



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Bakalářská práce

Diskriminace na trhu práce

Vypracovala: Kateřina Součková

Vedoucí práce: Ing. Markéta Kocourková, Ph.D.

České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina SOUČKOVÁ**
Osobní číslo: **E20367**
Studijní program: **B0413A050023 Ekonomika a management**
Téma práce: **Diskriminace na trhu práce**
Zadávací katedra: **Katedra řízení**

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce a navrhnout možná opatření směřující k snížení diskriminace.

Metodika práce:

Studium odborné literatury, legislativních opatření a obdobných výzkumů; analýza současného stavu; analýza a syntéza získaných dat; návrh možných opatření směřující k snížení diskriminace.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární rešerše.
3. Cíl a metodika zpracování.
4. Charakteristika trhu práce.
5. Analýza současného stavu.
6. Návrh možných opatření směřující k snížení diskriminace.
7. Závěr.
8. Přehled použité literatury.
9. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: **40 – 50 stran**

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bobek, M., Boučková, P., & Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck.
- Pališková, M. (2019). Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. *IPIS [online]*. Praha: VŠE v Praze.
- Tomšej, J. (2020). *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.*

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Markéta Adamová**
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. dubna 2023**


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentů 15 (29)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 7. ledna 2022

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

Podpis studenta

Ráda bych poděkovala své vedoucí Ing. Markétě Kocourkové, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích a vypracování bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	1
2	Přehled řešené problematiky	2
2.1	Historický vývoj lidských práv	2
2.2	Diskriminace na trhu práce	4
2.3	Druhy diskriminace	5
2.4	Inzerce pracovních nabídek.....	11
2.5	Rovnost v odměňování žen a mužů	12
2.6	Soudní spory spojené s diskriminací.....	14
2.7	Nástroje a techniky pro eliminaci diskriminace.....	15
3	Cíl a metodika.....	17
3.1	Charakteristika respondentů výzkumu	20
4	Výsledky výzkumu a jejich diskuse	23
4.1	Statistická analýza	35
5	Diskuse	41
6	Návrh možných opatření směřující k snížení diskriminace	43
7	Závěr.....	46
8	Summary and keywords	48
9	Seznam použitých zdrojů	49
10	Seznam tabulek.....	52
11	Seznam grafů	52
12	Přílohy	54

1 Úvod

Diskriminace na trhu práce je v dnešní době stále komplexním a závažným problémem, který může mít vážné důsledky pro jednotlivce i společnost jako celek. Diskriminace na trhu práce může být motivována různými faktory jako je pohlaví, věk, rasa, sexuální orientace, zdravotní postižení a další. I přesto, že se o této problematice diskutuje již mnoho let a byla provedena řada studií, stále existují pracovní místa, kde jsou jednotlivci diskriminováni. Cílem této bakalářské práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce a navrhnout možná opatření směřující k snížení diskriminace. Práce se zaměřuje na analýzu různých forem diskriminace v pracovním prostředí a na možnosti, jak tuto problematiku řešit. Hlavním cílem je vytvořit ucelený obraz o diskriminaci na pracovním trhu a na základě toho navrhnout určitá doporučení a opatření pro prevenci a řešení diskriminace. První kapitola slouží k nastínění řešené problematiky. Pro dosažení cílů byla využita kvantitativní metoda výzkumu a součástí výzkumu bylo také testování hypotézy, zda existuje statisticky významný rozdíl v diskriminaci mezi muži a ženami. Výsledky této práce poskytují cenné informace a mohou být inspirací pro vzdělávací programy zaměřené na prevenci a řešení diskriminace v pracovním prostředí. Tato práce je rovněž přínosná pro širokou veřejnost, včetně pracovníků a zaměstnavatelů, kteří se snaží eliminovat diskriminaci na pracovišti.

2 Přehled řešené problematiky

Rovnost

„Zásada rovnosti vychází ze vznešené ideje, že všichni lidé by měli mít právo, aby k nim bylo v různých životních situacích přistupováno rovným a spravedlivým způsobem, měli stejné příležitosti k společenskému i pracovnímu uplatnění, a v konečném důsledku tedy i stejné šance vést kvalitní a šťastný život.“ (Tomšej, 2020, str. 13)

Nezáleží, zda jste mladý student či starší jedinec, každý má právo najít si zaměstnání, chodit do školy nebo jen trávit svůj volný čas při oddechových aktivitách (Turner, 2019).

Diskriminace

S rovností úzce souvisí diskriminace. Za diskriminaci můžeme považovat porušení zásad rovnosti zakotvené právem. Hovoříme o vylučování, znevýhodňování nebo naopak preferování určitých jedinců či celých skupin v soukromých či pracovněprávních vztazích (Fialová a kol., 2010).

„Diskriminace je postihnutelná, pokud k ní došlo na základě tzv. diskriminačních důvodů.“ (Fialová a kol., 2010, str. 13)

Diskriminací naopak není požadovaná kvalifikace na určitou pracovní pozici či určitá praxe v oboru, která je pro vykonávání práce nezbytně nutná. Existují určité výjimky, např. zaměstnávání těhotných žen, kdy jejich zaměstnávání upravuje pracovněprávní předpis. Stejným pravidlům podléhá i skupina zdravotně postižených a pracovníci do 18 ti let věku. Ve stručnosti lze říct, že diskriminací je odlišné zacházení na základě obecně definované skupiny, kterou nelze nijak ovlivnit, jedná se o věk, pohlaví nebo zdravotní stav (Rendlová, 2020).

2.1 Historický vývoj lidských práv

Pro lidská práva jako taková je důležitá solidarita. Solidarita byla v historii vnímána odlišným způsobem, ale ve zkratce vždy znamenala jednu ze základních společenských hodnot. V dnešní době je solidarita vnímána jako soudržnost lidí ve společnosti a jejich rovnocennost a zároveň je spojovaná s nadějí pomoci v době nouze (Tomeš, 2018).

V moderních dějinách se svoboda a lidská práva začala vnímat jinak v důsledku hrůz druhé světové války (Buček a kol., 2019).

Velice podstatným dokumentem je všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, která vznikla na základě čl. 55 Charty OSN, která popisuje vztahový rámec mezi člověkem, občanem a státem. Tato deklarace byla vydána jako politicky nezávazný dokument, který poskytuje seznam všech lidských práv a svobod, které jsou respektovány do dnes. Deklarace dělí práva na občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní (Šamalová a kol., 2021).

V roce 1966 tedy o osmnáct let později vydalo OSN mezinárodní dokumenty, které vytvořily systém mezinárodních právních závazků v kontextu lidských práv. Postupem času došlo k vytvoření dalších mezinárodních dokumentů na žádost evropských států, které je chtěli implementovat ve svých právních řádech (Šamalová a kol., 2021). Jedná se například o Úmluvu o právech dítěte, která upravuje práva dětí. Mezi těmito právy nalezneme umožnění fyzického a duševního rozvoje, právo na sociální zabezpečení a zákaz týrání a jakékoli zneužívání (Buček a kol., 2019).

V současné době existuje Listina základních práv Evropské unie z roku 2007, která je součástí primárního práva Evropské unie. Na rozdíl od původních listin, tato listina obsahuje šest kapitol, které pojmenovávají důstojnost, rovnost, svobodu, solidaritu a občanství (Šamalová a kol., 2021).

Česká republika se v historii setkala s dvěma obdobími nesvobody. Jedná se o nacistickou a komunistickou nadvládu. Během tohoto období neměla lidská práva a svoboda žádný význam. Situace se zlepšila po vstoupení do Rady Evropy a přijetí Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Šamalová a kol., 2021). V rámci obnovy Československého státu byl přijat zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, která byla později přijata jako ústavní zákon ČR č. 2/1993 Sb. Obsahuje 6 hlav a 44 článků, kde se zabývá základními právy nebo například právy národnostních a etnických menšin nebo právem na soudní a jinou ochranu. Kromě Listiny základních práv a svobod existuje v České republice i Antidiskriminační zákon, který upravuje různé druhy diskriminace na trhu práce a mimo něj (Buček a kol., 2019).

2.2 Diskriminace na trhu práce

Trh práce

Na trhu práce máme na jedné straně tržní poptávku po práci a na druhé straně tržní nabídku práce. Konkurence na tomto trhu vzniká v důsledku toho, že práci poptává mnoho různých firem a práci nabízí mnoho individuálních jedinců. Trh práce by měl být v ideálním případě v rovnováze, jakákoliv nerovnost na tomto trhu vede buď k nezaměstnanosti nebo přebytku pracovních sil (Holman, 2000). Trh práce zároveň ovlivňuje podnikový systém a jedná se o zvláštním druh trhu, kde jsou lidské zdroje tou nejdůležitější proměnou. Nositelem pracovní síly je člověk, který seberealizací na trhu práce ovlivňuje své sociální postavení. Jedná se o výrobní faktor, bez kterého nemůže podnik fungovat, prosperovat nebo být schopen konkurovat ostatním podnikům (Duchon a kol., 2008).

Následující tabulka zobrazuje absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob v České republice do září roku 2022 očištěné od sezonních vlivů. Všechna data jsou uváděna v tisících.

Tabulka 1: Absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob v ČR do září 2022 (očištěné od sezónních vlivů):

abs. v tis.	Počet zaměstnaných 15-64 let			Počet nezaměstnaných 15-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
2022						
leden	4998,9	2794,2	2204,7	122,6	55,8	66,8
únor	5028,1	2813,5	2214,6	130,2	54,9	75,3
březen	5025,4	2807,3	2218,1	122,5	58,5	64,0
duben	5022,5	2797,2	2225,3	126,7	54,8	71,9
květen	5007,1	2801,9	2205,1	129,6	52,4	77,2
červen	5026,2	2797,9	2228,2	127,5	55,3	72,2
červenec	5031,5	2797,8	2233,7	123,3	53,7	69,7
srpen	5015,4	2793,5	2222,0	126,8	55,3	71,6
září	5026,1	2787,8	2238,3	112,9	53,4	59,4

Zdroj: Český statistický úřad (2022)

Právě na trhu práce se můžeme setkat s různými druhy diskriminace, které mohou mít vliv na nepřijetí určitých jedinců do zaměstnání či způsobovat problémy během výkonu činnosti. Právně uznané druhy diskriminace popisuje Antidiskriminační zákon (Duchovní a kol., 2008).

2.3 Druhy diskriminace

Antidiskriminační zákon

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem upravuje v České republice zákoník práce č. 262/2006 Sb. Hlava IV. zákoníku práce č.262/2006 Sb. se zabývá rovným zacházením a zákazem diskriminace, kde jsou definovány základní pojmy.

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a majetkového stavu a vztahu nebo povinností k rodinně, politického nebo jiného smýšlení, v politických stranách nebo hnutích, v odborných organizacích zaměstnavatelů, diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní a identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“

Diskriminaci upravuje rovněž Antidiskriminační zákon 198/2009 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, který zapracovává zákony Evropské unie a odkazuje na Listinu základních práv a svobod a dále pak mezinárodní smlouvy.

Diskriminace z výše uvedených důvodů může být i soudně vymahatelná.

Přímá a nepřímá diskriminace

Pokud zaměstnavatel přijímá do svého týmu pouze mužský či ženský kolektiv nebo nepřijímá osoby starší určité věkové hranice. Jedná se o přímou diskriminaci, kde je diskriminační důvod přímo otevřen a pojmenován a zároveň o tomto důvodu není pochyb. Chápeme ji jako jednání, kde je s určitou osobou či skupinami zacházeno jinak, než by bylo za stejných podmínek jednáno s jinými osobami či skupinami. Příkladem může být obsazení pracovní pozice mužem místo ženy se stejnou kvalifikací jen proto, že se jedná právě o ženské pohlaví. Nepřímá diskriminace je na určení mnohem složi-

tější než diskriminace přímá. Jedná se o složitější situaci, kde musíme posoudit neutrální důvod a zároveň diskriminační důvod (Tomšej, 2020). „*Pro posouzení, zda jde o diskriminaci, bude totiž nutné položit si otázku, zda tento zdánlivě neutrální důvod skutečně je pro zaměstnavatele důležitý a plní i legitimní účel, nebo zda jím jsou určité osoby znevýhodněny, aniž by toto znevýhodnění bylo daným legitimním účelem vyrovnáno.*“ (Tomšej, 2020, str. 21). Příkladem je zákaz nošení pokrývek hlavy na pracovišti, který znevýhodňuje osoby, které pokrývku hlavy nosí z náboženských důvodů (Polák a kol., 2017).

Diskriminace z důvodu věku

Ohledně stárnutí jsou v dnešní době hluboce zakořeněné stereotypy. Ve skutečnosti, ale stárnutí nemusí být nutně negativní, alespoň co se týče pracovního života. Tyto zakořeněné stereotypy pochází především od mladších, mladistvých lidí, kteří nemají tolik úcty ke starším kolegům nebo obecně starším lidem. Tímto chováním vytvářejí tzv. ageismu (Mirza, 2021). Ageismus pochází z anglického slova age – věk. Tento pojem nemá jednoznačnou definici, jelikož se jedná o jednu z nejkomplicovanější forem diskriminace vůbec a zároveň je ageismus ve velkém množství diskutován v sociálně-psychologické a sociálně-právní praxi (Pokorná, 2010).

„*Původní Butlerova definice identifikovala ageismus jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, které je manifestováno širokým spektrem fenoménů (např. otevřená averze, vyhýbání se kontaktu) a stává se jednou účelnou metodou společnosti propagovat tento pohled na starší osoby s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim.*“ (Butler 1975 in Pokorná 2010, s. 70)

Pozitivně vnímaný starší spolupracovník může být ale velmi nápomocen při řešení určitých problémů, zaškolení nových kolegů a v jiných činnostech, kde je dlouhodobá pracovní zkušenost velkou výhodou (Pokorná, 2010).

Diskriminace z důvodu pohlaví

Historicky pojem gender znamenal gramatický rod, je ale nutné dodat, že postupem času si každá země či společnost vytvořila vlastní označení tohoto pojmu, ale ve všech případech gender popisuje a analyzuje rovinu feminity a maskulinity. Hovoříme o nepsaných normách, se kterými se setkáváme v každodenním životě. Jedná se o sociální zařazení na základě biologického pohlaví jedince (Nečasová, 2008). Právě toto sociální zařazení jen na základě biologického pohlaví vedlo k diskusím a následnému světovému

fenoménu nazývaný gender identity. V dnešním světě tedy lidé vnímají i vlastní genderové identity, proto se můžeme setkat s lidmi, kteří své já označují jako oni, vy, ono nebo s jedinci, kteří se považují za nebinární (Stanborough, 2020).

Co se týče diskriminace na pracovišti nejčastěji hovoříme o nerovnosti mezi muži a ženami. Toto odlišné pojetí bylo a stále je předmětem několika teorií. Jednou z nich je i evoluční princip, který poukazuje na větší mužskou agresivitu a dominanci. Biologická teorie poukazuje na rozdíly v mozku, které vznikají působením pohlavních hormonů. Žádná z doposud publikovaných teorií nedokázala toto odlišné vnímání a zacházení zcela vysvětlit (Nitzsche, 2005).

Ženy jsou často vnímány jako hospodyně, které svůj čas věnují převážně neplacené práci jako je péče o rodinu, manžela či výchova dětí. Zatímco muž je nastaven, tak aby se co nejvíce věnoval svému placenému zaměstnání a sebevzdělávání. Právě díky těmto stereotypním představám jsou ženy často znevýhodněny před muži (Křížková a kol., 2018). Ale v případě rodinného života, pracovní právo mateřství a rodičovství považuje zcela za genderově neutrální (Tomšej, 2020). Dalším častým projevem je velký rozdíl v odměňování a skleněný strop (Bobek a kol., 2007).

Dle Šnýdrové (2006, str. 53) skleněný strop označuje „*neviditelné či neformální bariéry, které zabraňují ženám v postupu na vyšší pozice.*“ Ženy v pracovním prostředí často na tento strop narážejí, proto na vysokých pozicích nenajdeme tolik žen jako mužů. Je nutno ale říct, že ženy často z těchto pozic rezignují samy například z důvodu nízkého sebevědomí či jiných psychických obtíží (Dytrt, 2014). Skleněný strop se dle statistik nejvíce vyskytuje v Německu v ekonomickém sektoru (Schmidt, 2011). Platová nerovnost mezi mužem a ženou je všeobecně známým faktem, který je velmi diskutovaným tématem. Pracovní trh má 2 druhy segregace. Horizontální segregace je práce žen a mužů v specifických odvětvích, jako je lékařství, elektronické odvětví nebo odvětví služeb. Vertikální segregace je rozvržení pracovníků na určité pozice, kde muži dosahují vyšších a tím i lépe placených pozic, tato segregace souvisí s výše zmiňovaným skleněným stropem (Havelková, 2007).

