

BACKGROUND REPORT

PRAGUEPRAŽSKÝ
STUDENTSTUDENTSKÝ
SUMMIT



HRC

Pracovní podmínky žen ve světě



Autor: Michaela Matušková
Imprimatur: Vojtěch Bahenský, Kateřina Vencbauerová
Jazyková úprava: Jakub Kopřiva, Judita Zelbová
Grafická úprava: Jan Hlaváček

Model OSN

Vydala Asociace pro mezinárodní otázky pro potřeby XX. ročníku Pražského studentského summitu.

© AMO 2014

Asociace pro mezinárodní otázky
Žitná 27, 110 00 Praha 1
Tel./fax: +420 224 813 460, e-mail: summit@amo.cz
IČ: 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz



1 Úvod

Jednou ze stěžejních oblastí zájmu Rady pro lidská práva Organizace spojených národů (dále jen OSN) je ženská otázka. Na toto téma již dříve proběhly světové konference, které vymezily několik hlavních podtémat, mezi něž patří například otázka chudoby žen a nerovnost v podílu mužů a žen na moci a rozhodování¹. Podle Rozvojového programu OSN (United Nations Development Programme - UNDP) je rovnost žen a mužů na celém světě nutností k dosažení demokratického, nenásilného a udržitelného rozvoje².

1.1 Základní okruhy problematiky

Problematika se týká především oblastí ekonomické situace žen (včetně chudoby), podílu žen a mužů na moci a rozhodování či nerovné mzdy dle pohlaví, tedy jednoho z bodů rozvojových cílů tisíciletí³. Ačkoli jsou práva žen obecně zaštiťována dokumenty⁴ týkajícími se ochrany všech obyvatel světového společenství, stále existují pochyby, zda jsou si v praxi životní podmínky žen a mužů zcela rovné.

1.1 Genderová studia

Gender můžeme velmi zjednodušeně chápat dle J. W. Scottové jako pojem definující **uspořádání mezi ženami a muži** založené na jejich vzájemných rozdílech⁵.

¹ OSN Praha: Práva žen. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. 2005 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=45&subsubkap=46>>

² Gender and Poverty Reduction. *United Nations Development Programme* [online]. 2014 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/focus_areas/focus_gender_and_poverty>

³ Oficiální seznam indikátorů MDGs. In: Informační centrum OSN v Praze [online]. [cit. 2014-10-31]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/soubory/officialist2008-cze.pdf>>

⁴ Například v samotné Chartě OSN či Všeobecné deklaraci lidských práv. Další informace o ukotvení rovnosti práv a žen v dokumentech OSN dostupné zde: KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 32-40. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074003431.

⁵ Křížková, Alena a Zdeněk Sloboda. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 09:4. ISBN 978-807-3301-651.



2 Gender a pohlaví

Z pohledu lidských práv jsou zásadním teoretickým zdrojem pro tematiku ženské otázky genderová studia, tedy obor zabývající se rozdíly mezi pohlavími a jejich dopady na společenské a mocenské vztahy, který si získal v posledních letech své místo zejména v sociologických kruzích.

Gender je označení sociálních a kulturních konstruktů lidské mužnosti či ženskosti⁶. Je tedy něčím, co je kulturně podmíněné, a proto se stává často oblastí velkých rozdílů ve světě. Naproti tomu pohlaví je označení výhradně biologické a univerzální. Pohlaví je něco, s čím se rodíme a co nás předurčuje k určitým vlastnostem a schopnostem. Rozdíl ilustruje příklad plození a výchovy dětí, kde je v prvním případě schopná plodit děti jen žena na základě svého pohlaví, ale o jejich výchovu se může postarat jak žena, tak muž⁷. To, že se o své potomky stará primárně žena, je pouze sociální konstrukt.

2.1 Princip rovného zacházení

Rozvojový program OSN (United Nations Development Programme - UNDP) uvádí, že bohatství je rozděleno nerovnoměrně v neprospěch žen. Okolo 60 % z nejchudších obyvatel země, tedy více než polovinu, tvoří ženy⁸. Přesto se od žen očekává plození potomstva a starost o něj, což podmiňuje přežití dalších generací.

