

**UNIVERZITA PALACKÉHO**

**V OLOMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

**ÚSTAV PEDAGOGIKY A SOCIÁLNÍCH  
STUDIÍ**

**Pavína Husičková**

**Právo na rovné zacházení  
a zákaz diskriminace**

Bakalářská práce

**Vedoucí práce JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D.**

**Olomouc 2011**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen uvedenou literaturu a zdroje.

V Olomouci dne 5. 3. 2011

Ráda bych vyjádřila své poděkování JUDr. Zdence Novákové, Ph.D. za vstřícný a odborný přístup v průběhu vedení mé práce, za rady a průběžné hodnocení.

## Obsah

Úvod .....	6
<b>1 Rovnost .....</b>	<b>8</b>
<b>2 Zákony rovnosti, právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu Evropské unie .....</b>	<b>10</b>
implementace dokumentů EU do práva ČR vyplývající z jejího členství	
<b>2. 1 Evropské právní instituce .....</b>	<b>12</b>
2. 1. 1 Evropský soudní dvůr .....	12
2. 1. 2 Evropský soud pro lidská práva .....	13
2. 1. 3 Evropský ombudsman .....	14
<b>2. 2 Základní dokumenty o lidských právech, práva a svobody v Evropské unii..</b>	<b>14</b>
2. 2. 1 Evropská úmluva o lidských právech .....	14
2. 2. 2 Listina základních práv Evropské unie (Charta EU) .....	15
<b>2. 3 Základní práva občanů Evropské unie .....</b>	<b>16</b>
<b>3 Zákony rovnosti a zákaz diskriminace v České republice .....</b>	<b>19</b>
<b>3. 1 Právní instituce .....</b>	<b>19</b>
3. 1. 1 Ústavní soud .....	19
3. 1. 2 Soudy ČR .....	20
3. 1. 3 Český ombudsman/veřejný ochránce práv .....	20
3. 1. 4 Vládní úroveň a ochrana práva na rovné zacházení .....	21
<b>3. 2 Zákony upravující zákaz diskriminace .....</b>	<b>22</b>
3. 2. 1 Zákoník práce, pracovněprávní vztahy .....	23
3. 2. 2 <b>Antidiskriminační zákon .....</b>	<b>27</b>
antidiskriminační pojmy	
právo na rovné zacházení, zákaz diskriminace, diskriminace přímá a nepřímá	
<b>4 Problematika a diskriminace na základě věku .....</b>	<b>31</b>
vznik těchto problematik, gender a ageismus, mainstreaming	
4. 1 <b>Diskriminace na základě pohlaví .....</b>	<b>31</b>
4. 2 <b>Diskriminace na základě věku .....</b>	<b>32</b>
<b>5 Co dělat v případě diskriminace .....</b>	<b>36</b>
dohoda a komunikace, podnět státnímu orgánu, mediace, žaloba k soudu	
<b>6 Organizace zabývající se diskriminací .....</b>	<b>38</b>

<b>7 Statistické údaje ČSÚ a EUROSTAT a příklady</b> .....	<b>40</b>
stav věci v otázkách diskriminace na základě pohlaví a věku	
<b>7. 1 Platové rozdíly, poměr zastoupení mužů a žen na vysokých pozicích, veřejné mínění</b> .....	<b>40</b>
<b>7. 2 Sexuální obtěžování</b> .....	<b>45</b>
<b>7. 3 Přístup na pracovní trh vzhledem k věku a prezentace stáří v médiích</b> ....	<b>46</b>
<b>Závěr</b> .....	<b>50</b>
<b>Seznam citací literatury a zdrojů, použitá literatura</b> .....	<b>52</b>
<b>Přílohy</b> .....	<b>55</b>

## Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Toto právo je jedním ze základních lidských práv, která jsou sepsána v mnoha evropských právních dokumentech a převzata do právních řádů jednotlivých evropských zemí. Přestože jsou tato práva širokou veřejností neustále zmiňována, je na ně často odkazováno a bylo napsáno množství literatury, které se jimi zabývají, domnívám se, že jen pár lidí by právě tato práva a svobody dokázalo stručně interpretovat a obhájit.

Myslím, že právě schopnost obhájit svá práva je nezbytnou součástí každodenního života tak, aby mohl být plnohodnotně prožitý a člověk mohl co nejvíce využít své šance a dispozice, a také nutným předpokladem k úspěšnému fungování celé společnosti.

Nikdo nesmí být nikým neoprávněně omezován, diskriminován či zneužíván. Mám za to, že základní lidská a sociální práva, jež jsou základem evropské společnosti, a jaká mají občané v evropských zemích, je nutné chránit a prosazovat.

Tuto funkci mají zastávat především soudy, kontrolní, správní úřady či policie. Ale nemělo by se zapomínat i na výrazný vliv výchovy, na níž se podílí rodina, škola, kulturní a společenské prostředí, ve kterém se každý člověk pohybuje. I tento aspekt přispěl k mému výběru tématu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Vzhledem ke svým získaným znalostem, studijnímu oboru a možné budoucí práci úředníka či zaměstnance veřejné správy, považuji za důležité znát právo na rovné zacházení, způsob jakým lze diskriminaci zamezit. Přinejmenším umět lidem- klientům poradit, kam se mají obrátit se žádostí o pomoc a jaké první kroky mohou udělat při obhajobě svých práv.

Toto téma mě zajímá již delší dobu. V rámci svého středoškolského studia jsem vypracovala rozsáhlejší seminární práci na téma feminismus, v níž jsem podrobněji zpracovala problematiku genderu.

Diskriminaci předcházet nelze. Člověk, který je diskriminovaný nemůže změnit svůj věk, pohlaví, rasu ani etnický původ či vzhled. Mohl by změnit svoji národnost nebo občanství. K tomu by však mělo docházet jen v případě, že se tak rozhodne na základě své vůle a přesvědčení, nikoli kvůli zažívanému nerovnému zacházení. Z těchto důvodů jsou tu zákony a právo, jenž každému bez rozdílu zaručují jeho základní lidská práva a svobody.

Moji snahou bude vysvětlit základní pojmy, zpracovat a utřídit odborné poznatky, provést stručný rozbor právních dokumentů, které se týkají práva na rovné zacházení a

diskriminace, a vytvořit „návod“ na právní pomoc při řešení těchto problémů. To celé nejen v rámci České republiky, ale také z pohledu evropského. V úvahu беру členství České republiky v Evropské unii a s tím související implementaci evropských právních dokumentů do práva národního. První kapitoly práce tedy budou věnovány těmto dokumentům, které se zabývají rovností a zákazem diskriminace, a evropským soudním institucím.

Využiji výsledků provedených výzkumů Českého statistického úřadu a Eurostatu. Přiblížím především problematiku diskriminace na základě pohlaví a věku. Každý z těchto dvou typů omezování práv je zmiňován zejména v souvislosti s pracovně-právními vztahy. Část bakalářské práce se tak bude týkat i zákoníku práce. Samostatným tématem bude nově přijatý antidiskriminační zákon.

Zmiňovanou problematiku bych chtěla nastítnit na zajímavých příkladech, zvláštnostech, které se u nás ve společnosti či právu vyskytují, a tím nabídnout otázky k zamyšlení a diskuzi.

## 1 Rovnost

S pojmem rovnost a jeho obsahovým vymezením se lze setkat v různých odvětvích práva. Jak v oblasti lidských práv, která stanovuje Ústava a Listina základních lidských práv a svobod, tak je rovnost v různých souvislostech součástí i dalších právních odvětví, například práva správního, trestního, pracovního či obchodního.

Vymezení rovnosti se v průběhu historie proměňovalo, v různých státech a jejich právních řádech byl také obsah rovnosti jiný, přikládala se mu rozdílná váha, někde byla rovnost spíše jen politickým prohlášením či doporučeným chováním a jednáním, na něž nebylo příliš tvrdě dohlíženo a které nezakládalo žádné subjektivní právo (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 5). Obecně je vždy důležité zkoumat politické a ekonomické pozadí, podle toho se pojem různě vykládá a sepisuje ve významných právních normách. *„Vnímání rovnosti bývá v jednotlivém případě spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy: vzdělávání, zdravotní péče, politická participace a reprezentace, ale třeba i distribuce sociálních dávek, daňové zatížení, přístup k veřejným podporám a v neposlední řadě i rovnost v přístupu k soudu apod. Rovnost je vždy nutně rovností v něčem, v určitém segmentu či určité problematice, poměrování vždy ve vztahu k nějakému dobru či břemenu v rámci společnosti. Například český Ústavní soud hovoří o akcesorické rovnosti, tedy uplatnitelné jen ve vztahu k nějakému základnímu právu, podobně jako tradiční judikatura Evropského soudu pro lidská práva.“* (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 7).

Rovnost je v právním státě v širším slova smyslu chápána jako rovnost před zákonem, tj. všichni jsou si před soudními orgány rovni a pro všechny platí zákon stejně, neexistuje vztah subsidiarity, tzn. podřízenosti. Jednotlivci mají nárok na vynutitelnost právních norem, mají právo na přístup ke spravedlnosti bez jakékoliv diskriminace podle svého postavení či původu. Právní stát zajišťuje již samotnou svou existencí princip rovnosti (Boučková, 2009, s. 80). Stát a jeho rozhodnutí jsou omezena ve svém jednání zákonem.

Princip rovnosti je v právním státě chápán jako základní prvek, který je státem chráněn, tzn. soudy aktivně chrání a brání jednotlivce v jeho právech před svévolí státní moci. Rovněž ale i zákonodárna moc musí ve státě zajišťovat tvorbu takových práv a zákonů, jež budou spravedlivé a společensky přijatelné podle udržovaných tradic a zvyků daného státu či národa. S touto povinností se však může pojít právě i problém



diskriminace, neboť zákon je obvykle tvořen pro určitou vymezenou skupinu, v tom případě je jen na rozhodnutí těch, kdo o zákonu jednají, aby se pojetí zákona nestalo diskriminující, ať už pro osoby, kterých se zákon přímo týká, nebo naopak pro ty, o nichž se zákon nezmiňuje. Zákodárce by měl dobře zvážit všechna hlediska zákona a zejména důsledky jeho přijetí, může se objevit třeba i skrytá forma znevýhodnění. Povinností státu je zajistit stejné podmínky pro všechny. S ohledem na změny, k nimž dochází během střídání politických stran, a na společenské prostředí státu, národní tradice a aktuální požadavky občanů, je ale takto stanovená rovnost jen obtížně uskutečnitelná, protože stát při utváření zákonů musí vymezit určité subjekty, skupiny osob, pro které bude platit, např. při zajištění vzdělávání, zdravotnických služeb, vyplácení příspěvků na péči, tvorbě daňových systémů, z nichž se peníze vydávají a přerozdělují, atd. Kontrolu těchto veřejných politik provádí Ústavní soud, který se však vyjadřuje jen k vhodnosti rozhodnutí a k přiměřenosti zákona, neposuzuje co je lepší a co horší, a nezabývá se důsledky (Boučková, 2009).

## 2 Zákony rovnosti a zákaz diskriminace v právu EU, Evropská unie a právo na rovné zacházení

Česká republika se 1. května 2005 stala oficiálním členem Evropské unie. Před samotným vstupem však musela splnit několik požadavků a nároků, kterými byl přístup ke stávajícím členským státům podmíněn. České republiky a dalších devíti států, jež usilovaly o členství v Evropské unii, se týkala nejen přístupová konvergenční kritéria, tedy splnění politicko-ekonomických norem, ale také sladění právních norem s právem tehdy Evropských společenství, jak se Unie z pohledu práva stále označovala, neboť právní subjektivitu získala Evropská unie až v roce 2009.<sup>1</sup> Vstupem Lisabonské smlouvy v platnost dne 1. prosince 2009 získala Evropská unie právní subjektivitu a převzala pravomoci, které byly před uvedeným datem svěřeny Evropskému společenství; „*právo Společenství je nyní právem Unie zahrnujícím rovněž všechna ustanovení v minulosti přijatá na základě Smlouvy o Evropské unii ve znění platném před vstupem Lisabonské smlouvy v platnost*“ (Soudní dvůr, přístup z: [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7024/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/)) poté co nabyla účinnosti Lisabonská smlouva, která upravovala tento statut.

Evropská společenství vznikla především za účelem propojení hospodářských, ekonomických trhů a vytvoření měnové unie. Základní svobody a lidská práva byly v zakládající Smlouvě také zmíněny, ale počítalo se s nimi jako se samozřejmostí, která je v členských státech dodržována, a jako s podmínkou pro vznik Společenství. Ustanovením čl. 6 Smlouvy o Evropské unii (SEU)<sup>2</sup> se zásady svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod státu prohlašují za základní zásady

---

<sup>1</sup>do doby přijetí Lisabonské smlouvy měla Evropská společenství a Evropská unie různé statut a neplatila pro ně stejná pravidla o rozhodování (*Lisabonská smlouva*, přístup z: <http://ec.europa.eu/>);

Smlouva o Evropské unii byla podepsána v Maastrichtu v roce 1992, změnila název Evropského hospodářského společenství na „Evropské společenství“, Evropská unie vznikla k 1. lednu 2003, „*Lisabonská smlouva rovněž změnila název „Smlouvy o založení Evropského společenství“ na „Smlouvu o fungování Evropské unie“ (čl. 2 odst. 1 Lisabonské smlouvy)*“ (*Dokumenty EU*, přístup z: <http://www.euroskop.cz/8917/sekce/primarni-pravo>; Váš průvodce Lisabonskou smlouvou, 2009)

<sup>2</sup>„*základní prvky Unie definovaly zakládající smlouvy. Jsou vytvářeny na základě přímých jednání mezi vládami členských států a musí být ratifikovány na vnitrostátní úrovni (národními parlamenty nebo referendem)*“ (*Dokumenty EU*, přístup z: <http://www.euroskop.cz/8917/sekce/primarni-pravo>)

„*Evropským společenstvím se přejmenovalo Evropské hospodářské společenství (EHS), bylo tak stanoveno Smlouvou o EU,*“ (*Evropské společenství*, přístup z: <http://www.euroskop.cz/285/sekce/e-fl>)

společné všem členským státům. Prvně se toto ustanovení týkalo zejména rovnosti a stejných příležitostí, kdy bylo cílem ochránit subjekty, tedy jednotlivé členské státy, před znevýhodněním v oblasti společného trhu. Spíše až na druhém místě se článek mohl vykládat jako naplňování či podpora myšlenky demokratických států a zajištění ochrany jednotlivců, občanů členských států. Mělo dojít k propojení trhů, volnému obchodu a svobodnému pohybu zboží a osob. Svoboda byla chápána jako svobodná volba pracovníka, svobodný pohyb a pobyt osob-občanů na území členských států a zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti (Boučková, 2009, s. 165).

Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie říká, že při všech svých činnostech Unie usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Ve druhé části Smlouvy čl. 18 zakazuje diskriminaci na základě státní příslušnosti a čl. 19 dává Radě Evropské unie po obdržení souhlasu Evropského parlamentu pravomoc jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Právo Evropské unie se dělí na právo primární komunitární, kam spadají všechny „velké smlouvy“, které ustanovují Evropské společenství, tvoří jeho základy, jsou to důležité dokumenty, na nichž je Evropská unie vystavěna, a právo sekundární, kterým se myslí rozšiřující právní normy, jež přesněji právo definují a vymezují. Patří mezi ně směrnice a nařízení, které vydává Evropská komise a Rada Evropské unie.

Směrnice jsou pro členské státy zavazující, ne co do metod, jaké lze použít pro dosažení cíle, ale cíl samotný musí být členskými státy v určité lhůtě splněn. „*Směrnice může mít přímý účinek, ten má účinek jen vůči státu nikoli vůči soukromoprávním subjektům, a znamená povinnost aplikovat směrnici při jednání národního soudu, pokud je jasná a přesně definovaná a vypršela-li již lhůta k jejímu provedení, nebo nepřímý účinek, kterým se členským státům stanovuje povinnost vykládat své národní právo tak, aby bylo dosaženo cíle směrnice a přitom tím nebyla soukromým subjektům uložena nová právní povinnost.*“ (Havelková, 2007, s. 30). Podle čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie jsou nařízení naproti tomu přímo použitelná v každém členském státě. Všechny orgány členského státu, správní úřady, soudy jsou povinny nařízení aplikovat (*Smlouva o fungování EU, Úřední věstník EU 2010/C83/01, přístup: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:CS:PDF>*).

Na dodržování právních norem a jejich implementaci do práva národních států prvotně dohlíží Komise Evropské unie. V případě, že členský stát poruší tuto povinnost, je oprávněna stát napomenout a žádat o nápravu pod hrozbou sankce. „*Jestliže stát nezmění stávající právní situaci, podá Komise žalobu k Soudnímu dvoru EU. Ten jako soudní orgán Společenství podle čl. 226 Smlouvy Evropských společenství (SES) může usoudit, že členský stát neprovedl svými vnitrostátními předpisy buď řádně nebo vůbec komunitární legislativu a dále jednat.*“ (Boučková, 2009, s. 165)

## **2. 1 Evropské právní instituce**

Kdo byl poškozen na svých právech, která zaručuje členství v Evropské unii a evropské právo, může se obrátit s žádostí o projednání případu u níže uvedených institucí.

### **2. 1. 1 Soudní dvůr Evropských společenství (ESD, The European Court of Justice - ECJ)**

Soudní dvůr má sídlo v Lucemburku, byl vytvořen na základě Smlouvy o založení Evropských společenství uhlí a oceli v roce 1952, úkolem je zajistit, aby legislativa EU, právo Společenství, byla vykládána a aplikována stejným způsobem v každém členském státě. „*Soudní dvůr kontroluje legitimitu rozhodování Rady EU a Evropské komise (včetně jejich případné nečinnosti), rozhoduje o podáních a dotazech z oblasti práva ES, které vznášejí soudy členských států. Má pravomoc řešit právní spory mezi členskými státy EU, institucemi EU, podniky a fyzickými osobami. Jako orgán EU rozhoduje ve věcech a právech EU a jeho plnění ze strany členských států, odpovídá za zajištění toho, že se bude právo v dané zemi řádně dodržovat. K Soudnímu dvoru se může obrátit každý členský stát, který se domnívá, že jiný členský stát porušil komunitární právo. Podání vůči některému členskému státu může v takovém případě učinit také Komise.*“

(Evropský soudní dvůr, přístup z: <http://www.euroskop.cz/285/sekce/e-f/>).

