

Diskriminace žen v zaměstnání

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Diskriminace podle pohlaví ano, či ne? O tom už poněkolkáté jednaly české soudy. Dnes Městský soud v Praze rozhodl, že ve sporu mezi Adrianou Bašovskou a ministerstvem zahraničí k diskriminaci nedošlo. Takový rozsudek nepadl v Česku poprvé. A pojďme se tedy zeptat, jednají zaměstnavatelé se ženami bezohledně nebo jde jenom o ničím nepodložený pocit. Začínají Události, komentáře, dobrý večer.

V prvním kole vítězství, ve druhém porážka, tak lze zatím popsat případ Adriany Bašovské, která si stěžovala na diskriminaci v práci. Odvolací verdikt městského soudu říká, že nic takového se nestalo. Ministerstvo zahraničí ji nepoškodilo, nižší instance přitom ženě dala zapravdu a přiznala jí i odškodné.

Filipa ŠEBOVÁ; redaktorka

Případy diskriminace v práci se k soudu dostávají málokdy. V Česku ještě nikdy soudní spor diskriminovaná žena nevyhrála. Nepochodila ani Adriana Bašovská, která zažalovala ministerstvo zahraničí kvůli nerovnému zacházení. Pracovala jako diplomatka v Libyi. Jenže za porušení bezpečnostních zásad musela odejít. Podle ní po podobném pochybení ale ministerstvo nepropustilo jejího kolegu.

Jana ŠRÉDLOVÁ; předsedkyně senátu

Nedošlo k diskriminaci podle pohlaví.

Filipa ŠEBOVÁ; redaktorka

Ještě vloni přitom Bašovské pražský obvodní soud dal zapravdu a přiznal jí milionovou náhradu od ministerstva zahraničí. Opačný verdikt odvolacího soudu ale pro ni kromě zamítnutí odškodného znamená také zaplacení přes sto tisíc za soudní výlohy.

; osoba

Tak s rozsudkem jsme samozřejmě spokojeni.

Filipa ŠEBOVÁ; redaktorka

Adriana Bašovská se ale nemíní s prohrou spokojit. Se svou advokátkou je rozhodnutá v soudní bitvě proti ministerstvu pokračovat.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka Adriany Bašovské

Prohraná bitva, myslím si, že válka ještě prohraná není.

Filipa ŠEBOVÁ; redaktorka

Případ Adriany Bašovské zřejmě není u konce. Její advokátka počítá s dovoláním k Nejvyššímu soudu. Má na to dva měsíce. Bašovská není první žena, která se kvůli údajné diskriminaci v práci obrátila na soud. Asi nejznámější kauzou byla žaloba ekonomky Pražské teplárenské Marie Čauševičové. Ta se u soudu neúspěšně domáhala povýšení na místo finanční ředitelky.

Pavla FRÝDLOVÁ; manažerka, Gender Studies

My jsme přesvědčeni, že česká justice kauzy, které jsou evidentně genderově diskriminující na trhu práce jako takové, nechce vnímat.

Filipa ŠEBOVÁ; redaktorka

Ne všechny případy údajné diskriminace se dostanou k soudu, objevily se už první firmy, které přistoupily na mimosoudní vyrovnání.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Bývalou zaměstnankyni ministerstva zahraničí Adrianu Bašovskou zastupuje v soudním sporu advokátka Daniela Světlíková. Dobrý večer, paní advokátko.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

Dobrý večer.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Vy jste se nejdříve soudili o neplatnost výpovědi a o pomluvu nebo proti pomluvě. To vypadá, že diskriminace z důvodu pohlaví je to poslední stéblo, kterého jste se chytili, je to tak?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, tak nedá se říct poslední stéblo, kterého jsme se chytili.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Zbývá ještě některé?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

Nezbývá, nicméně tu žalobu na neplatnost výpovědi jsme dali, protože jsme byli ve lhůtě a tu druhou žalobu jsme mohli si dovolit dát později, protože jsme byli v další lhůtě, nicméně od začátku se obě ty žaloby plánovaly.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