Diskriminace z důvodu sexuální orientace

Sexuální orientace je diskriminačním důvodem, který je upraven zákonem. Při zaměstnávání jedinců nemůže být brán zřetel na jejich citové nebo sexuální preference. Sexuální orientace s výkonem práce téměř v žádném případě nesouvisí, ale musí na ni být

brán zřetel, aby nedošlo k znemožnění výkonu povolání jedincům, kteří vedou odlišný soukromý nebo rodinný život, než většina populace (Tomšej, 2020).

Diskriminace z důvodu rasy a etnické příslušnosti

Etnický původ obsahuje kulturní, společenské či jazykové znaky, které se odrážejí z jeho kultury. Rasa je předem určena biologickými předpoklady, které ovlivňují, jak vypadáme. Rasismus je neproblematičtější oblastí z hlediska diskriminace vůbec. Rasová diskriminace má opravdu dlouho historii, a i přes všechny historické události, opatření nebo vývoj společnosti je rasismus stále mezi námi. Rasismus se objevuje ve všech zemích světa včetně České republiky, kde je tato diskriminace nejvíce spojena s Romskou komunitou (Tomšej, 2020).

Rasová diskriminace v pracovněprávních vztazích je ovlivňována především imigrací obyvatel, díky čemuž dochází k zaměstnávání různých skupin na území tuzemska. I zahraniční pracovníci se mohou dostat na vrcholové pozice a později řídit i vrcholový management, či firmu převést do zahraničí (Matějka, 2007). Při vybírání zaměstnanců je za diskriminaci rovněž považováno vznešení požadavku na určitou rasu, jak přímou či nepřímou cestou (Amstrong a kol., 2009).

Diskriminace z důvodu státní příslušnosti

Rasu či etnický původ si sami vybrat nemůžeme, stát ve kterém žijeme nebo žít chceme si ale vybrat můžeme (Tomšej, 2020). Proto rozlišujeme rasismus etnické a státní příslušnosti. Státní příslušnost je vztah mezi jedincem a zemí ve které žije. Vznikají mu určitá legislativní práva a povinnosti. Diskriminaci z důvodu státní příslušnosti dělíme na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace se v dnešní době na území Evropy téměř nevyskytuje. Pod nepřímou diskriminací z důvodu státní příslušnosti si můžeme představit zaměstnání, které je podmíněno požadavkem pobytu nebo určitou jazykovou znalostí pracovníka. Práva EU nařizují, aby žádný pracovník nebyl svou státní příslušností nijak znevýhodněn tzn. musí mu být umožněno vykovávat zaměstnání na území členských států, pobírat náležitou odměnu nebo mu musí být umožněno pracovní poměr ukončit za stejných podmínek jako příslušníkům daného státu (Štangová, 2014).

Diskriminace zdravotně postižených

Definice zdravotně postižených se dělí z hlediska definice pro účely diskriminace a pro účely sociálního zabezpečení. Z hlediska sociálního zabezpečení se jedná o definici na

základě, které jsou osobám vypláceny určité sociální dávky nebo vystavovány průkazy ZTP. Zdravotní postižení pro účely diskriminace můžeme definovat jako skupinu jedinců, kteří jsou zákonem určitým způsobem znevýhodňováni na pracovním trhu. Může se jednat o fyzické, psychické nebo mentální postižení, které přetrvává alespoň 1 rok. Nově Soudní dvůr Evropské unie definoval i obézní lidi jako diskriminační důvod tzn. může jít o znevýhodnění obézního zaměstnance se sníženou přizpůsobivostí (Tomšej, 2020).

Příkladem diskriminačního jednání z pohledu zaměstnavatele může být stanovení bezdůvodných požadavků pro výkon zaměstnání bez náležitého důvodu na rozdíl od požadavků, které jsou potřebné pro řádný výkon činnosti (Tomšej, 2020).

Na druhou stranu se v praxi může vyskytnou situace, kdy zaměstnavatel požaduje pro obsazení určité pozice osoby se zdravotním postižením a dochází tak k zneužívání státního rozpočtu, kdy si zaměstnavatel snižuje své platby o slevy související se zaměstnáváním zdravotně postižených osob (Tomšej, 2020).

S diskriminací souvisí i šikana. Šikana na pracovišti se projevuje formou obtěžování, mobbingem, bossingem nebo ve vzácných případech staffingem (Tomšej, 2020).

Obtěžování na pracovišti

Obtěžování je obecným pojmem a pokrývá několik druhů obtěžování na pracovišti. Pod pojmem obtěžování na pracovišti si můžeme představit obtěžování zaměstnance jiným spolupracovníkem v pracovní době, kdy mu toto obtěžování může znemožnit plnění pracovních povinností (Tomšej, 2020). Dle Tomšeje (2020, str. 117) „*pojmem obtěžování v obecné češtině znamená nevyžádané chování, které je dotčené osobě nepříjemné.*“

Obtěžování je zakotveno rovněž v Antidiskriminačním zákoně, kde je definováno jako jednání, které souvisí s některým diskriminačním důvodem a je postižené osobě značně nepříjemné. Pokud máme pochybnosti, zda se jedná o obtěžování musíme si říct, zda chování splňuje alespoň 1 ze 2 podmínek. První podmínkou je úmyslné chování za cílem vytvoření nepřátelského pracovního prostředí a pod druhou podmínkou si můžeme představit chování, kterým zaměstnavatel podněcuje splnění určitých podmínek za účelem omezení nebo nedoržení práv svých zaměstnanců (Tomšej, 2020).

Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování nebo – li sexuální harrasment (Vymětal, 2008). Sexuální harrasment dle Vymětala (2008, str. 173) „*je podle českého zákona nevítané, nevhodné nebo urážlivé chování, jež vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.*“ Právě sexuální obtěžování je nejvíce rozšířenou formou obtěžování na pracovišti. Dříve bylo toto obtěžování chápáno jako obtěžování převážně žen muži (Vymětal, 2008). V dnešní praxi ale dochází i k případům obtěžování mužů ženami, žen ženami a mužů muži. Je to dáno především příklady obtěžování z USA. V České republice naštěstí k těžkým formám sexuálního harrasmentu téměř nedochází (Tomšej, 2020).

Projevy sexuálního obtěžování se dělí na fyzické a verbální. Nejvíce rozšířené je právě verbální obtěžování pod kterým si můžeme představit dvojsmyslné vtipy, oplzlé narážky nebo také neopodstatněné výkřiky a poznámky na zevnějšek jedince. Fyzické obtěžování začíná osaháváním, hlazením a nevyžádanými doteky a může vést až k znásilnění (Vymětal, 2008).

Oběťmi sexuálního obtěžování bývají především nové ženy na pracovišti, které často ani sexuální obtěžování nenahlásí (Tomšej, 2020).

Mobbing

Pod mobbingem si většina lidí představí jakoukoli formu šikany na pracovišti. Jedná se o šikanu, znevýhodňování, obtěžování nebo jiné nepřijatelné chování na pracovišti, které trvá po delší dobu (Flader, 2022). Zásahu na prvních studiích mobbingu má švédský akademik Heinz Leymann, který definuje mobbing jako „*vyčerpávající chování, které u postižené osoby způsobuje duševní onemocnění.*“ (2009, str. 21 – přeloženo autorkou bakalářské práce)

Mobbing má obecně 4 fáze. V první fázi nastane nevyřešená rozepře či konflikt, která zvýhodní jednu stranu, která se následně stane mobberem. V druhé fázi dochází k šikaně jedince a podněcování ostatních kolegů, aby se k šikanátorovi přidali, příkladem je vyloučení oběti z kolektivu, pomluvy či oddělení kancelář od ostatních kolegů. Ke snížení výkonů dochází ve třetí fázi, kdy si toho často všimne zaměstnavatel, který ve většině případech není schopen vyřešit daný problém. Posledním krokem je výpověď šikanované osoby, která již nechce docházet do tohoto

pracovního prostředí. Často bývají šikanováni noví kolegové či méně psychicky odolné osoby (Tomšej, 2020).

Bossing

Šikana na pracovišti může nastat i ze strany zaměstnavatele, která je v praxi méně častá, ale mnohem více nebezpečná než mobbing. Zatímco mobbing je mezi kolegy zpravidla na stejné úrovni. Bossing je šikana podřízených, kdy často manažer rozdává nesmyslné úkoly, požadavky či normy a na základě jejich nesplnění ovlivňuje roční bonusy, prémie či výši platu. V praxi nalezneme i případy, kdy nadřízený určuje svým podřízeným, kdy čerpat zákonem stanovenou dovolenou a v jaké výši (Tomšej, 2020).

Staffing

Staffing je nejméně rozšířená forma šikany na pracovišti. Dochází k ní velmi zřídka a ve výjimečných případech. Jedná se o situace, kde podřízení převážně ve větších skupinách šikanují svého nadřízeného. Nejčastějším důvodem této šikany bývá nespokojenost s novým vedoucím, který je z jejich pohledu na tuto pozici moc mladý, nezkušený či jen nesympatický (Tomšej, 2020).

Aby došlo k zamezení jakékoli diskriminace nebo šikany hned v rámci přijímacího procesu musí být samotná inzerce pracovních nabídek formulována náležitým způsobem (Tomšej, 2020).

2.4 Inzerce pracovních nabídek

Inzerci pracovních nabídek zákon v České republice nijak speciálně neupravuje. Kde zaměstnavatel své pracovní nabídky inzeruje je tedy čistě na jeho uvážení, a proto má každý zaměstnavatel možnost volby. Nejčastěji využívané prostředky pro inzerci jsou různé pracovní portály, úřady práce, noviny, placená reklama v televizi, pracovní agentury nebo platforma LinkedIn. Zaměstnavatel má možnost náboru externích nebo interních zaměstnanců. Přednostní nábor interních zaměstnanců rovněž zákon nijak neupravuje, není tedy možné požadovat jakýkoli postih zaměstnavatele. Z hlediska inzerce ale zákon upravuje kritéria, která jsou jakýmkoli způsobem diskriminační nebo jsou podávána diskriminačním způsobem. Za diskriminaci se nepovažují např. kvalifikační požadavky a kompetence nebo požadavky, které bezprostředně souvisejí s řádným výkonem práce, které zaměstnavatel dokáže legitimně odůvodnit. Naopak za diskriminaci označujeme výběr uchazečů na základě věku, rasy nebo pohlaví. Za diskriminaci se rovněž

považuje nepřijetí zaměstnance z důvodu rodinného stavu, kde si např. zaměstnavatel záměrně nepřeje zaměstnávat osoby s dětmi do 8 let věku (Tomšej, 2020).

Rovné příležitosti

Zásadou rovných příležitostí je poskytnutí všem stejnou šanci. Nejedná se o dopřání všem všeho, ale aby měli všichni příležitost. V kontextu pracovních příležitostí se jedná o poskytnutí stejných pracovních pozic, podmínek nebo odměny všem ekonomicky aktivním jedincům, kteří jsou schopni práci vykonávat. Nejčastěji hovoříme o rovnosti mezi muži a ženami (Neščáková, 2012). K pozvolnému prosazování rovnosti mezi muži a ženami se používá pozitivní diskriminace, která je velmi spekulativní. Jedná se o přístup, který má ženám zajistit vyšší nebo vedoucí pozici ve firmě. Důsledkem této pozitivní diskriminace je nevhodné chování mužů či jejich odchod z firmy, tudíž negativní důsledky nese i sama firma. Ženskou a mužskou problematiku v České republice řeší i nevládní organizace, které se spíše zaměřují na prosazování ženských práv obecně (Šnýdrová, 2006).

2.5 Rovnost v odměňování žen a mužů

Zákoník práce v České republice zajišťuje právo na rovné odměňování všem zaměstnancům, jak mužům, tak i ženám. Rovné odměňování platí pro osoby zaměstnané i pro osoby samostatně výdělečně činné v kontextu stejné práce za stejnou odměnu. Dle Havelkové (2007, str. 72) se „*stejnou prací rozumí výkon téže profese (například účetní, lékař/lékařka, uklízeč/uklízečka), a to i kdyby se pro muže a ženy používalo rozdílné pojmenování (letuška/steward)*.“ Subjekt, který je povinný rovně odměňovat je právě zaměstnavatel, jak u individuálních smluv, tak i u jednostranných aktů. V rovném odměňování působí i stát, který je jako zaměstnavatel také povinen rovně odměňovat (Havelková, 2007).

Gender pay gap

Gender pay gap je ukazatel používaný Evropskou unií, jehož cílem je poukázat na nerovnost mezi muži a ženami v odměňování a zároveň tuto nerovnost eliminovat. Tento ukazatel se zpravidla během let nijak výrazně neodlišuje. Konkrétně v České republice nerovnost v odměňování dosahuje nejvyšších čísel v Evropě (Tetřevová a kol., 2022). Například v roce 2020 ukazatel GPG dosahoval 16,4 % (Eurostat, 2022). Tento výsledek je vysoko nad průměrem Evropské unie, který činí 3,4 % (Tetřevová a kol., 2022). Příčiny vysokého ukazatele GPG mohou být různé. Mezi nejčastější příčiny řadíme

vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu. Jedním z důvodů vysokého GPG v České republice jsou také přežitky a stereotypy z komunistického režimu (Tomšej, 2020).

Následující tabulka zobrazuje mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v České republice pro roky 2020, 2021 a první čtvrtletí 2022.

Tabulka 2: Mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v České republice

Období	Muži		Ženy	
	medián mezd v Kč	index mediánu mezd SOPR=100	medián mezd v Kč	index mediánu mezd SOPR=100
2020 1. čtvrtletí / Q1	32 113	106,5	27 083	107,6
2. čtvrtletí / Q2	31 816	100,4	26 985	102,0
3. čtvrtletí / Q3	33 723	105,2	29 287	108,1
4. čtvrtletí / Q4	35 436	105,1	30 773	108,1
2021 1. čtvrtletí / Q1	32 140	100,1	27 530	101,6
2. čtvrtletí / Q2	34 564	108,6	30 116	111,6
3. čtvrtletí / Q3	35 146	104,2	30 485	104,1
4. čtvrtletí / Q4	36 874	104,1	31 790	103,3
2022 1. čtvrtletí / Q1	34 362	106,9	29 262	106,3

Zdroj: Český statistický úřad (2022)

2.6 Soudní spory spojené s diskriminací

Domáhání se spravedlnosti právní a soudní cestou je v pracovněprávních vztazích zaměstnancům umožněno za určitých podmínek, které stanovuje zákon. Jedna z podmínek je znevýhodnění zaměstnance vůči jinému zaměstnanci na stejné úrovni a se stejnou kvalifikací. Jedná se tzv. o porovnání s komparátorem, který má stejné postavení, a tudíž může být s daným zaměstnancem srovnán, není tedy možné porovnávat dva nebo více pracovníků na jiných pozicích. Druhou podmínkou je diskriminační důvod. Diskriminační důvody blíže specifikuje antidiskriminační zákon, konkrétně se jedná o diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního stavu, náboženského vyznání, víry, světového názoru a v případě členských států EU i státní příslušnosti. Tento diskriminační důvod musí být přímo dokázán a nesmí být o něm žádné pochybnosti, jelikož v několika případech se nemusí jednat přímo o diskriminaci, ale o porušení zásady rovnosti. Třetím a poslední podmínka je absence ospravedlnění, kdy dochází k nerovnému zacházení bez odůvodnění a je tudíž považováno za diskriminaci (Tomšej, 2022).

Soudních sporů ohledně diskriminace v České republice moc není, a to i v případech diskriminace mimo pracovní prostředí. Hlavním důvodem absence těchto sporů je především strach zaměstnanců či jedinců z nákladů, které během soudního procesu vznikají, ať už se jedná o právního zástupce nebo dalších poplatky. Dalším důvodem je nízká znalost soudního práva a jistý strach, zda má zaměstnanec vůbec nějakou šanci vyhrát, jelikož v současné době nejsou zaměstnanci ani jednotlivé osoby mimo pracovní prostředí dostatečně informovány o svých možnostech při vymáhání odškodnění v důsledku diskriminace soudní cestou. Kdyby došlo k posílení vzdělanosti v této oblasti mohli bychom zaznamenat vzestup těchto soudních sporů (Tomšej, 2020).

V případě, kdy zaměstnanec soudní proces vyhraje má nárok na tři způsoby vypořádání. První možnost je povinnost zaměstnavatele ukončit diskriminaci vůči zaměstnanci a případně odstranit způsobené škody. Druhá možnost je veřejná omluva ze strany zaměstnavatele nebo třetí možností je úhrada peněžité kompenzace zaměstnanci (Tomšej, 2020).

