

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců
v pracovněprávních vztazích**

Lenka Kratochvílová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lenka Kratochvílová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Název anglicky

Equal treatment and prohibition of employees' discrimination in labour relations

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích na území České republiky.

Dílčím cílem je provést základní charakteristiku, diskriminace a souvisejících pojmů, pracovněprávních vztahů a věnování se souvisejícím problémům v pracovním právu.

Posledním dílčím cílem je po posouzení a zpracování návrh možných řešení v této problematice.

Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou.

Teoretická část bude obsahovat výklad základních pojmů, druhů a způsobů diskriminace v právních vztazích, a to zejména s důrazem na vztahy pracovněprávní. Teoretický výklad bude vycházet zejména z analýzy odborné literatury a právních předpisů, dále pak ze souvisejících internetových zdrojů. Použita bude dále např. metoda deskripce.

Praktická část bude založena na rozhovoru týkající se názoru na problematiku výskytu a existenci nerovného zacházení a případnou diskriminaci, její důvody, zkušenosti a pohled na rovné zacházení, v další praktické části zaměřené na dotazníkové šetření bude zjišťováno postavení a informovanost veřejnosti na toto téma. Rozhovor podstoupí zaměstnanec veřejnoprávní instituce věnující se této problematice.

Doporučený rozsah práce

30 až 40 stran

Klíčová slova

diskriminace, rovné zacházení, veřejná správa, gender, pracovní právo, pracovněprávní vztahy

Doporučené zdroje informací

Bělina, Drápal a kol.: Zákoník práce. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová.: Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Evropský soud pro lidská práva.: Úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod. 2003

Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová, J.: Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2005. ISBN 80-903228-1-6

HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.

Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

Koldinská, K.: Sociální právo. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-474-2

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové za odborné vedení, vstřícný přístup, rady a připomínky, které mi poskytla při vypracování bakalářské práce. Rovněž děkuji svým blízkým za trpělivost a podporu při vzniku této bakalářské práce.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Souhrn

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, zejména v oblasti odměňování a přístupu k zaměstnání.

První část bakalářské práce je věnována definici základních pojmů diskriminace, vymezení české právní úpravy týkající se této problematiky, dále rovnému i nerovnému zacházení a diskriminaci v pracovněprávních vztazích společně s možnostmi ochrany proti nerovnému a diskriminačnímu jednání.

Pro výzkum, který je obsažen v praktické části byly použity dvě vědecké metody, polostrukturovaný rozhovor a dotazníkové šetření. Na základě jejich výsledků byly zjištěny a zpracovány názory vedoucího oddělení veřejného ochránce práv a veřejnosti k nerovnému zacházení a diskriminaci.

Klíčová slova:

diskriminace, pracovněprávní vztah, odměňování, zaměstnání, rovné zacházení, antidiskriminační zákon, nerovné zacházení, veřejný ochránce práv, zaměstnanec

Equal treatment and prohibition of employees' discrimination in labour relations

Summary

Bachelor thesis is focused on the issue of equal treatment and prohibition of employees' discrimination in labour relations, particularly as regards remuneration and access to employment.

The first part of the thesis is devoted to the basic definition of discrimination, the definition of Czech legislation on this issue, as well as equal and unequal treatment and discrimination in labour relations, together with the possibilities of protection against unequal and discriminatory treatment.

Two scientific methods were used in the research included in the practical part, semi-structured interviews and questionnaires. Based on their results the opinions of the head of department equality ombudsman as well as the public to unequal treatment and discrimination have been found out and treated.

Keywords:

discrimination, labour relations, remuneration, employment, equal treatment, anti-discrimination act, unequal treatment, ombudsman, employee

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Základní pojmy	14
3.1.1 Rovnost.....	14
3.1.2 Diskriminace	16
3.2 Pohlaví a gender	20
3.2.1 Pohlaví.....	20
3.2.2 Gender	21
3.2.3 Genderové role a genderové stereotypy	22
3.2.4 Gender kontrakt a gender mainstreaming.....	23
3.2.5 Segregace pracovního trhu	25
3.3 Právní úprava	26
3.3.1 Listina základních práv a svobod.....	27
3.3.2 Antidiskriminační zákon	27
3.3.3 Občanský zákoník	29
3.3.4 Zákoník práce	29
3.3.5 Zákon o zaměstnanosti	30
3.3.6 Zákon o důchodovém pojištění.....	30
3.3.7 Zákon o inspekci práce.....	31
3.4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	31
3.4.1 Pracovněprávní vztah	32
3.4.2 Druhy pracovněprávních vztahů	33
3.4.3 Účastníci a vznik pracovněprávního vztahu	34
3.4.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů.....	34
3.5 Nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	35
3.5.1 Diskriminace a nerovné zacházení v přístupu k zaměstnání	36
3.5.2 Diskriminace a nerovné zacházení v odměňování.....	38
3.5.3 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců	39
3.5.4 Možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích.....	41
4 Vlastní práce	43
4.1 Polostrukturovaný rozhovor	43
4.2 Dotazníkové šetření.....	53

4.3	Zhodnocení rozhovoru a dotazníkového šetření	61
5	Výsledky a diskuze	63
6	Závěr	66
7	Seznam použitých zdrojů	68
8	Přílohy	73

Seznam schémat

Schéma 1: Model strategie gender mainstreamingu	24
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zastoupení diskriminačních důvodů ve sledované inzerci.....	47
Tabulka 2: Bariéry oznámení případů diskriminace	52

Seznam grafů

Graf 1: :Zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním v různých oblastech života	48
Graf 2: Diskriminace spojená s hledáním nebo výkonem práce.....	48
Graf 3: Konkrétní typy diskriminace.....	49
Graf 4: Počet stížností v oblasti práce a zaměstnání	52
Graf 5: Pohlaví respondentů	54
Graf 6: Věkové složení respondentů	54
Graf 7: Nejvyšší dosažené vzdělání	55
Graf 8: Existence diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	55
Graf 9: Zhodnocení nerovného zacházení a diskriminace jako společenský problém	56
Graf 10: Druhy diskriminace	57
Graf 11: Nejčastější případy nerovného zacházení a diskriminace v zaměstnání	57
Graf 12: Diskriminační jednání u pohovoru	58
Graf 13: Zhodnocení více diskriminovaného pohlaví v pracovněprávních vztazích.....	59
Graf 14: Nejvíce diskriminované skupiny osob.....	59
Graf 15: Domáhání práv na rovné zacházení a zákaz diskriminace	60
Graf 16: Nejčastější důvody diskriminace.....	61

1 Úvod

Diskriminace a zásada rovného zacházení představuje aktuální společenský problém jak v České republice, tak i ve světě. V roce 2015 orgány inspekce práce v České republice obdržely celkem 7 414 podnětů ke kontrole, z toho 62% podnětů poukazyvalo na možná porušení předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů. Z uvedeného počtu se nerovného zacházení nebo diskriminace týkalo 317 podnětů, tedy 4,3 % z celkového počtu podnětů, které směřovaly do několika oblastí pracovního práva.¹

Diskriminace je upravena v právních předpisech jak vnitrostátního práva, tak i práva Evropské unie a mezinárodního práva. Právo na rovné zacházení je navíc základním lidským právem. Je tedy důležité zdůraznit, že tento problém je skloňován v mnoha různých oborech, sférách a ve všech sektorech zaměstnání, tedy i ve veřejné správě, kterou autorka studuje. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávní oblasti v právním řádu České republiky je poměrně nová a dá se říci, že velká část této oblasti začala být upravována až v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Protože povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace je jedním z hlavních cílů Evropské unie vyjádřených v zakládacích smlouvách, bylo nutné, aby Česká republika přijala potřebná legislativní opatření k harmonizaci v této oblasti společně s ochrannými prostředky pro oběti diskriminace.

Toto téma pro bakalářskou práci bylo vybráno z důvodu zjištění postoje veřejnosti a veřejnoprávních institucí k rovnému zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Diskriminace je dnes považována za vážný problém společnosti, kterého si však ne každý všimne. V předposlední části této práce budou nabídnuta doporučení a řešení této problematiky.

V teoretické části je věnována pozornost základním pojmům diskriminace, právní úpravě věnující se diskriminaci, rovnému i nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích. Předposlední a poslední podkapitola je věnována zvláštním pracovním

¹ Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2015*. [online]. (PDF), s. 172 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf

podmínkám některých zaměstnanců a možnostem ochrany proti nerovnému zacházení a zákazu diskriminace. Praktická část je rozdělena na dvě dílčí části, první je polostrukturovaný rozhovor, kde se autorka zaměřila na názor a postoje vedoucího oddělení rovného zacházení veřejného ochránce práv. Další kapitolu praktické části tvoří dotazníkové šetření směřované na širokou veřejnost pomocí internetu.

Při psaní bakalářské práce autorka navštívila Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Ministerstva práce a sociálních věcí v Praze a nevládní neziskovou organizaci Gender studies, o. p. s. Otázky týkající se polostrukturovaného rozhovoru a dotazníkového šetření v praktické části byly konzultovány na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze na katedře humanitních věd s Ing. Jakubem Husákem, Ph.D.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích na území České republiky. S touto problematikou je úzce spjatá pozice vedoucího oddělení rovného zacházení veřejného ochránce práva a postavení veřejnosti.

Dílčími cíli jsou charakterizovat diskriminaci a pojmy týkající se problematiky rovného zacházení a přiblížit právní úpravu věnující se zákazu diskriminace se zaměřením pouze na problematiku zákazu diskriminace a rovného zacházení v oblasti pracovního práva. V právní úpravě je velká část práce věnována zákonu 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 (dále jen „antidiskriminační zákon“), který je řazen mezi nejdůležitější právní dokumenty prosazující princip rovnosti.

Dílčím cílem je rovněž výčet problémů rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Také je přiblíženo nerovné zacházení týkající se inzerátů s pracovními nabídkami a odměňování mužů a žen, pozornost se zaměří rovněž na zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. V neposlední řadě budou rozebrány možnosti ochrany proti diskriminaci a nerovnému zacházení.

Posledním dílčím cílem je po posouzení a zpracování návrh možných řešení v této problematice.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část obsahuje výklad základních pojmů, seznámení s právní úpravou týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace, druhů a způsobů diskriminace v právních vztazích s důrazem na vztahy pracovněprávní. Dále jsou definovány obecné pojmy týkající se pracovněprávních vztahů společně se zásadami pracovního práva a v poslední kapitole jsou uvedeny zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, nerovné zacházení na pracovišti a jako poslední možnosti ochrany proti nerovnému zacházení a diskriminaci.

Teoretický výklad bude vycházet zejména z analýzy odborné literatury a právních předpisů s pomocí následné interpretace práva, dále pak ze souvisejících internetových zdrojů. Bude použita například metoda deskripce.

V praktické části jsou použity dvě vědecké metody, jednak metoda kvalitativní, pomocí polostrukturovaného rozhovoru s vedoucím oddělení rovného zacházení veřejného ochránce práv, a dále pak metoda kvantitativní v podobě průzkumného šetření pro veřejnost formou dotazníkového šetření. Z obou metod výzkumu jsou vyvozena hodnocení a na jejich základě nabídnuta řešení ze získaných výsledků a dat. U rozhovoru je použita i metoda pozorování, a to díky osobnímu setkání při zaznamenávání odpovědí.