„*Soudní dvůr ve své judikatuře stanovil povinnost pro vnitrostátní správu a soudy provádět v plném rozsahu právo Unie uvnitř sféry jejich pravomoci a chránit práva přiznaná občanům tímto právem, přičemž se nepoužije žádný předpis vnitrostátního práva, který, ať již byl přijat před normou Unie, nebo po ní, je s ní v rozporu. Soudní dvůr rovněž uznal zásadu odpovědnosti členských států za porušení práva Unie.*“

*Soudní dvůr rovněž spolupracuje s vnitrostátními soudy, které jsou v oblasti práva Unie soudy obecnými. Jákýkoli vnitrostátní soud, který má rozhodnout spor týkající se práva Unie, může a někdy musí předložit Soudnímu dvoru předběžné otázky. To pak Soudní dvůr přivede k tomu, aby poskytl svůj výklad pravidla práva Unie nebo provedl přezkum jeho legality. Ve své judikatuře zavedl Soudní dvůr zásadu přímého účinku práva Společenství v členských státech, která občanům Unie nyní umožňuje se dovolávat před jejich vnitrostátními soudy přímo pravidel práva Unie. V roce 1991 Soudní dvůr rozvinul další základní koncept, odpovědnost členského státu vůči jednotlivcům za škody, které jim byly způsobeny porušením práva Společenství tímto státem. Občané Unie tak mají od roku 1991 k dispozici žalobu na náhradu škody proti státu, který porušil právní pravidlo Společenství.“ (Soudní dvůr, přístup z: [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7024/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/)).*

## **2. 1. 2 Evropský soud pro lidská práva (ECHR)**

Ustanovila jej Rada Evropy <sup>3</sup> v roce 1959, aby občané ES mohli uplatňovat svá práva, která jsou jim dána Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a svobod. Od listopadu působí nově po reformě již jen jednoinstanční soud, který navázal na Evropský soud pro lidská práva a nese stejné označení. Jedinec může žalovat zemi nebo její státní orgány (parlament, správní orgán, soud atd.), ne však jednotlivce nebo soukromé subjekty. O přijetí stížnosti občana vůči jeho státu rozhodují pouze nezávislí soudci.

K soudu se nelze odvolat, lze pouze podat stížnost na postup justice daného státu, a to v případě, že byly vyčerpány všechny možnosti podle stupňů řešení v dané zemi. Jedinou výjimkou je stížnost na dlouhou délku řízení, kdy lze podat stížnost i ve chvíli, v případě, že se případ na různých stupních stále ještě probírá.

Rozhodnutí soudu nemůže zvrátit rozhodnutí justice v dané zemi, ani nemůže státu nařídít, aby změnil svou legislativu, soud může jen konstatovat, že daný stát porušil při posuzování určité kauzy konkrétní lidská práva, a nařídít státu zaplacení odškodnění stěžovateli a soudní výlohy. Novela českého zákona o Ústavním soudu ale

---

<sup>3</sup> „Rada Evropy je mezivládní organizace, která si za svůj cíl stanovila mj. ochranu lidských práv, podporu kulturní různorodosti Evropy a boj proti sociálním problémům (jako rasové nesnášenlivosti a předsudkům). Rada Evropy vznikla v roce 1949 a na počátku své činnosti úspěšně přijala Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a svobod, sídlí ve Štrasburku, nejedná se o Radu EU ani o Evropskou radu.“ (Přívodce občana institucemi EU, 2004)

stanovila možnost v trestních případech obnovit řízení před Ústavním soudem na základě rozsudku štrasburského soudu (*La Cour européenne des droits de l'homme en bref*, přístup z: [http://www.echr.coe.int/echr/Homepage\\_FR](http://www.echr.coe.int/echr/Homepage_FR); *Evropský soud pro lidská práva*, <http://tema.novinky.cz/evropsky-soud-pro-lidska-prava>).

### **2. 1. 3 Evropský ombudsman**

Prošetřuje stížnosti občanů i firem na činnost orgánů EU, sídlí ve Štrasburku. Tato funkce byla vytvořena podpisem Maastrichtské smlouvy. Má právo přijímat a vyšetřovat stížnosti občanů všech členských států Evropské unie, osob s povolením k pobytu v členských státech EU a podniků, sdružení nebo jiných právnických osob se sídlem v EU, a poskytovat jim právní pomoc. Úkolem je pomáhat odhalovat nesprávnou správu evropských institucí a jejich orgánů, tedy nespravedlivý postup, neposkytnutí informací, časové průtahy řízení, zneužití pravomocí nebo diskriminaci či jiné nevhodné správní jednání. Působí nezávisle a nestranně.

Od dubna 2003 tuto funkci zastává Nikiforos Diamandouros.

(*Evropský ombudsman*, přístup z: <http://www.eu2009.cz/cz/about-the-eu/eu-institutions-and-bodies/european-ombudsman/evropsky-ombudsman-566/>; *Průvodce občana institucemi EU*, 2004).

## **2. 2 Základní dokumenty o lidských právech, práva a svobody v rámci Evropské unie**

Mezi nejdůležitější dokumenty v rámci Evropy patří Evropská úmluva o lidských právech a Charta základních práv EU.

### **2. 2. 1 Evropská úmluva o lidských právech**

Úmluva o ochraně lidských práv a svobod byla podepsána 4. listopadu 1950 členskými státy Rady Evropy v návaznosti na Všeobecnou deklaraci lidských práv vyhlášenou Valným shromážděním Organizace spojených národů 10. prosince 1948.

Úmluva<sup>4</sup> byla v průběhu let několikrát novelizována. Poslední novelizace spolu s dodatkovými protokoly vstoupila v platnost 1. června 2010.

Úmluva má 59 článků, v nichž se státy zavazují ke kolektivní ochraně nejdůležitějších základních práv jako jsou právo na život, na svobodu, nedotknutelnost a bezpečnost osobnosti, právo na přiměřené soudní řízení, právo na respektování soukromého a rodinného života, právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženství, právo na svobodné vyjádření názorů a na shromažďování, zákaz mučení, otroctví a nucených prací. Každý má právo podat účinnou stížnost příslušné národní instanci, jestliže jsou porušována práva a svobody uvedené v Úmluvě. Všechny členské státy Evropské unie jsou současně členy Rady Evropy a signatáři Úmluvy (*Úmluva o ochraně lidských práv a svobod*, přístup z: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf>; *Evropská úmluva o lidských právech* <http://www.euroskop.cz/285/sekce/e-f>).

Porušení jednotlivých ustanovení Úmluvy lze namítat samostatně, kromě čtrnáctého článku Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. V tomto případě lze podat stížnost na porušení dle tohoto ustanovení, ale je třeba rovněž označit ještě jiné, pro něž se osoba stala obětí diskriminace, ve kterých právech byla omezena. Čl. 14 chrání proti diskriminaci jen v rámci práv a svobod zaručených touto Úmluvou (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

### **2. 2. 2 Charta základních práv EU**

Jiným názvem pro tento dokument je Listina základních práv a svobod Evropské unie. Evropská rada ji přijala na svém zasedání 7. prosince 2000 v Nice jako dokument,

---

<sup>4</sup> „dvousté výročí francouzské revoluce v roce 1989 Evropský parlament oslavil přijetím „Prohlášení o základních právech a svobodách“, členské státy Rady Evropy a jejich státní příslušníci již v té době disponovali jiným textem: Evropskou úmluvou o lidských právech z roku 1950, tato však nebyla vypracována Evropskou unií a neodrážela vývoj evropské společnosti za posledních padesát let; technologický a společenský pokrok si vyžádal nové způsoby ochrany občanů, zejména v oblasti informačních technologií, biotechnologie, zákazu diskriminace, plurality sdělovacích prostředků a „dobré správy“... Navíc k Úmluvě Rady Evropy bylo připojeno dvanáct protokolů, které na rozdíl od samotné Úmluvy nebyly ratifikovány všemi členskými státy;

jímž došlo ke sjednocení všech základních práv občanů použitelných na úrovni Evropské unie do jediného dokumentu.

Listina vychází ze smluv Společenství a mezinárodních úmluv (např. Evropská úmluva o lidských právech z roku 1950 nebo Evropská sociální charta z roku 1989), ale je založena také na ústavních tradicích členských států EU a na vydaných deklaracích Evropského parlamentu.

V rámci Lisabonské smlouvy je uveden odkaz na Listinu základních práv Evropské unie. Znění Listiny bylo ještě v roce 2007 novelizováno. Plný název uvedeného dokumentu je nyní **Listina základních práv Evropské unie** ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007, kdy byla přijata a stala se tak právně závaznou.<sup>5</sup>

V jednom dokumentu se tím spojuje 56 občanských, sociálních, ekonomických a dalších práv (*Charta základních práv EU*, přístup z: <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>).

## 2.3 Základní práva občanů Evropské unie

Právo na rovnost před zákonem a zákaz diskriminace poskytuje Evropská unie všem občanům členského státu. Mezi další práva patří rovnost mužů a žen, práva dětí a starších osob, sociální práva jako přístup k sociálnímu zabezpečení a sociální pomoci,

---

*„v pozdějších smlouvách, na jejichž základě se stalo Evropské společenství politickou Unií, byla zakotvena různá práva a hodnoty, avšak nesystematicky, bylo tedy třeba shromáždit, vyjasnit a aktualizovat všechny tyto dokumenty v rámci jediného souvislého textu, zejména s ohledem na přistoupení bývalých komunistických zemí do Unie - společenství založeného na hodnotách, které byly pro tyto země po celá desetiletí nedosažitelné; navíc bylo důležité, aby měl soudní dvůr Evropských společenství - Evropský soudní dvůr v Lucemburku - k dispozici základní text, o němž by se při své práci opíral, podobně jako je tomu v případě Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku, který vychází z Úmluvy Rady Evropy“ (*Charta základních práv EU*, přístup z: <http://www.europarl.europa.eu/highlights/cs/402.html>)*

<sup>5</sup>*„Lisabonská smlouva uznává práva, svobody a zásady stanovené v Listině základních práv Evropské unie a zajišťuje právní závaznost Listiny. Členské státy podepsaly Listinu základních práv v roce 2000. Listina je nyní právně závazná. To znamená, že pokud EU navrhuje a provádí právní předpisy, musí respektovat práva stanovená v Listině základních práv - a stejně tak musí činit členské státy při provádění právních předpisů EU.“ (Váš průvodce Lisabonskou smlouvou, 2009)*



dále ochrana osobních údajů, právo na azyl, možnost cestovat po celém území Unie a pobývat či usadit se kdekoli, právo hledat si pracovní příležitosti a pracovat ve všech členských zemích, studovat, vzdělávat se, připravovat se na budoucí povolání a uskutečňovat výzkum na území EU, práva politická, osoba samostatně výdělečně činná může poskytovat služby na celém území EU nebo mezi práva patří také možnost obrátit se na konzulát či velvyslanectví jiného členského státu v zemi, kde chybí jeho vlastní diplomatické zastoupení. Především však má každý občan Evropské unie právo na stejné zacházení v prostředí, v němž se pohybuje, včetně pracovního, tedy je zakázáno nerovné zacházení (*Základní práva občanů*, přístup z: <http://www.euroskop.cz/626/sekce/zakladni-prava-obcanu/>; *Váš průvodce Lisabonskou smlouvou*, 2009).

### **Směrnice upravující rovné postavení a zákaz diskriminace**

- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 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.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
- Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

- Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

(seznam směrnic je součástí *antidiskriminačního zákona*, přístup z:

<http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-23-dubna-2008-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon-17210.html>)

### **3 Zákony rovnosti a zákazu diskriminace v České republice**

#### **3. 1 Právní instituce**

Mezi instituce, které se zákony rovného zacházení zabývají, z hlediska jejich přípravy nebo kontroly patří soudy, na vládní úrovni to jsou poradní orgány vlády a odborné výbory.

##### **3. 1. 1 Ústavní soud České republiky**

Ústavní soud České republiky se před zahájením řešení konkrétního případu zabývá obecnými otázkami rovnosti. Problematiku diskriminace posuzuje v řízení o ústavní stížnosti především z hlediska souladnosti zákonů s ústavním pořádkem.

V Listině základních práv a svobod, jsou v prvním až třetím článku vymezena obecná ustanovení, tj. úprava rovnosti všech lidí v důstojnosti a právech, nepřipustnost diskriminace, zákonná omezení základních práv a povinností musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky. Listina čl. 3 odst. 1 vymezuje zásadu zákazu diskriminace tak, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, je právně závazná a stát v případě, že dojde k jejímu porušení, může uplatnit příslušnou sankci.

Ústavní soud zkoumá jedná-li se o diskriminaci nebo o rozdílné zacházení. Netvrdí, že každému náleží jakékoli právo. Ústavní soud dbá na legitimní cíl, objektivní a rozumné ospravedlnění. Poté co se stanoví legitimní cíl, soud zvažuje případ z hlediska proporcionality, existuje pro něj několik testových otázek, které si pokládá. Využívá se v případech, kdy dochází ke kolizi stojících práv, je proto třeba stanovit podmínky, za nichž má jedno právo či svoboda přednost před jiným. Přitom musí být naplněno rovněž ustanovení čl. 4 odst. 4 Listiny o prošetření podstaty a smyslu omezovaného základního práva či svobody.

Soud musí nalézt určitý komparátor, osoby či subjekty, které lze srovnávat. O diskriminaci se bude jednat v případě, že je se subjekty zacházeno ve srovnatelné, shodné situaci rozdílně a pro takové jednání není rozumný a objektivní důvod (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 182- 186).

Důležitým článkem Listiny je čl. 3, kterým se zaručují základní lidská práva bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení, dále čl. 29, jímž se ženám, mladistvím

a osobám zdravotně postiženým přiznává právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání, přitom se toto nemá za nerovné zacházení vůči ostatním skupinám osob. Obecně se základními lidskými právy zabývá hlava druhá Listiny. Soudní ochrana všech práv se zaručuje v čl. 36 Listiny. (*Listina základních práv a svobod*, přístup z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>)

### **3. 1. 2 Soudy České republiky**

První žaloby týkající se diskriminace nebo nerovného zacházení se podávají k okresnímu soudu, v případě Brna k městskému soudu a v Praze k obvodním soudu.

Mezi nejčastější chyby v podaných žalobách patří nesprávně vymezené pojmy diskriminace nebo obecně rozšířené omyly o tom, co je a není diskriminace.

### **3. 1. 3 Úřad veřejného ochránce práv**

Tento úřad byl zřízen na základě zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Ombudsman sídlí v Brně. Není politicky závislý. V září 2010 byl novým ombudsmanem zvolen bývalý ústavní soudce Pavel Varvařovský (*Ombudsman*, přístup z: <http://tema.novinky.cz/ombudsman>).

Právo českého veřejného ochránce práv je ve své podstatě shodné s právy, které má evropský ombudsman, s tím rozdílem, že řeší případy, které se týkají České republiky. Ombudsman může provádět samostatná šetření včetně jejich nápravy. Navrhuje doporučení a vyvíjí tlak na instituce, které pochybily. Může podat návrh na zahájení soudního jednání. K ombudsmanovi se nelze odvolat, protože v jeho pravomoci není možnost ovlivňovat výkon soudní či státní moci, nemá oprávnění rušit nebo měnit státní rozhodnutí. Novelou výše jmenovaného zákona, která proběhla v souvislosti s přijímáním antidiskriminačního zákona, bylo rozhodnuto o rozšíření úkolů veřejného ochránce, jež by jinak měli spadat pod speciální nezávislou instituci, která by poskytovala metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, prováděla nezávislý průzkum, zveřejňovala zprávy a vydávala doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, nyní tyto činnosti spadající do kompetencí ombudsmana, a zajišťovala výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty, například s budoucím Evropským institutem pro rovnost žen a mužů. Tyto činnosti tedy zajišťuje ombudsman od 1. prosince 2009.

Ochránce ale „v žádném případě nemůže obětem diskriminace hradit náklady spojené s eventuální žalobou a právním zastoupením a nemůže ani oběti diskriminace zastupovat před soudy. Nemá-li oběť diskriminace na advokáta, může se obrátit na nevládní organizaci, která oběti diskriminace před soudy zastupuje bez nároku na odměnu“ (přístup z: <http://www.poradna-prava.cz/aktuality.html>).

Povinnost vytvořit instituci na ochranu osob před diskriminací plynula přímo ze směrnic Evropské unie (Randlová, Daněk. *Návrh antidiskriminačního zákona [cit. 21.5.2008]*, přístup z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-antidiskriminacniho-zakona-54705.html>;

*Antidiskriminační zákon* přístup z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-23-dubna-2008-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon-17210.html>)

### **3. 1. 4 Vládní úroveň a ochrana práva na rovné zacházení**

V rámci vlády působí pracovní a poradní orgány, které podporují její činnost, mj. mezi ně patří Rada vlády pro lidská práva, Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů a samostatně působící zmocněnkyně pro lidská práva.

**Rada vlády pro lidská práva** byla zřízena v roce 1998. Je poradním orgánem vlády pro otázky ochrany lidských práv a základních svobod v jurisdikci České republiky. Hlavním úkolem Rady je dozor nad dodržováním a naplňováním Ústavy, Listiny základních práv a svobod a dalších právních norem upravujících ochranu a dodržování lidských práv a svobod, vnitrostátní plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti ochrany lidských práv a základních svobod. Rada má zřízeno několik výborů. Mezi ty patří také „*Výbor proti diskriminaci, jenž sdružuje odborníky zabývající se tématem diskriminace v různých oblastech života, sleduje nové iniciativy Evropské komise, vyhodnocuje jejich projednávání a pozice ČR. Činnost výboru na vnitrostátní úrovni navazuje na nově vytvořenou Skupinu vládních expertů v oblasti nediskriminace, která pracuje při Evropské komisi.*“

(<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/vybory/proti-diskriminaci/proti-diskriminaci-55927/>)

Usnesením vlády z října roku 2010 došlo k odvolání jejího předsedy a současně zmocněnce pro lidská práva Michaela Kocába. Rada tak delší dobu neměla svého předsedu a na vládu padala ostrá kritika. Situace byla vyřešena dne 16. února 2011, kdy vláda na svém jednání jmenovala na post zmocněnkyně pro lidská práva Moniku Šimůnkovou, která se současně stala předsedkyní Rady vlády ČR pro lidská práva. ([http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/web/cs?Open&2010&09-15](http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2010&09-15); <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tiskove-zpravy/vysledky-jednani-vlady--16--unora-2011-81246/>)

**Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů** byla zřízena usnesením vlády ČR v roce 2001. Tato Rada je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. S novými volbami, změnou politického zastoupení a po podání demise ministra pro lidská práva M. Kocába v březnu 2010 přešlo předsednictví na předsedu nové vlády Petra Nečase. Přípravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Koordinuje politiky rovných příležitostí pro ženy a muže ve společnosti, přístup orgánů veřejné správy k problematice rovných příležitostí pro ženy a muže.

Zajímavostí, která se týká skutečné činnosti Rad vlády a Výboru pro rovné příležitosti, je poznatek M. Appeltové, členky občanského sdružení Fórum 50%, že mezi zástupce těchto Rad patří také náměstkové krajů, členové neziskových organizací či ministerstev, kteří se ale na zasedáních mohou nechat zastupovat, nemusejí být přítomni a o skutečném prosazování politik se tedy dá spekulovat. Navíc mají jednotlivé Rady jen poradní hlas a četnost jednání nepatří k největším, práce nebývá nijak finančně ohodnocena a samotné rady vlády nedisponují finančními prostředky na zadávání analýz, průzkumů ani na organizační zajištění zázemí (Appeltová, M., Kavková, J., 2010, s. 15).

### **3. 2 Zákony upravující zákaz diskriminace**

Patří mezi ně Ústava České republiky a zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, občanský zákoník 40/1964 Sb., zejména § 11 a § 13 o ochraně osobnosti a s diskriminací souvisí i Občanský soudní řád, kde je důležitým § 133a odst. 1 o přenášení důkazního břemene v případě, že byl poškozený diskriminován a brání svá práva u soudu.