2.7 Nástroje a techniky pro eliminaci diskriminace

S diskriminací a rovností se potýkají již děti na základních školách, kde mohou být např. utlačováni ve třídách nebo ve školních skupinkách a kolektivech. Právě ve škole žáci nabývají vědomostí, které souvisejí s rovností a tolerancí lidských práv, a proto je důležité ve školách nastavit spravedlivé prostředí, kde mají všichni žáci pocit, že pracují společně a dovedou se navzájem jeden od druhého učit a zároveň jeden druhého vnímají jako rovnocenné členy kolektivu nebo týmu (Zajda, 2022). Žáci jsou ovlivňováni rodiči a prostředím ve kterém vyrůstají. Pališková (2019, str. 84) uvádí že „*hlavní iniciativu by proto měly převzít vzdělávací instituce, a to na všech úrovních vzdělávání.*“ V důsledku toho by se vzdělávací instituce kromě vytváření vhodného prostředí měla více zabývat vzděláváním v oblasti rovnosti a odstranění horizontální a vertikální segregace (Pališková, 2019).

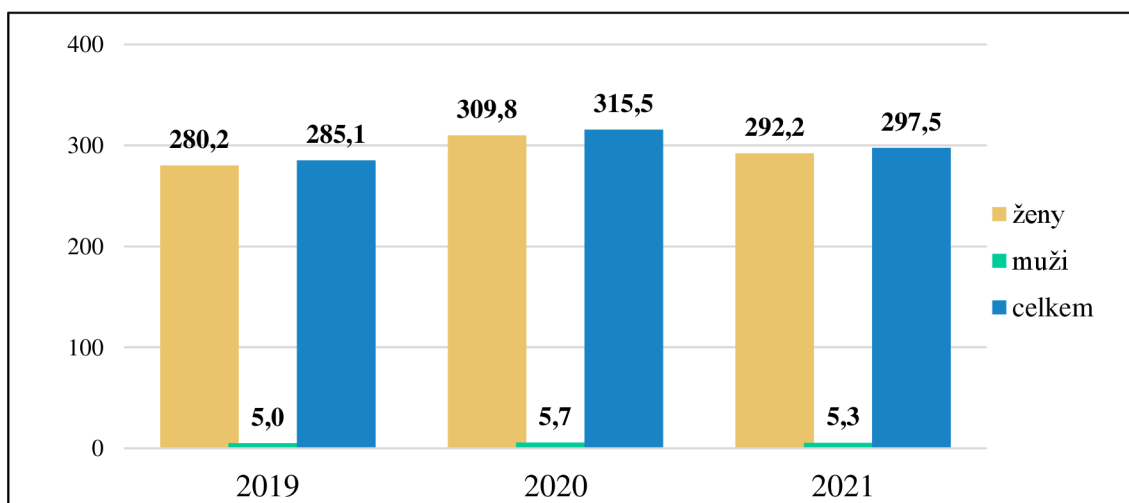
Rovné příležitosti a postavení normalizuje i např. filmový průmysl prostřednictvím pohádek a filmů, které vyobrazují hlavní hrdiny nebo postavy, které se na první pohled mohou jevit jako netradiční nebo se liší od stereotypních jedinců např. soužití homosexuálních párů nebo více rasově odlišných postav (Pališková 2019).

Dle Pališkové (2019, str. 84) „*horizontální segregace významně souvisí se vzděláním – s oborem studia.* Proto je velmi důležité, aby se škola zaměřila na podporu dívek a chlapců ve vzdělávání v oborech, které nejsou pro jejich pohlaví typické. Může se jednat o podporu vzdělávání dívek v elektrotechnických oborech. V důsledku tohoto opatření nemusí docházet k vyšší koncentraci žen na pozicích, které jsou finančně podhodnoceny (Pališková 2019).

Vertikální segregace souvisí s postavením žen na vyšších pozicích ve firmě. S tímto souvisí již výše zmiňovaný pojem skleněný strop, který ženám brání v postupu na další vyšší pracovní pozice. Řešením může být tzv. pozitivní diskriminace, která stanovuje určité povinné zastoupení žen v top managementu nebo na vysokých pracovních pozicích (Pališková 2019).

Dalším problémem, který omezuje především ženy je mateřská a rodičovská dovolená, která ovlivňuje jejich kariéru. Návrat po mateřské dovolené je velmi obtížný v důsledku dlouhé doby mimo pracovní prostředí kvůli dlouhé mateřské dovolené. Čas mimo pracovní prostředí ovlivňuje znalosti a dovednosti, které jsou pro výkon práce potřeba. Řešením tohoto problému může být zkrácení doby na mateřské, větší zapojení otců do mateřských a rodinných povinností nebo snaha o inzerci více zkrácených úvazků. V období Covid-19 a po jeho skončení došlo k rozmachu pracovních nabídek, které umožňují práci z domova formou home office, která je pro rodiče na mateřské dovolené velmi flexibilní volbou, protože lépe umožňuje sladění soukromého a pracovního života (Palíšková 2019).

Graf 1: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v ČR v tis.



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022) - vlastní grafické zpracování

3 Cíl a metodika

Zaměření výzkumu je dáno samotným tématem bakalářské práce, které se zabývá diskriminací na trhu práce. Teoretické poznatky ohledně diskriminace na pracovním trhu byly podrobněji rozebrány v přehledu řešené problematiky, ke kterému byly využity zdroje jako jsou knihy, články v časopisech nebo odborné výzkumy, které jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Od tohoto tématu se odvíjí i samotný cíl práce, kterým je analýza současného stavu diskriminace na trhu práce a navržení možných opatření směřujících k snížení diskriminace. K dosažení cíle byly využity výzkumné otázky, z kterých byly následně formulovány hypotézy. Na základě výsledků výzkumu byly stanovené hypotézy ověřovány pomocí statistických metod.

Konkrétně se jedná o tyto výzkumné otázky:

- Dochází na pracovním trhu k větší diskriminaci žen?
- Jaké jsou nejčastější typy diskriminace, se kterými se zaměstnanci na trhu práce setkávají?
- Jsou starší pracovníci častěji vystaveni diskriminaci než mladší pracovníci?
- Jaký je současný stav diskriminace na základě rasy?
- Mohou mít diskriminační důvody za následek nepřijetí do zaměstnání?

Na základě těchto výzkumných otázek byly formulovány tyto konkrétní hypotézy:

Hypotéza 1 – Na trhu práce zažívají diskriminaci častěji ženy než muži

Hypotéza 2 – Věk jako důvod diskriminace je na trhu práce častější než diskriminace na základě rasy

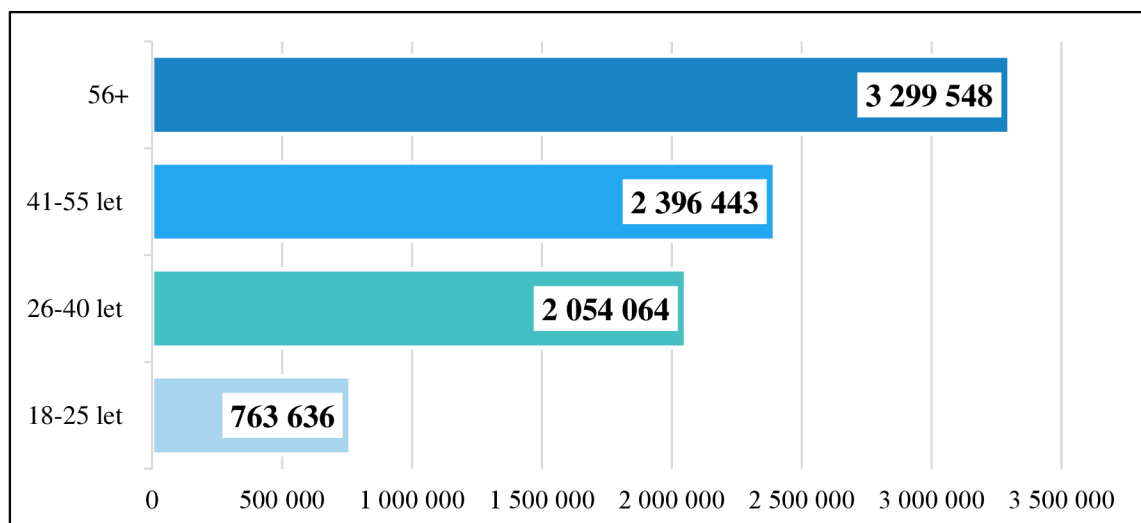
Hypotéza 3 – Při výkonu práce se vyskytuje diskriminace častěji než při přijímání do zaměstnání

Hypotéza 1 byla formulována na základě několika důvodů. Jedním z nich jsou genderové předsudky a stereotypy, které navzdory dosavadním opatřením převládají. Dalším a hlavním důvodem je rozdíl v odměňování žen a mužů, kde tento rozdíl zobrazuje ukazatel gender pay gap, který v roce 2021 v rámci Evropské unie průměrně činil 12,7 % (Eurostat, 2023). Česká republika je v tomto roce nadprůměrná s 15 % (Eurostat, 2023). Mezi uchazeči o zaměstnání převládali v roce 2021 osoby ve věku 55–59 let (Český statistický úřad, 2021). Na základě těchto údajů by bylo možné se domnívat, že věk

bude častým důvodem diskriminace, ale na druhou stranu mnoho zaměstnavatelů preferuje stabilitu, zkušenosti nebo budují celkovou image firmy, která cílí na trvalou udržitelnost a péči o stále zaměstnance. Co se týče rasové diskriminace, tak v České republice je všeobecně známým faktem diskriminace Romů. Hypotéza č. 3 byla stanovena na základě různých aspektů. Na pracovišti se zaměstnanci mohou setkat s jakoukoli formou diskriminace. Na druhou stranu s těmito diskriminačními důvody se mohou jedinci setkat i v jiných situacích, ale na pracovišti navíc může docházet i k sexuálnímu obtěžování, mobbingu či bossingu, který se např. při vyhledávání pracovních příležitostí nevykazuje.

Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí kvantitativního výzkumu, který byl zvolen z důvodu objektivity, která se opírá o číselné údaje, která jsou shromažďována systematickým způsobem, což snižuje možnost případného zkreslení dat. Dalším důvodem byla např. efektivita, která spočívá v snížení finančních nákladů a času na výzkum díky analýze a sběru dat pomocí softwaru. Jako metoda sběru dat byla zvolena metoda dotazování pomocí dotazníkového šetření, které bylo zajištěno prostřednictvím online dotazníkového nástroje Survio. Distribuce a vyplňování dotazníku probíhalo v období ledna a února 2023. Respondenti byli osloveni prostřednictvím sociálních sítí a vlastních kontaktů autorky bakalářské práce bez ohledu na ekonomickou, sociální nebo pracovní situaci. Do výzkumu spadali respondenti v následující věkové struktuře.

Graf 2: Struktura obyvatel České republiky dle věku - 2021



Zdroj: Český statistický úřad (2021) - vlastní grafické zpracování

Pro následné vyhodnocení získaných dat byly využity statistické metody včetně základní popisné statistiky, která byla využita k charakterizaci souboru dat. Pro posouzení statistické významnosti byl využit statistický test chí-kvadrát na základě porovnávání očekávaných četností s četnostmi získanými.

Dotazník

Dle Tahala (2022) je dotazník výzkumný nástroj, který se používá pro sběr dat. Jedná se o oblíbený a v praxi často využívaný nástroj, který je nákladově efektivní a umožňuje anonymitu respondentů. Obvykle se skládá z otázek, které mají od respondentů získat konkrétní informace. Právě správné sestavení otázek a dotazníku je klíčové pro eliminování chyb, kterých se respondenti mohou dopustit při zadávání svých odpovědí. Zpravidla se jedná o několik pravidel jako sestavování jednoduchých otázek, které musí pochopit každý respondent bez ohledu na jeho vzdělání, s tímto zároveň souvisí i užívání jednoduchého slovníku a jednovýznamových slov (Kozel a kol., 2011). V rámci dotazníku rozlišujeme druhy otázek– uzavřené, otevřené a polouzavřené. Uzavřené otázky jsou ty, u kterých jsou určeny varianty odpovědí, které se nesmí navzájem překrývat. Otevřené otázky naopak žádné varianty odpovědí nenabízí a umožňují respondentům odpovídat dle jejich vlastního uvážení. Kompromisem mezi uzavřenými a otevřenými otázkami jsou otázky polouzavřené, které obsahují jak stanovené varianty, tak i možnost volné odpovědi (Kozel, 2006).

Chí-kvadrát

Jedná se o statistický test, který se používá k testování nezávislosti dvou proměnných. Konkrétně porovnává počty pozorovaných četností s očekávanými četnostmi. Pro použití tohoto testu se sestaví tabulka s kategoriemi proměnných a počty pozorovaných četností v každé kategorii (Chromý, 2014). Následně jsou vypočteny očekávané hodnoty, které jsou založeny na předpokladu platnosti nulové hypotézy, tedy kdyby byly proměnné zcela nezávislé. Pokud je hodnota chí-kvadrát statistiky vyšší, než kritická hodnota určená podle stupňů volnosti na hladině určené významnosti dojdeme k závěru, že pozorované četnosti se statisticky významně liší od očekávaných četností a můžeme zamítnout nulovou hypotézu ve prospěch alternativní (Rabušic a kol., 2019).

3.1 Charakteristika respondentů výzkumu

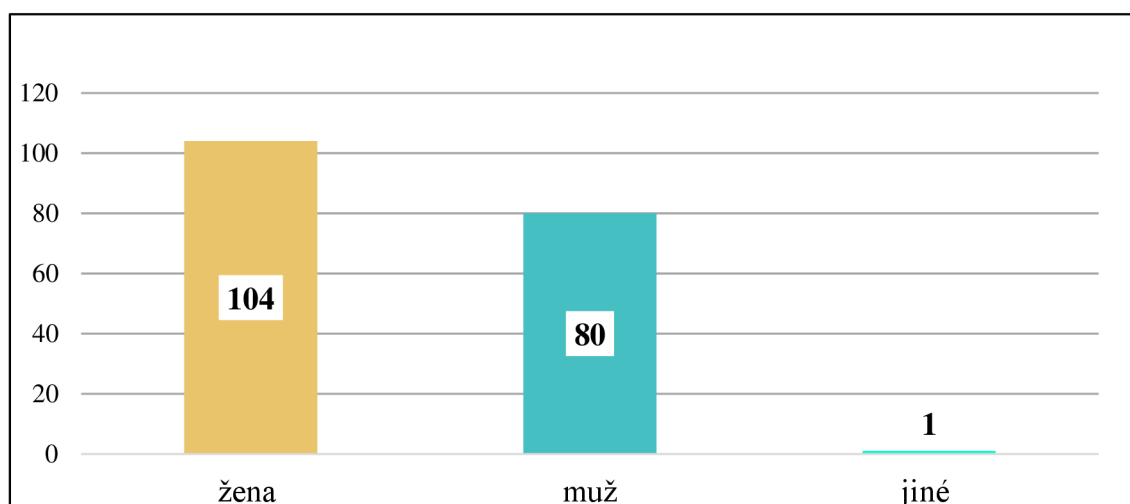
Dotazník vytvořený pro účely tohoto výzkumu byl distribuován pomocí sociálních sítí a vlastních kontaktů autorky bakalářské práce během ledna a února 2023, jak již bylo zmíněno výše. Dotazník lze nalézt v Příloze 1. Celkem si odkaz s dotazníkem zobrazilo 220 osob. Z uvedeného počtu osob dotazník vyplnilo 185 respondentů, přičemž všechny odpovědi byly vhodné k vyhodnocení. Celková úspěšnost vyplňování dosáhla 84,4 %. Dotazník se skládá celkem z 16 otázek. Jedná se především o otázky uzavřené s výjimkou otázek č. 3,4,5,16, které jsou polouzavřené a dávají respondentům možnost vyjádření i když nevybrali žádnou možnost ze seznamu. V dotazníku se nachází i otázky, které jsou závislé na předchozích odpovědích dotazovaných, jedná se o tzn. logickou strukturu dotazníku. Otázky, které jsou položeny každému respondentovi jsou označeny čísly 1,3,4,5,6,10,11,12,13,14,15,16.

Pro bližší charakteristiku dotazovaných respondentů byly zvoleny kritéria pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a pracovní odvětví.

Pohlaví

Dotazník vyplnilo konkrétně 104 žen a 80 mužů a pouze 1 respondent při výběru pohlaví zvolil možnost jiné.