Polostrukturovaný rozhovor je složen z několika typů otázek. Rozhovor začíná otázkami identifikačními, pokračuje základními, na které jsou navazovány otázky doplňující.

Dotazníkové šetření je sestaveno z uzavřených otázek, jejichž pomocí se zkoumání zaměřuje na znalosti, názory a postoje veřejnosti.

3 Teoretická východiska

V teoretické části bude věnována pozornost vymezeným základním pojmům, právní úpravě a rovnému zacházení v pracovněprávních vztazích, možnostem ochrany spojených se zaměřením bakalářské práce, tedy rovného zacházení a zákazu diskriminace s přiblížením k problému genderu a různých forem diskriminace.

3.1 Základní pojmy

Hned na začátku bakalářské práce je hlavní vysvětlit jednotlivé základní pojmy, se kterými bude dále pracováno. S problematikou rovného zacházení a zákazu diskriminace souvisí pojmy rovnost, rovné zacházení, diskriminace, gender a další.

3.1.1 Rovnost

Rovnost má několik významů a patří k jedněm z nejstarších pojmů, které se objevují v literatuře v souvislosti s problematikou rovnosti mezi muži a ženami, a je předmětem zkoumání problematiky rovného zacházení. Rovnost byla již známa jako politický princip v antickém Řecku. Objevuje se v antických filozofických dílech například v dílech Aristotela, jeho myšlenka je v dnešní době pořád zaváděna pomocí principu „se stejným zacházet stejně a s odlišným odlišně“, což souvisí s dnešní formální rovností.² Rovnost získávala na významu pomocí náboženství a filozofických faktů, ale zdaleka neměla takový význam jako dnes. Při zobecnění lze tvrdit, že rovnost se v právních rádech postupně ustálila až s nástupem demokracie, jakožto moderního společenského zřízení. Je třeba mít na paměti, že rovnost neznamenaá stejnost, je výsledkem zrání společnosti, která po velmi dlouhé době dospívá k názoru, že lidé jsou odlišné bytosti a každá bytost je jedinečná a neopakovatelná, v právech si rovna, ale respektování rovnosti nepopírá přirozenou odlišnost lidských individuů.³ Rovnost je základní lidské právo, na které má každý nárok, a je v obecné rovině upraveno v Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního

² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 1.

³ Tamtéž, s. 3.

pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“): „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“⁴

Pojem rovnost patří k právním pojmům, které jsou kontextuální, tedy závislé na kontextu místním, kulturním a historickém. Směřuje k dosahování různých hodnot, na jednu stranu k ochraně individuálních osob, nebo na stranu druhou k ochraně menšin, případně směřuje i k zachování diverzity uvnitř většího celku.⁵

Postupem času rovnost nabrala dvě různá rozdělení a chápání – formální a materiální. Materiální rovnost lze dále rozdělit na rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

V dnešní době formální rovnost odráží Aristotelovo filozofické chápání – se stejným se má zacházet stejně, tedy dnes spravedlivě (formálně) znamená všem rovně. Formální rovnost nebere v potaz sociální původ jedinců ani jejich odlišnosti.⁶

Lidská důstojnost je tu ctěna tím, že se mezi jednotlivci nečiní rozdíly, neboť zákony pro všechny platí stejně, nejsou žádná privilegia.⁷

S formální rovností se nejčastěji setkáme v oblasti procesního práva, kde jsou všem poskytnuta stejná časová omezení, například pro podání opravných prostředků v soudním řízení, bez ohledu na to, jaké jsou jejich reálné možnosti.⁸

Materiální rovnost bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce jako pozadí, vzdělávání, schopnosti, možnosti a hlavně skutečný dopad,⁹ jejím obsahem je stejné zacházení „podle práva“ („de iure“), ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce („de facto“).¹⁰ „*Pokud de iure rovné zacházení způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy.*“¹¹ Cílem materiální

⁴ Čl. 1 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 13.

⁶ Tamtéž, s. 15.

⁷ FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. 2010, s. 11.

⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 16.

⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*, 2007, s. 17.

¹⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 16.

¹¹ Tamtéž, s. 16.

rovnosti je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná.¹² Kombinace sociálněpolitických a právních nástrojů usilují o nastolení materiální rovnosti, včetně odstranění jejich překážek. Přičemž zohledňují současnou společenskou situaci.¹³

V teorii lze v rámci materiální rovnosti nalézt též rozlišování mezi rovností příležitostí a rovností výsledků. Rovnost příležitostí je speciálním příkladem materiální rovnosti. Cílem je zde dosáhnout toho, aby se každý jedinec mohl prosadit stejně a nevznikaly nedostatečné kulturní návyky a dále tyto rozdíly diagnostikovat pomocí aktivity ze strany vlády a veřejné moci (speciální vzdělávací programy).

Výjimečnou rovností je rovnost výsledků. V tomto případě se nejedná o jednotlivce, ale o kvóty. Rovnost výsledků je kolektivní, určujícím faktorem je tedy situace určité skupiny.¹⁴

Rovné zacházení lze tedy definovat jako stav, kdy se všemi bude zacházeno stejně, bez jakýchkoliv rozdílů a každá osoba bude mít stejné možnosti a práva jako všichni ostatní, jak v běžném životě, tak i v zaměstnání, bez ohledu na pohlaví, národnost, jazyk apod.

3.1.2 Diskriminace

Diskriminace je termín z latinského slova „discriminar“ označující rozlišování. Podle Akademického slovníku cizích slov je diskriminace rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání nebo omezování práv určité kategorii obyvatelstva, mezinárodním organizacím, státu apod.¹⁵ Lze rozlišovat pozitivní a negativní diskriminaci. Diskriminaci je možno taktéž definovat z několika hledisek: sociologického, psychologického a právního. Další členění podle tzv. podezřelých kritérií hovoří o různých druzích diskriminace na základě rasy, politického přesvědčení, pohlaví, věku,

¹² BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. 2007, s. 17.

¹³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 5.

¹⁴ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 16-17.

¹⁵ BUCHTELOVÁ, Růžena a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. 2008, s. 180.

náboženského vyznání, národnosti, sexuální orientace apod. Všeobecný zákaz diskriminace je v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Evropská úmluva“) definován takto:

„1. Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.

2. Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoliv důvodu, zejména z důvodů uvedených v odstavci 1.“¹⁶

Diskriminace se liší od porušení rovnosti tím, že se nevztahuje pouze k právním předpisům, zatímco porušení rovnosti se týká především oblasti legislativy. Diskriminace se může dopustit i subjekt soukromého práva.¹⁷

Diskriminaci pozitivní lze chápat jako rozlišování, jehož podstatou je upřednostňování daných skupin či subjektu na úkor jiných. V tomto smyslu se pozitivní diskriminace může nazvat i jako tzv. pozitivní akce, tedy vytváření lepších podmínek pro znevýhodňované jedince a skupiny osob. Toto jednání může mít i negativní vliv, jde o situaci, kdy z hlediska rovnosti jsou preferovány nežádoucí skupiny a jedinci, což by mohlo zasáhnout do porušení rovnoprávnosti. V odborné literatuře se pojem pozitivní diskriminace vyskytuje zřídka, spíše je na ústupu. Dnes se používá pojem pozitivní akce, ke které se politika i praxe postupně navrácí především ve snaze o materiální rovnost. Přijímání pozitivní akce je navrženo jako možnost opatření pro národní státy pro aktivní řešení diskriminace na základě pohlaví, rasového či etnického původu. Jsou používána tzv. pozitivní opatření na určitou dobu a to k aktivnímu vyrovnání nerovnosti v konkrétní oblasti společenského života.¹⁸

¹⁶ Čl. 1 protokolu č. 12 Evropské úmluvy vyhlášené pod č. 209/1992 Sb.

¹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 10-11.

¹⁸ Tamtéž, s. 13.

„Negativní diskriminace bude častěji ošetřena právem, neboť bude v jejím důsledku docházet k omezování či dokonce vylučování některých subjektů či jejich skupin a takové chování bude ohrožovat či narušovat zachování rovnosti ve společnosti. Podstatou negativní diskriminace tedy bude ubírání práv určitému okruhu subjektů.“¹⁹

Dále lze diskriminaci rozdělit na právní a faktickou diskriminaci. O právní diskriminaci půjde, bude-li přímo právní předpis obsahovat diskriminační ustanovení, k faktické diskriminaci může dojít například porušením právního předpisu, který zachovává rovnost.²⁰

Teorie a judikatura Soudního dvora EU a do určité míry i Evropského soudu pro lidská práva rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou.²¹

Pro identifikaci přímé diskriminace je kladen důraz na méně příznivé jednání ve srovnatelné situaci, pro toto srovnání musíme najít vhodného komparátora. Komparátor je osoba (subjekt), s níž se srovnává osoba, se kterou mělo být méně příznivě zacházeno, a následně se prověřuje, jestli je situace srovnatelná.²²

V případě přímé diskriminace se zásadně vyžaduje důkaz, že na základě diskriminačního důvodu bylo s určitou osobou zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo s druhou určitou osobou, která se nevyznačuje tím daným diskriminačním důvodem.²³

Z právního hlediska je složitější posoudit nepřímou diskriminaci, o kterou byla diskriminace rozšířena, protože „prostá“ diskriminace již nestačila k identifikování daného chování. K nepřímé diskriminaci dochází použitím neutrálního či nediskriminačního

¹⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 13.

²⁰ Tamtéž, s. 13-14

²¹ Tamtéž, s. 13-14.

²² Tamtéž, s. 14.

²³ Tamtéž, s. 14.

rozlišování, které má negativní dopad na členy určité skupiny a při němž jsou používány takové metody, které za daných podmínek nemohou být ospravedlněny jako nezbytné.²⁴

O vícenásobnou diskriminaci se jedná tehdy, když k ní dojde na základě více diskriminačních důvodů najednou (například pohlaví, rasa). Míra diskriminace je běžně určována podle několika faktorů diskriminace, v reálném životě však může docházet k diskriminaci na základě čistě jednoho důvodu. Zohlednění vícenásobné diskriminace umožňuje pochopení jevů diskriminace a nerovnosti v jejich složitosti.²⁵

Vícenásobnou diskriminaci teorie dále dělí na složenou a průsečikovou diskriminaci. Složená diskriminace se skládá z diskriminačních důvodů, které se přidávají jeden k druhému, zatímco průsečiková diskriminace vyplyne z kombinace různých znevýhodnění a vznikne jedinečná situace, která je odlišná od jiné formy diskriminace a stojí samostatně. Protože se v posledních letech objevily zcela nové trendy označení diskriminace, současná teorie si již nevystačí pouze s přímou a nepřímou diskriminací, jejím cílem je touto cestou diskriminaci lépe rozeznat a řešit.²⁶

Diskriminace je velice široký pojem, který zahrnuje několik druhů chování, které se za diskriminaci považují. Jedná se o obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyny k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, kdy se s jednanou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačních důvodů (rasa, etnický původ, národnost atd.).²⁷

²⁴ FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. 2010, s. 15.

²⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 105.

²⁶ Tamtéž, s. 105.