S diskriminací se lze setkat v jakékoli lidské činnosti, tzn. v práci, vzdělávání, službách, poskytování sociální a zdravotní péče aj. Proto je rovné zacházení upraveno i v dalších zvláštních předpisech. V oblasti pracovního práva to je zákoník práce č. 262/2006 Sb., a dále zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zákon o ochraně spotřebitele č. 634/1992 Sb., který zakazuje diskriminaci spotřebitele ze strany prodávajícího při prodeji výrobků a služeb, zákon o penzijním připojištění č. 42/1994 Sb., zákon o vojácích z povolání č. 221/1999 Sb., zákon o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb č. 257/2001 Sb., zákon o službě státních zaměstnanců č. 218/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání č. 561/2004 sb., zákon o veřejných zakázkách č. 137/2006 Sb., aj. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Za diskriminaci se považuje také obtěžování, sexuální obtěžování nebo pronásledování. Evropská směrnice 2002/73/ES (novelizace Směrnice 76/207/EHS) sexuálním obtěžováním myslí nechtěné verbální, neverbální nebo fyzické chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem narušení důstojnosti osoby, zejména vytvoření prostředí strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné. Vedle sexuálního obtěžování stojí obtěžování, které nemá sexuální podtext, ale je rovněž považováno za diskriminaci na základě pohlaví

(*Směrnice Evropského parlamentu a rady 2002/73/ES* přístup z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:CS:PDF>).

Pronásledování je v rámci diskriminace nevýhodné zacházení s osobou za stížnost, kterou vznesla, podporovala nebo dala podnět k jejímu sepsání, a cílem takové stížnosti bylo dovolání se ochrany před diskriminací „*Za diskriminační důvod se považuje věk, pohlaví, zdravotní stav, sexuální orientace, sociální původ, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání, víra, národnost, státní občanství. Diskriminací není jakýkoli rozdíl v zacházení s druhou osobou, ale pouze takový, který znevýhodňuje, přináší znevýhodnění nebo určitou újmu vůči jednotlivci nebo skupině osob oproti někomu jinému. Diskriminací nejsou také pozitivní opatření a oprávněné pracovní požadavky.*“ (Faltová, Zunt, 2008, s. 4-5).

### **3. 2. 1 Zákoník práce, pracovněprávní vztahy**

Oblast práce, pracovní prostředí a plnění úkolů je pro každého člověka důležitou součástí života zabírající jeho podstatnou část. V rámci pracovněprávních vztahů

a společenských vztahů v práci se, tak jako v jiných oblastech, diskriminace vyskytuje také a je proto důležité, aby byla právně ošetřena. Není v pořádku, pokud by měl člověk trávit poměrně dlouhou dobu v kolektivu či prostředí, které mu přináší jen potíže, vytváří nepřiměřené či nevyhovující pracovní podmínky.

Do roku 2006 v České republice platil zákoník práce<sup>6</sup> z roku 1965. Tento zákoník byl však nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., který vstoupil v účinnost k 1. lednu 2007 a na mnohé diskriminační pojmy a jednání jsou namísto definic odkazy na antidiskriminační zákon, na rozdíl od předchozí verze, která plně vyhovovala směrnici 2002/73 ES. Antidiskriminační zákon totiž v době nabytí účinnosti zákoníku, ještě nebyl přijatý, jednalo se jen o jeho návrhu, tento zákon č. 198/2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů nabyl účinnosti až v roce 2009.

Právo na práci je podle čl. 6 odst. 3 Listiny považováno za jedno ze základních lidských práv. Toto právo má každý bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, náboženství a víru, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo hnutích odborových organizací, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav, rodinný stav nebo věk.

Právem na práci je také přístup k zaměstnání, zprostředkování práce, podpora v nezaměstnanosti.

---

<sup>6</sup>„První novela proběhla v roce 1999 zákona o zaměstnanosti, harmonizován byl také zákoník práce z roku 1965. V roce 2000 proběhla s účinností od 1.1. 2001 změna zákona o mzdě a o platu, kterou se rovněž stanovila stejná mzda respektive plat za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro muže a ženy, založila se tak povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace z celé řady vyjmenovaných důvodů, a novelizován byl Občanský soudní řád, kdy § 133a upravil rozložení důkazního břemene pro případy diskriminace. Zákoník práce byl následně ještě jednou změněn tak, aby vyhovoval Směrnici 2002/73 a bylo do něj tak vloženo definování nezbytných pojmů souvisejících s diskriminací (Havelková, 2007, s.37).“ Úprava byla doprovázena změnami dalších předpisů, upravujících služební poměr vojáků z povolání, později přibyla nediskriminační ustanovení v zákonech upravujících podmínky výkonu státní služby nebo služby v bezpečnostních sborech. S účinností od 1. 3. 2004 byla nediskriminační ustanovení zákoníku práce rozšířena o definici přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Tato úprava byla posléze zrušena novým zákoníkem (Boučková, 2009, s. 165).



Přístup k zaměstnání upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při ucházení se o práci a při výběru zaměstnání. Tento zákon rovněž zakazuje diskriminace kvůli pohlaví, sexuální orientaci, rasovému nebo etnickému původu, rodu, jazyku, zdravotnímu stavu, věku, náboženství, víře majetku, manželskému nebo rodinnému stavu nebo povinnosti k rodině, politickému nebo jinému smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů

(*Zákon o zaměstnanosti*, přístupný z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>)

Mezi základní „antidiskriminační“ zásady pracovního práva patří právo na rovnost, tzn. rovný přístup k uchazečům o práci, zaměstnancům, zákaz diskriminace, právo na spravedlivou odměnu, kdy mužům i ženám náleží stejná odměna, mzda nebo plat za stejnou práci nebo za práci stejné odměny a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, právo na zvláštní pracovní podmínky pro těhotné, ženy, mladistvé, zdravotně postižené osoby, právo na vzdělání a odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zákoník práce obsahuje definice stejné práce či práce stejné hodnoty.

V § 14 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem znevýhodňovat nebo postihovat kvůli zákonnému domáhání se svých práv plynoucích z pracovněprávních vztahů ze strany zaměstnance (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008). Také evropská směrnice 75/117 v čl. 2 upozorňuje členské státy na povinnost zaručit osobám, které se cítí být poškozeny v důsledku neuplatnění zásady rovné odměny, možnost domáhat se svých práv u soudu nebo jiných příslušných orgánů (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007, s. 117). Možnost obrany proti zakázanému jednání upravují §16 a §17 zákoníku práce odkazující na zvláštní právní předpis, tj. antidiskriminační zákon. Dále zajišťuje právní ochranu oběti diskriminace § 11 občanského zákoníku a § 13, podle něhož má tato osoba právo se domáhat upuštění od diskriminačního jednání, odstranění následků takového jednání, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, a to i v penězích (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007, s. 39).

Do pracovněprávních vztahů patří i situace, kdy zaměstnavatel při pohovoru zjišťuje informace, na než se vztahuje zákon o zaměstnanosti, a které tak nesmí být

položeny, například na rodinný stav, plánování mateřství, těhotenství nebo zajištění péče o děti, tím by měla být zajištěna ochrana před možnou nepřímou diskriminací a nerovným zacházením. „*Nepřímo diskriminující může být v oblasti práce například požadavek výsluhy let, minimální fyzické požadavky jako výška, nebo stanovení neflexibilní pracovní doby, zejména pro ženy na rodičovské dovolené*“ (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 91). Zaměstnavatel také nesmí formulovat požadavek v nabídce na pracovní pozici označením konkrétní profese v určitém jazykovém rodě, tedy sekretářka, skladník, ani vymezit kategorie jako mladý kolektiv apod.

Pracovněprávní předpisy i antidiskriminační zákon v § 6 a § 7 povolují výjimky ze stanoveného zákazu rozdílného zacházení pokud je daný požadavek pro výkon práce podstatný a rozhodující, musí být splněna přiměřenost a opodstatněnost tohoto požadavku. Za diskriminaci se nepovažuje právo na ochranu těhotných, žen, mladistvích nebo osob se zdravotním postižením. Takto prováděné rozdílné zacházení není v rozporu s jinými právními předpisy, pokud jsou prostředky k dosažení cílů přiměřené a nezbytné. Ženy mají v důsledku svých biologických specifíků určité zvláštní postavení v oblasti práce. Důležitou se tak stala Úmluva na odstraňování všech forem diskriminace žen CEDAW, kdy čl. 11 uznává právo žen na práci, kde se mimo jiné uvádí, že ženy mají právo na ochranu zdraví při práci, včetně ochrany poslání ženy jako matky nebo že ženám během těhotenství bude poskytována zvláštní ochrana (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007, s. 19).

Zaměstnavatel nesmí porušit ani zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Takového jednání se nedopustí například při anonymním zveřejnění částek vyplacených mezd. Finanční částka, kterou zaměstnanec při výplatě obdrží, je totiž osobním údajem spadajícím právě pod ochranu výše uvedeného zákona. Jen inspektoráty práce mají ze zákona o inspekci práce právo po zaměstnavatelích vyžadovat předložení originálů či kopií dokumentů, mj. také výplatní listiny, doklady o realizovaných výplatách, mzdové výměry a další (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007, s. 114). Toto ustanovení je však, dá se říct, na škodu všem zaměstnancům, kteří budou diskriminováni a za vykonanou práci dostanou jinou odměnu, než jim náleží a která je rozdílná ve srovnání s odměnou, již za stejnou práci dostal jiný zaměstnanec. U soudu se jim bude obtížně tato skutečnost dokazovat, soudy totiž k porovnání, zda došlo k nerovnému zacházení, potřebují komparátor, něco s čím lze fakta srovnávat. Navíc také podle Evropského soudního dvora lze porovnávat stejnou práci stejné

hodnoty a podmínky odměňování pouze mezi osobami v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele, nikoli u různých zaměstnavatelů.

Jedním z projevů diskriminace či nerovného zacházení na základě pohlaví v pracovním prostředí bývá sexuální obtěžování, které zasahuje do lidské důstojnosti. Vymezuje se jako jednání, které je zaměstnancem vnímáno jako nevhodné, urážlivé a vede ke snížení lidské důstojnosti nebo vytváření negativního pracovního prostředí, ovlivňuje pracovní výkon a povinnosti. Sexuálním obtěžováním je nevhodné slovní vyjadřování se o poškozené osobě, slovní narážky se sexuálním podtextem, sexuálně podbarvené vtipy, zasílání obrázků se sexuální tematikou, obtěžující telefonáty, sexuální nabídky, nechtěný tělesný kontakt, pokus o znásilnění či požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty.

Obtěžování nebo sexuální obtěžování bude nejčastěji postižitelné jako trestný čin vydírání podle § 235 trestního zákona, podle § 206 trestný čin pomluvy nebo podle § 231 omezování osobní svobody, nejzávažnější pak bude posouzen jako trestný čin znásilnění či pokus o něj podle § 241 trestního zákona, za který může být uložen trest odnětí svobody na dva až osm let (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007).

### **3. 2. 2 Antidiskriminační zákon**

Tento zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, byl přijat 23. dubna 2008 a ve Sbírce zákonů České republiky vyhlášen 29. června 2009. Podrobněji vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, právo pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, v profesních komorách, právo sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, přístupu ke zboží a službám, bydlení pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se tento zákon vztahuje, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Zákon definuje základní pojmy. Stanovuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Ve druhé až šesté části zákona je obsažen výčet změn jiných zákonů, které s antidiskriminačním zákonem souvisí.

§ 10 a § 11 se týká právních prostředků ochrany před diskriminací. Zákon říká:

- Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.
- Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání této nápravy, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.
- Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.
- Zmíněná právnická osoba je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

(*Antidiskriminační zákon*, přístup z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-23-dubna-2008-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon-17210.html>)

S problematikou diskriminace a rovného zacházení se často pojí označení pozitivní opatření nebo jinak nazýváno také pozitivní diskriminace, toto spojení je však nesprávné. Hlavním smyslem pozitivních opatření je překonání nepříznivých důsledků předchozího diskriminačního jednání tím, že se poškozeným osobám nebo jejich skupinám zajistí stejné podmínky, dojde k vyrovnání nevýhod jaké mají osoby nebo skupiny osob, které se s diskriminačním jednáním nesetkávají, přitom těmto nezpůsobí diskriminaci. Díky tomu by mělo dojít k vyrovnání skutečných znevýhodnění a tato opatření mají být ukončena jakmile pomine účel jejich zavedení. Pozitivní opatření

umožňuje i zákon o zaměstnanosti (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 28). Pozitivní opatření jsou součástí ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Evropské směrnice umožňují členskému státu dočasně tato opatření zavést, například jsou zmíněna ve směrnici Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207 o rovném zacházení pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Podle ní je možné s oběma pohlavími zacházet rozdílně tehdy, kdy je pohlaví podstatným a určujícím požadavkem pro výkon profese z důvodu povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu, nebo v případech, kdy lze uplatnit ustanovení týkající se ochrany žen, zejména v těhotenství nebo mateřství. Tato směrnice tedy umožňuje přijmout určité výjimky, pozitivní opatření, která jediná připouštějí rozdílné zacházení na základě pohlaví (Havelková, 2007, s. 82).

### **Antidiskriminační pojmy**

**Prámem na rovné zacházení** se rozumí právo nebýt diskriminován ze stanovených důvodů vymezených zákonem.

***Přímou diskriminací** se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě zmíněných důvodů.*

***Nepřímou diskriminací** se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo*

*nepřiměřené zatížení. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu míru užítka, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření, způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.*

*Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*

(*Antidiskriminační zákon, přístup z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-23-dubna-2008-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon-17210.html>*)

Antidiskriminační zákon v § 6 definuje přípustné formy rozdílného zacházení. Velmi obecně a zjednodušeně se dá říct, že tam kde lze jednat, jímž dochází k nerovnému zacházení s osobou či skupinou osob na základě vypsání důvodů v zákoně objektivně odůvodnit legitimním cílem a prostředky, které jsou k jeho dosažení přiměřené a nezbytné, se nejedná o diskriminaci. Zejména se toto ustanovení týká přístupu ke službám a zboží, oblasti víry a náboženství, určitých druhů zaměstnání a pracovních pozic.

(*ŠEBESTA, K. Antidiskriminační zákon – jeho připomenutí [cit. 9.7.2009], přístup:<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-jeho-pripomenuti-57196.html>*)

## **4 Problematika diskriminace na základě pohlaví a věku z pohledu práva a zákona**

### **4.1 Diskriminace na základě pohlaví**

Problematika rovnosti mužů a žen z hlediska práva se začala v rámci České republiky ve větší míře rozebírat až po podepsání Asociační dohody mezi Českou republikou a Evropským společenstvím z roku 1995. Ve společnosti se předtím toto téma příliš neřešilo. Zabývat se otázkou případné diskriminace kvůli pohlaví nebylo pro většinovou společnost tak podstatné.

Za práva žen se na konci 18. stol. začalo zasazovat více osobností, z nichž hlavní představitelkou, která se zabývala touto problematikou byla Olympe de Gouge. Byly tím položeny základy feminismu jako hnutí za práva žen. První vlna feminismu na konci 19. století usilovala především o zpřístupnění vzdělání ženám a snažila se pro ženy získat práva politická- právo volební. Druhá vlna se datuje do 60. let 20. století, týkala se zejména USA a západní Evropy, kdy bylo snahou feminismu prosadit rovné příležitosti a práva v rodičovských povinnostech, starosti o domácnost. V této době byly přijímány první antidiskriminační zákony. Sandra Frendman, která se zabývala otázkou rovného postavení mužů a žen, vymezuje tři vývojové fáze postavení žen v právu. Jako první zmiňuje dosažení rovnosti před zákonem, druhou období legislativních změn zakazujících diskriminaci a jako poslední fázi popisuje stav právní i společenské aktivní podpory rovnosti (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 228).

Feminismus začal pro vyjádření rozdílných vlastností a chování spojovaných s muži a ženami, které jsou formovány kulturou a společností, užívat pojem gender. Proti tomu stojí pojem pohlaví, jímž se rozlišují biologické odlišnosti mezi muži a ženami.

Diskriminačními důvody, které se váží na pohlaví, jsou stereotypní předsudky o roli žen a mužů ve společnosti, na tomto základě se s jedinci zachází, rozlišují se fyziologické rozdíly mezi oběma pohlavími (těhotenství a mateřství ženy), kvůli nimž dochází k rozdílnému zacházení především v oblasti pracovně právních vztahů, tradiční společenské postoje k muži jako nadřazenějšímu, odráží se i v pohledu na sexuální obtěžování nebo trestné činy domácího násilí. To dobře ukazuje „*sdělení Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) ve věci stěžovatelky proti Maďarsku, kdy se vyjádřil tak, že tradiční pohled na ženy jako podřízené mužům, zakořeněné stereotypy pokud jde o úlohu muže a ženy v rodinném životě, na základě zjištění tohoto apriorního znevýhodnění postihujícího všechny ženy dospěl k závěru, že*

*Maďarsko porušilo práva stěžovatelky, když jí neposkytlo ochranu před domácím násilím, kterého se na ní dopouštěl její manžel, přičemž domácí násilí je ve věcném vztahu k podstatě tradičního apriorního znevýhodnění žen.*“(Boučková, 2009)

Problémem, kterým se gender zabývá, je tak i možnost vzájemného propojení osobního, rodinného a profesního života. Kvůli převládajícím stereotypům zůstává v obecném povědomí společnosti zakořeněna představa, že pouze ženy mají za úkol ne-li za svou povinnost pečovat o své děti, vychovávat je a starat se o domácnost. V této oblasti je snahou zajistit stejné podmínky pro muže a ženy v souvislosti s výkonem rodičovských práv. Všichni bez rozdílu pohlaví by měli mít právo na rodičovskou dovolenou, rodičovský příspěvek nebo práci na částečný úvazek poskytovanou zaměstnavatelem, mohlo by se například více využít tzv. konto pracovní doby, zmíněné v zákoníku práce (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007).

Diskriminací z důvodu pohlaví je také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. (*Antidiskriminační zákon, přístup z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-23-dubna-2008-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon-17210.html>*)

Ženám jsou zaručeny zvláštní pracovní podmínky v zákoníku práce, antidiskriminačním zákoně a jiných právních předpisech vztahujících se na pracovněprávní vztahy, jako je zákon o zaměstnanosti. Listina základních práv a svobod v čl. 32 a 33 zaručuje ochranu rodičovských práv. Rodičovskou dovolenou mohou čerpat také otcové. Mateřská a rodičovská dovolená jsou však podle zákoníku práce překážkami v práci na straně zaměstnance a váží se na předpis § 191 uvedeného zákona důležité osobní překážky, s nímž jsou spojeny i další otázky, například rodičovský příspěvek podle zákona č. 117/1995 Sb., o státním rodičovském příspěvku.