Graf 3: Počet respondentů dle pohlaví

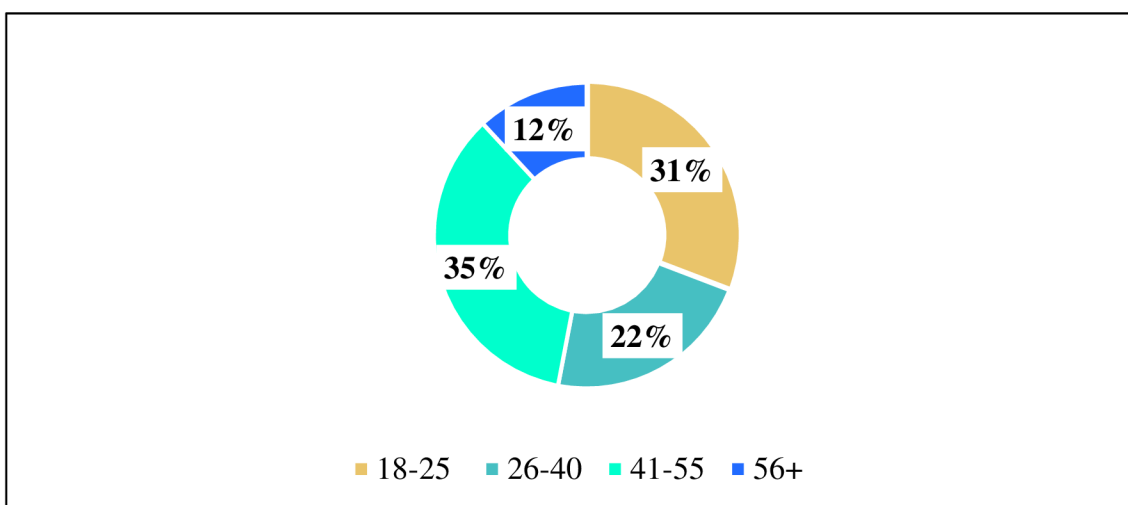


Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Věková struktura respondentů

Ve 4 věkových rozmezích je nejvíce zastoupena skupina respondentů ve věku 41-55 let konkrétně se jedná o 35,1 % (z toho 40 žen, 24 mužů, 1 jiné) naopak nejméně zastoupenou skupinou je věkové rozmezí 56 a více let, kde jde o 11,9 % (4 ženy a 18 mužů). Mezi těmito dvěma skupinami jsou i další věkové kategorie 18-25 let a 26-40 let, které jsou zastoupeny v 30,8 % (37 žen, 20 mužů) a 22,2 % (23 žen, 18 mužů).

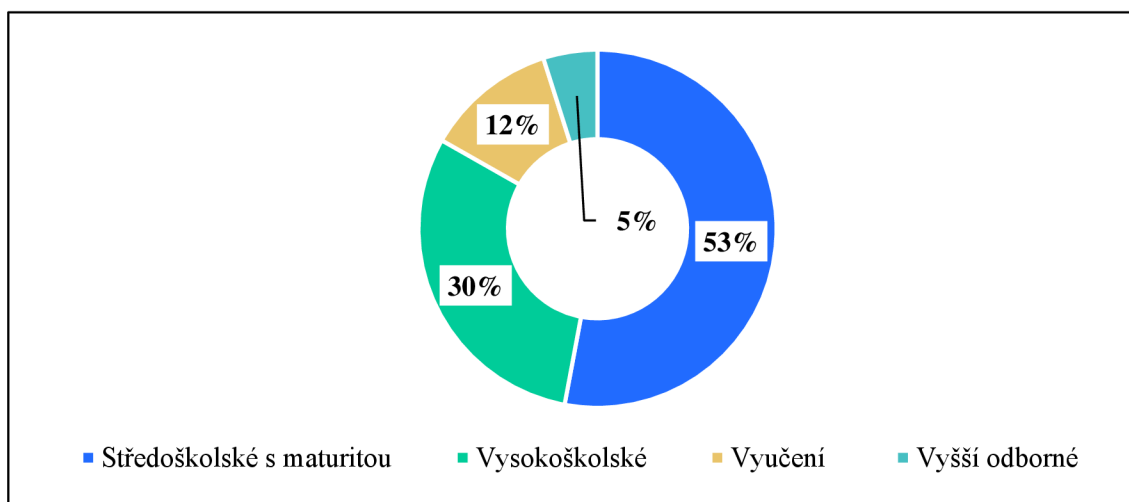
Graf 4: Věkové zastoupení respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Kromě těchto dvou rozdělení respondentů bylo použito i kritérium nejvyššího dosaženého vzdělání a kritérium pracovního odvětví ve kterém se dotazovaní respondenti pohybují. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 30,3 % respondentů (25 žen, 30 mužů, 1 jiné). Středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou mělo 53 % respondentů (z toho 58 žen a 40 mužů), jde tedy o nejpočetnější skupinu z hlediska dosaženého vzdělání. Vyučení dosáhlo 11,9 % (16 žen, 6 mužů), vyšší odborné vzdělání je v tomto výzkumu zastoupeno pouhými 4,9 % (5 žen, 4 muži). Základní vzdělání nemá žádný z dotazovaných respondentů.

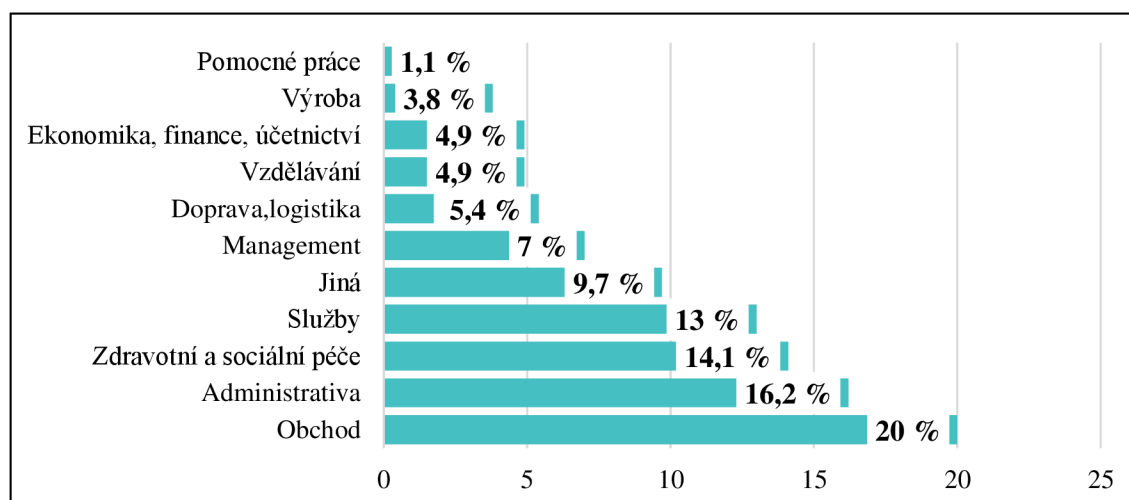
Graf 5: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Nejvíce dotazovaných pracuje v odvětví obchodu, jedná se o 20 % všech (13 žen, 24 mužů). Na druhé příčce je oddělení administrativy s 16,2 % (23 žen, 6 mužů a 1 jiné) dále pak zdravotní a sociální péče 14,1 % (24 žen a 2 muži). Četná skupina je i skupina respondentů pracujících ve službách 13 % (16 žen, 8 mužů). Možnost jiné zvolilo 9,7 % respondentů, kdy nejčastějším pracovním odvětvím jsou informační technologie (5 mužů) a povolání technik (5 mužů). Status studenta uvedli 4 respondenti (z toho 1 žena a 3 muži).

Graf 6: Zaměstnání respondentů



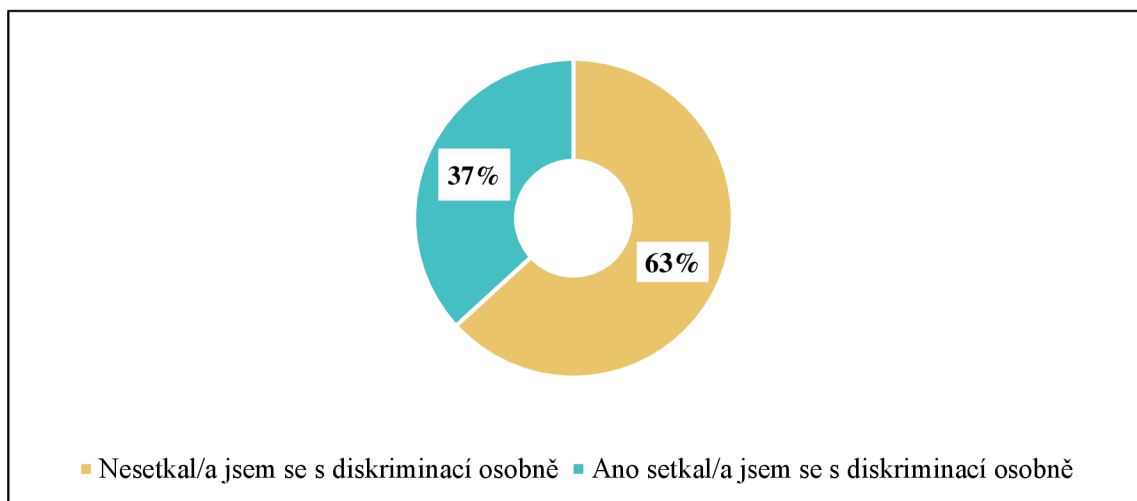
Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

4 Výsledky výzkumu a jejich diskuse

Zkušenost respondentů s diskriminací

Respondentům byly položeny 2 základní otázky a to, zda se s diskriminací vůbec setkali, ať už osobně nebo byli diskriminačního jednání svědky. Z grafu č. 7 je patrné, že se s diskriminací osobně setkalo 36,8 % všech dotazovaných. Konkrétně se jedná o 41 žen, 26 mužů a 1 jiné pohlaví. Nejvíce se s diskriminací osobně setkali respondenti ve věku 18-25 let a zároveň ve věku 41-55 let. Tito respondenti nejčastěji pracují v odvětví administrativy a služeb.

Graf 7: Osobní zkušenost respondentů s diskriminací



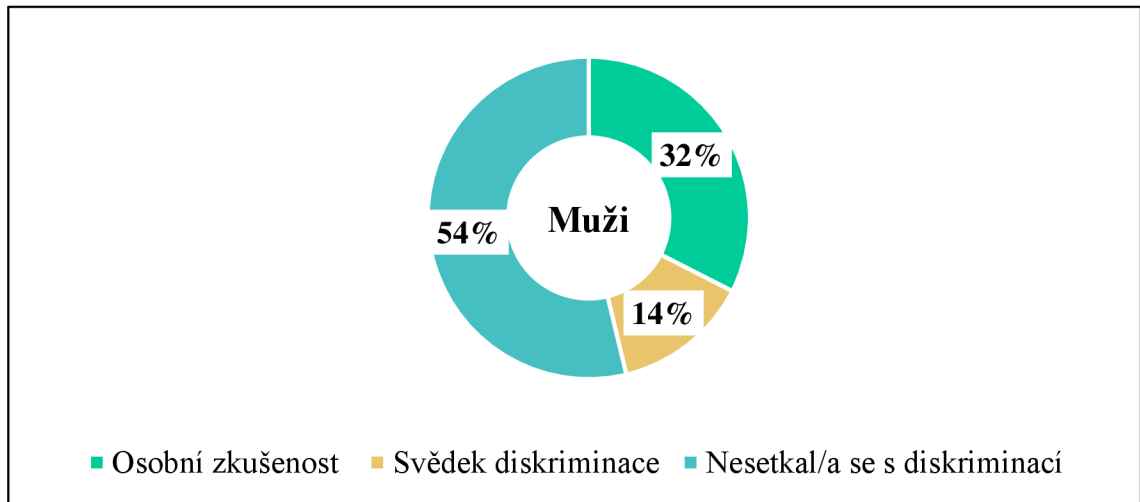
Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

S diskriminací se naopak osobně nesetkalo 63,2 % všech dotazovaných respondentů. Jde převážně o dotazované ve věku 41-55 let, kdy jde o 27 žen a 16 mužů, kteří pracují opět v administrativě nebo službách. Hned za tímto odvětvím byl dle výzkumu management. S diskriminací alespoň jako svědek se setkalo 14,6 % všech dotazovaných.

Lze tedy říct, že s diskriminací se setkalo 51,4 % ze všech respondentů ať už osobně či jako svědek a 48,6 % dotazovaných se s diskriminací nesetkalo v žádné formě. Výsledkem tedy je, že polovina osob, kteří se pohybují na pracovním trhu se alespoň jednou za život mohla setkat s diskriminačním jednáním.

Diskriminace dle pohlaví

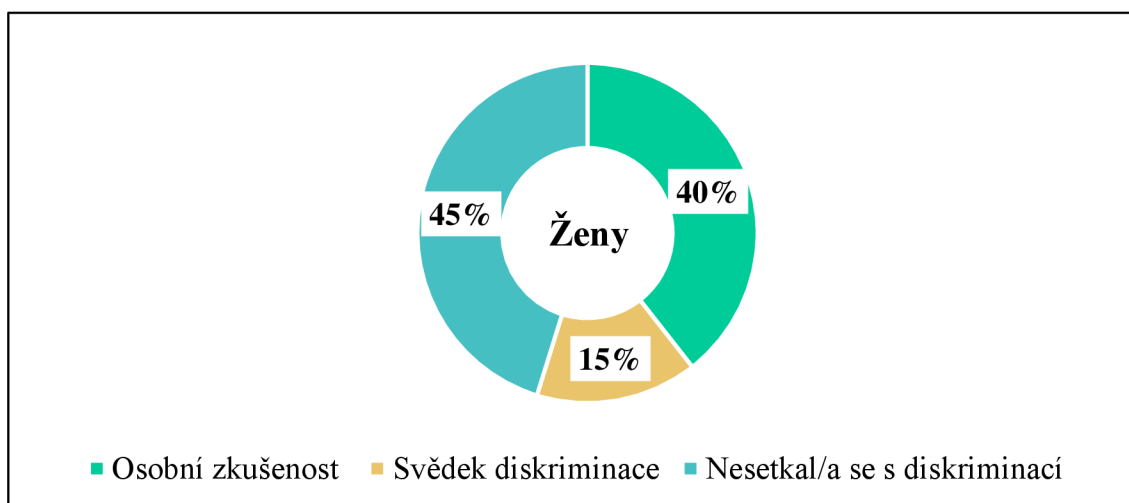
Graf 8: Zkušenost s diskriminací dle pohlaví – muži



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Graf č. 8 graficky znázorňuje zkušenost s diskriminací z pohledu mužů, kteří se dle tohoto výzkumu s diskriminací setkali osobně či jako svědci. Osobně se s diskriminačním jednáním setkalo 32 % dotazovaných mužů, zatímco svědkem diskriminace bylo pouze 14 %. Pro porovnání s dalšími pohlavími slouží graf č. 9, který zobrazuje zkušenost s diskriminací z pohledu žen. Pouze jeden respondent zvolil možnost jiné, a proto nelze porovnávat s ostatními respondenty stejného pohlaví.

Graf 9: Zkušenost s diskriminací dle pohlaví – ženy



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

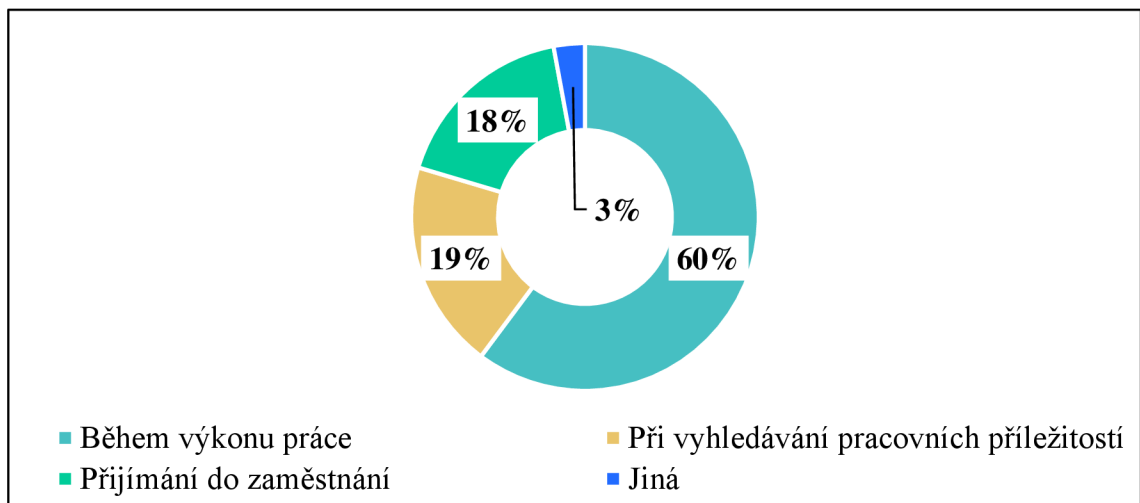
Graf č. 9 naopak znázorňuje, že ženy se s osobní diskriminací setkávají častěji než muži, v tomto výzkumu se jedná o 40 % žen. Co se týče svědectví diskriminačního jednání, obě pohlaví se pohybují mezi 14–15 %, jedná se tedy o velmi podobný výsledek. Naopak procento dotazovaných žen, které se s diskriminací nikdy nesetkaly je o 9 % nižší než u mužského pohlaví, tzn. že muži se mohou zpravidla s diskriminací setkávají méně než ženy.

Ženy, které se setkávají s diskriminací nejčastěji se pohybují ve věkovém rozmezí 41-55 let a konkrétně tyto ženy mají ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou a nejčastěji pracují v administrativě nebo obchodu. Naopak muži, kteří čelí diskriminaci nejvíce, jsou ve věku 18-25 let a těsně za touto skupinou je skupina mužů ve věku 41-55 let jako u žen. Tito diskriminovaní muži nejčastěji pracují ve výrobě, managementu a mají zpravidla také středoškolské vzdělání s maturitou či vzdělání vysokoškolské.