A vyšly takřikajíc z vašeho pohledu?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, samozřejmě že nevyšly, samozřejmě že ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Tak proto jsem mluvil o tom posledním stéblu, kterého se případně chytáte.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

Ano. No, na naše poslední nebo zatím poslední stéblo nebo další krok je dovolání v té věci.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

To podáte rozhodně.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, pokud jsem komunikovala se svojí klientkou, tak rozhodně.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Proč jste vlastně, paní Světlíková, zvolili žalobu na diskriminaci kvůli pohlaví?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, protože moje mandantka měla ten pocit v zaměstnání dlouhodobě, že je diskriminovaná, protože je žena. Ona si dokonce na tu diskriminaci stěžovala a předpokládala, že zaměstnavatel ty její, tu její stížnost na mobbing od nadřízeného bude řešit, no, a zaměstnavatel to vyřešil, protože dostala výpověď a odůvodněnou ji vlastně ... ona ji odůvodněnou neměla. Ona se až později dozvěděla, že se stala bezpečnostním rizikem.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Proč už v tu chvíli, kdy dostala výpověď, se nerozhodla možná spolu s vámi, že ta žaloba bude právě na diskriminaci z důvodu pohlaví nebo za pohlaví?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

My jsme se tehdy neznaly, ona bojovala původně s jiným advokátem.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Dobře, tak tehdy prostě advokát jí neporadil, že toto by možná byla ta schůdná cesta.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

To jsou dvě věci, které jdou vedle sebe, ty se nevyklučují. Takže ona zvolila, že chce obě ty varianty.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Nemohlo být jaksi to, že celé dokazování kolem, kolem případného, případné diskriminace kvůli pohlaví se vedlo o tom, že relevantní případ, stejný, který řešilo ministerstvo zahraničí s mužem, tak byl z vašeho pohledu řešen jinak. Z pohledu ministerstva zahraničí byl řešen stejně. V tom je asi v krátkosti meritum věci. Nemohlo to být prostě tak, že ten úřad nedokázal jednat ve dvou případech časově nějak vzdálených zcela identicky a že to možná ani není možné?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, asi úplně identické případy možné nejsou. Samozřejmě ale srovnatelné být mohou a je právě otázkou výkladu právních předpisů, co se má srovnávat, jaká mají být východiska pro to srovnání, zda se má srovnávat jenom to, jak byl ten pracovní poměr ukončen nebo jak se s tím zaměstnancem zacházelo při tom přímém ukončení pracovního poměru, mluvím o konkrétním případě, anebo jestli se má vzít v úvahu i to, vlastně proč, proč se s tím zaměstnancem tak zacházelo. A tady soud v úvahu to, proč se se zaměstnancem určitým způsobem zacházelo, vlastně nevzal.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

A z čeho vy osobně, paní Světlíková, dovozujete, že v případě paní Bašovské opravdu šlo o diskriminaci z důvodu toho, že je žena?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, to byste musel znát celý ten případ, celé to projednávání u soudu a celou tu, celou tu situaci ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Zkuste to, prosím, i pro diváky zprostředkovat.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

Ona je ta kauza asi už trochu známá a šlo tam o to, že paní Bašovská na ... vlastně byla zaměstnaná na ... nebo vyslaná na zastupitelský úřad a tam pracovala v pozici, kdy byla jako druhý diplomat a dá se říci, že těm svým nadřízeným byla určitým způsobem, no, diskriminovaná, byla znehodnocovaná právě jako žena. Ona se to dovídala, ona to na své kůži pocítovala a na to si právě stěžovala, na ten mobbing, stěžovala si i na to, že to je v duchu tedy toho, že je s ní zacházeno jako s ženou jinak, že to cítí tak, že jako žena tedy je vlastně znehodnocovaná a potom se to projevilo i u soudu. Když jsme se dostali k materiálu, který jsme dlouho neznali a který vlastně ten žalovaný zaměstnavatel asi až snad po třech letech projednávání věci vlastně tomu soudu přinesl a my jsme ten materiál poprvé viděli, kdy skutečně ta její bezpečnostní pochybení měla spočívat v tom, že údajně měla se chovat jako žena nevhodně a i v tom průběhu toho jejího pracovního, pracovněprávního vztahu toho zastupování byla nařčena z takových určitých, z určitého chování, které vlastně ji jako ženu diskreditovalo, byla oslovována nebo osočována takových způsobem, že to jasně útočilo na to její ženství.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Není vyloučené, že toto všechno se bude probírat ještě při dovolání k Nejvyššímu soudu. Na druhou stranu soudila v této instanci soudkyně, vaše mandantka je žena, vy jste, paní advokátko, také žena, nepředpokládala jste v této konstelaci spíše vstřícnější přístup soudu k vaší kauze?