Rovným zacházením často chápeme umožnění stejných podmínek všem bez rozdílu. Ovšem ve světle rozdílů mezi pohlavími (vrozeními a neměnnými) by měl být kladen důraz na rozvíjení osobních schopností a seberealizace bez ohledu na sociální a kulturní zvyklosti.⁹

3.1 Chudoba v souvislosti vzdělání žen

V některých zemích stále existuje velký nepoměr mezi počty mužů a žen, kteří navštěvují školu. To je zřejmé ze závěrů UNESCO (Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu), která vytvořila

⁶ Jiřina Šiklová, Gender Studies a feminismus na univerzitách ve světě a v České republice in *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999.

⁷ Asklöf, Cecilia. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha, 2003 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf>

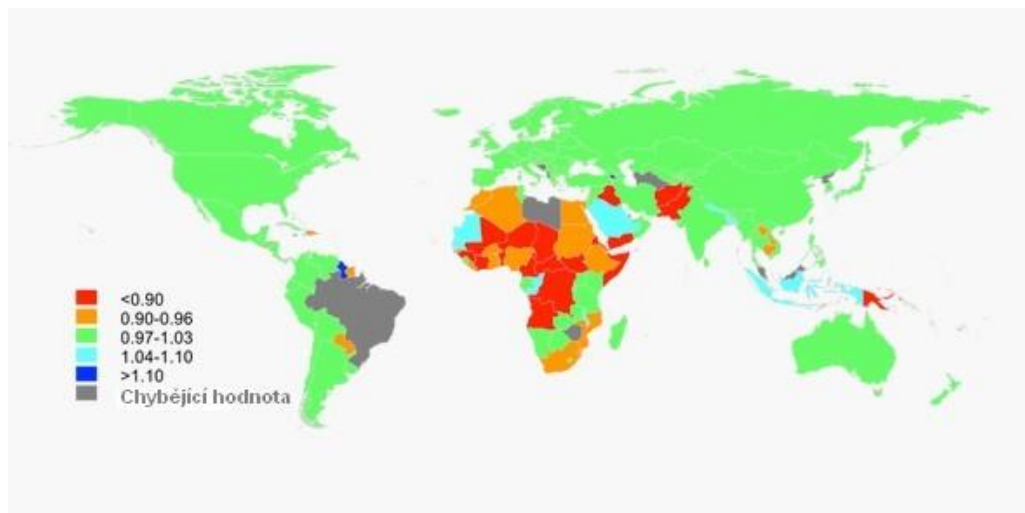
⁸ Tožička, T. *Příliš vzdálené cíle: rozvojové cíle tisíciletí: manuál globálního vzdělávání* Praha: Educon, 2008

⁹ Asklöf, Cecilia. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha, 2003 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf>



grafické znázornění (viz graf 1) tzv. gender parity indexu¹⁰. Ženy poté v dospělosti nejsou vzdělané, a nemají proto stejné pracovní příležitosti jako muži, a tak pracují převážně v neformálním sektoru¹¹ nebo se často starají o domácnost.