Gender zmiňuje i tzv. segregaci práce. Bylo zjištěno, že v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností je vysoké zastoupení žen nebo mužů, přičemž možnosti žen jsou více omezeny než možnosti mužů, ženy vykonávají práci nižší úrovně. Gender a organizace, které se zabývají rovností mezi pohlavími, provádějí výzkumy a uveřejňují zjištěné výsledky, snaží se je promítnout na fungování společnosti a popsat důsledky provedených výzkumů do ekonomiky, práva a veřejných politik. S genderem se pojí slovo mainstreaming, kterým by se dalo nazvat systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem



dosáhnout rovnosti žen a mužů. *Vyjadřuje obsáhlou metodu zahrnující veškeré veřejné rozhodování, včetně související analýzy, vyhodnocování, které musí být podřízeno požadavku, aby konečný výsledek napomohl vyrovnat příležitosti žen a mužů, vztahuje se zejména na veřejnou správu* (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

#### **4. 2 Diskriminace na základě věku**

Stereotypy týkající se stáří nejsou spojeny jen se současnou dobou a společností. Novějším je snad jen pojem, s nímž se diskriminace na základě věku pojí. Jedná se o anglické slovo ageismus znamenající společenský předsudek vůči stáří. Použil jej Robert Butler, ředitel National Institute on Aging v USA v roce 1969, který jako první hovořil o diskriminaci věku. Dnes termín ageismus zahrnuje také negativní představy o starých lidech, projevy diskriminace vůči staršímu člověku nebo skupině starších.

Ageismus ve spojitosti s věkovou diskriminací však nemusí zahrnovat jen osoby starší, ale postihuje ve své podstatě také nově narozené, předškoláky, školou povinné děti nebo mladistvé a další. Starší osoby ale postihuje především. Může vést k věkové segregaci, vyčleňování ze společnosti. Je podporován ekonomicko-sociálními problémy a společenskými představami podceňujícími stáří. Obecně se přijímá, že ve stáří ubývají fyzické i duševní síly, psychické myšlení se zpomaluje, lidé zapomínají, uzavírají se okolí, jsou závislí na ostatních, mají spoustu svých problémů. Ageismus je na rozdíl od např. sexismu, rasismu apod. jiný v tom, že věk není stálý, roky přibývají, tzn. každý si projde jednotlivými životními etapami, ostatní jako rasa, pohlaví je přirozeným způsobem neměnné (Tašlerová, 2002, s. 6 -11).

O starých lidech se hovoří jako o senilních, rigidních ve svých názorech, myšlení, staromódních v morálce a způsobech. Ageismus je chápán jako systematické stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich věk, přičemž otázka stáří je relativní, nemusí se vztahovat jen na lidi věku například nad padesát let, ale může se týkat už dětí ve školce či škole, které jsou omezeni vstupem do těchto institucí věkovou hranicí stanovenou zákonem. Na druhou stranu se za diskriminaci dá označit také věková hranice pro odchod do důchodu bez ohledu na zdraví a schopnosti pracovníka. Je tak zvláštní, že tento druh diskriminace se nevyskytuje jen v rámci společnosti a její kultury, ale ageismus je upevňován také politickými rozhodnutími, pro konkrétní jedince či skupiny osob se nastavují diskriminační nerovné způsoby zacházení, ovšem legitimní (Vidovičová, 2005, s. 6).

*Ageismus se objevuje v zaměstnání, službách, dochází k vyhýbání se kontaktu, jsou propagovány různé mýty, tvoří se vtipy či kreslené seriály zesměšňující určitou skupinu lidí kvůli jejich věku.*

*Podle různých zdrojů lze ageismus sledovat a dokumentovat v následujících oblastech života: občanství (problém participace, občanství druhé třídy), pracovní trh (marginalizace, nezaměstnanost osob ve vyšším věku), důchodový systém (předčasné důchody, rigidita systému), zdravotní péče (rozpočtová politika a omezování výdajů, definice oprávnění, etika péče, zneužívání a špatné zacházení se seniory), životní prostředí (prostorová segregace, bariéry volného pohybu), média („neviditelnost“ seniorů, neobjektivní budování image stáří), jazyk, vtipy, literatura, jazykové obraty, vzdělání (nerovný přístup vzhledem k ostatním věkovým skupinám), věda (selekce výzkumných témat, zkreslení v paradigmatu) a další (Vidovičová, 2005, s. 12). Mezi případy věkové diskriminace se řadí nabídky půjček, jsou jen pro mladší např. třiceti let, předsudky chátrání duševní i tělesné, věk důchodu jako neproduktivní, nebere se v úvahu, že se stárnutí týká každého, děti a mladiství mohou být diskriminováni tím, že trvá zákonem stanovenou dobu nabytí jejich právní způsobilosti, do té doby o nich v mnoha podstatných a osobních záležitostech rozhoduje jejich zákonný zástupce (Boučková, 2009).*

Velkým problémem je ageismus v pracovněprávních vztazích. Podobně jako jiné druhy diskriminace se objevuje při hledání práce, v práci samotné, v pracovním zařazení, v odměňování za práci. Věk rozhoduje o tom, od kdy je možné uzavřít pracovní smlouvu a jak už bylo řečeno, určuje, kdy se musí pracovní trh opustit, věk ovlivňuje postavení na pracovní pozici. Podle vyjádření úřadů se však stížnosti na diskriminaci téměř neobjevují. Diskriminováním, i když v pozitivním smyslu, jsou i posty soudců, poslanců, senátorů nebo funkce prezidenta. Ageismus lze vyhledat v inzerátech, v organizačních strukturách, při výběru a rozmisťování pracovníků a výběru úkolů, v ohodnocení (Vidovičová, 2005, s. 23).

Pro pracovní prostředí je typická diskriminace nepřímá. Je otázkou kdo by mohl objektivně zhodnotit například zdravotní stav zaměstnanců v určitém věku, kdy jsou vedoucími napadáni, že jim ubývá pracovních sil, stárnou, nestíhají plnit své úkoly. Mimo lékařů především zaměstnanec sám ví jak se cítí a jakou práci zvládne. Přesto jak bylo výše zmíněno zákony jsou v tomto případě také jedním z prvků, který vůči jedinci

vystupuje diskriminačně. Otázkou by mohlo být do jaké míry je například věk odchodu do důchodu pozitivním opatřením.

Podobně jako lze vytvořit gender mainstreaming, je možné aplikovat mainstreaming<sup>7</sup> také na věk. Věkový mainstreaming se tak snaží o odstranění či zmírnění diskriminace starších osob, napravení nebo odstranění stávajících nerovností. Zabývá se rozvojem a účastí osob různého věku ve společenských oblastech, snaží se rozvíjet zdroje. Jeho cílem je podat na problematiku jiný pohled, nabídnout jiný způsob k přemýšlení či položit otázky k diskuzi. Mainstreaming by měl sloužit ke zkvalitnění veřejné správy a politiky, k udržování rovného přístupu. Jeho součástí tak jsou i opatření, zaměřená na integraci problematiky věku, stárnutí do všech veřejných politik, např. zaměstnanosti, vzdělávání, financí a plánování rozvoje, zdraví. „*V rámci mainstreamingu by měla vznikat opatření pro starší lidi programy, které se zabývají potřebami starších lidí (dlouhodobá zdravotní péče, zdravotně-sociální služby) atd.*“ (Gregorová, Vidovicová, 2007, s. 18).

---

<sup>7</sup>„Mainstreaming je proces systematického zvýznamňování otázek a problémů, je to nástroj sociální inkluze, multidimenzionální strategie i proces změny, cílem mainstreamingu je sociální začlenění, integrace určité skupiny, inkluze určitého problému do všech aspektů sociálního, politického, ekonomického i kulturního života.“ (Gregorová, Vidovicová, 2007, s. 10)

## 5 Co dělat v případě diskriminace

V případě, že se člověk setká s diskriminačním jednáním, je třeba si uschovat všechny potřebné písemnosti, doklady. Je dobré, zejména pak při jednání před soudem, získat tvrzení případného přítomného svědka. Jednání a obrana proti diskriminaci by měla být zahájena co nejdříve po vzniklé situaci.

Nejprve je důležité již v průběhu samotné situace vyzvat osobu, která se dopouští zakázané diskriminace, aby zanechala svého počínání. Jakákoli ústní **dohoda** a **komunikace** musí stát na začátku obrany před nerovným zacházením. Před dalším postupem je nutné si dobře promyslet, čeho chceme dosáhnout, stanovit si cíl a už v této fázi je vhodné všechno konzultovat s odborníky. V oblasti nerovného zacházení je možné se obrátit s žádostí o pomoc na veřejného ochránce práv, na neziskové občanské organizace poskytující bezplatné právní poradenství či na samotného právníka.

Mezi další možnosti či fáze řešení diskriminačních sporů patří podání **podnětu státnímu orgánu** ke kontrole nebo mimosoudní řešení, tzv. **mediace**. Jestliže nedojde k dostatečné nápravě situace, je možné **podání žaloby k soudu**.

Státní orgán úřad práce se začne zabývat podnětem upozorňujícím na diskriminační jednání zaměstnavatele před vstupem do práce, tedy nepřijetím uchazeče do pracovního poměru z diskriminačního důvodu, provádí kontrolu porušování zákona o zaměstnanosti. Nejčastěji se jedná o závadné diskriminační nabídky práce zveřejňované v médiích nebo, paradoxně i na úřadech práce, či pracovní pohovor se zaměstnavatelem, kdy tento zjišťuje informace, na něž se podle zákona o zaměstnanosti ptát nesmí (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 42). Inspektorát práce, příslušný podle sídla zaměstnavatele, bude řešit stížnost zaměstnaného pracovníka na jeho zaměstnavatele, který se dopustil diskriminačního jednání. Za zjištěný přestupek fyzické osoby nebo správní delikt právnické osoby na úseku rovného zacházení může udělit sankci. Česká obchodní inspekce má na starost zahájit šetření na podnět stížnosti spotřebitele (Fialová, Havelková, Spoustová, 2007, s.17).

V rámci mediace řeší spor speciálně vyškolený nezávislý odborník, který se snaží situaci vyjednat k uspokojení obou stran bez zásahu soudu, ale jen v případě, že mají účastníci zájem o mimosoudní řešení a vzájemnou shodu vše rychle vyřídit, musejí chtít jednat (Faltová, Zunt, 2008, s. 12). Mediaci je výhodná právě pro svoji rychlost, nízkou

finanční náročnost a efektivitu. Seznam mediátorů je dostupný na webových stránkách Asociace mediátorů České republiky [www. amcr.cz](http://www.amcr.cz).

Poslední fází je podání žaloby k soudu, který však celý spor otevře a podrobně se jím začne zabývat. K této situaci by mělo dojít až v případě, že všechny ostatní snahy o úspěšné řešení nedopadnou. Má několik etap: podání žaloby, projednání věci soudem, odvolací řízení, mimořádné opravné prostředky. Nutné je počítat s určitými finančními náklady. Výše soudního poplatku se bude odvíjet od výše odškodného, které bude žalobce požadovat. Výši poplatků stanovuje zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích. Žaloba se podává okresnímu soudu. Zákon upravuje speciální žalobu, jejímž prostřednictvím se diskriminovaná osoba může u soudu domáhat zejména toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Do doby schválení antidiskriminačního zákona musela diskriminovaná osoba v pracovněprávních vztazích využívat jen žalobu na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 44-47).

V případě diskriminačního jednání má poškozený právo domáhat se upuštění od tohoto porušování, odstranění následků a přiměřeného zadostiučinění, buď v peněžité nebo nepeněžité formě. V pracovněprávních vztazích se zaměstnanec může dožadovat i finančního odškodnění, v případě, že by omluva nebo jiná náprava nebyly dostatečné, a pokud byl zaměstnanec na svých právech výrazně poškozen, například byla-li ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby. „Na soud se zaměstnanec může obrátit přímo v případě, že některá porušení právních norem mohou současně naplnit i skutkovou podstatu trestných činů a jednání zaměstnavatele může být proto předmětem trestního řízení. V případě soudního jednání je postavení zaměstnance zvýhodněno na základě obráceného důkazního břemene podle §133a Občanského soudního řádu, novelou bylo obrácené důkazní břemeno v uplatňování rozšířeno, zaměstnavatel musí dokazovat, že se diskriminačního jednání nedopustil.“(Fialová, Havelková, Spoustová, 2008, s. 38)

Po vynesení rozsudku se lze odvolat, nejpozději do patnácti dnů od jeho doručení. Jakmile vynese odvolací soud rozhodnutí, nelze již proti tomu podat žádný opravný prostředek. Nejvyužívanější je možnost použít mimořádný opravný prostředek a to dovolání, které se podává u soudu, jenž ve sporu rozhodoval v prvním stupni.

K ústavnímu soudu se mohou obrátit fyzické i právnické osoby, které se domnívají, že předchozím rozhodnutím soudu došlo k zásahu do jejich základních práv či svobod. Pokud soud shledá, že taková práva nebo svobody byly porušeny, soud napadené rozhodnutí zruší a přikáže nové projednání věci. V řízení před Ústavním soudem je povinností být zastupován advokátem.

Evropský soud pro lidská práva může řešit spory, jak už bylo řečeno, ke kterým dochází na základě porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod členskými státy. Stížnost k soudu je možné podat až po vyčerpání všech prostředků v rámci státu, včetně stížnosti u Ústavního soudu. Podání stížnosti není zpoplatněno, stížnost může být podána v češtině, ale samotné jednání bude vedeno v jednom z úředních jazyků Soudu, buď v jazyku francouzském nebo anglickém (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 56-58).

## **6 Organizace, které se zabývají diskriminací a nabízejí pomoc**

**Český helsinský výbor** ([www.helcom.cz](http://www.helcom.cz)) se zaměřuje na rovné příležitosti, diskriminaci, poradenství v oblasti pracovního trhu, zaměstnanosti. **Iuridicum remedium**, o.s. ([www.iure.org](http://www.iure.org)) poskytuje bezplatné poradenství i zastupování v řízeních na ochranu před diskriminací. **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva** ([www.poradna-prava.cz](http://www.poradna-prava.cz)) poskytuje bezplatné právní poradenství v oblasti diskriminace v trestním řízení, bydlení, zaměstnání a přístupu na veřejná místa, u rasově motivovaných útoků. Zabývá se analýzou a hodnocením dodržování lidských práv, rozvíjí právní projekty zaměřené na diskriminaci. **Otevřená společnost, o.p.s.** usiluje o rozvoj principů a prosazování politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv. V oblasti rovných příležitostí a rovného postavení žen a mužů ve společnosti realizuje několik projektů orientovaných na změny ve vzdělávání žáků od základních po vysoké školy a dalšími aktivitami působí na představitele veřejné správy. **Liga lidských práv** ([www.llp.cz](http://www.llp.cz)) je organizace, která právní cestou chrání práva dětí, pacientů, duševně nemocných, obětí rasové diskriminace, policejního a domácího násilí, a dalších osob.

*„Fórum 50% reaguje na situaci, kdy nedostatečné zastoupení žen na všech úrovních politického života ovlivňuje kvalitu demokracie a má dopad na vlastní fungování české společnosti.“* Snahou organizace je prosazovat principy nadstranickosti, podpory všech žen ve veřejném životě, bez ohledu na věk, sociální postavení, aj. a prosazení jejich

vyššího počtu do rozhodovacích pozic na všech úrovních, zapojování veřejnosti do rozhodovacích procesů a začlenění problematiky rovnosti žen a mužů do programu politických stran a agendy samospráv obcí a krajů prostřednictvím Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích (Appeltoová, Kavková, 2010, s. 4-5). Fórum 50% má podrobně rozpracován gender mainstreaming, genderové a komunitní rozpočtování, na kterém staví větší spravedlnost v ovlivňování veřejného života a demokracii na místní úrovni, zlepšení výkonnosti a realizaci dobré správy.

Další organizace zabývající se diskriminací, provádějící poradenské služby v oblasti právní a sociální jsou například tyto:

Asociace občanských poraden, [www.obcanskeporadny.cz](http://www.obcanskeporadny.cz)

Centrum sociálních služeb a centrum ochrany lidských práv  
([www.diskriminace.krumlov.cz](http://www.diskriminace.krumlov.cz))

Profem.o.p.s., konzultační středisko pro ženské projekty ([www.profem.cz](http://www.profem.cz))

Sdružení ochrany spotřebitele ([www.spotrebitele.info](http://www.spotrebitele.info))

Občanské sdružení Romea, ([www.antidiskriminace.romea.cz](http://www.antidiskriminace.romea.cz))

(Faltová, Zunt, 2008, s. 15)

V rámci organizací se tvoří konkrétní projekty zacílené na určitý druh diskriminace. Za zmínku stojí například projekt *EU EQUAL „Půl na půl“ rovné příležitosti žen a mužů*, který je koordinován Gender Studies, o. p. s. ([www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)) a financován Evropským sociálním fondem, jehož cílem je snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj nových řešení této problematiky, nebo projekt *Zvyšování kapacity veřejné správy*, jehož realizátorem je Centrum ProEquality při Otevřené společnosti o.p.s. a Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. Byl zahájen 1. srpna 2009 cílem je zefektivnění postupů kontrolních orgánů při odstraňování nejzávažnějších projevů diskriminace na trhu práce (přístup z: <http://www.poradna-prava.cz/lidska-prava-diskriminace/zvysovani-kapacity-verejne-spravy-386.html>).

K evropských projektům, které se zabývají věkovou diskriminací patří například *Active Age*, probíhající v letech 2003- 2005, na němž se podílelo devět zemí Evropské unie a Švýcarsko. Hlavní myšlenkou projektu je fakt, že stárnutí evropské populace není problémem, ale naopak je to příležitost a výzva k cílené aktivitě v této oblasti. Snaží se o podporu a rozvoj politik v této oblasti, sledování neziskových organizací, analýzu

situace, monitorování využívání potenciálu stárnoucí populace a případných bariér při začleňování takové strategie do národních politik, pracovního trhu, to celé v kontextu sociální, institucionální a ekonomické reality. Do řešení tohoto projektu byli poprvé v rámci České republiky v roce 2004 zapojeni L. Vidovičová, L. Rabušič a M. Mrázková ( přístup z: <http://www.iccr-international.org/activage/en/index.html>).

Projekt *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti pro ČR* byl realizován Fakultou sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně za podpory Grantové agentury ČR. Cílem projektu se stalo prohloubení porozumění problému věkové diskriminace. Projekt se zaměřil na rozšíření diskuse k problematice věku a diskriminace na základě věku, vypracování sociologických studií a zhodnocení protidiskriminačních politik v Evropě. Byl vymezen časovým obdobím leden 2006 až prosinec 2008. Projekt vypracovali B. Matasová, M. Přidalová L. Vidovičová, E. Gregorová, L. Rabušič, vědečtí a výzkumní pracovníci a autoři knih se zaměřením právě na tematiku stárnutí a věku, sociálních otázek (přístup z: <http://www.ageismus.cz/?m=1&lang=cz>)

## **7 Statistické údaje ČSÚ a EUROSTAT a zajímavé příklady stav věci v otázkách diskriminace na základě pohlaví a věku**

V rámci dosud uvedených informací zaznělo několik pojmů či skutečností, které se problematikou rovného zacházení/diskriminace žen a mužů a v souvislosti s věkem spojují. Tato kapitola se vrací k nejčastěji zmiňovaným, a to platovým rozdílům mužů a žen, poměru zastoupení žen a mužů ve vysokých rozhodovacích pozicích, dále se bude věnovat otázce jak gender a diskriminaci vnímá česká společnost, sexuálnímu obtěžování, skutečnému přístupu na pracovní trh vzhledem k věku a prezentaci stáří v médiích, témata, která se řeší jak na národní, tak na evropské úrovni, dokladem toho jsou četné projekty, diskuze, mediální zprávy či analýzy vypracované na základě žádostí státních organizací a institucí.