²⁷ § 2 – 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

Obtěžování je tedy chování:

- a) „jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo,
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodování ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“²⁸

Sexuálním chováním a obtěžováním se podle antidiskriminačního zákona rozumí to samé chování jako obtěžování podle § 4 odst. 1, ale se sexuální povahou.²⁹

Za pronásledování se považuje nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, ke kterému došlo na základě uplatnění práva vyplývajícího z antidiskriminačního zákona, jedná se tedy o ochranu proti diskriminaci a formu diskriminace, jejíž podstata netkví v rozlišování na základě zakázaného důvodu.³⁰

Za pokyn k diskriminaci se považuje chování osoby, která vzhledem ke svému nadřízenému postavení zneužije podřízeného pracovníka k diskriminaci třetí osoby.³¹

Navádění k diskriminaci je jednání osoby, k němuž dochází při navádění, přesvědčování a podněcování druhé osoby k diskriminaci třetí osoby, nejedná se tedy už o zneužití vztahu nadřízenosti a podřízenosti.³²

3.2 Pohlaví a gender

Vzhledem k tomu, že v bakalářské práci je pokládán důraz na rovné zacházení a zákaz diskriminace, je třeba se pozastavit u pojmů „pohlaví“ a „gender“ a mezi sebou je rozlišit.

3.2.1 Pohlaví

Z právního hlediska se termín pohlaví vztahuje k biologickým a genetickým rozdílům mezi mužem a ženou, například těhotenství a rozdílům ve fyzické statnosti. Další

²⁸ § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

²⁹ § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

³⁰ KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2015, s. 193.

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: komentář*. 2014, s. 160.

³² Tamtéž, s. 160.

rozdíly mezi mužem a ženou jsou spíše sociálního charakteru a souvisí s vývojem jedince.³³

Pohlavní znaky jsou na většině osob dobře viditelné, neměnné a přirozené. Biologické pohlaví je jedním z určujících faktorů při rozhodování v životě, jak při výběru vzdělání i povolání, tak i při ohodnocení pracovních schopností. To znamená, že i ve veřejné politice je zapotřebí zohlednit potřeby mužů a žen.³⁴

Význam pohlaví v odměňování dokládají například statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí za 1. pololetí roku 2016, kdy ve mzdové i platové sféře jsou průměrné výdělky žen nižší než mužů (viz přílohy č. 1 a 2).³⁵

Rozdílné členění vede Český statistický úřad, který v mezinárodním srovnání rozděluje podle pohlaví zaměstnanost ve vybraných odvětvích. Ze statistických údajů vyplývá, že v zemědělství a průmyslu pracuje méně žen než mužů, naopak ve službách pracuje poměrně více žen, celkově je však zaměstnáno více mužů než žen (viz příloha č. 3).³⁶

3.2.2 Gender

„Gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejich rámci učí „být mužem či ženou“. Gender totiž v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku – pohlaví.“³⁷

Gender poukazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou výsledkem socializace, záleží tedy na výchově a kultuře společnosti. Tyto rozdíly se, na rozdíl od

³³ FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. 2010, s. 15.

³⁴ ASKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2003, s. 7.

³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informační systém o průměrných výdělcích*. [online]. [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=0&ok=Zobrazit+charakteristiky>

³⁶ Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*. [online]. [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164419.pdf/9fe81f52-3756-447b-b73f-2cce0a6a1f67?version=1.1>

³⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 20.

biologických, mění v čase rychleji a poukazují na určitý stav sociálního vývoje. Slovo gender pochází z řečtiny a znamená rod.³⁸

Pojem gender se dostal do popředí společně s feministickými hnutími nabývajících na síle v 19. století. Nejdříve se prosazoval v oblasti filozofie a v politice, později i v právu usilujícím o rovnost mezi muži a ženami.³⁹

Gender je nástroj, kterým okolí ukazuje, zda se jedná o muže či ženu, aniž by bylo zjištěno pohlaví. Gender je na rozdíl od pohlaví, které je až na výjimky neměnné, velice proměnlivý a tvárný, určuje tak osobní a individuální identitu.⁴⁰

V dnešní době už i muži například pečují o svůj zevnějšek pomocí líčidel, oblékají se do dámského oděvu, ženy těžce pracují pro uživení rodiny a nejsou už tak „slabším“ pohlavím, stejně tak už není možné hovořit o všech mužích jako o „silnějším“ pohlaví. Tyto nesrovnalosti v tomto rozlišení a pojetí nacházíme napříč kulturami i časem, protože každá společnost a doba si utváří vlastní obraz ženství a mužství.⁴¹

3.2.3 Genderové role a genderové stereotypy

Genderové role lze definovat jako vhodné chování pro jedno či druhé pohlaví, je jím taktéž souhrn očekávaných jednání. Tyto role jsou odlišné ve všech kulturách světa a samozřejmě se postupem času mění. Například už od dětství se výchova chlapců a dívek liší.

Genderové stereotypy jsou souhrnné popisy a pravidla určená pro chování žen a mužů. Jedná se o „správné“ a „přirozené“ chování, které je ale mnohdy mylné. Není bráno v potaz, jaké jsou individuální vlastnosti jedince, jak byl vychován apod. Genderové stereotypy se projevují na úrovních vzájemné komunikace, ale i na strukturální úrovni společnosti. Každá společnost má určité vlastnosti, způsoby chování, ovlivňující druhé (například náboženství, vzdělávací systém apod.). Stereotypy jsou vázány jak na

³⁸ HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2005, s. 19.

³⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 20.

⁴⁰ VALDROVÁ, Jana a kol. *Abc feminismu*. 2004, s. 21-22.

⁴¹ Tamtéž, s. 9-10.

jednotlivce, tak i na různé společenské skupiny. Ženám a mužům tedy přiřazují jasné sociální role (například žena jako matka s dětmi tuto její funkci nikdy nepřesáhne, muž jako otec s hlavním posláním uživit rodinu má pravděpodobnost vyššího platu).⁴²

3.2.4 Gender kontrakt a gender mainstreaming

Gender kontrakt je soubor implicitních a explicitních pravidel, uplatňovaných v každodenním životě. Ženám a mužům připisují různou práci a odlišné povinnosti. Tento kontrakt můžeme nazvat genderovou smlouvou, nesepsanou dohodou, která reguluje vztahy mezi muži a ženami. V průběhu života se mění u mužů i žen nejen díky dospívání, v některých oblastech může znevýhodňovat muže a v jiných zase ženy, ale její reálná podoba je historicky a geograficky proměnlivá. Termín gender kontrakt vznikl na základě teorie genderových rolí s odkazem k novodobé teorii společenské smlouvy, která pojednává o jejich vzájemném vztahu působení.⁴³

Gender mainstreaming je politická strategie Evropské unie, snažící se o odstranění nerovností a podporu rovného postavení mužů a žen. Podle této strategie genderové hledisko musí být sjednocováno do běžných každodenních záležitostí, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Návrhy musí být posuzovány ve všech možnostech postavení a potřeb žen a mužů s ohledem na prosazování genderové rovnosti. Jedná se tedy o jeden z nástrojů prosazující materiální rovnost mezi muži a ženami.⁴⁴

Gender mainstreaming není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti, který byl přijat na 4. světové konferenci Organizace spojených národů v Pekingu v roce 1995 a který přijala i česká vláda. Vláda České republiky ve své každoroční souhrnné zprávě uvádí, že genderový mainstreaming je hlavní strategií, jež bude

⁴²Ženská práva. Gender a genderové stereotypy. *Nesehnutí Brno* [online]. [cit. 2016-10-25]. Dostupné z: <http://www.zenskaprava.cz/files/genderové-stereotypy.pdf>

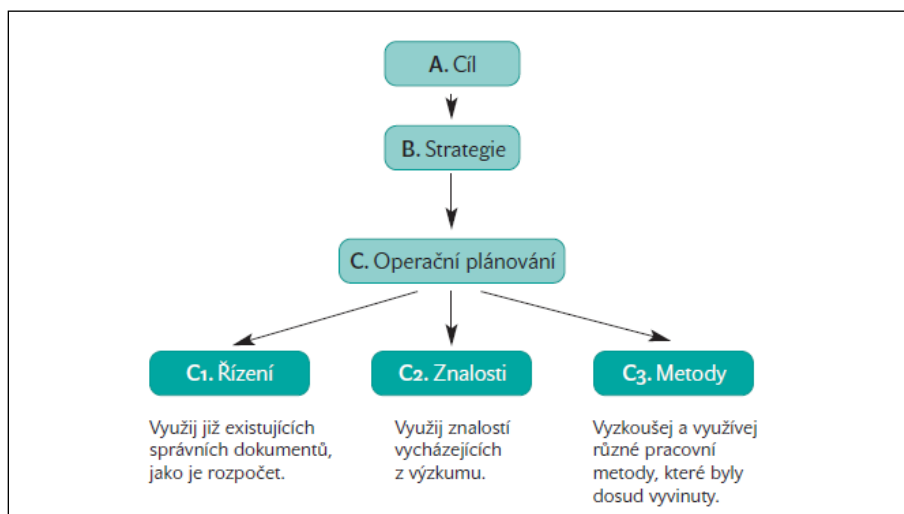
⁴³ HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2003, s. 19.

⁴⁴ ASKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2003, s. 9.

aplikována v České republice.⁴⁵ Pojem genderový mainstreaming se ponechává v anglické verzi a do českého jazyka se nepřekládá.⁴⁶

Strategii gender mainstreamingu naznačuje vytvořený jednoduchý model švédské výzkumné pracovnice, který znázorňuje propojení mezi genderovou rovností (cílem), strategií zpracovanou k dosažení cíle (gender mainstreaming) a potřebnými nástroji k realizaci této strategie.⁴⁷

Schéma 1: Model strategie gender mainstreamingu



Zdroj: ASKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2003, s. 20.

„Model ukazuje, že cíl, jehož chce člověk dosáhnout, rozhoduje o volbě metody. Po zvolení strategie, která je považována za nejvhodnější k dosažení cíle, následuje praktická práce, operační plánování. K realizaci strategie jsou potřeba tři nástroje: řízení, znalosti a metody.“⁴⁸

⁴⁵ ASKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2003, s. 19.

⁴⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 2010, s. 21.

⁴⁷ ASKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2003, s. 20.

⁴⁸ Tamtéž, s. 20.

3.2.5 Segregace pracovního trhu

Segregace z latinského slova „sé-gregó“ znamená oddělení, vyloučení. Segregace pracovního trhu na základě genderové dělby práce má své kořeny již v historické společnosti. Segregace se vztahuje ke koncentraci mužů a žen v rozdílných sektorech a pracovních vztazích. Segregace vzniká na základě nerovných vztahů mužů a žen, přičemž práci mužů se bez ohledu na skutečnou kvalifikaci a schopnosti přisuzuje vyšší důležitost, čímž se rozvíjí genderové nerovnosti. Zdůvodnění genderové nerovnosti spočívá často v tom, že muži a ženy mají tendenci pracovat v odlišných povoláních s rozdílným odměňováním i kvalifikací. Možnost získat pracovní místo, pozici nebo dosáhnout povýšení není vázána přímo na kvalifikaci danou pro zaměstnání, ale je přímo zaměřena na gender. Studie genderové segregace odhalily, že i tehdy, proniknou-li ženy do uzavřených struktur pracovního trhu a jsou úspěšné na mužských pozicích, často dochází k tzv. resegregaci a zakládání mužských a ženských ghatt v povolání. Pojem segregace se v literatuře často zaměňuje s pojmem segmentace, který se také vztahuje k trhu práce. Správné použití slova segmentace se týká rozdělení trhu dle ekonomických charakteristik, například odvětví, sektor, typ apod.⁴⁹

Skleněný strop/neviditelná bariéra

Skleněný strop brání posílení žen v plné účasti na životě společnosti, je to bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu. Strop je hranice, kam až ženy mohou dosáhnout, skleněný z toho důvodu, že žena na tuto vrcholovou pozici díky svým kvalitám dohlédne, ale když má být realizován postoupit, mohou narazit na viditelnou přepážku.