Diskriminace a konkrétní situace

K posouzení, v jaké situaci se diskriminační chování a jednání může objevovat nejčastěji byla zvolena možnost výběru. Konkrétně se jedná o situace při vyhledávání pracovních příležitostí, např. inzerce pracovních nabídek, poté přijímání do zaměstnání, kde se budoucí zaměstnavatel může dotazovat na otázky s diskriminačním kontextem nebo na otázky na které nemá ze zákona právo. Další situace je samotný výkon práce, kdy se může jednat např. o vyčleňování z pracovního kolektivu a respondentům je rovněž umožněno uvést i jinou situaci, jedná se tedy o polouzavřenou otázku.

Graf 10: Diskriminační situace



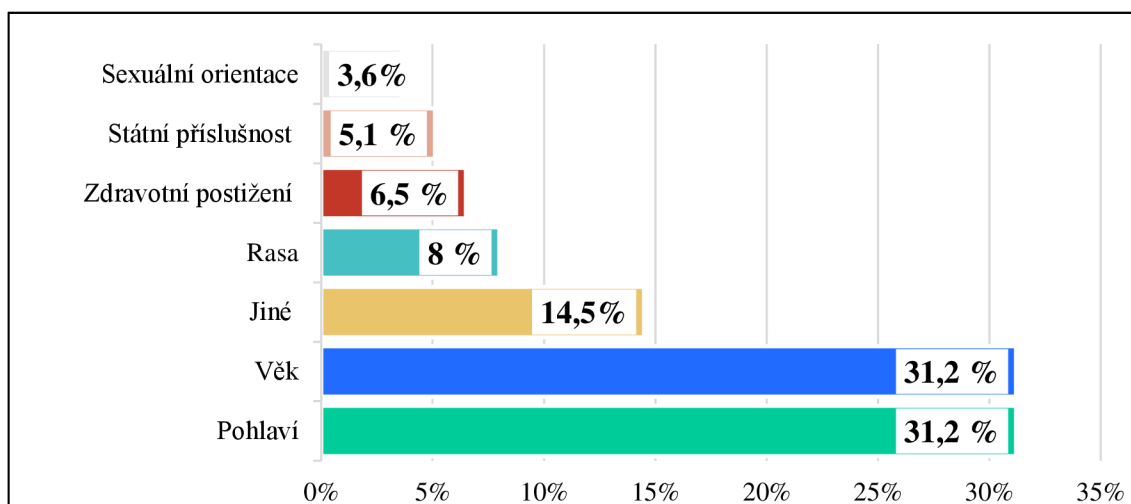
Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Během výkonu práce se s diskriminací setkalo 60 % všech dotazovaných respondentů, lze tedy říct, že diskriminace a nevhodné zacházení se často objevuje právě během samotného výkonu pracovních činností. 19 % uvedlo, že se s diskriminací setkali ještě před přijímáním do zaměstnání, tedy při vyhledávání pracovních příležitostí. Při samotném přijímání do zaměstnání zažilo diskriminaci 18 % dotazovaných a pouze 3 % respondentů uvedla jinou situaci. Konkrétně uvedli situace jako jmenování do vyšších funkcí nebo při odchodu z dosavadního zaměstnání.

Důvody diskriminace

Velice zajímavou výzkumnou otázkou jsou možné důvody diskriminace, kde byla respondentům udělena možnost výběru mezi pohlavím, věkem, rasou, zdravotním postižením, státní příslušností, sexuální orientací a jiné.

Graf 11: Důvody diskriminace



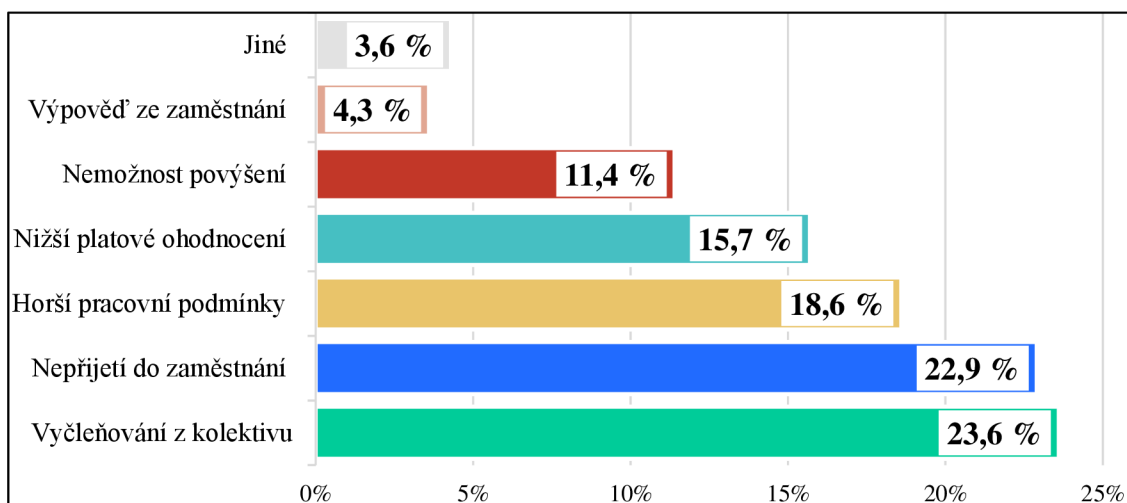
Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Jak vyplývá z předchozího grafu, nejčastějším možným důvodem diskriminačního chování je dle všech dotazovaných respondentů pohlaví, které zvolilo 31,2 % všech dotazovaných respondentů. Stejně procento tedy opět 31,2 % respondentů uvedlo, že za důvod jejich negativní zkušenosti považují věk. 14,5 % využilo možnost polouzavřené otázky a vyjádřili vlastní důvody, nejčastěji respondenti uvedli vzhled nebo jakákoli estetická odlišnost společně s tetováním či piercingem, osobní sympatie či jejich samotné jméno. Velice častým důvodem je dle respondentů také zároveň vzdělání, což může být sporný výsledek, protože nemůžeme určit, zda zaměstnavatel správně požadoval určitou úroveň vzdělání či pracovní zkušenosti, které jsou nutné a potřebné k výkonu určitých pracovních činností. Dalšími důvody jsou dle respondentů rodinné situace jako dlouhodobé onemocnění vlastních dětí, zdravotní postižení rodinných příslušníků či možné budoucí těhotenství. Rasa jako potenciální důvod diskriminace je respondenty zvolena z 8 %, zdravotní postižení 6,5 %, státní příslušnost 5,1 % a sexuální orientace 3,6 %.

Projevy diskriminace na pracovišti

Pokud diskriminace v určitých situacích a z jakýchkoliv důvodů nastala je nutné zjistit, jak se tato diskriminace projevovala v pracovním životě respondentů. Byla zvolena opět polouzavřená otázka, kde byla možnost výběru mezi různými situacemi, které bývají v praxi nejčastější. Konkrétně se jedná o vyčleňování z pracovního kolektivu, které může být spojeno i s různými druhy šikany jako je např. mobbing, bossing či staffing. Nepřijetí do zaměstnání na základě diskriminačních důvodů, horší pracovní podmínky, nižší platové ohodnocení např. pracovníků se stejnou klasifikací na stejné pozici, zne-možnění povýšení či kariérního růstu z diskriminačních důvodů a neoprávněná výpověď ze zaměstnání.

Graf 12: Projevy diskriminace na pracovišti



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

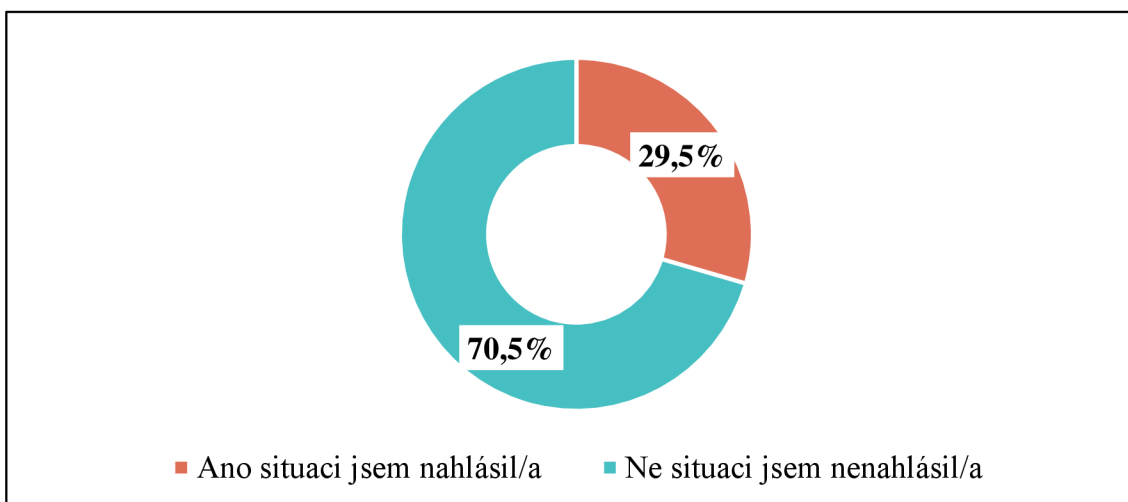
Nejčastěji se dotazovaní respondenti potýkali s vyčleňováním z pracovního kolektivu, tuto možnost zvolilo 24 % dotazovaných. Důvodem může být pracovní kolektiv, který může diskriminovat či šikanovat určitého jedince nebo určitou skupinu, např. nově přichozí zaměstnance, absolventy nebo věkově starší spolupracovníky. Na pracovišti se rovněž objevují různé podoby šikany, ať už se jedná o mobbing, bossing nebo ve vzácném případě staffing. 23 % respondentů nebylo přijato do zaměstnání z diskriminačních důvodů. Horší pracovní podmínky zažilo 19 % všech dotazovaných, tam se může jednat např. o delegování nesmyslných úkolů apod. 16 % respondentů uvedlo, že kvůli diskriminaci nedosáhli patřičného platového ohodnocení. 11 % respondentů narazilo na diskriminaci při kariérním postupu a povýšení. Výpověď ze zaměstnání z diskriminačních

důvodů uvedla 4 % dotazovaných. Možnost jiné zvolila rovněž 4 % dotazovaných, kde uvedli situace jako je výše zmiňovaný bossing, nadhodnocování nově příchozích zaměstnanců, ponižování ze strany spolupracovníků a nadřízeného, neoprávněné zákazy, a dokonce i horší chování k ženám a mužům.

Nahlášení a následné řešení diskriminačního jednání

Aktivní řešení diskriminačního jednání nebo jakéhokoliv neoprávněného jednání může být velmi citlivým tématem, mnoho jedinců tyto situace nemusí nahlásit např. ze strachu nebo si zkrátka myslí, že toto jednání je v pořádku a nemá se tedy cenu dožadovat spravedlnosti. Tento výzkum se zaměřil i na to, kolik respondentů danou situaci aktivně řešilo a jaké řešení vyplynulo, a zároveň, které důvody vedly respondenty k ignorování takové situace.

Graf 13: Nahlášení diskriminace

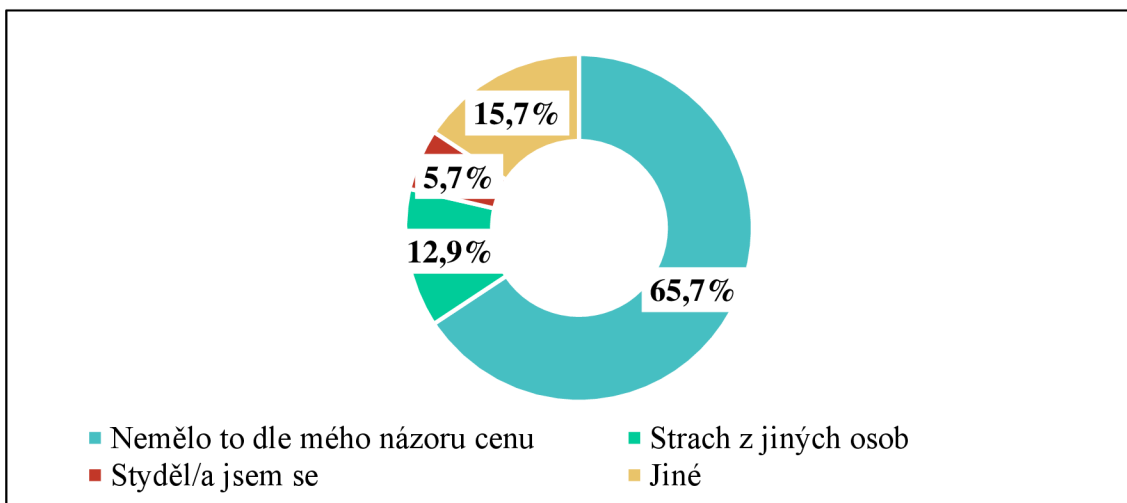


Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Z grafu č. 13 je patrné, že většina dotazovaných respondentů diskriminační chování, jednání nikdy nenahlásila nadřízenému či jinému oprávněnému subjektu, konkrétně se jedná o 70,5 % všech dotazovaných. Pouhých 29,5 % diskriminaci nahlásilo a trvalo na jejím vyřešení.

A právě 70,5 % dotazovaným byla položena otázka proč danou situaci nenahlásili.

Graf 14: Důvod nenahlášení diskriminační situace

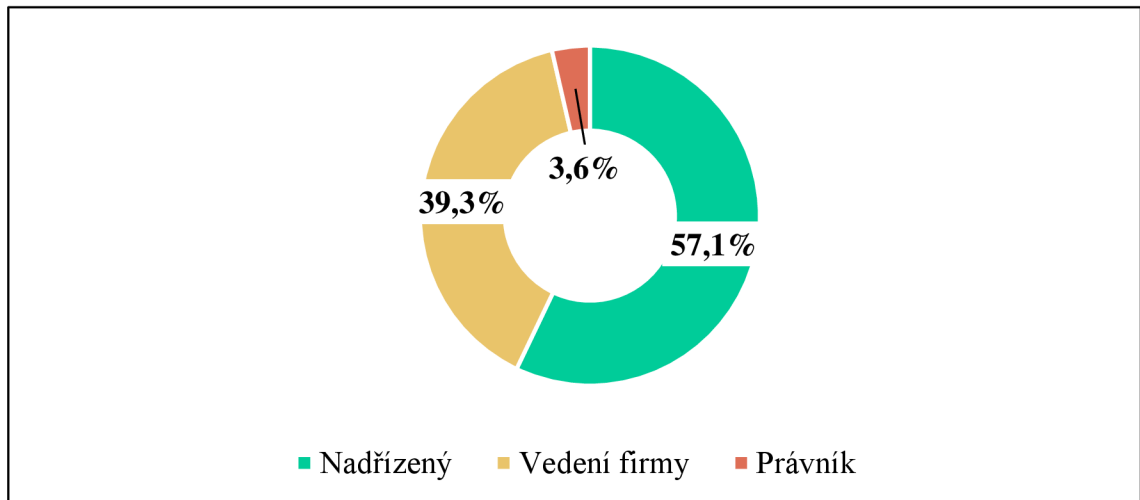


Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Z grafu č. 14 je patrné, že respondenti diskriminační chování nenahlásili, protože to nemělo dle jejich názoru cenu, tuto odpověď zvolilo 65,7 % dotazovaných. Toto procento výrazně převažuje ostatní důvody, proč respondenti situaci neřešili. Důvodem může být např. to že se nemuselo jednat o ně samotné, ale např. o kolegy, pocit, že by to stejně nikdo neřešil nebo zkrátka vyhýbání se případných konfliktů na pracovišti. Důvod, proč to nemělo dle jejich názorů cenu může být jakýkoli. Nejméně respondentů tj. 5,7 % se stydělo danou situaci nahlásit. 12,9 % dotazovaných mělo strach neoprávněné jednání nahlásit. Tyto obavy mohou být např. před kolegy nebo samotným vedoucím. Možnosti jiné využilo 15,7 % dotazovaných, kde se nejvíce opakovaly odpovědi jako nedostatečná kompetence, výhrůžky ze strany zaměstnavatele nebo se zde vyskytla i diskriminace ze strany generálního ředitele, kde by byla dle respondenta stížnost zcela bezvýznamná. Jeden respondent uvedl, že diskriminační otázky ve firmě řeší stejní lidé, kteří je způsobují.

Pokud respondenti situaci nahlásili je na místě znát subjekt s kterým danou problematiku řešili.