### **7. 1 Platové rozdíly, poměr zastoupení mužů a žen na vysokých pozicích, veřejné mínění**

Jednou z výrazných oblastí, kde je diskriminace na základě pohlaví patrná, je pracovní trh a s ním související finanční ohodnocení žen a mužů, velký rozdíl mezi platy obou pohlaví. Podle prováděných průzkumů úřadů spadajících pod ministerstva



práce a sociálních věcí, ministerstva pro rovné příležitosti či statistických úřadů sledujících ekonomické ukazatele jednotlivých zemí Evropské unie, lze zjistit, že průměrný rozdíl mezi platy mužů a žen se pohybuje kolem dvaceti procent. S tímto problémem se potýkají a snaží se s ním vypořádat všechny evropské státy. Evropská komise vydala na začátku tohoto roku v rámci „*Strategie pro rovné příležitosti mužů a žen pro období 2010-2015*“ doporučení přijmout vhodné nástroje, které by snížili zaměstnavatelům možnost přehlížet platový schodek (přístup z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=967&furtherNews=yes>).

Společně s doporučeními rozvoje manažerských dovedností, lidských zdrojů a osobnosti, pomoci zaměstnancům, navrhla přijmout také kalkulátor rozdílu platu LOGIB, který prvotně rozvinul Federální úřad pro rovnost žen a mužů ve Švýcarsku v roce 2009, následován Německem a Lucemburskem. Díky němu lze dopočítat zda v zemi existuje platová diskriminace, pokud ano, pak zjistí na jakých faktorech je založena.

Rozlišují se faktory objektivní (například stupeň dosaženého vzdělání nebo typ zaměstnání, kdy ženy ve větší míře pracují v oblastech a na pozicích v rámci pracovního trhu méně ohodnocených, či závislost na regionu nebo místu firmy, továrny) a neobjektivní, tzn. nepřipustné faktory, které nelze ničím ospravedlnit. Tyto tvoří podle švýcarského výzkumu v oblasti rovných platů celých 40 procent ze zmíněných 24 procent platového rozdílu mezi muži a ženami v této zemi

(Federální úřad pro rovnost žen a mužů ve Švýcarsku, přístup z: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=fr>; [http://www.mega.public.lu/actions\\_projets/ecart\\_salaire/logib.html](http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/logib.html)).

Podrobnou problematikou faktorů, sociálních i ekonomických příčin vzniku platové diskriminace se zabývá také samostatná kapitola v knize Rovnost v odměňování B. Havelkové, kde popisuje několik teorií, které souvisí s rozdíly v platovém ohodnocení. Do určité míry a jen v mezích ospravedlnitelných faktorů, jež se podílejí na rozdílu v platech žen a mužů, je tak například nutné vzít v úvahu zastoupení žen a mužů v jednotlivých pracovních oblastech a sektorech činnosti, stejně jako počet studujících na vysoké škole. Výběr budoucího povolání může být ovlivněn bezpochyby i sociálním prostředím nebo společensky uznávanými hodnotami. Podle průzkumu soukromé agentury Factum invenio s názvem *Trendy sociálně politických mechanismů*

*ovlivňujících genderové vztahy a vzorkem 1003 osob, který si nechala vypracovat Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a jehož závěrečná zpráva byla zveřejněna v souhrnu na konci minulého roku, bylo zjištěno následující:*

*– osm z deseti Čechů si myslí, že ženy i muži mají stejné možnosti dosáhnout vysokoškolského vzdělání*

*– ženy jsou vnímány jako znevýhodněné hlavně v pracovní oblasti, podle dvou třetin lidí (68%) mají ženy horší možnost získat za stejnou práci stejný plat jako muži a těsná nadpoloviční většina lidí si také myslí, že je pro ženy těžší získat práci odpovídající dosažené kvalifikaci a schopnostem.*

*– třetina obyvatel (33%) se domnívá, že pro ženy je těžší uplatnit se v podnikání, nadpoloviční většina si však myslí, že šance obou pohlaví jsou v této oblasti vyrovnané*

*– ženy jsou při hodnocení svých možností skeptičtější než muži, významné rozdíly v názorech mužů a žen jsou patrné zejména při hodnocení oblastí souvisejících s pracovním uplatněním*

*– názory obou pohlaví se k sobě nejvíce přibližují v otázce získání dítěte do péče po rozvodu a možnosti dosáhnout vysokoškolského vzdělání*

*– absolutní většina Čechů souhlasí s tím, že každý člověk by měl mít zaměstnání, které by mu zajistilo soběstačnost a nezávislost.*

*– každý druhý Čech se také domnívá, že by vláda pracovala lépe, kdyby v ní bylo více žen*

*– téměř polovina lidí pak souhlasí s tím, aby při výběru pracovníků do vedoucích pozic byli při stejných schopnostech upřednostňováni příslušníci pohlaví, které je na daném stupni řízení méně početně zastoupeno, nutno však dodat, že čtyři z deseti lidí jsou proti*

*– v oblasti ochrany práv žen je lidmi kladně hodnoceno působení škol, médií a nevládních organizací, role státních institucí a feministických hnutí je vnímána rozporuplně*

*– znalost konkrétních organizací zabývajících se ochranou práv žen a rovnými příležitostmi je velmi nízká, 70% Čechů nezná a nedokáže spontánně zmínit žádnou takovou organizaci*

(přístup z: <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=40554>)

Procento zastoupení žen v ČR na vysokých postech, například v parlamentu, vládě, na předních pozicích vedení podniků a firem, ať už na národní úrovni či

evropské, mezinárodní je ovšem stále nízké, viz. příloha data Českého statistického úřadu a Eurostatu (přístup z: [http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod); <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>).

Z tabulek (č. 1-3) vyplývá, že v průběhu uvedených a sledovaných období nedošlo v platovém ohodnocení k výraznému posunu. Rozdíl, který mezi ohodnocením práce mužů a žen je, zůstává přibližně na stejné úrovni. Pro příklad průměrná hodinová mzda muže byla v roce 2005 o 3,19 eur vyšší než mzda ženy. V roce 2009 tento rozdíl činil 2,7 eur. Podíváme-li se na jednotlivé země Evropské unie je výsledek podobný, v každém státě zvlášť. Zemí s největším rozdílem a to 5,38 eur v průměrné mzdě mezi oběma pohlavími bylo Spojené království Velké Británie a Severního Irska. V České republice činil tento rozdíl asi 16 Kč (uvažujeme-li kurz 1 euro/ 24 Kč). Srovnáme-li vývoj hrubých měsíčních mezd v letech 1996 až 2008 zjistíme jejich přirozený růst, ale bez dorovnávání rozdílu mezi ohodnocením mužů a žen. Naopak v průběhu let došlo k většímu rozestupu mezi mzdami mužů a žen, z 1049 Kč na začátku srovnávaného období až na 2559 Kč v roce 2008.

Zajímavým exkurzem k řešení této otázky zastoupení žen může být také článek „*Poslankyně a diplomatky diskutovaly o postavení žen v politice*“, zveřejněný na webových stránkách výše zmíněné Rady, viz. příloha č. 1.

Podíváme-li se na zastoupení žen na vládní úrovni v letech 2002, 2005, 2008, 2009 (tabulky č. 4 - 7) zjistíme, že v čase se poměr mezi účastí žen a mužů nemění. Ve sledovaných obdobích je patrné, že počet žen se zvyšuje společně s nižší pracovní pozicí. Srovnáme-li posty ministerské či zastoupení náměstků/yň nebo ředitelů/ek odborů, jsou ženy zastoupeny v menší míře než na pozicích vedoucích oddělení, ředitelů/ek rezortních institucí a ostatních odborných pracovníků. Výjimku z uvedených ministerstev tvoří ministerstvo obrany a ministerstvo zahraničních věcí, kde se poměr zastoupených mužů na pozicích odborných pracovníků výrazně zvětšuje. V rámci ministerstva obrany je velká skupina mužů, kteří tak převyšují počet žen, zastoupena vojáky z povolání, a kde ženy v roce 2002 tvořili jen 7, 7% , o šest let později se tento počet zvýšil na 17, 7%. V poměru zastoupení ministrů/yň se Česká republika v roce 2009 se pohybovala v blízkosti uvedeného evropského průměru, který činí 24, 3% žen ve vládě. Po volbách v loňském roce se však poměr změnil a mezi současnými 14 českými ministry není ani jedna žena.

Od roku 1979, kdy se do Evropského parlamentu volí poslanci přímým hlasováním v každé zastoupené zemi, se poměr mezi počtem mužů a žen měnil takto: *V roce 1979 tvořily poslankyně 16,5 %, tento podíl v dalších volebních obdobích postupně vzrostl, 1. ledna 1996 dosáhl 27,5 %, po volbách v roce 1999 se zvýšil na 29,7 %, v roce 2004 je na 27,8%.*

(přístup z: <http://www.evropsky-parlament.cz/view/cs/parliament/meps.html>)

Po posledních volbách v červnu 2009 se počet žen rovná 31, 2% z celkem 736 poslanců. Českou republiku zastupuje v Evropském parlamentu v sedmém volebním období (2009 - 2014) 22 poslanců, 4 ženy a 18 mužů (tabulky č. 8 a 9). Nejvíce kandidátek na post poslankyně bylo mezi ženami ve věku 25- 29 let, mezi muži byla skupinou s největším počtem kandidátů ta čítající 79 „uchazečů“ o tuto pozici, a to ve věku 60 a více let.

Podle zveřejněné lednové zprávy Evropské komise za poslední čtvrtletí roku 2010 došlo na krajské politické úrovni jen k malým změnám. Muži stále vedou tyto celky (86%) a zůstávají ve většině se zastoupením více než dvě třetiny všech členů. Ženy vedou jen jeden ze sedmi krajů. Zastoupení v exekuci na regionální úrovni se ke konci roku 2010 trochu zvýšilo, a to na 10% žen.

Procento žen v radách a na čelních pozicích představenstva zveřejněných firem roste jen o polovinu procenta za rok. Muži obsazují asi 90% těchto postů. Pokud by vývoj pokračoval takovýmto tempem, pak se rozdíl dorovná přibližně za padesát let.

Veřejná správa je zodpovědná za implementaci gender politik, které rozvíjejí vlády jednotlivých zemí. Tato oblast - rozhodovací moci - je co se týká rozdělení nadřazených postů mezi obě pohlaví jedna z nejlepších, ženy zastupují 35% řídicích funkcí, od roku 2003, kdy toto číslo bylo 26%, je to výrazný posun.

(přístup z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>)

Přes všechna opatření a zákony, které v České republice mají zajistit rovné zacházení a přístup vyplývají ze závěrečných doporučení Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace z října 2010 skutečnosti jiné. Celá citace zprávy viz. příloha č. 2 „*Česká vláda odmítá řešit násilí na ženách a další genderové nerovnosti*“.

## 7. 2 Sexuální obtěžování

Se sexuálním obtěžováním se lze setkat na pracovištích, tento problém se však může vyskytnout také mimo trh práce a to zřejmě i na akademické půdě. Zkušenost s tímto typem diskriminačního jednání, které jak už bylo řečeno, se dle zákona posuzuje jako diskriminace, zaznamenal výzkum s názvem „Bariéry“ provedený Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i, mezi lety 2008 a 2009.

*„Zahrnoval kvalitativní i kvantitativní šetření vybrané fakulty pražské vysoké školy. Z kvalitativní analýzy hloubkových rozhovorů se studujícími bakalářského, magisterského i doktorského studia uskutečněných v rámci tohoto projektu a z dotazníkové šetření provedené na dané fakultě zahrnující 700 studujících v bakalářském a magisterském studijním cyklu, vyplynulo, že se 67% studujících ze strany svých vyučujících s nějakou formou sexuálním obtěžováním setkalo.*

*Mimo těžkých forem obtěžování, v literatuře označovaných jako „něco za něco“, kam patří např. sexuální vydírání, sexuální nátlak nebo napadení, byl sledován také výskyt měkkých forem obtěžování z oblasti „vytváření nepřátelského studijního prostředí“. K tomuto typu obtěžování náležejí např. narážky, sexistické vtipy, svádění, používání lechtivých materiálů při výuce. Pasivní přístup k obtěžování a jeho tolerance se ukázaly být nejčastějším způsobem reakce na sexuální obtěžování. Přestože studující dané chování může rozčilovat či urážet, často se obávají bránit se mu či situaci řešit. V souvislosti s touto strategií mají tendence vysvětlovat či omlouvat svoji nečinnost, a to především svojí bezmocí a strachem, jako například Gita (doktorandka): „Co můžou ty holky, když jsou v prváku? Nic!“ Občas také svou nečinnost a pasivitu omlouvají tím, že dané chování podle nich nedosáhlo takové míry závažnosti, aby si zasloužilo řešení, jako uvádí např. Hana (Mgr. studentka) [2] : „Právě, že jsme to neřešily. Vůbec jsme to neřešily. A když se na to člověk dívá zpětně, ono je to takové, že si říkáte, je to maličkost. No a co. Neublížilo nám to, psychickou újmu z toho taky nemáte, spíš máte dobrou historku, že jo. Ale zároveň je jasný, že to není správně a není to dobře a má se to řešit.“*

*Přestože studující často reagují pasivně, uvědomují si, že takové jednání není zcela v pořádku a že by si daná situace zasloužila řešení. Svou bezmoc v pozici extrémního mocenského znevýhodnění však někdy paradoxně interpretují jako vlastní zbabělost. „Ona to přešla, pak vyšla, trošku se teda klepala, pak se smála a pak jsme šly na panáka. Přesně, to už pak neřešíte potom, protože i v člověku – jak to bylo v prváku,*

*druháku – tak si říkáte, tak nebudu dělat problémy, chci v pohodě studovat. Je to taková slabost, možná zbabělost v něčem.“ (Hana, Mgr. studentka)*

*1) Generové rozdíly se v tomto ohledu v našem šetření neukázaly být statisticky významné.*

*2) Hana hovoří o zkušenosti, kdy se jí vyučující při zkoušce vyptával, zda má přítele a říkal jí, že na ní bude myslet, až se bude večer milovat se svou manželkou. Stejnou zkušenost přitom měla i její spolužačka.“ ŠALDOVÁ, K. ,VOHLÍDALOVÁ, M. Reakce na sexuální obtěžování: příklad vysokoškolského prostředí [cit.31.10.2010], přístup z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=365&lst=120>*

### **7. 3 Přístup na pracovní trh vzhledem k věku a prezentace stáří v médiích**

V diplomové práci *Ageismus jako střet věkových skupin* uvádí autorka R. Benešová výsledky Velkého mezinárodního výzkumu v oblasti ageismu European Social Survey Round 4 (ESS4), do něhož se v roce 2009 zapojilo několik evropských států včetně České republiky, bylo zjištěno následující:

- ageismus je nejrozšířenějším typem diskriminace v České republice, protože je lidmi zažíván ve větším měřítku než diskriminace na základě pohlaví nebo etnické příslušnosti*
- celkem 54 % Čechů starších 15 let v tomto výzkumu uvedlo, že v posledním roce alespoň jednou zažili, že s nimi někdo jednal nespravedlivě nebo vůči nim projevil předsudky na základě jejich věku*

*Podobně můžeme najít projevy ageismu i v otázkách na stereotypy a předsudky vůči věkovým skupinám:*

- 63 % dotázaných říká, že podle nich většina lidí považuje dvacátníky za schopné. Seniory starší 70 let považuje za schopné jen třetina lidí*
- polovina dotázaných, z nich častěji starší lidé, se shodla, že věkovou diskriminaci je v České republice možné považovat za dost závažný nebo velmi závažný problém*

*BENEŠOVÁ, R. Ageismus jako střet věkových skupin [cit. 29.12.2010], přístup z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata>*

V roce 2008 provedli P. Sak a K. Kolesárová-Saková v rámci projektu Proměna sociálního obsahu kategorie generace seniorů výzkum *Názory a postoje české populace k seniorům* a mj. zjistili: „Česká populace s rozhodnou převahou souhlasí s výroky, které jsou vůči seniorům pozitivní a uznávají jejich roli ve společnosti. Naopak v

*názorech je implicitně slyšet pocit dluhu, který má společnost vůči seniorům. Více než polovina populace si myslí, že za práci, kterou celý svůj život dělali a za hodnoty, které pro společnost vytvořili, jim společnost adekvátně nevrací a neumožňuje jim důstojný a plnohodnotný život. Avšak i názory, které můžeme slyšet i od mladých novinářů, mladých analytiků a ekonomů, jako „senioři jsou finanční přítěží společnosti“ jsou v populaci poměrně silně zastoupeny. Zastává je čtvrtina populace. Třetina populace si myslí, že smysl stáří je v orientaci na duchovní vývoj.*

*Názory, že lidé, a to nejen seniorského věku, jsou diskriminováni pro svůj věk, slyšíme poměrně často. Proto jsme ve výzkumu chtěli také zjistit názory na diskriminaci v české společnosti. 29 % respondentů se setkalo s diskriminací pro vyšší věk uchazeče o práci. 63 %, tedy téměř dvě třetiny populace se domnívá, že senioři jsou při přijímání do zaměstnání diskriminováni. Dále jsme chtěli zmapovat diskriminaci na základě věku v rámci celkové diskriminace (věku, pohlaví, etnicity, rasy, náboženství, politického přesvědčení, atd.). Nejvíce je rozšířen názor, že jsou diskriminováni Rómové, následováni seniory a ženami. Poměrně dobrou pozici zaujímají cizinci, kteří jsou rozhodně diskriminováni podle 7 % respondentů. Dáme-li dohromady jednotlivé typy diskriminace, potom starší Romka je v podstatě nezaměstnatelná.“*

SAK, P., SAKOVÁ-KOLESÁROVÁ, K. *Názory a postoje české populace k seniorům, 2008*, přístup z: [http://www.insoma.cz /4\\_8.pdf](http://www.insoma.cz /4_8.pdf)

Na webových stránkách zabývajících se kariérou a zaměstnaností je možné najít mj. také nadpis „*Starší zaměstnanci nejsou staré železo*“ (přístup z: <http://kariera.ihned.cz/c1-31149220-starszi-zamestnanci-nejsou-stare-zelezo>), článek viz. příloha č. 3. Otázkou je do jaké míry je tento titulek a následný obsah vhodnou prezentací a určitým „bojem“ s diskriminací na pracovním trhu.

I přes doporučené rady, jakých kvalit lze u starších lidí využít, jiný článek z názvem „*České firmy nejsou připraveny využít potenciálu starších pracovníků*“ uvádí výsledky průzkumu personální společnosti Manpower nabízející práci, vyhledání zaměstnanců a personální poradenství, k zaměstnávání lidí nad padesát let, z něhož vyplývá, že více než čtyři pětiny českých firem nemají vytvořeny strategie, jak ve společnosti udržet zaměstnance v důchodovém věku a nabírat uchazeče o práci starší padesáti let, tím se připravují o jedno z možných řešení problému, jak čelit současnému nedostatku odborníků, stále si ještě neuvědomují význam potenciálu, který nabízí

zaměstnávání starších pracovníků. „Reprezentativnímu vzorku 751 zaměstnavatelů byly v rámci průzkumu položeny tyto 2 otázky: "Máte vytvořenou strategii, jak ve své společnosti udržet starší zaměstnance v důchodovém věku?" a "Máte ve své společnosti vytvořenou specifickou strategii, jak nabírat uchazeče o práci starší padesáti let?"