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, já tedy ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Možná větší pochopení.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

No, já abych pravdu řekla, takto vůbec soudce nevnímám, já je vnímám jako soudce, a jestli je to muž nebo žena, pro mě nehraje roli a nechci, aby to pro mě hrálo roli, protože hledám spravedlnost a hledám výklad zákonů a opravdu se bráním tomu, abych dávala nějaký význam tomu, jestli nás soudí muž nebo žena, protože si myslím, že by to bylo špatně.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Paní Světlíková, děkuji, že jste přišla do studia. Hezký večer.

Daniela SVĚTLÍKOVÁ; advokátka A. Bašovské

Já také děkuji.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Posuňme teď debatu do roviny obecnější a také do roviny faktů. Ve studiu je se mnou předsedkyně Asociace pro rovné příležitosti Michaela Marksová Tominová. Dobrý večer.

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Dobrý večer.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Soud už několikrát odmítl diskriminaci žen z důvodu pohlaví, myslí tím v Česku. Vymýšlely si podle vás ženy, anebo je to celé neschopností soudů u nás rozpoznat, že se jedná o diskriminaci pro pohlaví?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Tak samozřejmě já těžko mohu soudit ty konkrétní kauzy, já je znám vlastně také jenom z médií, ale já bych ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Tak narozdíl ode mě se jaksi téměř profesně touto tematikou zabýváte.

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Já bych řekla, že ty ženy nemají žádný důvod si vymýšlet a dovedu si docela dobře představit takové chování v případě tady již zmíněné paní Čauševič. To pro mě je docela jasné, prostě ona vyhrála to výběrové řízení, ale ta firma si řekla, že přece jenom asi by to nebylo nejlepší. Tady v tom případě druhém musím říct, že taky to jednání ze strany toho nadřízené, jak tady bylo popisováno, tak si také dovedu velice živě představit.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

To znamená, že vidíte nějaký deficit spíš na straně českých soudů?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Určitě, protože se domnívám, že to už také bylo řečeno, že vlastně žádný případ diskriminace zatím nedopadl pozitivně pro tu jakoby oběť a domnívám se, že podobné je to s případy sexuálního obtěžování.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Ještě je tu s námi ve studiu také Štěpán Jurajda z institutu CERGE Univerzity Karlovy. Dobrý večer i vám.

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Dobrý večer.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Je podle vás, musím podotknout, jste ekonomem, tak také ty otázky budou směřovat spíš do této oblasti, ale přesto, je představa o systémově přítomné diskriminaci žen v Česku podle vás jen překonaným klišé?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Já myslím, že ne, protože nebyla ještě tahle otázka přesvědčivě zodpovězena, a to jak teda v rámci těch soudních sporů, tak v rámci výzkumu s daty o chování lidí na trhu práce, o relativním postavení žen a mužů.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

A to tak, že se tomu nikdo zatím nevěnoval nebo ta data prostě nejsou k dispozici?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Obojí.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Výborně. Mimochodem podle údajů Evropské komise, tuším asi rok starých, české ženy berou o devatenáct set ... o devatenáct procent nižší platy než muži oproti Evropské unii, kde je to zhruba o patnáct procent nižší než muži, se to liší o čtyři procentní body. Čím to tedy podle vás je?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