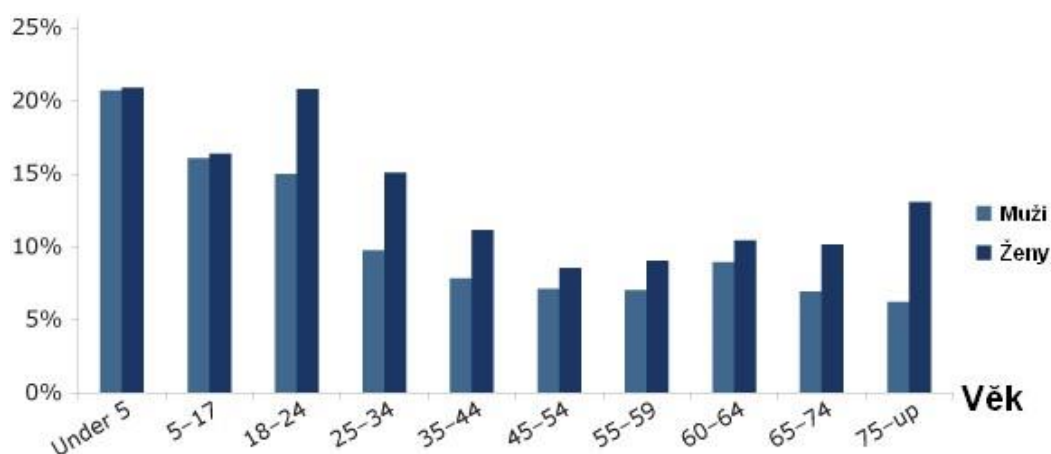
Graf 1: Gender parity index



Zdroj: <<http://data.unicef.org/education/primary>>

Jak je patrné z grafu 2, velké rozdíly mezi muži a ženami můžeme vidět především začátkem produktivního věku. Právě v tomto období (18-24 let) plodí ženy s nižším vzděláním nejvíce potomků, což je může stavět až na hranici extrémní chudoby a později je trvale znevýhodňovat na trhu práce.

Graf 2: Obyvatelstvo pod hranicí chudoby



Source: U.S. Census Bureau, Current Population Survey, 2008 Annual Social and Economic Supplement.

Zdroj: <<http://www.americanprogress.org/issues/women/report/2008/10/08/5103/the-straight-facts-on-women-in-poverty>>

¹⁰ Gender parity index je ukazatel podílu dívek a chlapců v primárním vzdělávacím procesu.

¹¹ Goldberg a Pavcnik definují neformální sektor jako: „... je sektor ekonomiky, který se neřídí pracovním právem a neposkytuje zaměstnanecké benefity.“
(Goldberg, Pavcnik, 2003, str. 2)



S ohledem na tyto skutečnosti je podpora rozvoje žen pro dosažení skutečné rovnosti klíčová – vzdělané ženy plodí potomky sice později, ale tito jedinci jsou zdravější a schopnější přežít a následného vzdělávání se a ekonomického působení.¹² Vzdělané ženy jsou také lépe uplatnitelné na trhu práce než ženy bez vzdělání a jsou také schopnější podílet se ekonomicky na chodu rodiny, což je důvodem, proč je tato problematika jedním z Rozvojových cílů tisíciletí¹³.

3 Nerovnost v podílu mužů a žen na moci a rozhodování

Nerovnost pohlaví v politických (a jiných) institucích je nedílnou součástí tematiky pracovních práv žen. V současnosti je na celém světě v průměru pouze 15 % žen¹⁴ na politických pozicích i přes principy rovné příležitosti¹⁵ pro obě pohlaví prioritní pro mnoho států (zejména Evropské unie).

3.1 Kvóty

V některých státech¹⁶ je nerovnost pohlaví na rozhodovacích pozicích regulována pomocí kvót. Kvóta je v tomto případě *mechanismus, zajišťující větší počet žen v politice (a jiných mocenských a rozhodovacích pozicích)*, které má zajistit, aby dosáhly minimálního počtu či poměru z celkového počtu členů. Systém kvót funguje v mnoha podobách po celém světě, avšak je vcelku kontroverzním opatřením. Argumenty proti kvótám nejčastěji poukazují na jejich nedemokratičnost nebo na to, že v zásadě porušují princip rovných příležitostí.¹⁷

¹² Chudoba. *Rozvojovka* [online]. 2008, 2012 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/chudoba>

¹³ Gender and Poverty Reduction. *United Nations Development Programme* [online]. 2014 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/focus_areas/focus_gender_and_poverty

¹⁴ Women in Politics: 2014. In: *Inter-Parliamentary Union* [online]. 2014 [cit. 2014-11-06]. Dostupné z: http://ipu.org/pdf/publications/wmnmap14_en.pdf

¹⁵ Zabývá se řešením diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Především stírá rozdíly mezi ženami a muži. Dostupné z: <http://www.osf-mvcr.cz/slovník/rovne-prilezitosti>

¹⁶ *Globální databáze ženských kvót* [online]. 1998 [cit. 2014-11-06]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf>

¹⁷ *Globální databáze ženských kvót. Fórum 50 %* [online]. [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf>



3.2 Bariéry pro vstup žen na rozhodovací pozice

Příčiny nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích a mocenských pozicích můžeme rozdělit na dvě skupiny. První jsou na úrovni legislativní, tedy **institucionální** bariéry¹⁸ (například jakým způsobem probíhá nominace na kandidátní listiny). Ty se dají odstranit změnou fungování politiky (politických stran). Druhou skupinu tvoří bariéry **individuální** a **společenské** (například jakého nejvyššího vzdělání žena dosáhla), k jejichž odstranění je zapotřebí především osvěty¹⁹.