Z odpovědí na první z otázek průzkumu vyplývá, že snahu o udržení starších zaměstnanců ve společnosti zatím do svých strategických plánů zahrnuje pouhých 13 % českých zaměstnavatelů, na rozdíl od 84 %, kteří na otázku odpověděli záporně. Zbýlá 3 % pak o problému neměla jasno a odpověděla "nevím". ... výsledky na druhou otázku pak přináší tyto odpovědi: 3 % z dotázaných zaměstnavatelů opět neměla jasno o tom, zda je v jejich strategických plánech zahrnuta otázka speciálního přístupu k náboru kandidátů nad 50 let, kladně na otázku odpovědělo pouhých 8 % dotázaných a celých 89 % českých zaměstnavatelů nemá vytvořenou žádnou specifickou strategii, jak nabírat uchazeče o práci starší padesáti let. V kontextu současného celosvětového silícího fenoménu nedostatku odborníků na trhu práce - a Česká republika není v tomto ohledu výjimkou - se tyto otázky jeví jako klíčové a potvrzuje se tak nepřipravenost českých zaměstnavatelů postavit se k této problematice čelem. "Lídři společností, kteří chtějí zabránit ztrátě produktivity a intelektuálního kapitálu, a tedy i potencionálnímu devastujícímu dopadu na obchodní výsledky svých společností, se musí připravit na stále citelnější stárnutí populace a začlenit řešení tohoto problému na pořad denních diskuzí", komentuje situaci Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka Manpower Česká a Slovenská republika. Podle ní by pro dnešní zaměstnavatele mělo být prioritou, aby dokázali předvídat situaci a naplánovat změny ve struktuře svého podniku z hlediska lidských zdrojů, protože stále více klíčových zaměstnanců bude odcházet do důchodu a nebude dostatek vhodných kandidátů, kteří by je na jejich důležitých postech nahradili. "V současnosti si bohužel ještě stále většina zaměstnavatelů tuto hrozbu neuvědomuje anebo jednoduše nevědí, jak se na ni prakticky připravit. Mnozí také spoléhají na využití zahraniční pracovní síly, ovšem postupem času bude tato možnost stále problematičtější, hodnotí situaci ředitelka Rezlerová. Jako krátkozraký se proto jeví přístup, kdy někteří zaměstnavatelé v odchodech pracovníků do důchodu vidí příležitost, jak ušetřit náklady.“

ADAMEC, J. České firmy nejsou připraveny využít potenciálu starších pracovníků [cit. 9.8.2008], přístup z: <http://kariera.ihned.cz/c1-31288330-ceske-firmy-nejsou-pripraveny-vyuzit-potencialu-starsich-pracovniku>



Jak už ale bylo v předchozích kapitolách řečeno, věková diskriminace a přístup k práci se netýká jen věku šedesát a více. Problém nerovného přístupu je spojený také s věkem mladším, ať už je to třicet nebo dvacet let, důvodem může být rodinný stav, počet dětí nebo v případě absolventů škol jejich nedostatečná praxe či přisuzovaná zbrkllost, nízká úroveň znalosti věci a zkušeností. Pro příklad „*Příběh paní V.*“ uvedený v příloze č. 4.

## **Závěr**

K podání uceleného přehledu v oblasti jednoho ze základních lidských práv, práva na rovné zacházení, jsem zvolila krátké ohlédnutí do nedaleké ‚právní‘ historie společně s uvedením a popisem institucí a základních právních dokumentů, které mají zmíněné právo zajišťovat, a to jak na úrovni Evropské unie, tak v České republice. V práci jsem se zaměřila na rozbor zákoníku práce a nově přijatého antidiskriminačního zákona.

V samostatných kapitolách jsem se podrobněji věnovala diskriminaci na základě pohlaví a diskriminaci na základě věku. Myslím, že se mi podařilo jednoduše popsat možnosti a způsoby, které lze v případě diskriminačního jednání volit, tato práce by tak mohla sloužit jako určitá ‚první pomoc‘, prvotní impulz, jenž by uvedl do chodu realizaci řešení nezákonného jednání.

Své teoretické poznatky jsem se pokusila uvést na reálných příbězích a faktech vyplývajících z provedených výzkumů státních i nestátních organizací. Zjistila jsem, že ačkoli je rovné zacházení zákonem chráněno, je realita často odlišná od stavu skutečné rovnosti. Diskriminace není vzácným jevem, který by nám mohl být lhostejným. Je třeba si uvědomit, že diskriminační jednání může potkat každého z nás. I proto bych byla ráda, kdyby práce vedla k zamyšlení se nad stavem, jaký ve společnosti v rámci gender vztahů či vnímání věku je, a na základě toho podnítila k zapojení se do zlepšování situace.

Osobně bych chtěla získané poznatky uplatnit a použít jako základ práce obsáhlejší a jako podklad pro vlastní zkoumání v této oblasti, případně pro tvorbu antidiskriminačních politik, projektů v rámci ageismu, zpracování mainstreamingu. Do těchto aktivit se ale nelze pustit bez předchozích znalostí stavu věci.

V práci jsem zmínila některé neziskové organizace s jejich projekty, které se uvedenými diskriminacemi, právní problematikou a pomocí zabývají.

Jsem si vědoma, že práce je obsáhlá zejména po stránce teorie, avšak jak už jsem uvedla, hlavním smyslem bylo shromáždit, utřídit a správně interpretovat velké množství informací, které se v souvislosti s právem na rovné zacházení a diskriminací zmiňují, a tyto pak použít jako základ pro následující vlastní výzkum.

V bakalářské práci jsem se snažila na vytyčenou problematiku dívat se nejen z pohledu zákonů a práva, ale také z hlediska sociologie, politiky a částečně i psychologie, protože otázky související s diskriminací a možností obrany proti tomuto typu negativního jednání se odrážejí ve všech těchto vědních oborech, a pokud jsem

uvedla, že je třeba se proti nerovnému zacházení bránit, pak změny lze docílit jen v případě, že bude probíhat diskuze v rámci všech oblastí společnosti.

## Seznam citací literatury a zdrojů, použitá literatura

- APPELTOVÁ, M., KAVKOVÁ, J. *Aktuální problematika rovných příležitostí mužů a žen pro veřejnou správu*, Olomouc: MVŠO, 2010. ISBN 978-80-87240-13-7.
- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(edt.). *Rovnost a diskriminace*. 1.vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1
- BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-02-5
- FALTOVÁ, M., ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou, manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: ICOS, 2008. ISBN 978-80-254-2359-2
- FIALOVÁ, E., HAVELKOVÁ, B., SPOUSTOVÁ, I. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-865220-20-9
- GREGOROVÁ, E., VIDOVIČOVÁ, L., *Mainstreaming věku jako strategie...* 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-87007-57-0
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9
- HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1.vyd. Praha: Poradna pro občanství a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-2662-3
- TAŠLEROVÁ, T. *Ageismus- Průvodce stereotypy a mýty o stáří*, Praha 2002, vydala Ambulance pro poruchy paměti, LF UK. 1. vyd. ISBN 80- 238- 9506-0
- VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace-ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: VÚPSV. 2005. ISBN neuvedeno
- Váš průvodce Lisabonskou smlouvou*. 1. vyd .Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2009. ISBN 978-92-79-12930-8
- Průvodce občana institucemi EU*. Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2004. ISBN 92-894-6364-3

ADAMEC, J. *České firmy nejsou připraveny využít potenciálu starších pracovníků* [cit. 9.8.2008], přístup z: <http://kariera.ihned.cz/c1-31288330-ceske-firmy-nejsou-pripraveny-vyuzit-potencialu-starsich-pracovniku>

BENEŠOVÁ, R. *Ageismus jako střet věkových skupin* [cit. 29.12.2010], přístup z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata>

RANDLOVÁ, N., DANĚK, M. *Návrh antidiskriminačního zákona* [cit. 21.5.2008], přístup z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-antidiskriminacniho-zakona-54705.html>

SAK, P., SAKOVÁ-KOLESÁROVÁ, K. *Názory a postoje české populace k seniorům, 2008*, přístup z: [http://www.insoma.cz/4\\_8.pdf](http://www.insoma.cz/4_8.pdf)

ŠALDOVÁ, K., VOHLÍDALOVÁ, M. *Reakce na sexuální obtěžování: příklad vysokoškolského prostředí* [cit. 31.10.2010], přístup z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=365&lst=120>

ŠEBESTA, K. *Antidiskriminační zákon – jeho připomenutí* [cit. 9.7.2009], přístup z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-jeho-pripomenuti-57196.html>

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, přístup z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, přístup z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/obcanzak/>

Zákon č. 7/2009 Sb., Občanský soudní řád, přístup z: <http://www.sbirkazakonu.info/obcansky-soudni-rad/skutenosti-tvrzene-o-tom-ze-ucastnik-byl-p.html>; <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-11-prosince-2008-kterym-se-meni-zakon-c-991963-sb-obcansky-soudni-rad-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-dalsi-souvisejici-zakony-16959.html>

Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon přístup z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-23-dubna-2008-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon-17210.html>

Zákon č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, přístup z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, přístup z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Smlouva o fungování EU, Úřední věstník EU, 2010/C83/01, přístup z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:CS:PDF>

Směrnice Evropského parlamentu a rady 2002/73/ES, Úřední věstník Evropské unie 2002/L269/15, přístup z: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:CS:PDF)

<http://www.euroskop.cz>; <http://www.europarl.europa.eu/>; <http://curia.europa.eu>;

<http://www.echr.coe.int>; <http://tema.novinky.cz/>; <http://www.poradna-prava.cz>;

<http://www.vlada.cz>; <http://www.europa.eu>; [\[international.org/activage/en/index.html\]\(http://www.iccr-international.org/activage/en/index.html\), <http://www.ageismus.cz>;](http://www.iccr-</a></p></div><div data-bbox=)

<http://www.socioweb.cz>; <http://www.karieraweb.cz>; <http://www.poradna-prava.cz>

tabulky v příloze přístup z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

## Seznam příloh

internetové články

- č. 1 Poslankyně a diplomatky diskutovaly postavení žen v politice
- č. 2 Česká vláda odmítá řešit násilí na ženách a další genderové nerovnosti
- č. 3 Starší zaměstnanci nejsou staré železo
- č. 4 Příběh paní V.

tabulky

- č. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v ČR 1996-2008
- č. 2 Mezinárodní srovnání - průměrná hodinová mzda žen a mužů 2005
- č. 3 Mezinárodní srovnání - průměrná hodinová mzda žen a mužů 2009
- č. 4 Účast mužů a žen ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev  
k 31. 12. 2002
- č. 5 Účast žen a mužů ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev  
k 31. 12. 2005
- č. 6 Účast mužů a žen ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev  
k 31. 12. 2008
- č. 7 Mezinárodní srovnání - ženy a muži v národních vládách 2009
- č. 8 Volby do Evropského parlamentu ve dnech 5. - 6. 6. 2009
- č. 9 Zastoupení žen v hlavních institucích Evropské unie 2009
- č. 10 Mezinárodní srovnání - nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti  
žen a mužů 2008

## **Článek č. 1**

### **Poslankyně a diplomatky diskutovaly postavení žen v politice**

Dne 21. října 2010 se na britském velvyslanectví uskutečnilo neformální setkání českých poslankyň a zahraničních diplomatek. Na organizaci setkání se spolu s velvyslanectvím Velké Británie v Praze a neziskovou organizací Fórum 50% podílelo i Oddělení rovnosti žen a mužů, Sekce pro lidská práva.

Cílem odpolední akce bylo společně diskutovat problematiku nízkého zastoupení žen v politice a možnosti jeho zvýšení. Na britské velvyslanectví dorazilo přibližně dvacet poslankyň ze všech pěti poslaneckých klubů. Z poslanecké Stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti se setkání zúčastnily Vlasta Bohdalová (ČSSD), Jitka Chalánková (TOP 09), Gabriela Hubáčková (KSČM), Lenka Kohoutová (ODS), Vladimíra Lesenská (ČSSD), Soňa Marková (KSČM) a Karolína Peake (VV).

Kromě českých poslankyň o postavení žen v politice a diplomacii diskutovaly i velvyslankyně Austrálie, Belgie, Egypta, Finska, Gruzie, Jihoafrické republiky, Kanady, Rumunska, Srbska a Švédska. Krátké projevy přednesly britská velvyslankyně Sian MacLeod, poslankyně Vlasta Bohdalová a velvyslankyně Jihoafrické republiky Celia-Sandra Botha. Zdravici zaslala Theresa May, britská ministryně vnitra. Vlasta Bohdalová zároveň představila svůj záměr založit v rámci Poslanecké sněmovny ženský klub.

Ředitelka sekretariátu Rady vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů, Pavla Špondrová, na setkání uvedla: "Zvyšující se zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky je odrazem vyšší poptávky po ženách - političkách v české společnosti.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů na jednání dne 1. července 2010 vyjádřila znepokojení nad faktem, že v nové vládě není zastoupena ani jedna žena. Svým usnesením také pověřila Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice, aby vyhodnotil legislativní proces týkající se rovného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách a s využitím analýzy květnových voleb zpracoval novou strategii prosazování rovného zastoupení v zastupitelských sborech.

Sekce pro lidská práva považuje za potřebné vhodnými prostředky vyšší účast žen v politice podporovat. Nemalou roli mohou jistě sehrát i setkání a akce podobné té dnešní, které napomáhají k vytváření neformálních komunikačních sítí napříč politickým spektrem. Tato i další opatření (např. vnitrostranická diskuse nebo podpora



kandidatury žen) by měla postupně otevřít cestu k proměně politiky ze světa převážně maskulinního ve svět určený jak pro muže, tak i pro ženy."

zdroj: Vláda ČR, 25. 10. 2010

přístup z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/poslankyne-a-diplomatky-diskutovaly-postaveni-zen-v-politice-77506/>.

## **Článek č. 2**

### **Česká vláda odmítá řešit násilí na ženách a další genderové nerovnosti**

Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace z října 2010 upozorňují na to, že v České republice jsou soustavně zanedbávána opatření pro zlepšení postavení žen. A to i v tak závažných oblastech, jako je diskriminace na trhu práce či domácí násilí. Aktuální kroky nové vlády, jako například pozastavení Národního akčního plánu prevence domácího násilí, vysílají jasný signál, že rovnoprávné postavení žen rozhodně nepatří mezi její priority. Ačkoli Česká republika zaujímá dle indexu genderové nerovnosti<sup>1</sup> mezi 134 zeměmi 65. místo, a navzdory tomu, že je oficiálně vázána principy odstraňování všech forem diskriminace vůči ženám<sup>2</sup>, se nová česká politická reprezentace v čele s vládou snaží vytvořit dojem, že žijeme v ideálním světě. Ve světě, kde diskriminace a znevýhodněné postavení žen jsou dávno vyřešenými problémy minulosti.

Závěrečná doporučení Výboru OSN však hovoří o pravém opaku. V České republice nejsou naplňovány cíle, ke kterým jsme se v roce 1993 přihlásili přistoupením k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace vůči ženám. Ženy nadále čelí platové diskriminaci, jsou nedostatečně zastoupeny na rozhodovacích pozicích, přetrvává horizontální i vertikální segregace na trhu práce, násilí na ženách je stále velkým problémem.

„Česká republika je zemí s nejvyšším vlivem rodičovství na zaměstnanost žen, rozdíl mezi zaměstnaností matek malých dětí a zaměstnaností ostatních žen je přes 40 %. Důvodem je nedostatek zařízení péče o děti, diskriminace a chybějící nabídka alternativních pracovních úvazků“, tvrdí předsedkyně České ženské lobby a spoluautorka monitorovací stínové zprávy pro Výbor OSN<sup>3</sup> Alexandra Jachanová

Doleželová. „Žen v české politice je nadále poskrovnu, absence žen ve vládě je pak jasnou ukázkou, jaký význam je otázce vyrovnané politické participace přikládán,“ dodává Jana Smiggels Kavková, místopředsedkyně ČŽL.

Místo přijetí příslušných opatření k odstranění těchto a dalších forem diskriminace však vláda problém přehlíží, nebo dokonce bagatelizuje. Jakékoli snahy o nápravu stávajících nerovností jsou zavrhovány jako projevy nepřipustné pozitivní diskriminace a prosazování neexistujících kolektivních práv. V souladu s tímto přístupem vláda zrušila post ministra/ministryně pro lidská práva, poté odvolala i zmocněnce pro tutéž oblast a dodnes na jeho místo nikoho nejmenovala.

Příznačný je též přístup k boji proti násilí na ženách a domácímu násilí. V říjnu tohoto roku vláda pozastavila přijetí Národního akčního plánu prevence domácího násilí na léta 2010 – 2014, na kterém dlouhodobě pracoval Výbor pro Prevenci domácího násilí složený z expertů a expertek na danou problematiku.

Vláda také odmítá genderový rozměr návrhu Rady Evropy – Úmluvy o prevenci a boji proti násilí na ženách a domácímu násilí. Ačkoli se podle výzkumů s domácím násilím setkalo 38 % žen a ženy tvoří až 95 % všech obětí partnerského násilí<sup>4</sup>, ve vztahu k systematickému řešení tohoto nebezpečného jevu hraje česká vláda nadále „mrtvého brouka“.

Kombinace lhostejného až odmítavého přístupu k řešení genderových nerovností a diskriminace spolu s dopady „úsporných opatření“ na ženskou část populace tak vede k jedinému závěru – naše mužská vláda se snaží dokázat, že tahle země není pro ženy.

zdroj: Econnect, Praha, 10. 12. 2010

přístup z: <http://zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?apc=zzvx1-2279426&x=2269469>

### Článek č. 3

#### Starší zaměstnanci nejsou staré železo

Starší zaměstnanci často podléhají mýtům o svých možnostech v oblasti zaměstnání, což končí tím, že tají svůj věk nebo se za něj při hledání práce omlouvají.

Přitom mají řadu výhod, které je dokážou dobře prodat. Toho by si měli být vědomi jak padesátníci či šedesátníci hledající práci, tak jejich potenciální zaměstnavatelé.

- **Rozumějí recesi.** Starší zaměstnanci již zažili obtížné ekonomické časy. Vědí také, že po nich opět přijde expanze a mohou přinést stabilní perspektivu do nestálé pracovní síly.

- **Mají zdravý strach ze zpomalení.** Jejich stabilita má co do činění se zdravou dávkou obav. Vědí proto, že musejí být připraveni a ochotni dělat to, co je třeba, aby si udrželi svou práci.

- **Jsou ochotni pracovat na částečný úvazek.** Většina starších zaměstnanců usiluje o určitou formu flexibility. Často proto přijímají práci na částečný úvazek, což je pro firmy atraktivní.