No, tohle není moc užitečný indikátor, z kterého by se dalo nějak usuzovat na rozsah diskriminace.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Proč ne?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Jednoduchý příklad. Představím si, že zítra ráno velká část, řekněme, polovina málo vzdělaných žen v České republice přestane pracovat, nedojdou do práce. Co se stane? Průměrný plat žen, které pracují, se zvedne, protože ty nízkopříjmové ženy tam nebudou, ty málo vzdělané. Následkem toho bude, že průměrný platový rozdíl mezi muži a ženami se zmenší. To jenom jeden příklad. Tahle ta statistika, ten průměrný platový rozdíl opravdu o ničem užitečném nevyovídá. O něco ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Já vím, že tu statistiku neděláte, pane Jurajdo, ale na druhou stranu pak se tedy vyrábí taková statistika?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

To je dobrá otázka pro úředníky Evropské komise.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Použivej ji jindy.

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Ale o něco užitečnější potom je statistika, kdy porovnáváte platový rozdíl mezi srovnatelnými muži a ženami, například stejně vzdělanými pracujícími ve stejné firmě na stejné pozici nebo typu povolání.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

A máte nějaká relevantní data k tomu?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Ano, tam se pořád ještě vyskytuje docela slušně velký platový rozdíl. Nicméně i tam to ještě nestačí a právě jak jsem říkal, ta otázka u nás není zatím přesvědčivě zodpovězena, protože ten zbývající platový rozdíl se ještě pořád dá vysvětlit například tím, že ženy častěji mají kratší dobu praxe vzhledem k mateřským dovoleným a ten trh práce tohle trestá, jak u mužů, tak u žen. A tohle prostě ještě zatím nevíme, do jaké míry je to možná ta diskriminační interpretace nebo ne.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Bavíme se zejména v tuto chvíli o platové diskriminaci žen, tak to je interpretace ekonomy, ekonomy pana Jurajdy, který prostě na základě nedostatku tvrdých dat zpochybňuje tedy to, že tady systémově je přítomna diskriminace žen. Co vy na to?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Tak já nemohu říct vlastně objektivně také nic jiného, než co říkají ta tvrdá data, ale určitě věřím tomu, že jsou indikace, že nějaké ty rozdíly v platech budou. Záleží na tom, ale třeba jaký je to sektor. Určitě jsou rozdíly mezi tím sektorem veřejným, protože tam jsou prostě tabulky a tam, tam ty rozdíly tak velké neuděláte, a mezi sektorem soukromým, ale říkají lidé z personálních agentur, že třeba je to způsobeno i tím, že ty ženy samy, už když se ucházejí o tu práci, tak si říkají o nižší platy než ti muži. Prostě proto, dá se říci, že mají menší sebevědomí nebo že předpokládají, že ty stejné, ty větší peníze

by jim stejně nikdo nedal. A další věc také, že na těch nejvýše placených místech, nejvýznamnějších prostě jsou muži většinou.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Proč?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Tak to bych řekla, že souvisí s celkovou atmosférou ve společnosti, kdy přece jenom, já bych řekla, že u nás je takový paradox, že české ženy pracují, jsou na tom pracovním trhu již celá desetiletí, nicméně zároveň ta společnost jakoby předpokládá, že ta žena bude ta, která se postará o rodinu a že pro ni ta práce není tak důležitá, zatímco ten muž ji bude živit.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Tak pokud bychom předpokládali, že opravdu existuje diskriminace žen v zaměstnání, ať už platová nebo jakákoliv jiná, byť tedy nemáme dostatek tvrdých dat, tak co to podle vás, paní Tominová, přináší tomu zaměstnavateli, pokud se takto chová?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Já bych jenom ještě řekla, že jedna data, která jsou k dispozici Českého statistického úřadu, svědčí o tom, že je velký rozdíl nebo velký, že je rozdíl mezi nezaměstnaností žen a mužů, že i v průměru je nezaměstnanost žen větší než těch mužů a jakoby ten největší rozdíl, nejmarkantnější je v té věkové kategorii asi nějak dvacet pět až třicet pět let, což ukazuje, že jakoby největší problém měly ty ženy, které buď už ty malé děti mají nebo se předpokládá, že je budou mít. A co se týče těch zaměstnavatelů, já bych řekla, že oni sami prostě často podléhají při tom přijímání do zaměstnání různým klišé a stereotypům.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Tomu bych rozuměl, na druhou stranu asi neupřeme těm zaměstnavatelům, zejména soukromým, tak jak říkáte, snahu po tom navýšit svůj zisk, mít tu firmu nějak konsolidovanou, úspěšnou a tak dále, takže možná by něco takového mohli dělat v nějaké honbě či vidině zisku.