Tato bariéra zapříčiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, akademických, profesních či ekonomických pozic. Skleněný strop znemožňuje přístup přímo na tyto pozice nebo formálním, neformálním či skrytým způsobem uzavírá cesty, které přístup otevírají.⁵⁰

⁴⁹ HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2003, s. 19-20.

⁵⁰ Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy*. [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

3.3 Právní úprava

Základní právní rámec rovného zacházení a zákazu diskriminace v České republice poskytuje na nejvyšší úrovni Listina spolu s mezinárodními úmluvami a právními předpisy Evropské unie týkajícími se lidských práv. Východiska v těchto dokumentech konkretizují zákony.

V právním řádu České republiky je zákaz diskriminace upraven ve více právních předpisech a působí ve více právních odvětvích. Významný je zákaz diskriminace především v pracovněprávních vztazích. Pominout nelze ani další oblasti práva, kterými se však tato práce nezabývá. Na ústavněprávní úrovni je zákaz diskriminace upraven v Listině, zákonnou úpravu pak představuje antidiskriminační zákon spolu s dalšími zákony. Zákaz diskriminace dále obsahují i mezinárodní smlouvy o lidských právech, kterými je Česká republika vázána. Nejvýznamnější je Evropská úmluva, jejíž význam tkví zejména v tom, že poskytuje efektivní vynucovací mechanismy spočívající především v možnosti, aby občan žaloval stát před Evropským soudem pro lidská práva. Zákaz diskriminace dále upravují například Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen nebo Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Zákaz diskriminace je jednou z klíčových zásad a cílů práva Evropské unie, přičemž Česká republika se svým přistoupením k Evropské unii 1. května 2004 zavázala ke sladění svého vnitrostátního práva mj. i s touto problematikou podle práva Evropské unie. Na úrovni primárního práva Evropské unie je diskriminace řešena ve Smlouvě o fungování Evropské unie a v Listině základních práv Evropské unie. Na úrovni sekundárního práva je řešena pomocí nařízení a směrnic. Problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích se věnuje směrnice Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.⁵¹

⁵¹ Veřejný ochránce práv. *Právní předpisy*. [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-predpisy/>

3.3.1 Listina základních práv a svobod

Listina, vyhlášená pod č. 2/1993 Sb., je součástí ústavního pořádku. Její význam spočívá především v tom, že s ní musí být v souladu všechny zákony a podzákoné právní předpisy, jakož i činnost státu. Základní práva a svobody obsažené v Listině vyjadřují vztah mezi státem a občanem, většina těchto práv a svobod náleží každému, jen některá se vážou na státní občanství. Zákaz diskriminace je v Listině upraven především v čl. 1 a v čl. 3.

Lidé jsou svobodní, vzájemně si rovni v důstojnosti i právech.⁵² Základní principy rovného zacházení jsou uvedeny v čl. 3 odst. 1, podle kterého se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, rasy, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁵³

K problematice diskriminace a rovného zacházení poukazují i čl. 24 a 25 týkající se práva národností a etnickým menšin. Dále lze k problematice diskriminace a rovného zacházení v pracovním právu poukázat, že občané (zaměstnanci) mají právo na svobodnou volbu povolání⁵⁴ a na spravedlivou odměnu společně s uspokojivými pracovními podmínkami.⁵⁵ Dále lze uvést, že zvlášť definovaná práva v Listině mají ženy, mladiství a zdravotně postižení, kteří mají právo na zvýšenou ochranu zdraví a zvláštní pracovní podmínky při práci.⁵⁶ Každý se může domáhat svých práv, soudní i jinou právní ochranou, stanoveným způsobem.⁵⁷

3.3.2 Antidiskriminační zákon

Potřebnost samostatné zákonné antidiskriminační úpravy v právním řádu České republiky poprvé vyšla najevo v 90. letech minulého století, což však nebylo vyvoláno potřebou vylepšit postavení osob, které se mohly cítit diskriminované, nýbrž nutností

⁵² Čl. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

⁵³ Čl. 3 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

⁵⁴ Čl. 26 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

⁵⁵ Čl. 8 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

⁵⁶ Čl. 29 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

⁵⁷ Čl. 36 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny.

přizpůsobit vnitrostátní právo právu Evropské unie, tedy zejména transponovat směrnice Evropského společenství do českého právního řádu.

Bylo tedy nutné vytvořit koncepční a plošnou vnitrostátní úpravu, která bude schopna evropské principy pojmout. Na antidiskriminačním zákoně započaly první práce v roce 2000, nicméně schválit se jej podařilo až 17. června 2009 v souvislosti s nutností transpozice dalších směrnic.

Česká republika vstoupila do Evropské unie 1. května 2004, kdy směrnice měly být v českém prvním řádu již promítnuty, jedná se tedy o dlouho řešenou problematiku s časovou prodlevou spojenou se schvalováním antidiskriminačního zákona.⁵⁸

Antidiskriminační zákon je tedy první komplexní právní úpravou svého druhu v České republice zapracovávající směrnice Evropské unie v souladu s mezinárodními smlouvami a Listinou.

Antidiskriminační zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovního práva, práva sociálního zabezpečení, zdravotnictví, vzdělávání a přístupu ke zboží a službám.⁵⁹

V § 1 odst. 2 a 3 je vymezena osobní působnost zákona. Základní pojmy zákon stanovuje v § 2 až 5.⁶⁰ Dále jsou v § 6 a 7 vymezeny přípustné formy rozdílného zacházení – v těchto případech se nejedná o diskriminaci. Zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení upravuje § 8.⁶¹

Význam tohoto zákona spočívá dále ve skutečnosti, že kromě vymezení diskriminace a přípustných a nepřípustných forem rozdílného zachování dále v § 10 a následujících upravil právní prostředky ochrany proti diskriminaci. Oběť diskriminace se tak může u soudu domáhat upuštění od neoprávněného zásahu, odstranění následků a přiměřeného zadostiučinění. Pokud se takové zjednání nápravy nejeví dostačujícím, má

⁵⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 11-13.

⁵⁹ § 1 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

⁶⁰ § 1-5 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

⁶¹ § 6-8 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

oběť právo i na náhradu nemajetkové újmy v penězích.⁶² Tato úprava vychází z úpravy ochrany osobnosti v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“).⁶³

Výslovně se upravila možnost právnických osob zabývajících se ochranou před diskriminací pomáhat obětem diskriminace a podávat podněty k provedení kontroly a k zahájení správního řízení.⁶⁴

Dále došlo k rozšíření působnosti veřejného ochránce práv o věci práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.⁶⁵

3.3.3 Občanský zákoník

Občanský zákoník na rozdíl od antidiskriminačního zákona neobsahuje konkrétní úpravu diskriminace. Nicméně diskriminaci lze zahrnout pod ochranu osobnosti.⁶⁶ Antidiskriminační zákon je vůči těmto ustanovením *lex specialis*, pokud tedy bude určité zacházení splňovat podmínky antidiskriminačního zákona, bude se postupovat podle něj. V ostatních případech se bude postupovat podle občanského zákoníku.⁶⁷

3.3.4 Zákoník práce

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zakazuje se jakákoliv diskriminace s výčtem základním pojmů. Dále jsou stanoveny případy, kdy rozdílné zacházení nelze považovat za diskriminaci.⁶⁸

⁶² § 10 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

⁶³ § 12-13 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

⁶⁴ § 10-11 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

⁶⁵ § 13 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

⁶⁶ § 81 a následující zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

⁶⁷ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2010, s. 122-123.

⁶⁸ § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Zákoník práce neupravuje soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací, ale výslovně stanovuje, že „*právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*“⁶⁹

3.3.5 Zákon o zaměstnanosti

Dalším zákonem, který se oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace věnuje, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), podle něhož jsou povinni účastníci právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Dále se zakotvuje zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.⁷⁰

Ze zákona o zaměstnanosti lze k tématu rovného zacházení a zákazu diskriminace také zmínit, že je zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců, který činí 4 %.⁷¹ V takových situacích pak často zaměstnavatelé hledají osobu se zdravotním postižením, kterou by mohli zaměstnat. Pak se stává, že inzeráty vypadají tak, že firma hledá zdravotně postiženého zaměstnance. Například se může stát, že na případném výběrovém řízení tak dostane zdravotně postižený přednost před zdravým.

3.3.6 Zákon o důchodovém pojištění

Jednou z výjimek rovného zacházení s muži a ženami je oblast důchodového pojištění a důchodového věku pojištěnců, kterou upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“). U pojištěnců narozených před rokem 1977 se důchodový věk liší podle pohlaví – u žen je důchodový věk nižší než u mužů a u žen se dále snižuje podle počtu vychovaných dětí (viz příloha č. 4).⁷²

⁶⁹ § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁷⁰ § 2 – 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷¹ § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷² § 32 a příloha zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

3.3.7 Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), upravuje orgány inspekce práce, tedy kontrolní orgány. Kontrola se týká ochrany pracovněprávních vztahů, pracovních podmínek, dále je upravena působnost a příslušnost těchto kontrolních orgánů. Úřad a inspektorát na základě provedené kontroly mohou uložit povinnosti vyplývající ze zákona a následně kontrolují jejich dodržování.⁷³ Zákon dále vymezuje, na koho se kontrola vztahuje.⁷⁴ Samotný postup při kontrole se řídí zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

3.4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Rovným zacházením se v první řadě rozumí zákaz diskriminace. V případech, které jsou typově totožné, má být uplatňováno posuzování podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků – zaměstnanců.⁷⁵

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace lze označit jako právo osobnostní, nikoli majetkové, zakotvené v občanského zákoníku a věnující se osobnosti člověka (zaměstnance) včetně všech jeho práv, rozhodnutí a důstojnosti.⁷⁶

Rovné zacházení v pracovněprávním vztahu jako takové upravuje zákoník práce. Rovné jednání jsou povinny dodržovat obě smluvní strany, a to v průběhu celého pracovněprávního vztahu. Důsledkům porušení práv a povinností, zákazu diskriminace a rovnému zacházení jsou věnovány § 16 a 17 zákoníku práce.⁷⁷

Následující kapitola vysvětluje pojmy pracovněprávní vztah, druhy, účastníky a vznik pracovněprávních vztahů a vymezuje základní zásady pracovněprávních vztahů.

⁷³ § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁷⁴ § 6 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁷⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2014, s. 115.

⁷⁶ § 81 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2015, s. 89.

3.4.1 Pracovněprávní vztah

Většina lidí za svůj život vstoupí do pracovněprávního vztahu, ať již z pozice zaměstnance či zaměstnavatele. V každém případě se jedná o vztah, kde jsou pro obě strany předem definována práva a povinnosti.