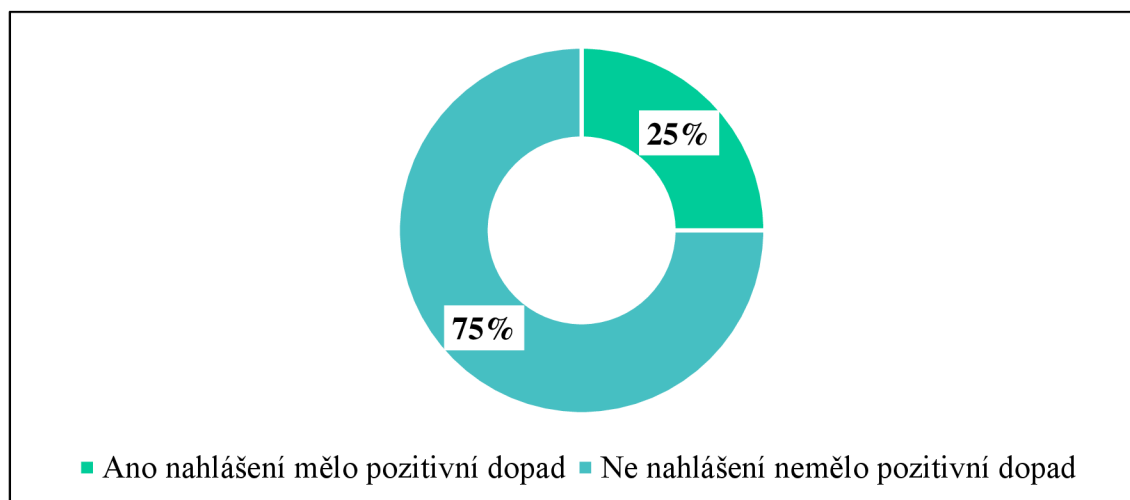
Graf 15: Kompetentní osoba při řešení diskriminace



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Většina respondentů, konkrétně 57,1 % řešilo situaci s nadřízeným pracovníkem např. manažerem. Stížnost přímo k vedení organizace podalo 39,3 % dotazovaných respondentů. Právní cestu využilo pouhých 3,6 % a soudní cestu nezvolil žádný respondent tohoto výzkumu, obecně je známo, že na tuzemském trhu práce nejsou soudní spory ohledně diskriminace časté a jsou spíše výjimkou na rozdíl od Spojených států amerických, kde jsou tyto diskriminační soudní spory mnohem častější.

Graf 16: Pozitivní dopad řešení diskriminace



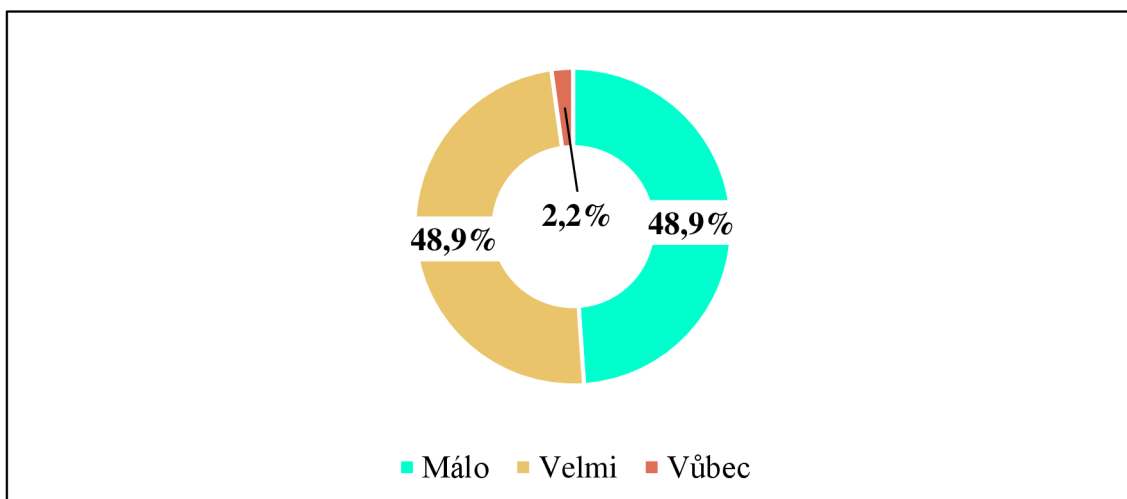
Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Pokud se respondenti rozhodli dané chování nahlásit neohledně na to jakému subjektu, očekávají určité řešení daného problému. Mnohdy i přes snahu problém řešit nemělo oznámení nepřipustného jednání pozitivní dopad. Až 75 % dotazovaných respondentů uvedlo, že řešení nemělo žádný pozitivní dopad a pouhých 25 % uvedlo, že jim nahlášení situace pomohlo a mělo pozitivní dopady na jejich pracovní život. Toto může být velké pochybení ze strany zaměstnavatele nebo jiného oprávněného subjektu.

Obecné vnímání diskriminace

Na závěr dotazníku bylo cílem zjistit, jak všichni dotazovaní vnímají současný stav diskriminace na trhu práce a zda by přivítali určitá opatření od zaměstnavatelů ve formě vzdělávání o diskriminaci, šikaně a dalších problémů na pracovišti. Graf č. 17 potvrzuje, že naprostá většina, přesněji všichni dotazovaní kromě 2,2 % si myslí, že je diskriminace ve společnosti a na trhu práce rozšířena. 48,9 % považují diskriminaci za velmi rozšířenou a stejné procento respondentů považuje diskriminaci za rozšířenou v malém měřítku. Tento ukazatel udává, že diskriminace je v dnešní době stále vnímána, a i více než se na první pohled může zdát.

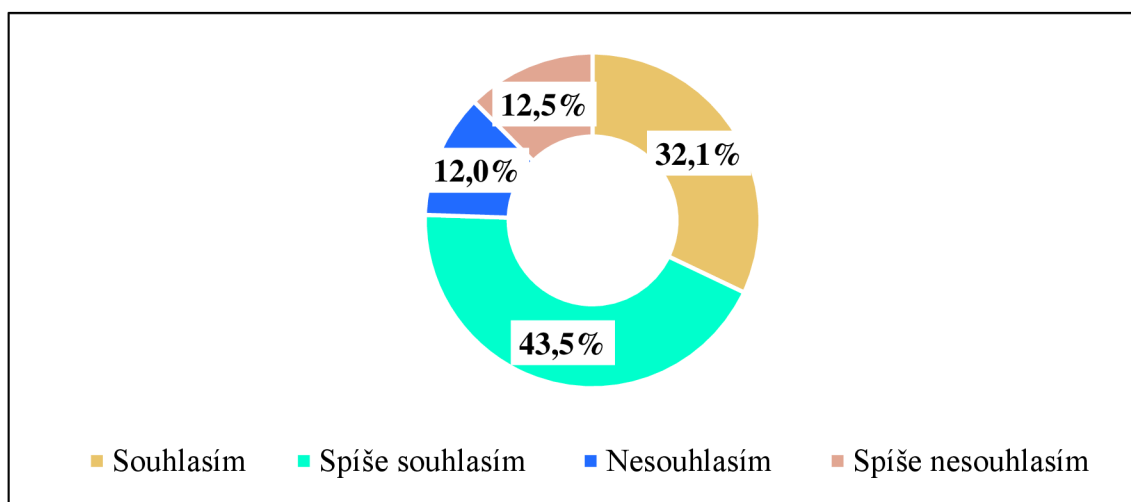
Graf 17: Rozšíření diskriminace dle respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

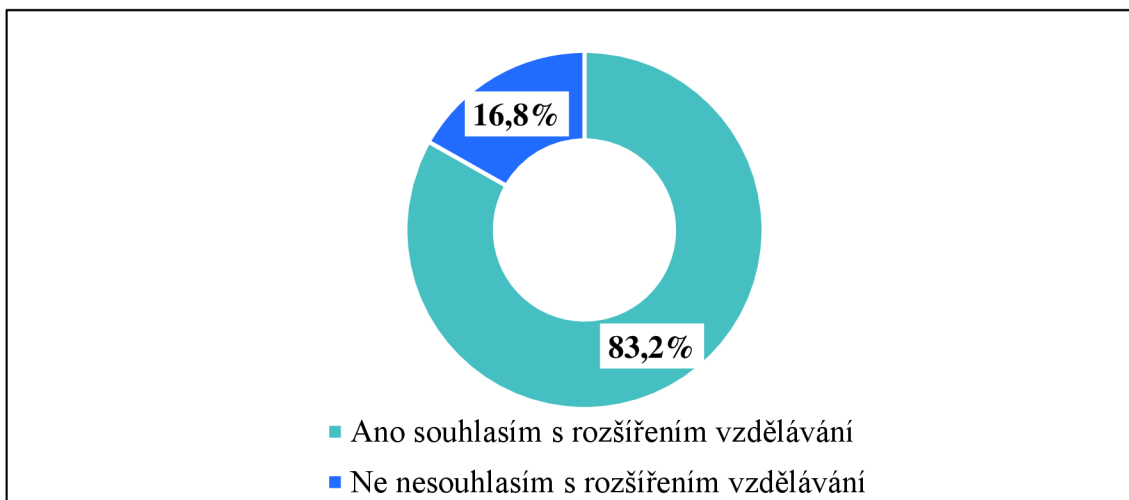
Názor respondentů na diskriminaci žen na trhu práce bylo předmětem otázky - „Jsou dle Vašeho názoru diskriminované více ženy než muži? Graf č. 18 přináší odpovědi na tuto otázku. 43,5 % dotazovaných respondentů spíše souhlasí s názorem, že v dnešní společnosti jsou diskriminované více ženy než muži. S tímto názorem zcela souhlasí 32,1 % dotazovaných. Naopak s tímto názorem zcela nesouhlasí 12,0 % nebo spíše nesouhlasí 12,5 % respondentů. Lze tedy říct, že větší diskriminace žen je oběma pohlavími vnímána.

Graf 18: Pohled dotazovaných na větší diskriminaci žen



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Graf 19: Názor respondentů na rozšíření vzdělávání ohledně diskriminace



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

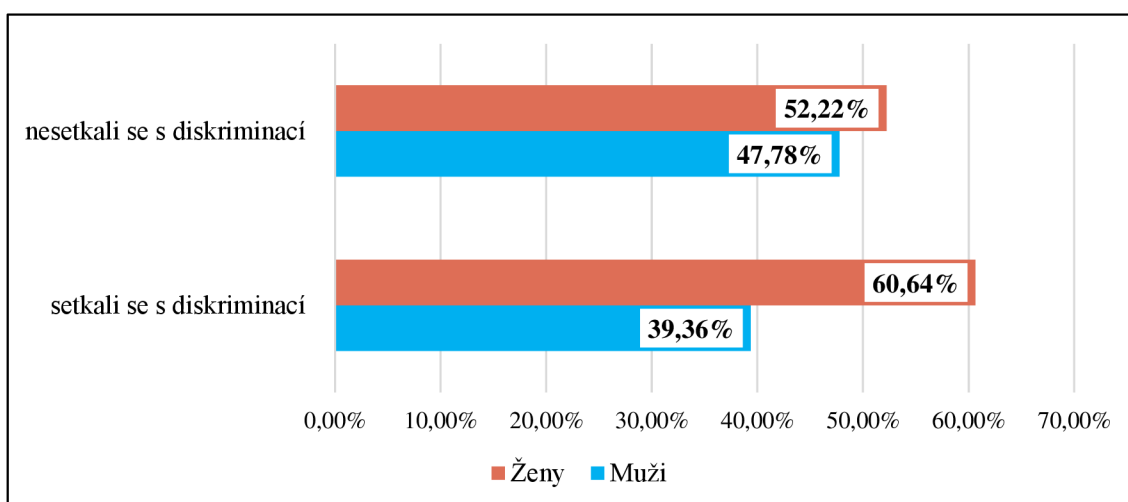
Závěr výzkumu rovněž zkoumá názor respondentů na rozšíření vzdělávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na téma diskriminace, jejich dopadů a možnostech, jak se jí bránit. Naprostá většina dotazovaných si myslí, že by zaměstnavatelé měli své zaměstnance o diskriminaci a všech věcí, které s ní souvisí více vzdělávat. Konkrétně by tuto změnu uvítalo 83,2 %, dotazovaných naopak pouhých 16,8 % respondentů nesouhlasí s dalším vzděláváním na téma diskriminace.

4.1 Statistická analýza

Tato část je věnována statistické analýze získaných dat z provedeného výzkumu. Všechny stanové hypotézy byly ověřeny pomocí statistických metod, které jsou popsány v metodice práce.

Hypotéza 1 – Na trhu práce zažívají diskriminaci častěji ženy než muži. V rámci tohoto výzkumu bylo zjištěno, že s diskriminací se setkalo celkem 95 respondentů, z toho 57 žen a 37 mužů a 1 respondent zvolil jiné pohlaví. V rámci statistického testování významnosti nebyl na kategorii jiné pohlaví brán zřetel, jelikož by výsledky nebyly dostatečně reprezentativní. Celkový počet respondentů je tedy 184. Z toho se 94 z nich setkalo s diskriminací a 90 z nich se s diskriminací nesetkalo v žádné formě. Následující data zobrazují, kolik mužů a žen se s diskriminací setkalo a nesetkalo.

Graf 20: Ženy a muži – setkání s diskriminací



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

V rámci testování statistické významnosti byla ověřována hypotéza, zda existuje statisticky významný rozdíl v diskriminaci mezi muži a ženami. Pro toto ověření byla sestavena nulová hypotéza H_0 a hypotéza alternativní H_A .

H_0 – Neexistuje žádný statisticky významný rozdíl v diskriminaci mezi muži a ženami

H_A – Existuje statisticky významný rozdíl v diskriminaci mezi muži a ženami.

Pro toto ověření byl použit test nezávislosti χ^2 (chí-kvadrát). Tento test se používá pro ověřování, zda existuje vztah mezi dvěma nebo více kategoriemi. V tomto případě jsou

kategorie pohlaví a setkání se s diskriminací. Test byl proveden s použitím dvoustranné hypotézy a vypočítána byla hodnota P (pravděpodobnost), která udává pravděpodobnost, že by se pozorované rozdíly mohly vyskytnout náhodně, kdyby hypotéza o nulovém rozdílu byla skutečná. Pokud je P hodnota menší než stanovená hladina významnosti, je to považováno za statisticky významné a nulová hypotéza se zamítá. Tato hypotéza je testována na základě těchto skutečně pozorovaných hodnot:

Tabulka 3: Skutečné hodnoty – H1

Pohlaví	Diskriminováni	Nediskriminováni
Ženy	57	47
Muži	37	43

Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

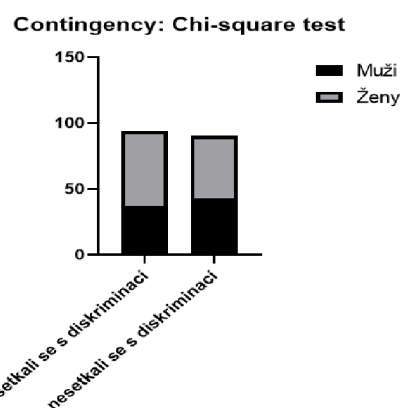
Výsledky testu byly následující:

Testová statistika – 1,325

Stupně volnosti – 1

P hodnota – 0,2497

Hladina významnosti – 0,05



Zdroj: Vlastní zpracování

$P > 0,05$ – To znamená, že není dostatek důkazů pro zamítnutí nulové hypotézy o tom, že neexistuje žádný rozdíl v diskriminaci mezi muži a ženami, i když výsledky výzkumu ukázaly, že procento žen, které se setkaly s diskriminací, bylo vyšší než procento mužů. Důvodem může být to, že statistické údaje tohoto výzkumu mohly být ovlivněny i dalšími faktory jako je např. socioekonomický status.

Za účelem ověření **hypotézy 2** – Věk jako důvod diskriminace je na trhu práce častější než diskriminace na základě rasy. Respondenti tohoto výzkumu uvedli, že se na trhu práce setkali s různými důvody diskriminace, konkrétně se jednalo o 138 výskytů diskriminace na základě různých důvodů.