4 Rozdíly ve mzdách mužů a žen

Rozdíly platů dle pohlaví jsou nejspíše nejvíc medializovaný problém, co se týče pracovních podmínek žen ve světě. Oproti předchozím tématům se otázka mzdy a obecně financí týká každého explicitně, existuje výraznější zájem na jeho řešení.

Aby byl rozdíl mezi průměrnými mužskými a ženskými platy měřitelný, používá OECD tzv. **gender wage gap**, což je rozdíl mezi průměrem mužských a ženských výdělků vyjádřený jako procento mužského výdělku²⁰. V Evropské unii je tato platová nerovnost označována jako *neupravená*, jelikož nezohledňuje vzdělání, kvalifikaci, druh zaměstnání apod.²¹

Existuje mnoho důvodů, proč mají ženy v průměru nižší plat než muži. Obecně jsou práce v **odvětvích**, ve kterých pracují převážně ženy ohodnoceny nižší mzdou než ekvivalentní práce z pohledu vzdělání a pracovní doby ekvivalentní práce v odvětvích s převahou mužů – například pokladní vs. skladník. Svou roli zde také hraje **diskriminace** na pracovišti, ačkoliv je legislativně zakázána. Objevují se ale i **sociální faktory**, které bývají problémem. Mezi ně řadíme nedocnění ženské práce, či tradiční roli ženy v domácnosti²².

¹⁸ Analýza nízkého počtu žen v politických a rozhodovacích funkcích [online]. c2004. [citováno dne 12. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf>

¹⁹ ŠPRINCOVÁ, Veronika. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice* [online]. 1. vyd. Praha: Fórum 50%, 2012 [cit. 2014-07-27]. ISBN 978-80-904447-2-0.

²⁰ Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment. *OECD Family database* [online]. 2013 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/els/soc/LMF1.5%20Gender%20pay%20gaps%20for%20full%20time%20workers%20-%20updated%20290712.pdf>>

²¹ EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRÁVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf>

²² EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRÁVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf>



5 Kroky OSN v řešení problematiky

5.1 Vznik Komise OSN pro postavení žen

V roce 1946 byla vytvořena Hospodářskou a sociální radou OSN Komise pro postavení žen²³ (Commission on the Status of Women, CSW), která na každoročním shromáždění v New Yorku hodnotí pokrok ve zrovnoprávnění žen a mužů a identifikuje problémy v oblasti ženských práv po celém světě²⁴.

5.2 Vytvoření Pekingské deklarace a Akční platformy

Na půdě OSN proběhly v posledních 40 letech čtyři světové konference o ženské otázce. První tři v letech 1975 až 1985 značně rozšířily povědomí světového společenství o stavu práv žen ve světě. Na čtvrté, která proběhla v roce 1995 v Pekingu, vytvořili a přijali zástupci 189 států Pekingskou deklaraci a Akční platformu²⁵.

Mimo jiné se deklarace zabývá tématy chudoby žen, jejich přístupu ke vzdělání a účasti na tvorbě ekonomických struktur či nerovnosti v podílu mužů a žen na rozhodování.

5.3 Vytvoření Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

Na konci v roce 1979 byla Valným shromážděním přijata úmluva (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) definující případy, které jsou považovány za diskriminaci žen a navrhuující řešení takových situací. Se vznikem Úmluvy souvisí i vznik Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen, který přijímá zprávy států, které podepsaly Úmluvu, a posuzuje dle nich stav v jednotlivých zemích.