Jeden z hlavních pojmů pracovního práva je závislá práce, která musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Za základní pracovněprávní vztahy se považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁷⁸ Vznikají i zanikají právními skutečnostmi, jako je například pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, výpověď, smrt, nástup do práce a další.⁷⁹

Zákoník práce přesně vymezuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, definuje práva a povinnosti z nich vyplývající a jasná pravidla, která musí být dodržována.⁸⁰ Nelze-li tento zákon použít, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁸¹

Stejně jako u právních vztahů obecně se i u pracovněprávních vztahů rozlišují tři složky, kterými jsou subjekt, objekt a obsah. Většinou se pracovněprávní vztahy skládají ze dvou subjektů, tedy zaměstnavatele a zaměstnance. Objektem pracovněprávních vztahů je jednání subjektů, tedy výkon práce. Obsah tvoří práva a povinnosti subjektů vyplývající z právních předpisů, na straně zaměstnance jde především o povinnost vykonávat práci, na straně zaměstnavatele pak o povinnost poskytovat odměnu.⁸²

Odchylná úprava práv, která se týká mzdových, platových a ostatních pracovněprávních práv, nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanovuje zákon. K této úpravě práv nebo povinností může dojít smlouvou i vnitřním předpisem, k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁸³

⁷⁸ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁷⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2014, s. 7.

⁸⁰ § 38 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁸¹ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁸² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2014, s. 8-9.

⁸³ § 4a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Lze uvést, že dvěma základními pravidly jsou pravidlo minimaxu a pravidlo smluvní volnosti. Smluvní volnost navazuje na princip „co není zakázáno, je dovoleno“ a dále rozvádí možnost odchýlení se od zákoníku práce.

Pravidlem minimaxu jsou myšleny minimální či maximální hranice nároků účastníků pracovního práva. V praxi zákon stanoví minimální možný nárok zaměstnance a je na zaměstnavateli, jestli danou hranici nechá či zvýší. Podobná situace je v opačném případě, kdy je určen maximální limit, zaměstnavatel tedy může poskytnout nižší nárok.⁸⁴

3.4.2 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy lze rozdělit podle předmětu na dvě základní skupiny, a to na individuální pracovněprávní vztah a kolektivní pracovněprávní vztah.⁸⁵

V praxi se častěji objevuje individuální pracovněprávní vztah, kdy jsou jeho subjekty pouze zaměstnanec a zaměstnavatel. Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu. Jedná se tedy o vztahy, na jejichž základě je pracovní síla (zaměstnanec) užívána za odměnu zaměstnavatelem.⁸⁶ Na základě těchto vztahů musí zaměstnanec plnit předepsanou práci.

Pro kolektivní pracovněprávní vztah je typické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem, přitom však tento vztah souvisí s výkonem závislé práce.⁸⁷ Kolektivní smlouvu může uzavřít zaměstnavatel, více zaměstnavatelů, jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.⁸⁸ Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu jsou zejména práva a povinnosti.⁸⁹

⁸⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 2012, s. 21.

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: komentář*. 2014, s. 56.

⁸⁶ Tamtéž, s. 56.

⁸⁷ Tamtéž, s. 56.

⁸⁸ § 23 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁸⁹ § 23 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

3.4.3 Účastníci a vznik pracovněprávního vztahu

V případě základního (individuálního) pracovněprávního vztahu jsou účastníky na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec. Zaměstnavatel může být fyzická i právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁹⁰ Jestliže je účastníkem stát (Česká republika), je právnickou osobou a zaměstnavatelem. Práva a povinnosti za stát vykonávají organizační složky státu, které zaměstnance zaměstnávají.⁹¹ Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, které vznikají práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu.⁹²

Individuální pracovněprávní vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce, vzniká na základě právních jednání – převážně pracovní smlouvou, v některých případech stanovených právním předpisem jmenováním, nebo volbou. Způsoby založení odpovídají zásadě souhlasu zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby) a zaměstnance (fyzické osoby), že pracovní poměr vznikne. Ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.

Podstatné náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat, jsou druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.⁹³ Může také obsahovat ujednání o zkušební době (nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru), sjednání mzdy, ujednání o rozvržení pracovní doby aj. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.⁹⁴

3.4.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou definovány v zákoníku práce a patří mezi ně mj. rovné zacházení a zákaz diskriminace.⁹⁵

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: komentář*. 2014, s. 60.

⁹¹ § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁹² § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁹³ § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁹⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2014, s. 15-22.

⁹⁵ § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Zákaz diskriminace je pak dále rozveden.⁹⁶ Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, co se týče pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování peněžitých plnění, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁹⁷ Zákoník práce dále definuje, co se v pracovněprávních vztazích za diskriminaci nepovažuje.⁹⁸

Dále zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat, to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá, dále nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance. V souvislosti s výkonem závislé práce nesmí zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci peněžitou záruku, ani nelze zaměstnance znevýhodňovat proto, že se domáhá svých práv zákonným způsobem vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁹⁹

Zaměstnavatele nelze zaměstnancem zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odměnu za pracovní pohotovost, odstupné a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.¹⁰⁰

Ke správné morálce a fungování kolektivu na pracovišti přispívají zaměstnanci i zaměstnavatelé plněním svých povinností, vycházejících z pracovního poměru, které upravuje zákoník práce a ostatní předpisy, tj. pracovní řád, vnitřní předpis, dále pak pracovní smlouva a pokyny nadřízených. Definování práv a povinností je v mnoha případech velice důležité, protože se tak snadněji určí, zda se jedná o porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace či nikoliv.

3.5 Nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích

K nerovnému zacházení a porušování zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích dochází i přes právní ošetření, lze se s nimi setkat již před nástupem do zaměstnání, a to u nabídky pracovního místa a pracovního pohovoru.

⁹⁶ § 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁹⁷ § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁹⁸ § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁹⁹ § 346b odst. 1 až 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

¹⁰⁰ § 346c zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Nejrozšířenější oblastí tohoto problému je nerovné odměňování zaměstnanců, které je v této kapitole popsáno společně se zvláštními pracovními podmínkami některých zaměstnanců a s možnostmi ochrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích.

3.5.1 Diskriminace a nerovné zacházení v přístupu k zaměstnání

Inzeráty jsou pouze nabídkou, samy o sobě nezakládají nárok na uzavření pracovní smlouvy, zaměstnavateli nic nebrání v tom, aby nakonec volné místo neobsadil, musí však respektovat zásady pracovního práva. Již v samostatných nabídkách zaměstnání se lze často setkat s porušováním zásady rovnosti. Nejčastěji se v pracovní inzerci vyskytuje diskriminace z důvodu věku, pohlaví, zdravotního postižení nebo z důvodu státní příslušnosti či národnosti. Není příliš rozšířené povědomí, že problémovým prvkem je často i požadavek doložení bezúhonnosti výpisem z rejstříku trestů. Veřejný ochránce práv v této souvislosti upozorňuje, že pokud není podmínka bezúhonnosti stanovena právním předpisem, musí být vždy zvažováno, jestli je požadavek předložení výpisu z rejstříku trestů nezbytný a přiměřený, požadování výpisu v neopodstatněných případech může být i porušením zákona o ochraně osobních údajů.¹⁰¹

Zákon o zaměstnanosti přímo zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, odporují dobrým mravům a nejsou v souladu s pracovněprávními, či služebními předpisy,¹⁰² případné porušení lze trestat pokutou. Dále zákon o zaměstnanosti definuje informace, které zaměstnavatel nesmí po uchazeči požadovat,¹⁰³ takové informace upravuje i zákoník práce ve vztahu k zaměstnancům.¹⁰⁴ Existují například ale profese, kde bude uchazeč určitého pohlaví oprávněně odmítnut

¹⁰¹ Veřejný ochránce práv ombudsman. *Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační*. [online]. [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni>

¹⁰² § 12 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰³ § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰⁴ § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

(odmítnutí muže do ženského pěveckého sboru), nebo je pro dosažení jisté profese požadováno dovršení určitého věku zákonem.¹⁰⁵

V inzerátech se často objevují názvy profesí v mužském rodě, což nemusí být vždy chápáno jako diskriminace, protože mužský rod se v češtině používá pro souhrnné označení mužů i žen. Naopak u použití ženského rodu se jedná o nabídku práce určenou pouze pro ženu a o diskriminaci se již jedná. Pokud je ale patrné, že je práce určena pouze mužům nebo ženám, jedná se o přímou diskriminaci. Skrytá diskriminace se objevuje v inzerátech s nabídkou mladého kolektivu, obecný zákaz diskriminace předpokládá, že je nabídka práce určena uchazečům bez ohledu na věk. Diskriminační nabídky omezují věk uchazečů, jsou přípustné pouze ve vztahu k uchazečům mladším 18 let, které slouží k jejich ochraně, jelikož je požadován minimální věk pro výkon práce a dosažené vzdělání v něm nezbytné. U důchodového věku může být důvodem zaměstnání předpokládající dlouhé odborné vzdělání, které tento uchazeč nemůže již absolvovat. U čerstvých absolventů škol může být diskriminace z důvodu věku schována za požadavek minimální praxe, kdy jsou čerství absolventi z výběru okamžitě vyloučeni.¹⁰⁶

Při rozhodování o přijetí do zaměstnání nesmí hrát roli rodinný stav, počet dětí nebo skutečnost, zda uchazeč plánuje založit rodinu, jednalo by se o porušení zákona o zaměstnanosti. V tomto případě se jedná o inzeráty, které upřednostňují některé uchazeče (práce vhodná pro maminky na mateřské).¹⁰⁷

Právní předpisy Evropské unie zaručují volný pohyb pracovníků po Evropské unii a zakazují diskriminaci na základě státní příslušnosti. Vzhledem k tomu je požadavek znalosti jazyka, a to i českého jazyka, pro uchazeče v České republice legitimní jen tam, kde tuto znalost vyžaduje povaha nabízené pracovní pozice.¹⁰⁸

U přijímacího pohovoru se objevují podobné diskriminační důvody jako u nabídek práce, týkají se hlavně věku a nepřiměřených otázek. Mnohem rozšířenější je, že

¹⁰⁵ Veřejný ochránce práv ombudsman. *Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační*. [online]. [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-Tam-praci-je-diskriminacni>

¹⁰⁶ Tamtéž.

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ Tamtéž.

zaměstnavatel se u ženy-uchazečky mnohdy nezajímá o dosaženou úroveň vzdělání, odbornou kvalifikaci, pracovní praxi a podobně. Otázky jsou často směřovány k věku, počtu dětí nebo plánování rodiny, těhotenství, rodinném stavu a plánu do budoucna v soukromém životě. Často se stává, že když žena sdělí počet dětí a jejich věk, je z výběrového řízení vyloučena. V dnešní době se také často zaměstnavatelé zajímají více o vzhled uchazeče/uchazečky, než o vzdělání, kterého dosáhli.¹⁰⁹

3.5.2 Diskriminace a nerovné zacházení v odměňování

Česká republika patří k zemím Evropské unie, které mají nejvyšší rozdíly v odměňování žen a mužů. Průměr EU činí zhruba 16 %, v České republice je to 22 %.¹¹⁰ Velký rozdíl je v České republice také v procentuálním zastoupení žen na manažerských pozicích, kde ve věkové skupině od 20 do 64 let činí podíl žen pouze 27 %.¹¹¹

Státní úřad inspekce práce ve své roční souhrnné zprávě za rok 2015 uvádí, že ve všech sledovaných oblastech bylo zjištěno:

- 65 případů nerovného zacházení podle § 16 zákoníku práce,
- 13 případů nerovného odměňování podle § 110 zákoníku práce,
- 5 případů, kdy zaměstnavatel vyžadoval informace nesouvisející s výkonem práce § 316 odst. 4 zákoníku práce,
- 4 případy porušení dalších povinností zaměstnavatele v oblasti porušení zásady rovného zacházení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace,

¹⁰⁹ HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2005, s. 8.