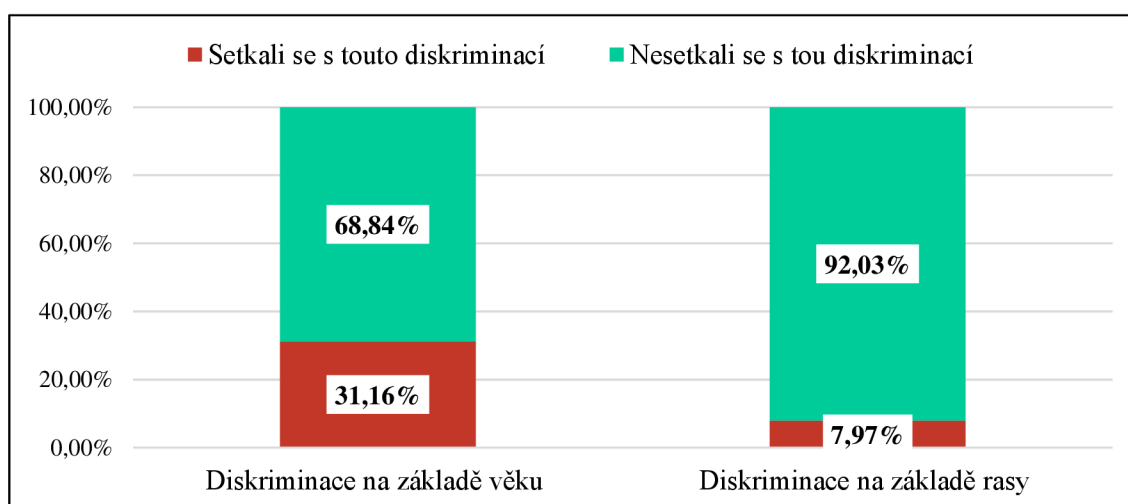
Tabulka 4: Počet výskytů diskriminačních důvodů

Důvod diskriminace	Počet výskytů
Věk	43
Pohlaví	43
Jiné	20
Rasa	11
Zdravotní postižení	9
Státní příslušnost	7
Sexuální orientace	5

Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní zpracování

Ověřování hypotézy bylo zaměřeno konkrétně na věk a rasu jako diskriminační důvod. V tomto výzkumu bylo prokázáno, že diskriminace na základě věku je častější než diskriminace na základě rasy.

Graf 21 Rasa a věk jako důvod diskriminace:



Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Ze všech případů diskriminace se s diskriminací na základě věku setkalo 31,16 % dotazovaných, naopak s rasovou diskriminací se setkalo pouhých 7,97 % ze všech případů diskriminace. Pro ověření statistické významnosti byl použit rovněž test chí-kvadrát. Rovněž na základě nulové a alternativní hypotézy.

H0 – Na trhu práce neexistují statisticky významné rozdíly mezi rasovou a věkovou diskriminací

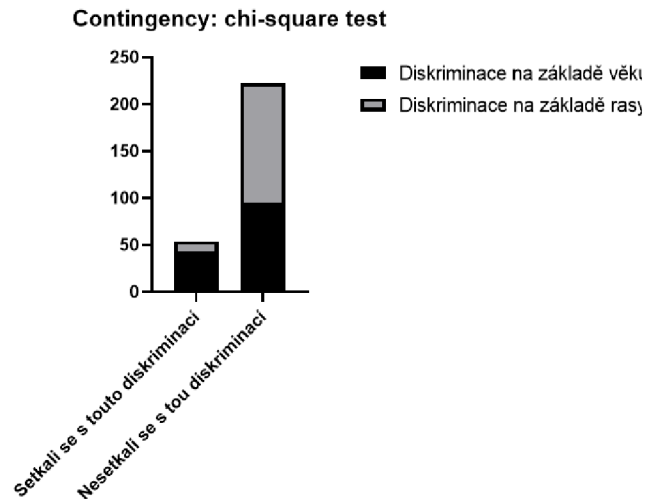
HA – Na trhu práce existují statisticky významné rozdíly mezi rasovou a věkovou diskriminací

Testová statistika – 23,576

P hodnota – <0,0001

Stupně volnosti – 1

Hladina významnosti – 0,05



Zdroj: Vlastní zpracování

P hodnota <0,05 z toho důvodu byla zamítnuta nulová hypotéza ve prospěch hypotézy alternativní a je tedy možné tvrdit, že na trhu práce existují statisticky významné rozdíly mezi rasovou a věkovou diskriminací. V rámci konkrétního výzkumu byla i diskriminace na základě věku častější než rasová. Hypotéza 2 tedy byla na základě statistických analýz potvrzena.

Hypotéza 3 - Při výkonu práce se vyskytuje diskriminace častěji než při přijímání do zaměstnání. Data, která ukazuje následující tabulka zobrazují výskyt jednotlivých situací během, kterých došlo dle dotazovaných k diskriminaci.

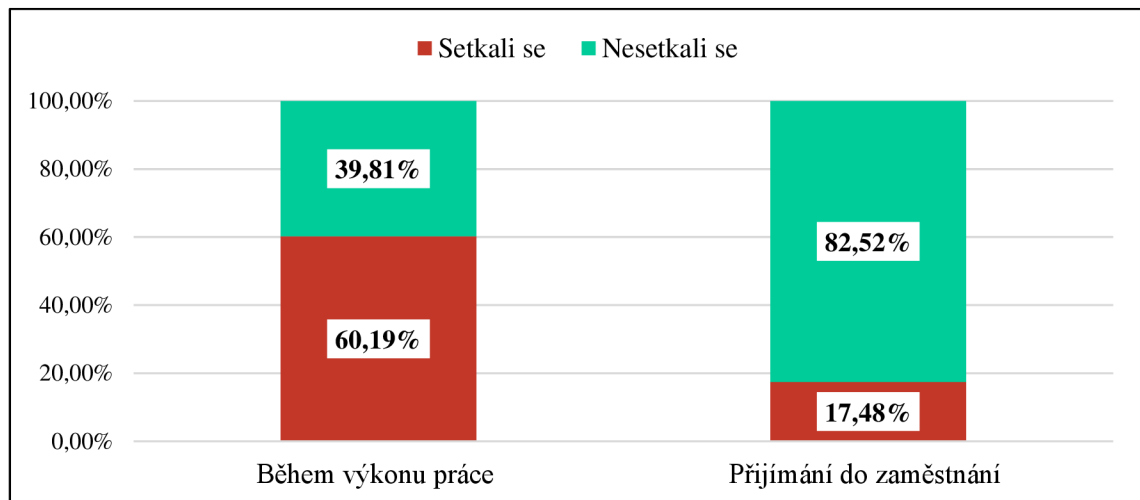
Tabulka 5: Diskriminační situace – počet výskytů

Diskriminační situace	Počet výskytů
Vyhledávání pracovních příležitostí	20
Přijímání do zaměstnání	18
Během výkonu práce	62
Jiná	3

Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Dotazovaní uvedli celkem 103 situací ve kterých se setkali s diskriminací. Konkrétně během výkonu práce nastalo 60,19 % diskriminačních situací. Naopak diskriminace při přijímání do zaměstnání nastala během pouhých 17,48 % situací.

Graf 22: Diskriminace během výkonu práce a při přijímání do zaměstnání

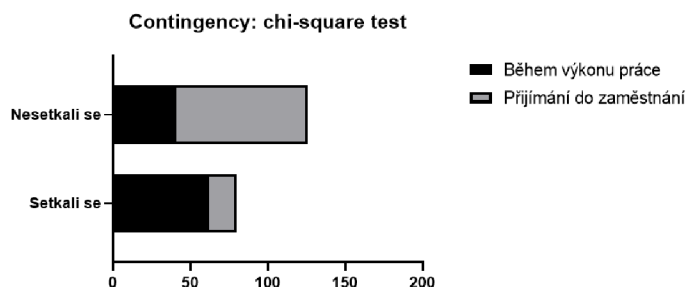


Zdroj: Vlastní výzkum a vlastní grafické zpracování

Pro testování této hypotézy byl využit chí-kvadrát na základě nulové a alternativní hypotézy:

H₀– Na trhu práce neexistují statisticky významné rozdíly mezi diskriminací během výkonu práce a diskriminací během přijímání do zaměstnání

H_A – Na trhu práce existují statisticky významné rozdíly mezi diskriminací během výkonu práce a diskriminací během přijímání do zaměstnání



Testová statistika – 39,565

P hodnota - <0,0001

Stupně volnosti – 1

Hladina významnosti – 0,05

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě srovnání p-hodnoty bylo zjištěno, že existuje dostatek důkazů pro zamítnutí nulové hypotézy a lze tedy tvrdit, že na trhu práce existují statisticky významné rozdíly mezi diskriminací během výkonu práce a diskriminací během přijímání do zaměstnání. Tuto hypotézu podpořil i tento samotný výzkum, kde se diskriminace během výkonu pracovních činností vyskytovala mnohem častěji. Hypotéza 3 byla na základě statistických analýz potvrzena.

5 Diskuse

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou současného stavu diskriminace na trhu práce, přičemž se výzkumné otázky zaměřovaly na problematiku diskriminace na pracovním trhu a jejich cílem bylo získat informace o rozsahu a povaze diskriminace a případných nerovnostech, kterým jsou někteří lidé vystaveni v zaměstnání.

Výzkumné výsledky naznačují, že diskriminace na trhu práce je stále významným problémem a v tomto konkrétním výzkumu se s ní setkala polovina dotazovaných. Analýza získaných dat dále ukázala, že existuje několik diskriminačních důvodů, se kterými se na pracovišti zaměstnanci mohou setkat, jedná se např. o genderovou diskriminaci, ageismus, diskriminaci na základě zdravotního postižení nebo o diskriminaci na základě estetické odlišnosti a osobních sympatií.

V průzkumu se objevila genderová diskriminace což znamená, že určitá skupina jedinců může být nadále diskriminována na základě pohlaví nebo genderové identity a mohou být považováni za méně cenné nebo jim může být odepřena možnost k rovným příležitostem. Diskriminaci genderové identity potvrzuje i průzkum Evropské agentury pro základní práva z roku 2020, který ukázal, že v rámci EU dochází i k častější diskriminaci lidí v LGBTI komunitě. Navzdory tomu, že na hladině statistické významnosti nebyla potvrzena hypotéza, že ženy jsou na trhu práce diskriminovány častěji než muži, genderová diskriminace stále existuje a konkrétně v tomto průzkumu byly ženy z hlediska diskriminace dokonce tím postiženějším pohlavím. Je tedy důležité pokračovat v průzkumech k zajištění rovných příležitostí pro všechny a aby se minimalizovalo riziko tolerování této diskriminace. Důvodem zamítnutí hypotézy mohl být omezený rozsah výzkumu nebo také potencionálně se zlepšující situace v důsledku větší podpory rovnosti a diverzity v mnoha společnostech.

Ageismus jako forma diskriminace, která se týká věku může zahrnovat stereotypy a předsudky vůči jedincům na základě jejich věku. To může ovlivnit jejich schopnost získat nebo udržet stávající pracovní pozici. V průzkumu bylo zjištěno, že věk je významným faktorem, který může ovlivnit zaměstnání a kariéru jednotlivců. Hypotéza o tom, že věk je častěji diskriminačním důvodem, než rasa byla potvrzena. S věkovou diskriminací se setkalo nejvíce jednotlivců ve věku 56 a více let, dále pak jedinci ve věku 41-55 let. Věk byl společně s pohlavím považován za nejčastější diskriminační důvod, zatímco rasa byla uvedena pouze v 8 % případů. To, že diskriminace na základě věku se

stále vyskytuje potvrzuje i výzkum Ministerstva práce a sociálních věcí ČR z roku 2021, který ukázal, že diskriminace je stále běžným problémem v ČR, zejména se týká právě lidí na základě jejich věku. K minimalizaci rizika věkové diskriminace by mohly pomoci vzdělávací programy za účelem zvýšení povědomí o této problematice, kterou by konkrétně respondenti tohoto výzkumu uvítali.

Pokud již k diskriminaci na pracovním trhu dojde existují různé situace, při kterých se tato diskriminace může vyskytnout. V průzkumu se podařilo prokázat, že diskriminace se vyskytuje častěji během výkonu práce, což je velmi důležitý poznatek, který může mít vážné důsledky pro jednotlivce i pro celou společnost. Tato diskriminace může totiž vést k vyloučení jedinců z pracovního procesu, k narušení jejich kariéry a k omezení jejich možností se uplatnit v různých profesích. Problematiku šikany na pracovišti zkoumá i studie Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study z roku 2019. Ta zjistila, že šikana na pracovišti má i negativní dopad na zdraví zaměstnanců a, že je důležité provádět opatření k prevenci a řešení této problematiky. V tomto případě je rovněž možné zavést vzdělávací procesy, které by zaměstnance a zaměstnavatele seznamovaly s jejich právy a povinnostmi, které jim ukládají právní předpisy před diskriminací na pracovišti. V konečném důsledku je důležité, aby byly pododktnuty určité kroky k další prevenci diskriminace na pracovišti a aby se diskriminace řešila včas a efektivně, jelikož se zároveň v rámci tohoto výzkumu podařilo zjistit, že diskriminace není v mnoha případech vůbec nahlášena nebo nemá žádný pozitivní dopad na řešení.

Celkové výzkumné výsledky ukazují, že diskriminace na trhu práce není jen jednorázovým problémem, ale stále se vyskytujícím jevem. Přestože byly zaznamenány pokroky v boji proti diskriminaci, existují stále oblasti, kde jsou jedinci vystaveni nerovnosti a diskriminaci na základě různých faktorů. Výsledky práce mají praktické důsledky pro zlepšení situace na trhu práce. Je nezbytné provádět osvětu a informovat zaměstnavatele o negativních důsledcích diskriminace na trhu práce a vyzývat je k nastavení objektivních a transparentních kritérií pro výběr zaměstnanců. Je také důležité zvyšovat povědomí o diskriminaci mezi pracovníky a poskytovat podporu a ochranu obětem diskriminace. Tato bakalářská práce se potýká rovněž s omezením v důsledku analýzy na základě dostupných dat, které nemohly zahrnout všechny možné faktory ovlivňující diskriminaci na trhu práce. Další výzkum by se mohl zaměřit na další faktory této problematiky, například vliv dovedností a sociálního původu na diskriminaci v zaměstnání.

6 Návrh možných opatření směřující k snížení diskriminace

Diskriminace na trhu práce je rozšířeným problémem, který má negativní dopad na společnost jako celek. Proto je důležité přijmout určitá opatření, která by mohla snížit výskyt diskriminace a zlepšit situaci na trhu práce.

Jedním z možných opatření, které by mohlo přispět k řešení této problematiky je tzv. whistleblowing. Whistleblowing je založen na oznamování nelegálních, neetických či diskriminačních praktik v organizaci zainteresovaným subjektům. Toto oznámení může podat stávající nebo bývalý zaměstnanec dané organizace. V České republice zatím ale neexistuje zákon, který by whistleblowing upravoval. Nicméně v některých zemích jako je Dánsko, Francie, Chorvatsko, Irsko nebo Portugalsko již takové zákony chránící oznamovatele před možnými potížemi ze strany zaměstnavatele existují. Taková zákonná úprava by mohla být vzorem pro úpravu legislativy i v České republice. V rámci diskriminace na pracovním trhu by whistleblowing mohl pomoci odhalit případy diskriminace, které by jinak zůstaly skryty a nebyly by nikdy nahlášený.

Dalším opatřením by mohlo být zavedení směrnice organizace, která by stanovila pravidla a postupy pro boj proti diskriminaci. Tato směrnice by měla být součástí každé organizace a měla by obsahovat konkrétní kroky, které by měla organizace přijmout v případě, že se diskriminace vyskytne. Konkrétně by směrnice mohla obsahovat několik bodů jako je samotné vymezení pojmu diskriminace, dále pak informace ohledně ochrany obětí diskriminace, kde by bylo vysvětleno, jaká práva mají oběti diskriminace a jak organizace zajistí ochranu těchto práv. Směrnice by rovněž měla obsahovat anti-diskriminační politiku a postupy při školení zaměstnanců. Konkrétně určitá pravidla pro školení týkající se diskriminace, aby všichni byli informováni o formách diskriminace, jak diskriminaci detekovat a jak dále postupovat. Část směrnice by se měla věnovat i pravidlům pro přijímání nových zaměstnanců. Podstatnou částí by byla pravidla a postupy pro vyřešení diskriminace a případné stanovení sankcí a pokut pro případ, že organizace tuto směrnici poruší.

Diskriminace na základě pohlaví a mateřství by se v České republice dala pomocí různých opatření snížit. Stát a zaměstnavatelé by se měli začít více angažovat v otázce mateřství a měli by zpřístupnit ženám flexibilnější pracovní režimy a způsoby práce. V České republice platí nárok na mateřskou dovolenou po poměrně dlouhou dobu ve

srovnání s jinými státy, konkrétním opatřením by mohlo být zavedení flexibilní mateřské dovolené, která by umožnila matkám více se zapojit do pracovního procesu dříve, než je tomu v současné době. K tomu by ale bylo potřeba zajistit větší dostupnost a kvalitu mateřských školek a jiných zařízení pro péči o děti a zároveň by zaměstnavatelé museli nabízet více flexibilních úvazků jako je home office, flexibilní pracovní doba nebo jiné formy práce. V neposlední řadě by zaměstnavatel mohl ženám po návratu z mateřské dovolené poskytnout stejnou nebo obdobnou pracovní pozici, jako před jejich odchodem.