6 Závěr

Co se týká pracovních podmínek, nejsou ženská práva ještě dostatečně naplněna. Je nezbytné zabývat se především obsazením žen do rozhodovacích pozic vzhledem k přínosu, jaký jejich působení může přinést. Potírání diskriminace a zrovnoprávnění všech občanů světového

²³ Více dostupné z: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/agreedconclusions.html>>

²⁴ About the Commission. *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* [online]. [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/index.html#about>>

²⁵ OSN Praha: Práva žen. Informační centrum OSN v Praze [online]. 2005 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=45&subsubkap=46>> V angličtině dostupné z: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>>



společenství již přinesla v minulosti výrazné změny k lepšímu, je tedy namístě zamyslet se i nad situací žen, jež mimo jiné nesou těžké břemeno starosti o rodinu a výchovu potomků.

Otázky pro delegáty

- Jaké je formální a skutečné postavení žen ve vámi zastupované zemi?
- Máte nějaké lokální dokumenty, zajišťující rovné zacházení s ženami i muži?
- Kolik žen ve vámi zastupované zemi je celkově na pokraji extrémní chudoby?
- Jaké je rozložení žen dle vzdělanosti ve vámi zastupované zemi?
- Kolik procent rozhodovacích pozic (např. vláda, soudnictví, apod.) je obsazeno ženami ve vámi zastupované zemi?
- Jaké jsou rozdíly v průměrných platech žen a mužů? Jsou nějaká odvětví, ve kterých jednoznačně převládá jedno pohlaví? A jak jsou platově ohodnocena?
- Které mezinárodní smlouvy v rámci ženské otázky vámi zastupovaný stát podepsal a ratifikoval?

Seznam doporučených zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zpráva České republiky ze čtvrté Světové konference o ženách. Může posloužit jako zdroj informací i pro představu o reálném jednání OSN.
http://www.mpsv.cz/files/clanky/12427/Peking-1995_1.pdf

Padesát procent. Publikace zabývající se zastoupením žen v politice.
http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty_a_dalsi_opatreni_pro_vyssi_zastoupeni_zen_v_politice.pdf

Evropská komise – Generální ředitelství pro spravedlnost. Publikace ohledně platové nerovnosti v Evropské unii. Poskytne základní informace nejen o evropském kontinentu.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pekingská deklarace a Akční platforma v českém jazyce.
http://www.mpsv.cz/files/clanky/12427/Peking-1995_1.pdf

United Nations. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen v originále.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Organizace spojených národů. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen v českém jazyce. <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>



Seznam použitých zdrojů

About the Commission. *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* [online]. [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/index.html#about>

Analýza nízkého počtu žen v politických rozhodovacích funkcích. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. 2004. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf

EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRÁVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

Gender and Poverty Reduction. *United Nations Development Programme* [online]. 2014 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/focus_areas/focus_gender_and_poverty

Gender and Poverty Reduction. *United Nations Development Programme* [online]. 2014 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/focus_areas/focus_gender_and_poverty

Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment. *OECD Family database* [online]. 2013 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/soc/LMF1.5%20Gender%20pay%20gaps%20for%20full%20time%20workers%20-%20updated%20290712.pdf>

Globální databáze ženských kvót. *Fórum 50 %* [online]. [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf>

Chudoba. *Rozvojovka* [online]. 2008, 2012 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/chudoba>

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 09:4. ISBN 978-807-3301-651.

NEUMANN, Stanislav Kostka. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. 1. vyd., v nakl. Otakar II. Praha: Knižní klub, 1999, 1077 p., [120] p. of plates. ISBN 80-242-0249-2.

OSN Praha: Práva žen. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. 2005 [cit. 2014-07-27]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=45&subsubkap=46>

ŠPRINCOVÁ, Veronika. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice* [online]. 1. vyd. Praha: Fórum 50%, 2012 [cit. 2014-07-27]. ISBN 978-80-904447-2-0.

Top partneři

Generální partner
Modelu OSN



Hlavní partner
Modelu OSN



Hlavní partner Modelu NATO



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

Model NATO is co-sponsored by
the North Atlantic Treaty Organization



Hlavní partner Modelu EU



Partner konference



Univerzitní
partner



Partner zahájení



Partner jednání



Partneři Modelů



Mediální partneři

Hlavní mediální partner



Hlavní mediální partner



Partner Chronicle





**Asociace
pro mezinárodní
otázky**
Association
for International
Affairs

Pražský studentský summit
projekt Asociace pro mezinárodní otázky