¹¹⁰ European Commission. *Gender equality: Gender pay gap: The situation in the EU* [online]. [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm

¹¹¹ Eurostat. *Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU 2 out of 3 managers are men, 2 out of 3 clerical workers are women* [online]. [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6729998/3-05032015-AP-EN.pdf/f064bb11-e239-4a8c-a40b-72cf34f1ac6f>

- 47 případů porušení ochrany práv zaměstnanců podle § 316 zákoníku práce.¹¹²

Nerovným zacházením a diskriminací v pracovněprávních vztazích nejčastěji dochází z důvodu odměňování, tedy z platového ohodnocení. Jeden z nejvíce probíraných i analyzovaných diskriminačních důvodů je pohlaví, nerovnost postavení mužů a žen v zaměstnání, což se týká platů, mezd, odměn z dohod i nenárokových složek mzdy.¹¹³

U mzdy a u platu se nejedná pouze o rozdíly v pojmech, ale diskriminační důsledky. Zatímco platem jsou zaměstnanci hodnoceni podle tarifních tříd a platových stupňů, výše mzdy závisí na vyjednávání, neexistují tabulky, které by její výši určily, kromě zaručených mezd. Nejedná se bohužel o diskriminaci čistě jen v soukromé sféře, ale i ve veřejné,¹¹⁴ povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování se totiž vztahuje nejen na nárokovou složku mzdy, ale také na poskytování nenárokových složek (příplatků a odměn), jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu.¹¹⁵ Zaměstnavatelé by si tedy měli dobře dokumentovat svá rozhodnutí týkající se odměňování konkrétních zaměstnanců.¹¹⁶

3.5.3 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zvláštní pracovní podmínky se v pracovním právu týkají zaměstnanců se zdravotním postižením, těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o děti a o jiné fyzické osoby a mladistvých.

¹¹²Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015*. [online]. (PDF), s. 175 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf

¹¹³Generální ředitelství pro vnitřní politiky, tematická sekce C: Občanská práva a ústavní záležitosti. *Práva žen a rovnost pohlaví: Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online]. (PDF), s. 13 [cit. 2017-02-23]. Dostupné z:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA\(2015\)510009_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf)

¹¹⁴ JOUZA, Ladislav. *Proč mají ženy nižší mzdu než muži*. Právní prostor [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/proc-maji-zeny-nizsi-mzdu-nez-muzi>

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

¹¹⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 2007, s. 113.

Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením se věnují § 67 – 84 zákona o zaměstnanosti. Osoby se zdravotním postižením mají především právo na pracovní rehabilitaci. Právní úprava rovněž stimuluje zaměstnavatele, kteří vytvářejí chráněná pracovní místa, což jsou pracovní místa vytvořená pro osoby se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Dalším hmotným stimulem je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.¹¹⁷

U zaměstnanosti žen se jedná o ochranu ženy a plodu v době těhotenství v práci, kdy ženy mají zakázáno některé práce vykonávat. Seznam těchto zakázaných prací je upraven vyhláškou č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích. Některé práce zakazuje i zákoník práce (práce přesčas), pokud jsou podle lékařského posudku nevhodné pro konkrétní těhotnou ženu. V případě, že těhotná žena takovou práci provádí, zaměstnavatel je povinen ji převést na jinou práci.¹¹⁸ Těhotná žena ve vysokém stupni těhotenství může nastoupit na mateřskou dovolenou 6 – 8 týdnů před očekávaným dnem porodu. Těhotné ženy jsou zvláštním způsobem chráněny před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pravidlo však neplatí, pokud žena porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.¹¹⁹ Dále se jedná o ochranu příjmu těhotných žen a matek, mateřství a rodičovství jako změny pracovní schopnosti, ochranu rodičů v rámci pracovního poměru a ochranu příjmu rodičů.¹²⁰

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých stanovuje zákoník práce, definuje povinnosti vůči mladistvým, také zákazy zaměstnávání mladistvých některými pracemi, které stanovují § 245 a 246 zákoníku práce.¹²¹

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: komentář*. 2014, s. 410.

¹¹⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2013, s. 74-75.

¹¹⁹ Srov. § 53 a 54 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

¹²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2013, s. 76-78.

¹²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: komentář*. 2014, s. 300.

3.5.4 Možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích

Nejlepším řešením a prevencí proti nerovnému zacházení a zákazu diskriminace je situace, kdy se poškozený bude bránit.¹²² V případě diskriminace je doporučeno postupovat těmito způsoby.

Nejdříve se lze obrátit na příslušný kontrolní či nadřízený orgán, v situacích, kdy se diskriminace dopouští zaměstnavatel při výběru zaměstnanců, nebo proti zaměstnanci, je nejlepší se obracet na inspektorát práce. Jestliže se diskriminace vyskytuje mezi zaměstnanci, postižený se obrací na svého nadřízeného. Tímto způsobem lze dosáhnout ukončení diskriminačního jednání, ale není možné požadovat přiměřené zadostiučinění nebo náhradu.¹²³ Na diskriminaci a nerovnost lze upozornit rovněž odborovou organizací, jestli je u zaměstnavatele zřízena, a požádat ji o pomoc při řešení uvedeného případu.¹²⁴

Další možností je se obrátit se stížností na veřejného ochránce práv. Stížnost musí obsahovat popis situace, v níž mělo dojít k diskriminačnímu jednání, důvod diskriminace (například věk, pohlaví a podobně) a označení osoby, která se měla diskriminačního jednání dopustit. Ve stížnosti je také nutno uvést, zda už bylo toto nerovné chování nahlášeno na příslušném úřadě nebo například na policii, jestli existující důkazy popisující situaci. Stížnost je možné podat písemně, elektronicky (poštou, datovou schránkou) nebo osobně.¹²⁵

Je možné podat žalobu k soudu, u antidiskriminačních žalob se uplatňuje obrácené důkazní břemeno – v takovém případě tedy dochází k prolomení obecného pravidla, že prokazuje ten, kdo něco tvrdí, ne ten, kdo něco popírá. Podle judikatury Ústavního soudu

¹²² HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2005, s. 11.

¹²³ Veřejný ochránce práv. *Pomoc obětem diskriminace: Jak se bránit proti diskriminaci*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>

¹²⁴ HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2005, s. 11.

¹²⁵ Veřejný ochránce práv. *Pomoc obětem diskriminace: Chcete si stěžovat na diskriminaci?* [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>

však nestačí žalobci pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání, musí také prokázat, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, tedy nediskriminačním způsobem.¹²⁶

Jestliže si poškozený vybere možnost soudního řízení, je vhodné vyhledat advokáta a o celém případě se poradit a nechat se zastoupit. Před tímto krokem se lze předem obrátit na občanské poradny, neziskové organizace, výzkumná centra, Ministerstvo práce a sociálních věcí a další nápomocné subjekty věnující se této problematice a požádat o bezplatnou pomoc.¹²⁷

Poslední možností je využít pokus o smírné řešení formou tzv. mediace. Jedná se o řešení pomocí prostředníka (mediátora), což je profesionální školená osoba, se kterou si strany sjednávají schůzku a situaci se snaží řešit dohodou. S mediací musí obě strany souhlasit, jak diskriminující, tak i diskriminovaný. Mediace je založena na faktu, že do ní strany vstupují dobrovolně. Využití této možnosti je totiž placená forma pomoci pro obě strany.¹²⁸

¹²⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹²⁷ HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2005, s. 11.

¹²⁸ Asociace mediátorů České republiky. *Chci řešit svojí situaci mediací*. [online]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/chci-se-do-zvedet-o-mediaci/>

4 Vlastní práce

Jak bylo již zmíněno v předešlých kapitolách, druhů a způsobů nerovného zacházení a diskriminace je mnoho. Praktická část bakalářské práce je zaměřena na existenci nerovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích, její druhy, nejčastěji diskriminované skupiny osob, osobní setkání s nerovným zacházením, možnosti ochrany před nerovným zacházením a diskriminací, a to buď z vlastní zkušenosti, nebo podle názoru respondentů. Na základě vedeného rozhovoru je charakterizován veřejný ochránce práv, který byl proveden v Brně na oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv. Následující kapitola bude rozdělena na dvě podkapitoly, které autorka zpracovala pomocí dvou výzkumných metod, vlastním výzkumem polostrukturovaného rozhovoru s vedoucím oddělení rovného zacházení veřejného ochránce práv, a dále dotazníkového šetření pro veřejnost pomocí internetu. Následující metody byly doplňujícím výzkumem na základě šetření z dat dokumentů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Veřejného ochránce práv a Inspektorátu práce.

4.1 Polostrukturovaný rozhovor

Ke zpracování první praktické části si autorka zvolila rozhovor s vedoucím oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv v Brně. Polostrukturovaný rozhovor se skládal z identifikačních, základních a na ně navazujících doplňujících otázek. Témata se základními otázkami byly rozděleny do 5 částí. Díky tomuto rozhovoru autorka zjistila pohled a aktuální situaci v České republice s touto problematikou, a to co se týče právní úpravy, pracovněprávních vztahů obecně, nerovného odměňování, diskriminace z důvodu pohlaví a nejčastějších důvodů podání stížností Kanceláři veřejného ochránce práv, které autorka prokládá daty z šetřených dokumentů.

Pro uskutečnění rozhovoru autorka kontaktovala vedoucího Kanceláře veřejného ochránce práv, který po prokonzultování tématu bakalářské práce pomocí e-mailu autorku přesměroval na vedoucího oddělení rovného zacházení, s nímž byla následně domluvena osobní schůzka.