- **Mají životní zkušenosti.** Zaměstnavatelé vítají uchazeče, kteří nemají jen teoretické znalosti. Starší zaměstnanci mají tu výhodu, že již mnohé zažili a viděli.

- **Chtějí nové výzvy.** Výzkumy ukazují, že starší zaměstnanci neusínají na vavřínech - naopak se zajímají o nové výzvy.

- **Vědí, že technické znalosti nejsou vše.** Mladí zaměstnanci lépe ovládají moderní technologie. Starší je však předčí prodejními nebo vůdcovskými dovednostmi. Mohou také v tomto směru být mladým kolegům učiteli.

- **Nepotřebují neustálou zpětnou vazbu.** Mladší zaměstnanci chtějí zpětnou vazbu od svých nadřízených každý týden nebo i každý den. Starší však již mají lepší představu o své hodnotě a více věří ve své schopnosti.

- **Jsou zdravější.** Studie dnes ukazují, že zaměstnanci mezi padesáti a šedesáti lety jedí zdravěji, více cvičí a jsou v menším stresu než třicátníci.

- **Dokážou řídit sami sebe.** Schopnost řídit vlastní osobu stoupá spolu s věkem.

- **Lépe kontrolují své emoce.** Starší zaměstnanci umějí lépe ovládat své emocionální projevy a vykazují nižší hladinu pracovního stresu. Chladná hlava a klidné vystupování mohou v obtížných časech udělat hodně.

- **Mají širší síť kontaktů.** Za svůj život získali starší zaměstnanci mnoho přátel, kolegů i kontaktů v profesní komunitě. To může být pro zaměstnavatele výhodné z obchodního hlediska.

- **Jsou loajální.** Starší zaměstnanci vykazují nižší fluktuaci a větší spokojenost s dlouhodobým zaměstnáním.
- **Nebojují o místo nahoře.** Starší zaměstnanci usilují především o stálý příjem. O kariérní postup už jim tolik nejde.
- **Mají ekologické zkušenosti.** Firmy dnes rády dávají na odiv svou citlivost vůči životnímu prostředí. Starší zaměstnanci jsou v tomto směru výhodou, protože vyrostli na "zelených" principech, jako je používání tužek, dokud jdou ořezávat, zašívání oblečení nebo život bez klimatizace.
- **Jsou týmovými hráči.** Jsou zvyklí pracovat v týmu a lépe do týmů zapadají.
- **Chtějí se učit.** Některé soudobé výzkumy ukazují, že starší zaměstnanci mají větší zájem se učit než mladší.
- **Jsou spolehliví.** Mají rádi svou práci hotovou, což zní jednoduše, ale pro zaměstnavatele je to dnes velká výhoda.
- **Jsou spokojenější se svou prací a benefity.** Spolu s věkem stoupá také spokojenost s prací. Největší spokojenost vykazují zaměstnanci starší 65 let.
- **Neumějí jen jednu věc.** V rámci své kariéry vyzkoušelo mnoho starších zaměstnanců více odvětví. Mají proto širší zkušenosti, které jsou dnes pro zaměstnavatele důležité.
- **Jsou levnější.** Nemusí to platit vždy, pravděpodobnost, že starší zaměstnanec bude i levnější, je však velká. Někteří senioři například hledají jen doplňkový příjem.

zdroj: US News, insite Kariera.iHNed.cz, 3. 12. 2008

přístup z: <http://kariera.ihned.cz/c1-31149220-starsi-zamestnanci-nejsou-stare-zelezo>

#### **Článek č. 4**

##### **Příběh paní V.**

Následující příběh je skutečný a o jeho zveřejnění nás požádala paní V.J., která se dlouhodobě potýká s jednáním, které vykazuje známky diskriminace. Bohužel nemá konkrétní důkazy, které by hovořily v její prospěch v případném soudním sporu, nicméně chtěla by se alespoň touto cestou podělit o svou zkušenost.

„Jsem žena - středoškolačka. Je mi 35. Jsem svobodná, se svým rodinným stavem jsem spokojená. Ne tak majitelé většiny firem. Poprvé jsem za to, že nejsem vdaná a po dětech byla napadena, když mi bylo 23 let - to jsem pracovala jako sekretářka a kolegové mi chodili vyčítat – „ta chce děcka, až si nahrabe“. Prý jsem sobec a nechci se o nikoho starat. Časem jsem dospěla k rozhodnutí, že žádné děti nechci. Ne ze sobeckých důvodů, ale proto, že pochybuji, že bych jim zajistila důstojný život bez ponižování, kterému musím sama čelit.

Když mi bylo 29, tak jsem se u přijímacího pohovoru setkala s velmi nevybíravým zacházením – důvodem bylo, že nejsem vdaná.

Pozdravila jsem majitele firmy, a on se hned na úvod začal ptát: „A vy jste co - vdaná, rozvedená, vdova?“ Já na to, že svobodná. A on začal řvát: „Cože, Vám je 29 roků a Vy nejste vdaná? Já na to – „to je podmínka?“ „No jistě, my jsme si dali inzerát, že chceme někoho, kdo má 7 let praxe, protože jsme chtěli někoho, kdo je vdaný a po dětech.

S podobnými situacemi se potýkám doposud. Pokud se někde ucházím o místo, dostanu dotazník zjišťující počet dětí a jejich rodná čísla. Za tento dotazník může zaměstnavatel dostat až 1 milion pokuty, zjišťování těchto údajů před vstupem do zaměstnání je nezákonné. Když jsem se zmínila na Úřadě práce, který to má na starosti, o takové jedné firmě, tak ta dotazník pouze stáhla a pokutu nedostala.

Úřadu práce již nevěřím, mám s ním velmi negativní zkušenosti. Když jsem se ptala právničky P., za jak dlouho je promlčena diskriminace, jízlivě zlehčila můj problém – „vy si myslíte, že Vás někdo diskriminuje, no když si to myslíte...“ Nevěděla ani, že je diskriminace promlčena po 3 letech, a že finanční nároky mohou uplatňovat do 2 let, to mi neřekla vůbec. Chodila jsem do kurzu od ÚP, stál 31 tis. z veřejných peněz. Tam dětská psychologka M. propagovala, že když se mě u přijímacího pohovoru někdo zeptá, jestli mám přítele a kdy budu mít děti, tak že na to musím odpovědět, protože si

musím rozmyslet, jestli u té firmy chci dělat. Nikdo se proti tomu neozval, jenom já. Sedělo tam dalších 20 žen.

Nezaměstnané ženy v mém okolí vůbec nevědí, že jsou otázky, zda mají děti a zajištěno hlídání, zákonem zakázány!!!! Moje vrstevnice už pár let říkají, že jsme v tom blbém věku. A k soudu by diskriminaci nikdy nedaly.

Mentalita lidí mi nevyhovuje, obávám se, že se nikdy nedožiji toho, aby se to změnilo. Nejraději bych získala občanství jiné země, kde dají lépe hájit práva jednotlivce, a to české vrátila. Na protest proti tomu, že je mi upíráno právo na práci a na to, abych žila jako člověk.

V.J.“

( <http://www.rovneprilezitosti.cz/pr.php?article=451>)

zdroj: Gender Studies, o.p.s., 05. 11. 2009

přístup z: <http://zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?apc=zzvx1-2279426&x=2269469>

**Tab. č. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd**  
*Average gross monthly earnings and medians of earnings*

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců  
 v Kč

Source: Structure of Earnings Survey  
 in CZK

Ukazatel	1996	1998	2000	2004	2005	2006	2007	2008	Indicator
<b>Ženy</b>									<b>Women</b>
Průměrná mzda	9 449	11 036	12 641	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939	Average earnings
Medián mezd	8 400	9 938	11 436	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380	Median of earnings
<b>Muži</b>									<b>Men</b>
Průměrná mzda	12 245	15 323	17 251	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628	Average earnings
Medián mezd	10 650	13 271	14 623	19 329	20 265	21 185	22 650	24 447	Median of earnings
<b>Celkem</b>									<b>Total</b>
Průměrná mzda	11 069	13 361	15 187	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349	Average earnings
Medián mezd	9 770	11 693	13 100	17 706	18 589	19 512	20 908	22 217	Median of earnings
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	72,0	73,3	74,9	75,1	75,4	75,2	74,0	Women's average as a percentage of men's
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	74,9	78,2	80,9	81,1	81,7	80,2	79,3	Women's median as a percentage of men's

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

**Tab. č. 2 Mezinárodní srovnání - průměrná hodinová mzda žen a mužů (EUR)**

*International surveys - average hourly wage of women and men (EUR)*

Pramen: SES 2002, Eurostat, 1. 8. 2005

Source: SES 2002, Eurostat, 1 August 2005

Země	Celkem Total	Muži Men	Ženy Women	GPG (v %)	Country
Evropská unie	12,79	14,12	10,93	22,6	European Union
Belgie	13,75	14,54	12,05	17,1	Belgium
Česká republika	2,82	3,12	2,46	21,2	Czech Republic
Dánsko	19,76	21,42	17,13	20,0	Denmark
Německo	15,40	16,91	12,58	25,6	Germany
Estonsko	2,13	2,43	1,78	26,7	Estonia
Řecko	7,19	7,97	5,94	25,5	Greece
Španělsko	8,60	9,30	7,42	20,2	Spain
Francie	14,41	15,31	12,77	16,6	France
Irsko	18,52	20,11	17,11	14,9	Ireland
Itálie	10,38	11,06	8,97	18,9	Italy
Kypr	9,67	10,80	7,76	28,1	Cyprus
Lotyšsko	1,52	1,69	1,34	20,7	Latvia
Litva	1,83	1,96	1,71	12,8	Lithuania
Lucembursko	15,88	16,94	13,73	18,9	Luxembourg
Maďarsko	2,41	2,64	2,18	17,4	Hungary
Nizozemsko	14,93	16,29	13,23	18,8	Netherlands
Rakousko	12,01	13,26	9,76	26,4	Austria
Polsko	3,42	3,55	3,29	7,3	Poland
Portugalsko	5,26	5,71	4,59	19,6	Portugal
Slovinsko	5,61	5,74	5,45	5,1	Slovenia
Slovensko	1,99	2,32	1,67	28,0	Slovakia
Finsko	13,80	14,80	12,13	18,0	Finland
Švédsko	15,00	15,82	13,40	15,3	Sweden
Spojené království	17,83	20,60	15,00	27,2	United Kingdom
<b>Další země</b>					<b>Other countries</b>
Bulharsko	0,80	0,88	0,72	18,2	Bulgaria
Rumunsko	1,05	1,13	0,95	15,9	Romania
Island	13,30	14,83	10,78	27,3	Iceland
Norsko	21,83	23,44	18,80	19,8	Norway

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/ctzinc1.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/ctzinc1.nsf/kapitola/gender_uvod)



**Tab. č. 3 Mezinárodní srovnání - průměrná hodinová mzda žen a mužů (EUR)**

*International surveys - average hourly wage of females and males (EUR)*

Pramen: SES 2006, Eurostat, 11. 8. 2009

Source: SES 2006, Eurostat, 11 August 2009

Země	Celkem Total	Ženy Women	Muži Men	GPG (v %)	Country
Evropská unie	13,38	11,92	14,62	18,47	European Union
Belgie	17,45	16,44	18,16	9,47	Belgium
Bulharsko	1,11	1,04	1,19	12,61	Bulgaria
Česká republika	4,21	3,59	4,69	23,45	Czech Republic
Dánsko	22,38	20,28	24,60	17,56	Denmark
Německo	16,21	13,92	17,99	22,62	Germany
Estonsko	3,54	3,01	4,32	30,32	Estonia
Irsko	20,83	18,89	22,82	17,22	Ireland
Řecko	9,52	8,28	10,44	20,69	Greece
Španělsko	10,05	8,90	10,84	17,90	Spain
Francie	15,53	14,10	16,68	15,47	France
Itálie	13,50	13,16	13,75	4,29	Italy
Kypr	11,04	9,63	12,32	21,83	Cyprus
Lotyšsko	2,64	2,45	2,89	15,22	Latvia
Litva	2,74	2,50	3,01	16,94	Lithuania
Lucembursko	19,19	17,82	19,95	10,68	Luxembourg
Maďarsko	3,43	3,16	3,70	14,59	Hungary
Malta	7,40	7,15	7,55	5,30	Malta
Nizozemsko	15,17	13,01	17,04	23,65	Netherlands
Rakousko	13,26	10,99	14,74	25,44	Austria
Polsko	4,12	3,95	4,27	7,49	Poland
Portugalsko	7,00	6,68	7,30	8,49	Portugal
Rumunsko	1,87	1,79	1,94	7,73	Romania
Slovinsko	6,75	6,45	7,01	7,99	Slovenia
Slovensko	3,10	2,63	3,54	25,71	Slovakia
Finsko	15,52	13,75	17,46	21,25	Finland
Švédsko	16,04	14,63	17,53	16,54	Sweden
Spojené království	19,47	16,79	22,17	24,27	United Kingdom
<b>Další země</b>					<b>Other countries</b>
Island	17,92	16,00	20,15	20,60	Iceland
Turecko	3,10	3,15	3,09	-1,94	Turkey
Norsko	23,83	21,43	25,51	15,99	Norway

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

**Tab. č. 4 Účast mužů a žen ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev k 31. 12. 2002**  
*Participation of men and women in decision-making in the ministries: 31 December 2002*

Pramen : MPSV ČR

Source : Ministry of Labour and Social Affairs of the CR

Ministerstvo	Ministryně Minister		Náměstek/yně		Ředitel/ka odboru Head of Department			Ministry
	muž Male	žena Female	muž Male	žena Female	muž Male	žena Female	% žen Share of	
Úřad vlády ČR	4	0	2	1	25	10	28,6	Office of the CR government
Ministerstvo dopravy a spojů ČR	1	0	3	2	15	3	16,7	Ministry of Transport and Communications
Ministerstvo financí ČR	1	0	8	2	28	9	24,3	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	1	0	2	1	4	7	63,6	Ministry of Culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	1	0	7	1	13	8	38,1	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR	1	0						Ministry of Defence
vojáci z povolání			1	0	52	1	1,9	
občanští zaměstnanci			5	1	53	1	1,9	
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	1	0	5	2	9	12	57,1	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	1	0	5	0	35	5	12,5	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	1	0	2	1	13	1	7,1	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	0	1	4	1	23	8	25,8	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	1	0	5	1	36	11	23,4	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	1	0	9	1	28	10	26,3	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	0	1	4	1	10	11	52,4	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	1	0	8	0	64	12	15,8	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí ČR	1	0	7	1	29	9	23,7	Ministry of the Environment

Ministerstvo	Vedoucí oddělení Head of Units		Ředitel/ka rezort. institucí Director of controlled Institutions		Ostatní odborní pracovníci Other expert staff			Ministry
	muž Male	žena Female	muž Male	žena Female	muž Male	žena Female	% žen Share of female %	
Úřad vlády ČR	19	18	0	0	121	198	62,1	Office of the CR government
Ministerstvo dopravy a spojů ČR	43	11	0	0	176	129	42,3	Ministry of Transport and Communications
Ministerstvo financí ČR	91	71	2	1	400	735	64,8	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	10	17	33	6	61	138	69,3	Ministry of culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	31	20	2	1	107	133	55,4	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR								Ministry of Defence
vojáci z povolání	102	0	0	0	358	30	7,7	
občanští zaměstnanci	108	21	0	0	564	918	61,9	
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	32	26	79	12	146	292	66,7	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	66	33	328	45	387	198	33,8	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	18	17	4	0	68	169	71,3	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	15	12	0	0	106	256	70,7	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	105	48	6	4	1 213	1236	50,5	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí	56	19	5	0	536	347	39,3	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	12	15	0	0	71	185	72,3	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	53	25	6	0	336	457	57,6	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí	38	28	13	1	186	272	59,4	Ministry of the Environment

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/czinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/czinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

Tab. č. 5 Účast žen a mužů ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev k 31. 12. 2005  
Participation of women and men in decision-making in the ministries: 31 December 2005

Pramen: MPSV ČR

Source: Ministry of Labour and Social Affairs of the CR

Ministerstvo	Ministr/yně Minister		Náměstek/yně ministra Deputy minister		Ředitel/ka odboru Head of Department		Ministry
	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	
Úřad vlády ČR	-	3	-	2	11	20	Office of the CR government
Ministerstvo dopravy ČR	-	1	1	4	2	19	Ministry of Transport
Ministerstvo financí ČR	-	1	1	5	15	33	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	-	1	1	3	4	9	Ministry of Culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	-	1	2	5	9	18	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR	-	1	1	10	3	67	Ministry of Defence
z toho vojáci z povolání	-	-	-	4	-	48	officers and warrant officers
z toho občanští zaměstnanci	-	1	1	6	3	39	civil servants
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	-	1	2	4	13	13	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	-	1	-	5	6	35	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	-	1	-	5	5	12	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	1	-	1	5	7	22	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	-	1	1	6	12	54	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	-	1	1	7	13	32	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	-	1	-	4	10	11	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	-	1	1	4	18	82	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí ČR	-	1	1	7	12	28	Ministry of the Environment
Ministerstvo informatiky ČR	1	-	1	3	4	8	Ministry of Informatics
Ministerstvo	Vedoucí oddělení Head of Units		Ředitel/ka rezort. institucí Director of controlled Institutions		Ostatní odborní pracovníci/ce Other expert staff		Ministry
	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	
Úřad vlády ČR	19	29	x	x	227	120	Office of the CR government
Ministerstvo dopravy ČR	16	32	x	x	197	184	Ministry of Transport
Ministerstvo financí ČR	60	64	2	18	649	394	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	15	7	5	25	149	72	Ministry of culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	22	39	x	x	259	140	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR	42	227	x	x	633	623	Ministry of Defence
vojáci z povolání	3	109	x	x	38	266	officers and warrant officers
občanští zaměstnanci	39	118	x	x	595	337	civil servants
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	36	39	x	x	427	179	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	35	69	1	10	276	278	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	19	18	x	5	163	70	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	15	15	1	x	296	111	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	65	149	2	8	1 471	1 737	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	23	53	x	5	674	908	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	18	16	15	71	223	95	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	51	97	x	6	1 080	694	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí ČR	36	50	x	14	299	180	Ministry of the Environment
Ministerstvo informatiky ČR	7	5	x	x	61	52	Ministry of Informatics

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

Tab. č. 6 Účast žen a mužů ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev k 31. 12. 2008  
Participation of women and men in decision-making in the ministries: 31 December 2008

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Source: Ministry of Labour and Social Affairs of the CR