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Jako aby nediskriminovali, myslíte?

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

No, spíš aby diskriminovali, když to dělají podle vás?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

No, ne, já právě si myslím, že i oni podléhají těm klišé, aniž že prostě je tady nějaká iracionální ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

To dělají to mimoděk.

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Ano, že je tady iracionální složka automatická, že ti lidé mají ty genderové stereotypy prostě v hlavě a oni prostě když vidí tu ženu, tak automaticky předpokládají, že pro ni to zaměstnání nebude tak důležité, místo toho co by zkoumali ...

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Protože tam je rodina.

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Protože tam je rodina, místo toho co by skutečně prozkoumali její životopis, prozkoumali její vlastnosti a stejně tak to udělali s tím mužským uchazečem. Takže já se domnívám, že jejich volba není vždycky ta nejvíce racionální.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Pane Jurajdo, máte k tomu nějaký ještě o něco více exaktní přístup podpořený nějakým čísly?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

No, já bych vás nejdřív opravil v tom, kdy jste mě interpretoval tak, že já z toho, co jsem říkal, vyplynulo, že tu není diskriminace. Ono vyplynulo, že nejsou důkazy přesvědčivé na základě dat z trhu práce pro diskriminaci. Absence důkazů ještě neznamená, že ta diskriminace neexistuje.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

A zároveň neznamená, že ...

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

Přesně tak, přesně tak. Můžeme se podívat do jiných zemí, kde výzkumy naznačují, že ty firmy, které jsou vystaveny tvrdší konkurenci, tak u nich se stává ten platový rozdíl menší a menší a najímají víc žen, což by bylo v souladu, je to konzistentní s tou myšlenkou, že do té doby, než byly vystaveny té konkurenci, tak se dokázaly promrhat čas toho potencionálního zisku tím, že ženy diskriminovaly, nenajímaly třeba schopnější ženy a najímaly raději méně schopné muže. A ještě bych možná zareagoval na tu myšlenku těch potencionálních genderových stereotypů. Jedna taková navrhovaná politika ze Spojeného království je ta, že by ty firmy si měly vlastně dělat jenom takové a zveřejňovat audity v zastoupení žen na různých úrovních ve firmě té vyšší hierarchie.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Co to přinese?

Štěpán JURAJDA; ekonom, institut CERGE

No, mohly by se díky tomu, pokud tahle ta hypotéza je správná, že ty firmy to ani tak jako nevědí, dělají to podvědomě, tak by jim to mohlo ozřejmit, do jaké míry k tomu procesu dochází a pak by třeba ta firma to sama ráda napravila. Je to opatření, které nic nevymáhá, nepokutuje, ale jenom povzbuzuje ty firmy k tomu, aby se ty audity provedly.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Tak byl by takový postup vhodný k nabourání těch klišé, podle kterých se možná chovají čeští zaměstnavatelé?

Michaela Marksová TOMINOVÁ; ministerstvo práce a sociálních věcí

Já si myslím, že určitě a myslím si, že v tomto směru by měla jít příkladem státní správa, kde je ... kde jsou docela dobře zdokumentovaná čísla, kde prostě v těch centrálních institucích je asi, já nevím, pětapadesát procent žen v průměru, ale pak když jdete výš po tom žebříčku, tak ty ženy rapidně ubývají. A myslím si, že třeba vyzkoušet takovouhle věc, to by bylo úžasné, kdyby ta státní správa šla příkladem a myslím si, že ten soukromý sektor by mohl následovat.

Martin VESELOVSKÝ; moderátor

Tak není vyloučeno, že se něco takového stane, v každém případě děkuji vám za váš čas a na shledanou.

A teď je čas na souhrn dnešních událostí. Jitka Sluková je s ním už připravena.