Veřejný ochránce práv (dále jen „ombudsman“) byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o veřejném ochránci práv“). Jedním z významných důvodů pro přijetí zákona bylo mimo jiné stanovisko Výboru ministrů členských států Rady Evropy, který v doporučení R/85/13 o instituci ombudsmana, a přiměřeně také v Doporučení R/97/14 o ustavení celostátních institucí pro lidská práva, vyzývá, aby členské státy zvážily zřízení ombudsmana nebo institucí ombudsmanského typu.¹²⁹

Ombudsman působí jako veřejný, nestranný a bezplatný orgán v České republice k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, vykonávajících státní správu. Je také oprávněn zabývat se stížnostmi, které směřují proti činnosti ministerstev a jiných správních úřadů s působností po celé České republice, zdravotních pojišťoven a mnoha dalších. Může vést nezávislá šetření i z vlastní iniciativy, ale nemůže nahrazovat činnost orgánů státní správy, ani rušit nebo měnit jejich rozhodnutí, v jeho kompetenci je však při zjištění pochybení od úřadů či institucí požadovat zjednání nápravy. Vykonává dohled nad dodržováním práv osob omezených na svobodě.¹³⁰ Od roku 2009 schválením antidiskriminačního zákona se stal orgánem přispívajícím k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, pohlaví, národnost, sexuální orientaci, zdravotní postižení, věk náboženské vyznání, víru nebo světový názor, a to i v soukromoprávní sféře, do které jinak není v jeho kompetenci zasahovat. Ochránce poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace, provádí výzkumy, na základě kterých zveřejňuje zprávy a vydává doporučení.¹³¹

Počet stížností podávaných do Kanceláře veřejného ochránce práv stoupá, v roce 2010 bylo přijato 178 stížností, v roce 2015 počet vzrostl o 201 stížností. Pouze z důvodu

¹²⁹ Veřejný ochránce práv. *Český veřejný ochránce práv*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/cesky-verejny-ochrance-prav/>

¹³⁰ Veřejný ochránce práv. *Působnost veřejného ochránce práv*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>

¹³¹ § 21b zákona o veřejném ochránci práv.

diskriminace na základě pohlaví si stěžuje více žen, kterých je 55 %. Stěžovatelé mužského pohlaví celkově tvoří 57 %.¹³²

Respondent začal pracovat v oblasti rovných příležitostí a ochrany před diskriminací v roce 2012, od kdy vede oddělení rovného zacházení, které se věnuje otázce rovných příležitostí a ochrany před diskriminací a pomáhá obětem diskriminace prosazovat svá práva. Obětem a stěžovatelům radí, jak se mohou bránit, jestli v jejich případě nebo situaci došlo k diskriminaci či nikoliv. Jestliže se prokáže diskriminační jednání, nabízí případnou pomoc a navrhuje, jak se dále v situaci chovat. Toto oddělení dále vypracovává doporučení, výzkumy, komunikuje v této problematice i na evropské úrovni, je ve styku s obdobnými orgány, které existují i v zahraničí, ať už v rámci EU nebo mimo ni (OSN, Rada Evropy, Evropská komise, Agentura Evropské unie pro základní práva). Doporučení směřují k veřejné správě, ale i soukromému sektoru, tedy hlavně k zaměstnavatelům.

Diskriminace u nás a ve světě

Rovné zacházení a zákaz diskriminace a řešení této problematiky mělo největší rozmach v 70. až 80. letech 20. století, kdy se tato problematika dostala do zakládajících smluv Evropských společenství, tudíž všechny členské státy musely zavádět opatření. V rámci Evropské unie se začaly prosazovat rovné příležitosti žen a mužů v rámci volného pohybu osob, což se promítlo do dalších oblastí, tedy i do oblasti pracovního práva v rámci rovného odměňování. V posledních letech je však pocíťována určitá stagnace v rámci politické reprezentace, přesycení otázkami diskriminace, snaha odvracet se, nevidět přetrvávající problémy nebo je podceňovat. Mezi lidmi se spíše hledají rozdílnosti než spojitosti.

Velkým problémem je činnost organizací, které jsou lidskoprávními institucemi, podle pařížských principů Organizace spojených národů, ale nevěnují se rovnému

¹³² Veřejný ochránce práv. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2015*. [online]. (PDF), s. 8 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2015-DIS-vyrocní-zprava.pdf

zacházení a zákazu diskriminace natolik, protože to nepovažují za svoji hlavní agendu. Tuto činnost pak zastávají pouze organizace a instituce zavedené Evropské unie.

Co se týče Evropy, západní Evropa je s touto problematikou mnohem dál, ve střední Evropě (v České republice), je antidiskriminační legislativa vnímána stále uměle a přeneseně, bez určitých zažitých základních konceptů.

V České republice je ochrana na národní úrovni (například v antidiskriminačním zákoně) širší než v právní úpravě evropské, je chráněno několik druhů diskriminace ve všech vyjmenovaných oblastech života (pracovní právo, zdravotnictví a podobně), kde se s diskriminací lze setkat. Na evropské úrovni je největší právní úprava právě v oblasti pracovního trhu, ale dále jsou vedeny směrnice jen k určitým druhům diskriminace v jistých oblastech, přitom se nevztahují ke všem oblastem, kde můžou vznikat problémy, evropská úprava je tedy nedostačující. V určitých případech jsme tedy dobře chráněni na národní úrovni, ale nikoliv na evropské.¹³³ Z tohoto důvodu byla vypracována směrnice, jejíž zavedení by bylo ale velice finančně náročné z důvodů přijímání přiměřených opatření, což vedlo k jejímu neschválení a jednání bylo zastaveno na politické úrovni. Jedná se i o kvóty a poměrné zastoupení u velkých společností na trhu, které by také měly být dány legislativně ze strany Evropské unie.

Ve výzkumu prováděném Eurobarometrem 34 % občanů České republiky uvedlo, že by Evropský parlament měl přednostně obhajovat rovnost žen a mužů, což byla třetí možnost s nejvyšším počtem odpovědí.¹³⁴

Diskriminace v pracovněprávních vztazích obecně

Úroveň diskriminace v zaměstnání je závislá na hodnotách společnosti, ale i na ekonomické situaci. Krize je vnímána jako velký problém, protože při krizi jsou častěji zaměstnanci propuštěni, mají ztížený přístup k zaměstnání z důvodu malého množství nabízené práce.

¹³³ Po přestěhování do jiného členského státu člověk nemusí mít ochranu na stejné úrovni jako v ČR.

¹³⁴ Evropský parlament. *Eurobarometr Evropského parlamentu 2016*. [online]. [cit. 2017-03-03] Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2016/parlemetre/parlemeter_2016_cz_cz.pdf

V dnešní době se na pracovištích řeší problémy s odměňováním, šikanou, obtěžováním a dalšími diskriminačními důvody uvedenými v antidiskriminačním zákoně. Stížností v oblasti pracovněprávních vztahů je vedeno nejvíce. Jak uvádí graf č. 1, lidé se nejčastěji setkali s diskriminací při hledání placeného zaměstnání nebo výkonu práce. Pro zjištění, jestli se diskriminace vyskytuje před vstupem do zaměstnání, se používá praktika rozesílání fiktivních životopisů například se zvláštními jmény, národnostmi i jakýkoliv vyplněných hodnot, které by na případnou diskriminaci mohly ukázat. Ombudsman provedl roku 2011 výzkum v této oblasti na portálu prace.cz, kde 16,9 % z 12 044 inzerátů obsahovalo jeden nebo více neoprávněných požadavků.¹³⁵ Často se ale diskriminace projeví až u samotného pohovoru a případného sdělování důvodu nepřijetí.

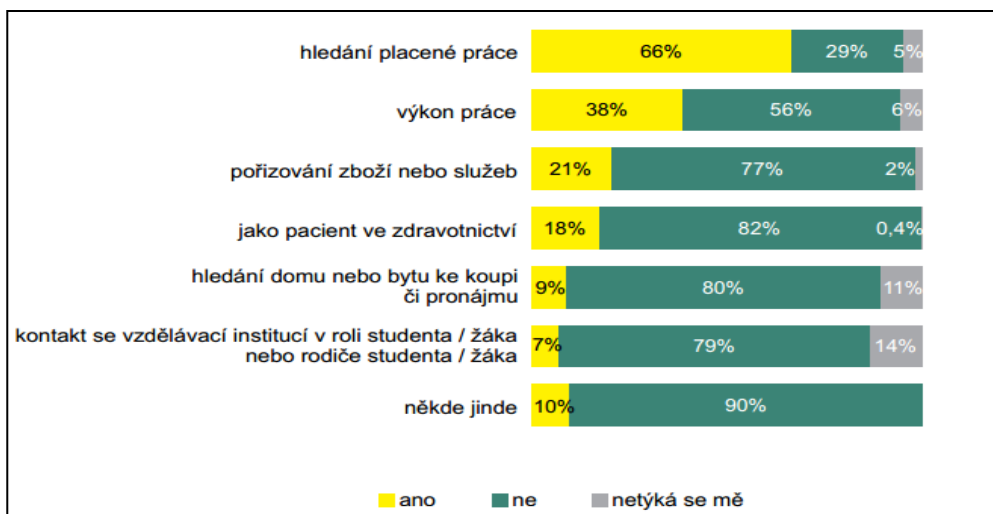
Tabulka 1: Zastoupení diskriminačních důvodů ve sledované inzerci

Diskriminační důvod	přímá/nepřímá diskriminace	počet	podíl (%)
Věk	přímá d.	452	3, 8
	nepřímá d.	849	7
pohlaví	přímá d.	837	6, 9
	nepřímá d.	17	0, 1
rodinný stav	přímá d.	12	0, 1
	nepřímá d.	7	0, 1
státní příslušnost	přímá d.	35	0, 3
	nepřímá d.	35	0, 3
zdravotní stav	přímá d.	56	0, 5
celkem		2 300	

Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci*. [online]. (PDF), s. 22 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

¹³⁵ Veřejný ochránce práv. *Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci*. [online]. (PDF), s. 26 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

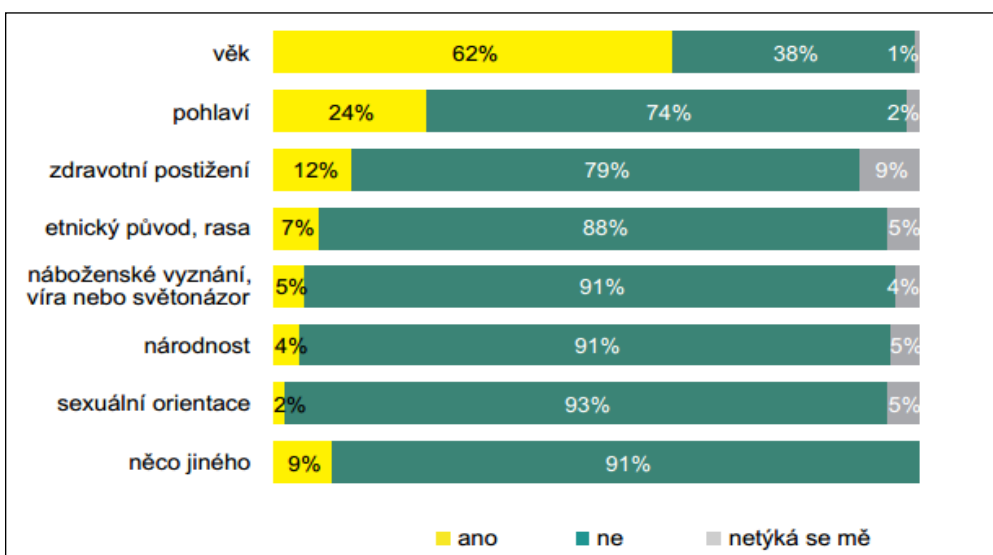
Graf 1: :Zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním v různých oblastech života



Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti.* [online]. (PDF), s. 14 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf

Diskriminace spojená při hledání nebo výkonu práce jsou nejčastěji z důvodu věku a pohlaví, uváděných v grafu č. 2.

Graf 2: Diskriminace spojená s hledáním nebo výkonem práce



Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti.* [online]. (PDF), s. 15 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf

Zaměstnavatelé zahraničních aktivních podniků v České republice již mají jistou firemní kulturu, vedou vnitřní předpisy na rovné odměňování, provádí genderové audity, je zde snaha vyjít jakékoliv osobě. Osoby přispívající k této diskriminaci jsou zaměstnavatelé menších, malých, ale i větších firem v České republice, kdy je situace zanedbávaná a nevěnuje se jí tolik pozornosti. Problémy nejsou bohužel jen v zaměstnavatelích, ale školení s personalisty ukázala, že dodržování právní úpravy je problém vzhledem k tomu, co mají v mnoha případech nařízeno od nadřízeného.