V případě, kdy se zaměstnanec nebo uchazeč o práci stane obětí diskriminace, je důležité, aby věděl, kam se může obrátit. V České republice se oběti mohou obrátit na několik institucí, které mají za úkol pomoci a zároveň chránit oběti diskriminace, poskytnout jim poradenství a podporu v případě, že se setkají s diskriminací. Nezávislou institucí, která se zabývá diskriminací je Ombudsman. Ombudsman je nezávislý veřejný činitel, který řeší stížnosti občanů na porušování lidských práv, včetně diskriminace na pracovním trhu. Má za úkol chránit a hájit práva občanů a pomáhat v situacích, kdy jsou tato práva porušena. Oběti se mohou obrátit také na organizace, které se přímo specializují na boj proti diskriminaci. Jednou z těchto organizací je Rada pro rovné příležitosti, která se zabývá ochranou před diskriminací na základě pohlaví a poskytuje poradenství a informace v oblasti diskriminace a boje proti ní. V neposlední řadě mohou oběti diskriminace kontaktovat také advokáty či právní poradce, kteří jim poskytnou právní pomoc a poradenství v případě, že se setkají s diskriminací. Důležité je, aby se oběti diskriminace nebály hledat pomoc a nevzdávaly se svých práv. K tomu by mohlo pomoci rozšíření informovanosti veřejnosti pomocí kampaní v médiích, informačních webových stránek nebo distribuce tištěných materiálů.

Organizace, které poruší Antidiskriminační zákon se mohou dostat do různých právních problémů. Pokud je diskriminace prokázána, mohou být vystaveny různým sankcím a pokutám. Podle Antidiskriminačního zákona jsou v České republice pokuty za diskriminaci poměrně vysoké. Pokud se například zjistí, že někdo porušil zákon o diskriminaci, může být potrestán až do výše 1 000 000 Kč. Kromě finančních sankcí mohou být firmy vystaveny negativní publicitě, což může mít škodlivý vliv na jejich obchodní pověst a ztrátu zákazníků. Proto je důležité, aby firmy a organizace braly diskriminaci vážně a přijímaly konkrétní kroky k jejímu zamezení.

Navržená opatření by se obtížně vyčíslovala v nákladech, ale lze konstatovat, že diskriminace na pracovišti je negativním jevem, který doprovází mnoho negativních jevů jako je ztráta produktivity, výkonnosti a vyšší míra stresu na pracovišti. To v sobě zahrnuje i nepřímé náklady, které souvisí se zvýšenou absencí a fluktuací pracovníků a s tím spojené náklady na náhradu zaměstnanců. Navíc diskriminace na pracovišti může ovlivnit i tržby společnosti z důvodu špatné reputace firmy v očích zákazníků nebo potenciálních zaměstnanců.

Závěrem lze konstatovat, že boj proti diskriminaci na trhu práce vyžaduje komplexní a systematický přístup. Organizace by měly mít vypracovanou výše zmíněnou směrnici a postupy, aby byli zaměstnanci dobře informováni. Zároveň je důležité, aby firmy dbaly na rovné příležitosti při náboru nových zaměstnanců a dodržovaly Antidiskriminační zákon. V boji proti diskriminaci na pracovním trhu je důležité, aby všechny subjekty včetně státu, firem a obětí diskriminace spolupracovaly a úzce komunikovaly. Tak by bylo možné zajistit, že diskriminace bude snížena a že každý bude mít stejné příležitosti bez ohledu na pohlaví, rasu, původ či další charakteristiky.

7 Závěr

Výsledky této bakalářské práce naznačují, že se s diskriminací setkala polovina dotazovaných respondentů a diskriminace na pracovním trhu je stále velkým problémem, který musí být řešen. Navzdory tomu, že se jedná o aktuální téma a že se v posledních letech v této oblasti podniká řada opatření, jako například přijímání antidiskriminačních zákonů, je zjevné, že tato opatření nejsou dostatečná a diskriminace stále přetrvává.

V rámci výzkumu byly stanoveny hypotézy, které byly následně testovány kvantitativní metodou. Výsledky na hladině statistické významnosti naznačují, že neexistuje prokazatelný rozdíl mezi diskriminací mužů a žen, ale v tomto konkrétním případě byly ženy diskriminovány častěji. Nicméně, bylo prokázáno, že diskriminace na základě věku je častější než diskriminace na základě rasy a že se diskriminace častěji vyskytuje během výkonu práce než při přijímání do zaměstnání.

Výzkum také ukázal, že většina dotazovaných nikdy nenahlásila diskriminační chování nadřízeným nebo jinému oprávněnému subjektu. Tento fakt poukazuje na to, že je třeba více se věnovat informování zaměstnanců o jejich právech v této oblasti a vytvořit pro ně bezpečný a důvěryhodný prostor, kde mohou nahlásit diskriminaci bez obav z negativní důsledků.

V rámci této bakalářské práce byla také navržena konkrétní opatření a doporučení, která by mohla pomoci v boji proti diskriminaci. Mezi tato opatření patří zavedení whistleblowingu do právní řádu České republiky, úprava mateřské dovolené, zavedení směrnice organizace o diskriminaci a zvýšení informovanosti obětí diskriminace o subjektech na které se v takových případech obracet.

V závěru práce je rovněž důležité zdůraznit význam diverzity na pracovišti. Zaměstnavatelé by měli být v této oblasti více aktivní a měli by vytvářet prostředí, které je přívětivé pro různorodost pracovních týmů. Měli by usilovat o vytvoření kultury, která podporuje různé pohledy, zkušenosti nebo myšlení, které může mít mnoho přínosů, jako například zlepšení produktivity, inovace a kreativity. Celkově lze říct, že diverzita na pracovišti je klíčovým faktorem pro úspěch v dnešním globalizovaném a rychle se měnícím světě. Zaměstnavatel, který se bude aktivně snažit vytvářet prostředí, které podporuje různorodost a zabraňuje diskriminaci, bude mít při získávání talentů a udržování produktivního pracovního prostředí výhodu nad konkurenty.

Případný další výzkum by se mohl zaměřit na další faktory této problematiky, například vliv dovedností a sociálního původu na diskriminaci v zaměstnání nebo na identifikaci překážek, které brání zaměstnavatelům v implementaci antidiskriminačních opatření a jak lze tyto překážky překonat.

8 Summary and keywords

The aim of the bachelor thesis is to analyse the current state of discrimination in the labour market and to propose possible measures to reduce discrimination and all forms of harassment. At first the work describes the basic definitions of discrimination and different types of harassment in the workplace. The methodology is ensured by a questionnaire survey among large number of respondents of all ages and social groups. To reduce both discrimination and its impact on society, this work results in concrete recommendations such as vocational training to take preventive measures against all forms of harassment and discrimination in the workplace as well as consistent monitoring of work background in the context of job satisfaction, which is important for good performance of workers.

Keywords: discrimination, labour market, harassment, work place, work background, equality

9 Seznam použitých zdrojů

- Armstrong, M., & Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (Eleventh ed). London ; Philadelphia: Kogan Page.
- Bobek, M., Boučková, P., & Kühn, Zdeněk. (2007). *Rovnost a diskriminace* (Vydání 1). Praha: C.H. Beck.
- Buček, L., Hamuláková, K., Ille, K., Mochťák, J., Rabinská, I., Svoboda, J., ... Zapletal Lukáš. (2019). *Občanský a společenskovední základ: Přehled středoškolského učiva* (Druhé, aktualizované vydání). Brno: Edika.
- Duchoň, B., & Šafránková, J. (2008). *Management: Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení* (Vyd. 1). Praha: C.H. Beck.
- Dytrt, Z. (2014). *Ženy a management: Kreativita, inovace, etika, kvalitativní management* (1. vyd). Brno: BizBooks.
- European Commission, Directorate-General for Communication, (2020). *Zaostřeno na EU a rovnost LGBTI osob*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2775/438928>
- Fialová et al., E. (2010). *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender studies.
- Flader, D. (2022). *Psychoanalysis, culture and social action: Act signatures of the unconscious*. Abingdon, Oxon New York, NY: Routledge.
- Havelková, B. (2007). *Rovnost v odměňování žen a mužů* (Vyd. 1). Praha: Auditorium.
- Holman, R. (2000). *Základy ekonomie: Pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ* (Vyd. 1). Praha: C.H. Beck.
- Chan, C., Wong, J., Yeap, L. et al. Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 19 (Suppl 4), 608 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6859-1>
- Jan Chromý. (2014). *Práce s empirickými daty: Příručka pro studenty Bc. studia ČJL*. Karolinum - Charles University Press.
- Kozel, R. (2006). *Moderní marketingový výzkum: Nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti* (1. vyd). Praha: Grada.
- Kozel, R., Mynářová, L., & Svobodová, H. (2011). *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu* (1. vyd). Praha: Grada.
- Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., & Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Leymann, H. (2009). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann* (Originalausg., 14. Aufl). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.

- Matějka, M., & Vidlař, P. (2007). *Vše o přijímacím pohovoru: Jak poznat druhou stranu* (2., přeprac. a aktualiz. vyd). Praha: Grada.
- Mirza, R. M., McDonald, L., & Tamblyn-Watts, L. (2021). It's Time to Retire Ageism against Older Workers. *University of Toronto Quarterly*, 90(2), 155–168. <https://doi.org/10.3138/utq.90.2.07>
- Nečasová, D. (b.r.). *Dějiny žen či gender history? Možnosti, limity, východiska*. 2008(1), 81–102. Praha: Masarykův ústav AV ČR. Získáno z Praha: Masarykův ústav AV ČR.
- Neščáková, L. (2012). *Pracovní právo pro neprávnický: Rozbory vybraných ustanovení praktická aplikace, vzory a příklady* (1. vyd). Praha: Grada Publ.
- Nitzsche, I. (2005). *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti* (Vyd. 1). Praha: Grada.
- Pališková, M. (2019). *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace*. VŠE Praha.
- Pokorná, A. (2010). *Komunikace se seniory* (1.vyd). Praha: Grada Publishing.
- Polák et al., P. (2017). *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi* (Vydání první). V Praze: C.H. Beck.
- Rabušic, L., Mareš, P., & Soukup, P. (2019). *Statistická analýza sociálněvědních dat (prostřednictvím SPSS)* (2., přepracované vydání). Brno: Masarykova univerzita.
- Rendlová, M. (2020). *Manuál pro implementaci řízení lidských zdrojů s ohledem na zamezení diskriminace a dalších negativních jevů na pracovišti Krajský úřad Kraje Vysočina*. Získáno z <https://docplayer.cz/201626105-Manual-pro-implementaci-rizeni-lidskych-zdroju-s-ohledem-na-zamezeni-diskriminace-a-dalsich-negativnich-jevu-na-pracovisti-krajsky-urad-kraje-vysocina.html>
- Schmidt, M. (2011). *40 největších mýtů o budování kariéry: Headhunter prozrazuje, na čem opravdu záleží* (1. vyd). Praha: Grada.
- SocioFactor s.r.o. (b.r.). *Analýza dopadu antidiskriminačního zákona na ochranu před věkovou diskriminací právního rámce péče a nedůstojného zacházení či zneužívání seniorů*. 2021, 104 stran.
- Stanborough, R. (2020). *She/he/they/them: Understanding gender identity*. North Mankato, Minnesota: Compass Point Books, an imprint of Capstone.
- Šámalová, K., & Vojtíšek, P. (2021). *Sociální správa: Organizace a řízení sociálních systémů* (Vydání 1). Praha: Grada.
- Šnýdrová, I. (2006). *Manažerka a stres* (Vyd. 1). Praha: Grada.
- Štangová, V. (2014). *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu státní příslušnosti*. 60(3), 35–44.
- Tahal, R. (2022). *Marketingový výzkum: Postupy, metody, trendy* (2. vydání). Praha: Grada Publishing.
- Tetřevová, L., & Midttun, A. et. al. (2022). *MODERNÍ TRENDY SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM, UNIVERZIT A MUNICIPALIT: Příklady dobré praxe z České republiky a Norska*. Univerzita Pardubice.

- Tomeš, I. (2018). *Povinná sociální solidarita* (Vydání první). Prague: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum.
- Tomšej, J. (2020). *Diskriminace na pracovišti* (První vydání). Praha: Grada Publishing.
- Tomšej, J. (2020). *Zdraví a nemoc zaměstnance* (První vydání). Praha: Grada Publishing.
- Tomšej, J. (2022). *Zákoník práce v praxi—Komplexní průvodce s řešením problémů* (4. vydání). Praha: Grada.
- Tretera, J. R., & Horak, Z. (2017). *Religion and law in the Czech Republic* (Second edition). Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Turner, J. (2019). *What is equality?* New York: PowerKids Press.
- Vymětal, J. (2008). *Průvodce úspěšnou komunikací: Efektivní komunikace v praxi* (1. vyd). Praha: Grada.
- Walker, I. (2013). *Výzkumné metody a statistika* (Vyd. 1). Praha: Grada.
- Zajda, J. I. (2022). *Discourses of globalisation and education reforms: Overcoming discrimination*. Cham: Springer.
- Zapf, D. (Ed.). (1996). *Mobbing and victimization at work*. Hove: Psychology Press.

10 Seznam tabulek

Tabulka 1: Absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob v ČR do září 2022 (očistěné od sezónních vlivů):.....	4
Tabulka 2: Mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v České republice	13
Tabulka 3: Skutečné hodnoty – H1.....	36
Tabulka 4: Počet výskytů diskriminačních důvodů	37
Tabulka 5: Diskriminační situace – počet výskytů	38

11 Seznam grafů

Graf 1: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v ČR v tis.	16
Graf 2: Struktura obyvatel České republiky dle věku - 2021.....	18
Graf 3: Počet respondentů dle pohlaví.....	20
Graf 4: Rozdělení respondentů dle pohlaví.....	20
Graf 5: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	22
Graf 6: Zaměstnání respondentů.....	22
Graf 7: Osobní zkušenost respondentů s diskriminací	23
Graf 8: Zkušenost s diskriminací dle pohlaví – muži	24
Graf 9: Zkušenost s diskriminací dle pohlaví – ženy	25
Graf 10: Diskriminační situace	26
Graf 11: Důvody diskriminace.....	27
Graf 12: Projevy diskriminace na pracovišti.....	28
Graf 13: Nahlášení diskriminace	29
Graf 14: Důvod nenahlášení diskriminační situace	30
Graf 15: Kompetentní osoba při řešení diskriminace	31
Graf 16: Pozitivní dopad řešení diskriminace.....	32
Graf 17: Rozšíření diskriminace dle respondentů.....	33
Graf 18: Pohled dotazovaných na větší diskriminaci žen	33
Graf 19: Názor respondentů na rozšíření vzdělávání ohledně diskriminace	34

Graf 20: Ženy a muži – setkání s diskriminací	35
Graf 21 Rasa a věk jako důvod diskriminace:	37
Graf 22: Diskriminace během výkonu práce a při přijímání do zaměstnání	39

12 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Příloha: dotazník

Diskriminace na trhu práce

Vážené respondentky, vážení respondenti,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou bakalářskou práci, která se zabývá diskriminací na trhu práce. Účast ve výzkumu je anonymní. Předem děkuji za pomoc.

1 Setkal/a jste se osobně s diskriminací v zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

2 Byl/a jste svědkem diskriminace v zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

3 V jaké situaci jste se s diskriminací setkal/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Při vyhledávání pracovních příležitostí Přijímání do zaměstnání Během výkonu práce
 Jiná...

4 Co bylo podle Vás důvodem této diskriminace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Věk Pohlaví Sexuální orientace Rasa Státní příslušnost Zdravotní postižení
 Jiná...

5 Jak se tato diskriminace projevovala?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Nepřijetí do zaměstnání
 Vyčleňování z pracovního kolektivu
 Horší pracovní podmínky
 Nižší platové ohodnocení
 Nemožnost povýšení
 Výpověď ze zaměstnání
 Jiná...

6 Řešil/a jste tuto skutečnost s kompetentní osobou? např. vedení firmy

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
 Ne

7 Proč jste danou situaci nenahlásil/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Strach z jiných osob
 Styděl/a jsem se
 Nemělo to dle mého názoru cenu
 Jiná...

8 S kým konkrétně jste situaci řešil/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Nadřízený
 Vedení firmy
 Právník
 Soud
 Jiná...

9 Mělo Vaše řešení situace pozitivní dopad?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
 Ne

10 V jaké míře je podle Vás diskriminace ve společnosti rozšířena?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi
 Málo
 Vůbec

11 Jsou dle Vašeho názoru diskriminované více ženy než muži?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Souhlasím
 Spíše souhlasím
 Spíše nesouhlasím
 Nesouhlasím

12 Myslíte si, že by zaměstnavatelé měli více vzdělávat své zaměstnance ohledně diskriminace a možnostech, jak se jí bránit?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
 Ne

13 Jaké je Vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žena
 Muž
 Jiné

14 Jaké je Vaše věkové rozmezí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 18-25 let
 26-40 let
 41-55 let
 56 a více

15 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní
 Vyučení
 Středněškolské s maturitou
 Vyšší odborné
 Vysokoškolské

16 V jakém odvětví pracujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Výroba
 Služby
 Administrativa
 Obchod
 Doprava, logistika
 Pomocné práce
 Management
 Ekonomika, finance, účetnictví
 Zdravotní a sociální péče
 Vzdělávání
 Jiná...