Ministerstvo	Ministryně Minister		Náměstelně ministra Deputy minister		Ředitel/ka odboru Head of Department		Ministry
	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	
Úřad vlády ČR	1	2	3	2	11	20	Office of the CR government
Ministerstvo dopravy ČR	x	1	1	5	5	17	Ministry of Transport
Ministerstvo financí ČR	x	1	1	6	4	36	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	x	1	x	4	10	10	Ministry of Culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	x	1	1	5	7	18	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR	1	x	x	5	29	24	Ministry of Defence
z toho vojáci z povolání	x	x	x	1	x	24	officers and warrant officers
z toho občanští zaměstnanci	x	x	x	4	29	x	civil servants
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	x	1	x	4	10	12	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	x	1	x	11	4	26	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	x	1	x	6	7	10	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	x	1	2	4	15	22	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	x	1	1	3	12	28	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	x	1	1	3	16	27	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	x	1	1	3	7	17	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	x	1	3	13	22	74	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí ČR	x	1	1	7	9	34	Ministry of the Environment
Ministerstvo	Vedoucí oddělení Head of Units		Ředitel/ka rezort. institucí Director of controlled institutions		Ostatní odborní pracovníci/ce Other expert staff		Ministry
	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	
Úřad vlády ČR	15	17	x	x	218	115	Office of the CR government
Ministerstvo dopravy ČR	19	50	x	x	203	194	Ministry of Transport
Ministerstvo financí ČR	61	80	3	17	794	538	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	16	13	6	25	180	97	Ministry of culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	24	31	x	3	320	163	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR	11	129	x	x	531	913	Ministry of Defence
vojáci z povolání	x	61	x	x	75	365	officers and warrant officers
občanští zaměstnanci	11	68	x	x	456	548	civil servants
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	35	36	-	-	469	179	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	39	65	2	7	314	275	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	31	21	1	4	193	85	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	17	16	x	x	369	141	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	57	87	x	x	1 005	791	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	x	x	14	74	390	664	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	21	11	18	65	232	87	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	64	103	x	6	1 175	662	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí ČR	43	48	x	x	333	179	Ministry of the Environment

Tab. č. 7 Mezinárodní srovnání - ženy a muži v národních vládách <sup>1)</sup>

International surveys - Women and men as members of national governments <sup>1)</sup>

Pramen / Source: European Commission - Women and men in decision-making 2009, 07/10/2009

Země	Ženy ve vládě Women in government		Muži Men	Členů vlády celkem Government in total	Premiér Prime Minister <sup>2)</sup>	Hlava státu Head of State <sup>2)</sup>	Country
	Počet Number	%					
EU 27	259	24,3	806	1 065	.	.	EU 27
v tom:							incl.:
Belgie	6	27,3	16	22	M	M	Belgium
Bulharsko	28	31,1	62	90	M	M	Bulgaria
Česká republika	3	17,6	14	17	M	M	Czech Republic
Dánsko	8	42,1	11	19	M	Ž / W	Denmark
Estonsko	1	9,1	10	11	M	M	Estonia
Finsko	12	60,0	8	20	M	Ž / W	Finland
Francie	14	35,9	25	39	M	M	France
Irsko	4	13,3	26	30	M	Ž / W	Ireland
Itálie	9	15,0	51	60	M	M	Italy
Kypr	2	8,0	23	25	M	M	Cyprus
Litva	3	11,1	24	27	M	Ž / W	Lithuania
Lotyšsko	6	20,7	23	29	M	M	Latvia
Lucembursko	3	20,0	12	15	M	M	Luxembourg
Maďarsko	2	5,4	35	37	M	M	Hungary
Malta	2	13,3	13	15	M	M	Malta
Německo	15	32,6	31	46	Ž / W	M	Germany
Nizozemsko	11	40,7	16	27	M	Ž / W	Netherlands
Polsko	26	21,3	96	122	M	M	Poland
Portugalsko	7	13,0	47	54	M	M	Portugal
Rakousko	6	33,3	12	18	M	M	Austria
Rumunsko	3	15,0	17	20	M	M	Romania
Řecko	3	6,7	42	45	M	M	Greece
Slovensko	6	14,3	36	42	M	M	Slovakia
Slovinsko	14	34,1	27	41	M	M	Slovenia
Spojené království	38	29,7	90	128	M	Ž / W	United Kingdom
Španělsko	17	38,6	27	44	M	M	Spain
Švédsko	10	45,5	12	22	M	M	SŽ / Weden
Další země							Other countries
Chorvatsko	3	16,7	15	18	M	M	Croatia
Island	5	41,7	7	12	Ž / W	M	Iceland
Lichtenštejnsko	3	30,0	7	10	M	M	Liechtenstein
Makedonie	5	13,5	32	37	M	M	Macedonia
Norsko	30	46,2	35	65	M	M	Norž / Way
Srbsko	5	18,5	22	27	M	M	Republic of Serbia
Turecko	2	7,4	25	27	M	M	Turkey
Státy celkem	312	24,7	949	1 261	.	.	All countries

<sup>1)</sup> Data za červen 2009

<sup>2)</sup> M = muž; Ž = žena

<sup>1)</sup> Data collected in June 2009

<sup>2)</sup> M = man; W = Woman

Tab. č. 8 Volby do Evropského parlamentu ve dnech 5. - 6. 6. 2009

Elections to European parliament on 5-6 June 2009

Pramen: ČSÚ

Source: CZSO

Ukazatel	Ženy / Women			Muži / Men			Kandidáti Candidates Index ženy/muži Women/ Men (%)	Zvolení Elected Index ženy/muži Women/ Men (%)	Indicator
	kandidáti Candidates	zvoleno Elected deputies	úspěšnost (%) Success rate (%)	kandidáti Candidates	zvoleno Elected deputies	úspěšnost (%) Success rate (%)			
Celkový počet	199	4	2,0	509	18	3,5	39,1	22,2	Total
21-24 let	15	0	0,0	19	0	0,0	78,9	x	Aged 21-24
25-29 let	33	0	0,0	36	0	0,0	91,7	x	Aged 25-29
30-34 let	17	0	0,0	51	0	0,0	33,3	x	Aged 30-34
35-39 let	19	1	5,3	58	1	1,7	32,8	100,0	Aged 35-39
40-44 let	27	1	3,7	65	2	3,1	41,5	50,0	Aged 40-44
45-49 let	27	1	3,7	61	4	6,6	44,3	25,0	Aged 45-49
50-54 let	27	0	0,0	71	6	8,5	38,0	0,0	Aged 50-54
55-59 let	17	1	5,9	69	3	4,3	24,6	33,3	Aged 55-59
60 a více let	17	0	0,0	79	2	2,5	21,5	0,0	Aged 60+
Průměrný věk	42	45	x	46	51	x	x	x	Average age

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/dzinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/dzinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

**Tab. č. 9 Zastoupení žen v hlavních institucích Evropské unie**

*Seats occupied by women in the European Union's main institutions*

Zdroj / Source: European Commission - Women and men in decision-making 2009, 07/10/2009

Instituce	Nejvyšší zastupce/ Head		Členové Members				Institution
	Žena Woman	Muž Man	Ženy (počet) Women (number)	Muži (počet) Men (number)	Ženy (%) Women (%)	Muži (%) Men (%)	
<b>Politické instituce<sup>1)</sup></b>							<b>Political institutions<sup>1)</sup></b>
Evropská komise	0	1	10	17	37,0	63,0	European Commission
Evropský parlament	0	1	244	539	31,2	68,8	European Parliament
Výbor regionů	0	1	62	269	18,7	81,3	Committee of the Regions
Evropský hospodářský a sociální výbor	0	1	77	264	22,6	77,4	Economic and Social Committee
<b>Soudní instituce<sup>2)</sup></b>							<b>Judicial institutions<sup>2)</sup></b>
Evropský soud prvního stupně	0	1	11	16	40,7	59,3	European Court of First Instance
Evropský soud pro lidská práva	0	1	17	30	36,2	63,8	European Court of Human Rights
Evropský soudní dvůr	0	1	3	24	11,1	88,9	European Court of Justice
Soud pro veřejnou službu	0	1	1	6	14,3	85,7	European Union Civil Service Tribunal
Soudní instituce celkem	0	4	32	76	29,6	70,4	Judicial agencies, total
<b>Další instituce<sup>3)</sup></b>							<b>Other institutions<sup>3)</sup></b>
Evropský veřejný ochránce práv	0	1	-	-	-	-	European ombudsman
Evropský účetní dvůr	0	1	4	23	14,8	85,2	European Court of Auditors
<b>Finanční instituce<sup>3)</sup></b>							<b>Financial institutions<sup>3)</sup></b>
Evropská centrální banka	0	1	1	20	4,8	95,2	European Central Bank
Evropská investiční banka	0	1	2	25	7,4	92,6	European Investment Bank
Evropský investiční fond	0	1	1	6	14,3	85,7	European Investment Fund
Bankovní instituce celkem	0	3	4	51	7,3	92,7	Financial agencies, total

<sup>1)</sup> Data za květen až červen 2009

<sup>2)</sup> Data za září 2008

<sup>3)</sup> Data za červen 2008

<sup>1)</sup> Data collected in May - June 2009

<sup>2)</sup> Data collected in September 2008

<sup>3)</sup> Data collected in June 2008

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod)



Tab. č. 10 Mezinárodní srovnání - nejvýznamnější odvětví dle koncentrace  
zaměstnanosti žen / mužů 1), 2008

Pramen / Source: Eurostat, 03/09/2009

% žen / mužů v každém odvětví <sup>1)</sup> Osoby/persons 15-64 let % women / men in each sector

Země	Hlavní odvětví - ženy Top sectors - women										Country
	Zpracovatelský průmysl Manufacturing	Stavbnictví Construction	Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel Wholesale and retail trade, repair of motor vehicles	Doprava a skladování Transportation and storage	Ubytování, stravování a pohostinství Accommodation and food service activities	Obchodní, vědecké a technické činnosti Professional, scientific and technical activities	Administrativní a podpůrné činnosti Administrative and support service activities	Veřejná správa, obrana, pošta sociální zabezpečení Public administration and defence	Vzdělávání Education	Zdravotní a sociální péče Human health and social work activities	
EU 27, z toho:											EU 27, incl.:
Belgie	8,3	1,3	13,8	3,0	3,4	4,6	4,6	10,2	13,4	22,4	Belgium
Bulharsko	25,0	2,1	18,1	2,9	6,9	3,2	1,3	6,0	10,7	8,0	Bulgaria
Česká republika	23,5	2,0	15,5	3,9	4,5	4,6	2,8	7,0	10,0	12,2	CR
Dánsko	9,7	1,3	14,0	2,5	3,3	4,8	2,6	6,6	9,1	32,1	Denmark
Estonsko	19,6	2,2	17,0	4,2	5,8	3,5	2,7	6,6	14,2	8,5	Estonia
Finsko	8,8	1,1	12,3	3,1	5,4	5,4	4,5	5,4	9,1	28,1	Finland
Francie	4,3	0,8	6,6	1,6	1,7	2,4	1,6	5,6	4,8	10,3	France
Itálie	14,1	1,2	15,1	2,3	6,3	6,5	5,1	5,3	12,8	12,3	Italy
Kypr	7,1	2,2	17,9	2,9	7,8	7,4	3,3	7,1	11,6	6,1	Cyprus
Litva	16,0	2,0	19,9	3,3	4,5	3,5	2,5	5,4	15,7	10,8	Lithuania
Lotyšsko	13,4	2,3	21,5	4,8	4,7	3,2	2,3	8,3	13,1	8,0	Latvia
Lucembursko	3,1	2,8	9,9	3,0	4,2	6,6	4,4	9,2	13,2	16,4	Luxembourg
Maďarsko	18,6	1,3	17,3	3,7	5,1	4,5	2,5	7,9	13,6	11,2	Hungary
Německo	12,6	1,8	15,7	2,6	4,8	5,2	5,3	7,5	9,0	19,2	Germany
Nizozemsko	5,4	1,3	14,3	2,7	4,5	5,8	4,2	5,8	9,2	28,4	Netherlands
Polsko	15,7	1,0	18,0	2,7	3,0	3,0	2,3	7,0	13,1	9,9	Poland
Portugalsko	16,2	1,1	14,6	1,3	8,3	4,1	3,1	5,3	11,6	11,1	Portugal
Rakousko	8,8	3,0	19,0	2,3	8,6	5,2	4,3	6,6	8,9	15,1	Austria
Rumunsko	22,1	1,8	16,0	2,3	2,5	1,9	1,1	4,3	7,5	7,5	Romania
Řecko	8,1	0,5	19,9	1,7	8,1	5,9	2,0	8,0	11,6	8,7	Greece
Slovensko	21,9	1,3	16,2	3,7	6,0	4,2	2,3	8,0	12,1	11,5	Slovakia
Slovinsko	20,6	1,5	14,7	2,5	5,8	4,6	2,6	6,5	13,3	9,9	Slovenia
Spojené království	6,1	2,6	15,5	2,4	5,1	5,4	3,7	7,7	14,5	20,9	UK
Španělsko	8,7	2,0	18,4	2,1	9,5	4,9	6,4	6,1	8,7	11,4	Spain
Švédsko	6,7	1,1	11,2	2,7	3,8	6,2	4,4	6,6	16,8	27,4	Sweden
Další země											Other countries
Chorvatsko	15,9	1,9	17,7	2,2	6,7	4,0	1,7	6,2	9,8	10,3	Croatia
Island	6,4	1,4	12,5	3,6	4,5	4,7	1,7	5,8	19,8	19,4	Iceland
Norsko	5,2	1,0	14,2	2,6	3,8	4,0	3,8	5,8	11,9	32,6	Norway
Švýcarsko	5,0	.	1,6	5,6	4,2	6,8	9,7	.	22,0	.	Switzerland

přístupné z: [http://www.czso.cz/osl/oziznci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/osl/oziznci.nsf/kapitola/gender_uvod)

Dokončení

End of table

% žen / mužů v každém odvětví

<sup>1)</sup> Osoby/persons aged ve věku 15-64 let

% women / men in each sector

Země	Hlavní odvětví - muži Top sectors - men										Country
	Zpracovatelský průmysl Manufacturing	Stavbnictví Construction	velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles	Doprava a skladování Transportation and storage	ubytování, stravování a pití Accommodation and food service activities	obchodní, vědecká a technická činnosti Professional, scientific and technical activities	Administrativní a podpůrné služby Administrative and support service activities	veřejná správa a obrana – povinná sociální zabezpečení Public administration and defence; education	Vzdělávání Education	Zdravotní a sociální péče Human health and social work activities	
EU 27, z toho:											EU 27, incl.:
Belgie	22,3	12,0	11,8	9,1	3,0	4,4	3,1	9,3	4,6	5,0	Belgium
Bulharsko	21,5	17,4	13,8	8,2	3,4	1,8	2,9	8,0	2,1	1,7	Bulgaria
Česká republika	30,9	15,4	10,1	8,6	2,8	3,2	2,3	5,8	2,3	2,0	CR
Dánsko	18,5	11,8	16,1	6,8	2,6	5,3	2,5	5,7	5,9	5,8	Denmark
Estonsko	22,2	22,5	11,6	11,0	.	2,6	2,6	5,2	3,2	.	Estonia
Finsko	23,9	13,2	12,3	8,8	1,8	6,4	3,6	4,0	4,1	3,1	Finland
Francie	9,6	6,3	6,2	3,7	1,7	2,4	1,8	4,5	2,1	2,4	France
Itálie	24,0	13,5	14,7	6,3	4,2	5,8	2,8	6,8	2,9	3,5	Italy
Kypr	11,8	20,6	18,2	4,7	6,0	3,5	1,9	9,2	3,6	2,5	Cyprus
Litva	18,6	20,0	16,0	9,1	.	2,6	2,5	5,6	4,1	1,4	Lithuania
Lotyšsko	15,9	20,9	11,9	12,1	1,1	1,6	3,1	7,3	3,0	1,2	Latvia
Lucembursko	8,8	11,5	10,3	7,6	2,5	6,4	1,8	13,7	4,8	5,3	Luxembourg
Maďarsko	25,1	13,7	13,2	9,1	3,4	3,0	3,0	6,5	3,2	2,6	Hungary
Německo	28,4	10,7	11,7	6,6	2,9	4,3	4,3	7,1	3,7	4,8	Germany
Nizozemsko	15,3	10,1	13,3	7,1	3,4	7,3	3,3	7,3	4,9	5,3	Netherlands
Polsko	24,7	13,5	12,2	8,2	1,1	2,2	2,3	5,7	3,0	1,8	Poland
Portugalsko	19,8	20,1	15,7	5,5	4,7	3,0	2,4	8,3	3,0	1,9	Portugal
Rakousko	21,9	14,7	14,0	7,3	4,0	5,1	2,5	7,1	3,2	3,7	Austria
Rumunsko	20,9	13,7	10,7	7,4	1,1	1,3	2,0	5,9	2,0	1,6	Romania
Řecko	14,4	14,1	17,2	6,6	6,2	4,6	1,5	8,7	4,2	2,8	Greece
Slovensko	29,9	17,9	8,8	8,8	3,2	2,2	2,6	6,0	2,5	2,0	Slovakia
Slovinsko	31,7	11,2	10,1	8,7	3,3	3,5	2,0	5,3	2,9	2,1	Slovenia
Spojené království	16,0	14,5	13,6	8,1	3,7	5,4	4,2	6,7	4,4	4,9	UK
Španělsko	18,9	19,6	13,9	6,8	5,5	3,9	3,3	6,5	3,5	2,4	Spain
Švédsko	19,9	11,7	13,0	7,4	2,7	8,1	4,6	4,9	5,1	4,9	Sweden
Další země											Other countries
Chorvatsko	21,7	15,2	13,0	8,9	4,7	2,3	2,0	5,6	2,5	1,9	Croatia
Island	13,8	17,3	13,8	6,5	3,0	5,9	2,9	5,0	5,0	3,6	Iceland
Norsko	15,2	13,1	14,2	7,9	1,8	6,0	3,9	5,5	5,6	6,1	Norway
Švýcarsko	11,2	.	10,4	4,7	2,6	10,3	5,2	.	5,1	.	Switzerland

přístupné z: [http://www.czso.cz/csu/czinci.nsf/kapitola/gender\\_uvod](http://www.czso.cz/csu/czinci.nsf/kapitola/gender_uvod)

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Pavčina Husičková
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	JUDr. Zdenka Nováková, Ph. D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2011

<b>Název práce:</b>	Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace
<b>Název v angličtině:</b>	The right treatment and ban on the discrimination
<b>Anotace práce:</b>	Bakalářská práce se zabývá základními dokumenty o lidských právech a zákony na rovné zacházení v Evropské unii a v České republice. Zmiňuje nutnou implementaci evropských právních dokumentů do českého práva. Popisuje instituce a důležité právní předpisy, které mají chránit lidská práva a svobody a rovné zacházení. Obsahuje kapitoly, které se věnují Zákoníku práce nebo Antidiskriminačnímu zákonu. Práce je zaměřena především na diskriminaci z důvodu pohlaví a diskriminaci z důvodu věku. Na zajímavých příkladech reflektuje stav v těchto případech.
<b>Klíčová slova:</b>	lidská práva, rovné zacházení, evropské právní dokumenty, instituce, české právo, gender diskriminace, diskriminace na základě věku
<b>Anotace v angličtině:</b>	The Bachelor thesis is concerned with the essential documents about human rights and laws for equal treatment in the European Union and the Czech Republic. It makes reference to necessary implementation of european juridical documents to the czech law. It describes some institutions and important rules for protection human rights and fundamental liberties. It contains the chapters on the labour code or antidiscrimination act. The thesis targets a gender discrimination and an age discrimination. There are some interesting examples.

<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	human rights, equal treatment, european juridical documents, institutions, czech law, gender discrimination, age discrimination
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	textové články, tabulky
<b>Rozsah práce:</b>	55 stran (92 832 znaků)
<b>Jazyk práce:</b>	český