá žena a každý třicátý muž. Vlastní podnik mělo pouze 10 % žen oproti dvojnásobnému podílu mužů. Na výplatních páskách se u žen objevovala v průměru o čtvrtinu nižší mzda. Nejmenší rozdíl jsme mohli nalézt v zemědělství, stavebnictví, dopravě, telekomunikacích, veřejné správě. Prvenství v největším rozdílu mezd mezi muži a ženami zaujímalo peněžnictví, kde mzdy žen dosahovaly pouhé poloviny mužského platu. Není žádný obor, kde by ženy v řídicích postech převažovaly, a to dokonce ani ve feminizovaných oborech jako je školství. Muži se daleko více podílí na trestných činech než ženy. Mašek (2003) dále uvádí, že v průměru za rok 2002 byl v ČR počet ekonomicky aktivních žen (2 283 tis.) menší než počet mužů (2 890).

Podle Hajné (2004) je procentuální nezaměstnanost žen ČR ve srovnání s Evropskou unií před 1. květnem 2004 obdobná. Naopak, zaměstnanost českých žen je vyšší, neboť např. nezůstávají tolik v domácnostech oproti ženám v zahraničí. Nejdíametrálnější rozdíl nalezneme u žen pracujících na zkrácený úvazek, kdy téměř každá třetí Evropanka (z EU 15) oproti Češce pracuje na časově méně náročnější pracovní úvazek. Dalším rozdílem je možnost podílet se na rozhodování. Přestože v tuzemsku jsou tyto šance poněkud menší, máme příznivější situaci např. v zastoupení žen v místní politice.

Disproporce panují i u výdělků. Zatímco plat Francouzky či Němky dosahuje 88 %

mužského platu (Maďarsko a Polsko 80 %), plat české ženy je až o čtvrtinu menší než u jejich mužských protějšků (75 %). Hajná (2004) nachází příčinu v nerovnoměrnosti příjmů zejména v “rozdělování na mužská a ženská povolání, přičemž ženská vykazují nižší příjmy”. Platí podle ní také nepsané pravidlo: “Čím vyšší vzdělání, tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší zastávaná pozice, tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen.” Pro příklad uvedla údaj z roku 2001, kdy naše ženy s vysokoškolským diplomem získaly pouze 65% mzdy v porovnání s vysokoškolskými absolventy – muži.

Patočková (2003) jako nejvýznamnější důvod rozdílů mezi platy mužů a žen uvádí odlišnou délku praxe. Muži jsou podle ní lépe placeni také i kvůli vyššímu počtu odpracovaných hodin, které ženy “raději” věnují rodině. Domnívá se, že tyto disproporce jsou patrnější v soukromé sféře než ve státní.

Poněkud kuriózně může znít, že rozdíly existují i mezi ženami na stejných pozicích. Podle odborníků z helsinské univerzity (www.novinky.cz) nadbytečné kilogramy žen snižují jejich finanční ohodnocení až o třicet procent. U mužů se přitom tato souvislost nijak neprokázala. Autoři této studie došli k závěru, že u profesí, u kterých není třeba vysokoškolského vzdělání, kila nerozhodují.

Není oblasti, kde by ženy na řídicích pozicích převažovaly, a to i v oborech, které jsou jejich silnou doménou. Mašek (2003) dokazuje skutečný stav na příkladu ze středních škol, kde jsou počty učitelů (45 %) a učitelek (55 %) zhruba rovnoměrné. Ale mezi řediteli a jejich zástupci panuje už velký rozdíl (pracuje zde pouze třetina žen). V ostatních oblastech se zjištěný podíl žen na rozhodujících pozicích na konci roku 2002 pohyboval do jedné čtvrtiny. Nejlépe na tom byly ženy mezi soudci ústavního soudu a v kolegiu Nejvyššího kontrolního úřadu ČR. S nula procentním zastoupením žen řídili hejtmani své kraje. V top managementu byla situace také málo příznivá (8 % žen).

Velmi zajímavé jsou výsledky statistického sledování kriminality mužů a žen. Je to dáno zřejmě tím, že ženy daleko více podléhají externím autoritám jako jsou zákony, různá pravidla a normy (i vlastní hodnotový žebříček). Za posledních 35 let bylo mezi odsouzenými maximálně 14,8 % žen a to v roce 1987. V roce 2002 o něco méně (12 %). Hrstková (2003) odkazuje na výsledky mezinárodního výzkumu provedeného pod záštitou agentury Ernst&Young, kdy mezi 400 výkonnými řediteli ve 30 zemích došlo u jedné poloviny případů k podvodu ve společnosti. Tím, že je žen ve vyšším managementu méně, nestihly tolik zabřednout do korupčního prostředí. Zůstává pouze spekulativní otázkou, zda by se stávaly hospodářské delikty stejně tak často nebo by jich výrazně ubylo, kdyby bylo více žen na vlivnějších pozicích?

Příčiny nerovnosti a jejich řešení

Vláda České republiky každoročně projednává dokument “Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen” (www.mpsv.cz). Přípravou tohoto dokumentu se zabývá Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Výbor při Radě vlády pro lidská práva, oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti. Mají za úkol zmapovat změny a připravit projekt politického programu pro rovné příležitosti. Jako jeden z dílčích výsledků uvedme v roce 1995 Poslaneckou sněmovnou ČR schválenou novelu zákoníku práce zahrnující i rovnoprávný přístup k zaměstnání, která je v souladu i s evropskou legislativou (platný od 1.1.2001) a zákon č. 1/1991 Sb. O zaměstnanosti.

Přesto zaměstnavatelé ví, jak dané paragrafy obcházet (a to nejen v České republice). Zákon totiž není vše. Podle Slowcockové (in Lucová, 2004) hrají velmi důležitou roli při obsazování vyšších postů zejména tradice a známosti. Muži výhradně žádají jako své kolegy a nástupce opět muže. Avšak ženy se příliš nebrání. Strach, že ztratí své zaměstnání, je při dnešní nezaměstnanosti natolik umlčí, že se na soud se svou žalobou obrací zcela výjimečně.

Nelze všeobecně tvrdit, že ženy jsou lepšími vedoucími než muži. Existují stejně tak špatní manažeři jako špatné manažerky. Ženy ale v sobě mají určitý potenciál, který dosud

nebyl využíván a může znamenat konkurenční výhodu (např. že ženy převážně rozhodují o investicích v domácnostech). Je také vědecky dokázáno, že ženy daleko lépe zvládají stres a mají hustší předivo nervových vláken ve větší části mozku než muži, což umožňuje komplexnější myšlení, které muži hned nepochytí a směšně ho nazývají ženská logika. Také v empatii mají ženy navrch, což mohou využít právě dnes, kdy se klade velký důraz na týmovou práci. Největším kreditem žen je paradoxně fakt, že musí daleko více pracovat a být lepší, aby obstály v očích mužů. Šance jim však ztěžuje přemýšlení o načasování rodiny. Berou v potaz totiž své vlastní zdraví, zatímco muž je od této volby osvobozen.

Největší potíže způsobují stereotypy typu muž je vůdce, žena podřadnější tvor a žena se stará o rodinu a domácnost. Složitá volba mateřství, kterou navíc nemůže rozhodnout žena se stará o rodinu a domácnost. Složitá volba mateřství, kterou navíc nemůže rozhodnout žena pouze sama za sebe, může ale stereotypy předčít. Nezvažuje totiž pouze dítě, zdraví, studium, kariéru, nýbrž i sny partnera. Ženy platí v některých podnicích za svůj "handicap ženství a mateřství" snížením platu, snížením statusu v práci a zhoršenou možností postupu. Dalším zdrojem nesnází je skrytá (tím zákeřnější) rivalita mezi ženami. Dilema mezi úspěšností a současným partnerem může také komplikovat kariéru. Vzhled je taktéž důležitou složkou. Když opomeneme určitou kulturu vzhledu, zbývá tu lidská přirozenost jako vnady a hmotnost. Muži mohou sexistickými narázkami zlehčovat práci manažerky a až kompromitovat její postup. Tvrdé mužské rysy jsou ženám také přítěží (Nulíčková, 2004).

Na společnosti, kde manažerka pracuje, vůbec velmi záleží. Firmy samy by měly převzít odpovědnost za kariérní postup žen (spravedlivé pracovní podmínky, odměnový systém, rozvoj kvalifikace). V podnicích často chybí pravidla, strategie, jak využívat telekomunikační technologie (práce na dálku), čímž ztrácí značný potenciál. Nadřízení nevěří v disciplínu takto zaměstnaných žen a neví, jak je řídit. Firma by měla také dbát, aby např. v přijímacím řízení získal dané pracovní místo opravdu ten nejlepší uchazeč. Vždyť je pouze na ženě, jak si své osobní problémy, zabraňující ji výkon v zaměstnání na 100%, vyřeší.

Neshodám a zbytečným problémům, které pocházejí ze strany kolegyň, lze zamezit podle Fellnerové (1997) tak, že od prvopočátečního kontaktu k nim budeme rezervovaní, ne až přespříliš chápaví a ohleduplní. Pracovní vztah povyšujeme na přátelství jen do určitých mezí. Po povýšení není pro nějaké dokazování si kdo je lepší prostor. Novopečená manažerka by neměla ignorovat konkurenční boj, jehož podstata tkví v typicky ženském způsobu myšlení: když ty jsi úspěšnější, pak já jsem selhala. Toto přesvědčení podkopávají tím, že si budou cenit výkonů kolegyň a ocení je i nahlas, čímž je přivedou na myšlenku, že všichni jsme stejně dobří, jen jedna z nás je momentálně u kormidla. Upřímné polichocení a asertivita jednání jsou ty nejučinnější zbraně. Pokud konkurentka mluví před ostatními o věcech, po kterých jim nic není, je na čase si s ní promluvit. Zamezíme tak šíření falešných zpráv a klepů. Pokud vycítíme u soupeřek závist, jakýmkoliv způsobem bychom je měly přimět k tvůrčí závistí (ať se zlepší, získají chybějící věc, vlastnost). Závist bere životní energii, která lze využít daleko efektivněji. Tím, že si každý uvědomí své i cizí přednosti a nedostatky, pravděpodobně rozpustí závist v pocit rovnocennosti.

ZÁVĚR

Neexistuje jediný rozumný důvod, proč by ženy měly být v nerovném postavení s muži. Proč by měli rozhodovat pouze muži, když se jejich rozhodnutí dotýkají žen stejně jako mužů? Musíme věřit v dnešní i budoucí generace, které jsou a budou zbaveny všech dosavadních předsudků, že budou neustále pracovat na dosažení co největší rovnosti. Snad tato snaha nebude příliš dlouhou dobu vystavována překážkám. Je v zájmu nejen samotných žen domoci se svých práv, ale je to i v zájmu firem. Vždyť čím pestřejší je tým, tím je daleko lépe na vše připraven a má tak daleko lepší šanci být úspěšnější.

Ženy by především měly zvažovat, pro kterou firmu budou pracovat a v čem se chtějí seberealizovat. Jejich schopnosti a kvality nemohou být zneužívány v organizaci, která považuje rovnost za hezké slovíčko, avšak nerealizovatelné v praxi.

Vzhledem k omezenému počtu stran pro publikování ve sborníku (maximálně 5 s.)

byly v příspěvku uvedeny pouze některé informace, které se zabývají diskriminací žen v ČR. Podrobnější informace lze nalézt v příspěvcích autorů uvedených v seznamu literatury. Dále je nutno si uvědomit, že v některých organizacích nejsou diskriminované pouze ženy, ale i muži.

Literatura:

Fellner, U.: Žena 21. století. Praha: Ikar, 1997

Hajná, Z.: Žena pracující na plný úvazek. To v Evropě není zvykem., MF Dnes 6. 1. 2004, Zaměstnání F/3

Horská, H., Spěšná, D.: Sociálně-ekonomické postavení venkovských žen, VÚZE, Praha, 2000, ISBN 80-85898-82-9, s. 61

Hrstková, J.: Zloději na výplatní listině, Ekonom č. 7, 2003, s. 48

Kovanda, L.: Lidovci zas o něco levicovější, Portál č. 2, 2004, s. 5

Křížková, A.: Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. Sociologický časopis, roč. 39, č. 4, Praha, 2003, s. 447-468

Lucová, M.: Ženy v práci, muži v domácnosti, Ekonom č. 32, 2003, s. 50

Lucová, M.: Ženy jsou pilnější a sebevědomější!, Ekonom č. 42, 2003, s. 60

Lucová, M.: Ženy versus muži?, Ekonom č. 4, 2004, s. 48

Majerová, V. a kol.: Sociologie venkova a zemědělství. Praha: ČZU, PEF, 2003

Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do r. 1945. Praha: Linde, 1997

Mašek, V.: Ženy a muži v datech. MPSV a ČSÚ, Praha, červen 2003

Motejzík, E.: "Jsou moje děti normální?", Moderní řízení č.6, 2003, s. 58

Motejzík, E.: Ještě jednou na téma gender gap in management, Moderní řízení č. 7, 2003, s. 8

Neznámý autor: Pozor na diskriminaci!, Co brání ženám v postupu?, Moderní řízení č. 11, 2003, s. 73 a 79

Novák, T. a Kudláčková Y.: Asertivní žena. Praha: Grada Publishing, 2002

Nulíčková, R.: České manažerky a jejich problémy. BP, ČZU v Praze, PEF, 2004, 36 s.

Patočková, M.: Ženy vydělávají o čtvrtinu méně než muži, MF Dnes 7. 10. 2003, s. B1

Pourová, M.: Problematika žen v řídicích funkcích. In: Sborník prací z mezinárodní vědecké konference Agrární Perspektivy XII. díl II., ČZU v Praze, PEF, Praha 18. - 19. září, 2003, s. 569-574

Riebauerová, M.: Vláda chce vědět, kde jsou na tom ženy hůře., MF Dnes 11. 9. 2003, s. A/2

Statistická ročenka České republiky 1998, 2003

Zrútský, J.: Pozor na diskriminaci! In: Moderní řízení 11, listopad 2003, s. 73-74.

Adresa autora:

Doc. Ing. Marie Pourová, CSc.

Česká zemědělská univerzita v Praze, Kamýcká 129, 165 21 Praha 6, Pourová@pef.czu.cz