V letech 2016 – 2017 jsou největšími problémy a stížnostmi z oblasti pracovního práva šikana, obtěžování a série útoků jak se strany kolegů, tak i vedoucích zaměstnanců. Důvody ani nemusí být diskriminační, ale může se jednat o problém vyplývající z charakteristiky člověka. V roce 2015 byly nejčastěji uváděným důvodem diskriminace z důvodu věku, jak je uvedeno v grafu č. 2. Konkrétní důvody diskriminace jsou shrnuty v grafu č. 3, kdy se nejvíce osob setkalo s diskriminací z důvodu vysokého věku.

Fenoménem je kumulace diskriminačních důvodů, protože člověk není nositelem jedné charakteristiky, nemá jen pohlaví, ale i národnost, určitý vzhled a věk, a tak je často diskriminace zaměřena více než na jednu charakteristiku osoby, což při určitém věku, vzdělání a národnosti může být pro člověka hodně obtížná situace.

Graf 3: Konkrétní typy diskriminace



Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti.* [online]. (PDF), s. 17 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf

Diskriminace – odměňování

Výskyt nerovného zacházení a zákazu diskriminace je rozdílný z hlediska sféry zaměstnání, ale bohužel se vyskytuje v obou případech. Ve veřejné správě díky tarifním platům a tabulkovým platům nejsou v oblasti odměňování mezi muži a ženami rozdíly až do okamžiku, kdy dojde na nenárokové složky platu (odměny, příplatky), kde u vyšších pozic jsou znatelné rozdíly podle pohlaví, což způsobuje i skutečnost, že v těchto pozicích jsou častěji zaměstnáváni muži.

V soukromé sféře jsou znatelné rozdíly v odměňování, hovoří o tom i prováděné genderové audity. U středního managementu jsou rozdíly minimální, ale znatelný rozdíl je u vyšších pozic, kde jsou ženy za srovnatelnou práci či práci stejné hodnoty odměňovány hůře. To se týká i nenárokových složek mzdy jako u veřejné sféry. Viditelné rozdíly jsou hlavně ve velkých firmách až s tisíci zaměstnanci.¹³⁶

Stížností na téma nerovného odměňování nechodí velké množství, je to způsobeno tím, že zaměstnanci spolu nemluví o vlastních příjmech, což je považováno za společenský úzus. Neexistují tedy možnosti, jak platovou diskriminaci prokázat, nejsou žádná daná pravidla na výši platů a odměn, za jakou činnost a v jaké výši, což se hlavně týká soukromé sféry, kde řada zaměstnavatelů tyto informace ani nezveřejňuje.

V souvislosti s nerovným odměňováním jsou také spojovány důvody s předsudky, že žena není schopna provádět práci jako muž, má větší zodpovědnost z pohledu rodiny, nedokáže přijímat razantní rozhodnutí a nejeví zájem. Problém není jen na straně mužů, i když je podstatně větší, ale je to problém i samotných žen.

Velkým problémem je i mateřská dovolená z pohledu doby, v České republice je 3 roky, jedna z nejdělsích v Evropské unii. Jsou časté případy, kdy se žena vrátí na pracovní pozici, ale dostane od zaměstnavatele výpověď.

Diskriminace – pohlaví

Vnímání genderových stereotypů je postaveno na základě vzdělání a vzájemném vnímání mužů a žen, kdy by do budoucna mělo docházet k odbourávání rozdílností, mizivosti vystavených pravidel společnosti, která byla vytvořena spíše pro mužské pohlaví.

¹³⁶ DOMBROVSKÝ, Tomáš Ervín. Pozice sociálních partnerů k nerovnému odměňování žen a mužů. In: *Sborník z mezinárodní konference k tématu nerovného odměňování žen a mužů*. 2016, s. 43.

Existuje individuální diskriminace z důvodu toho, jak které pohlaví má vypadat a co má dělat, ale právě tohle je strukturální systémový problém, se kterým lze jen těžko hýbat pomocí individuálních stížností a žalob.

Diskriminace z důvodu pohlaví není jen u žen, ale vyskytuje se i u mužů, kteří chtějí vykonávat z pohledu společnosti práci „pro ženy“, co souvisí i s předměty ve škole a s tím, jaké jsou lidem určitého pohlaví dávány podněty a kde mají hledat uplatnění.

Na podporu žen v České republice funguje v oblasti vědy a výzkumu Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu Akademie věd ČR, které se snaží podporovat ženy vědkyně v typicky mužských oborech.

Diskriminace – možnost ochrany

V pracovním prostředí se málo poškozených odhodlá situaci nahlásit, může za to několik bariér. Bariéry mohou být psychické, kdy si diskriminovaný diskriminaci nepřipouští, nebo vůbec netuší, že je s ním nerovně zacházeno. Významnou příčinou je nedostatek informací a neznalost vlastních práv. Dále mají obavu ze silné protistrany a důsledků – ze zhoršených pracovních podmínek nebo úplné ztráty zaměstnání, doufají tedy, že se situace sama uklidní.

Při rozhodnutí řešit situaci se obávají vysokých finančních nákladů, dlouhé doby soudního řízení, obtížnosti diskriminační motiv dokázat nebo volí nevhodný způsob obrany. I v dnešní době snadno dostupného internetu je pro obyčejného člověka obtížné dohledat, na koho se má v jakých situacích obracet a kde se může domáhat svých práv.

Pro osoby, které potřebují pomoc, je řešením obrátit se na sociálního pracovníka nebo neziskové organizace, které jsou napojené na orgány, které nerovné zacházení a diskriminaci řeší, mohou klienty i zastupovat, a poradit jak dál. V první řadě by měli vyhledávat pomoc, která nebude placená, protože se někdy prokáže, že se opravdu o diskriminaci nejedná, proto se nejdříve doporučuje snaha vyřešit situaci samostatně. A až když neuspějí, zkoušet to dál a hlavně to zkusit. Lidé totiž nad diskriminací, hlavně častou a opakovanou, zavírají oči, obávají se vynaložení úsilí, které se jim nezúročí. Nemají ochotu ani ji nechtějí řešit. Přitom v mnoha případech obětem nejde už ani o ně samotné, ani o peněžní náhradu, ale požadují, aby se diskriminace neopakovala na někom dalším.

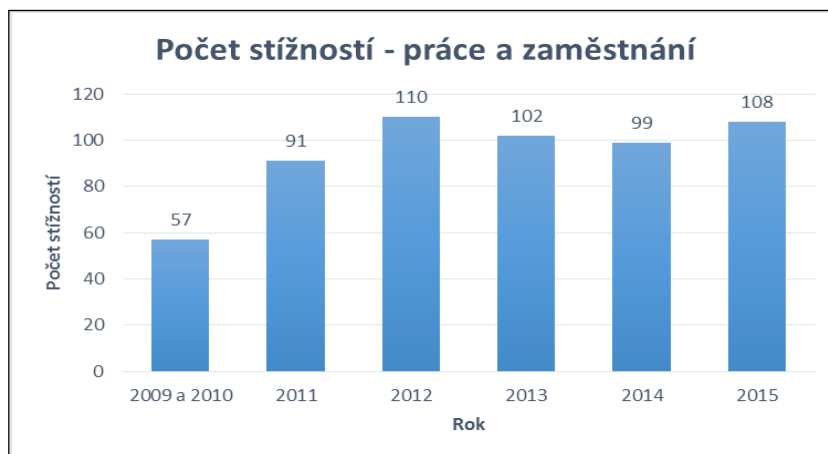
Tabulka 2: Bariéry oznámení případů diskriminace

bariéry oznámení diskriminace	počet	v %
oznámením diskriminace by se nic nezměnilo/nestalo	109	48%
neměl/a dost důkazů na to, abych mohl/a diskriminaci úspěšně dokázat	63	28%
nevěděl/a, kde a na koho se obrátit	61	27%
obavy z negativních důsledků	61	27%
přiliš triviální/nestálo to za oznámení - je to normální, děje se to vždycky	52	23%
nebyl/a si jist/a, zda jde o diskriminaci	36	16%
neměl/a dost finančních prostředků na zabezpečení právníka	35	15%
nevěděl/a, že se proti diskriminaci můžu bránit právní cestou	32	14%
nepohodlné/přiliš mnoho byrokracie nebo problémů/není na to čas	30	13%
rozhodl/a se svůj případ řešit osobně dohodou s diskriminující osobou	19	8%
strach ze zastrašování pachatelů, pokud by byla diskriminace oznámena	14	6%
jiný důvod	21	9%

Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. [online]. (PDF), s. 22 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf

Situace s prolamováním bariér se však lepší, od roku 2009 – 2010 počet stížností stoupl zhruba o polovinu. Nezbývá, než tedy doufat, že lidé svá práva budou hájit a nebudou se obávat nepříznivých dopadů při řešení situace.

Graf 4: Počet stížností v oblasti práce a zaměstnání



Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2015*. [online]. (PDF), s. 11 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2015-DIS-vyrocní-zprava.pdf

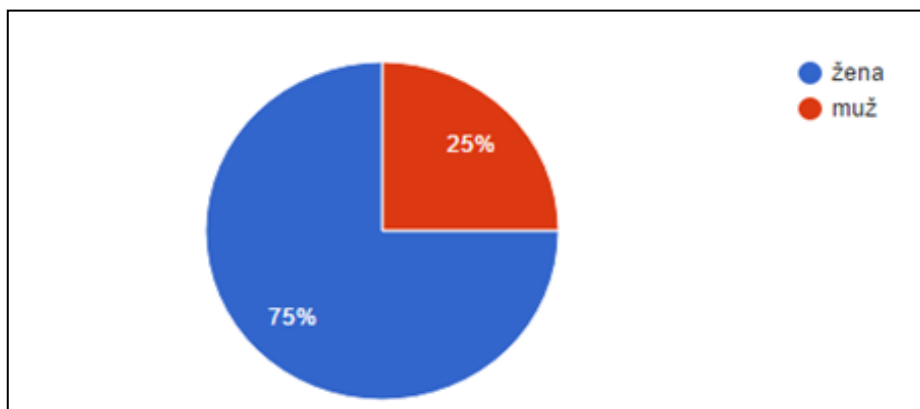
4.2 Dotazníkové šetření

Pro zpracování druhé praktické části autorka použila metodu vlastního průzkumového šetření pomocí dotazníku na internetu. Cílem dotazníkového šetření bylo zjištění znalostí a postavení veřejnosti ohledně oblastí této problematiky, se zaměřením na student, zaměstnané, nezaměstnané i osoby v důchodovém věku. Dílčím cílem je odhalit názory i osobní zkušenosti respondentů v oblasti nerovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích. Dotazník byl zaměřen na existenci, druhy a nejčastější případy nerovného zacházení v zaměstnání. Dotazník se skládá z 12 uzavřených otázek, je rozdělen na dva oddíly, z toho 3 otázky jsou identifikační pro zjištění obecných informací o respondentech a 9 zaměřených na nerovné zacházení v pracovněprávních vztazích. Podoba dotazníku je uvedena v příloze č. 9.

Dotazníkové šetření pomocí internetu představovalo pro autorku nejlepší způsob získání dat, protože touto formou lze oslovit větší počet potencionálních respondentů, kteří mohli vyplňovat již předem připravený dotazník, což jim zabralo pouze několik minut jejich času. Respondenti nebyli specificky vybíráni, dotazník byl umístěn volně na internet k dobrovolnému vyplnění, dotazníkové šetření bylo k dispozici po celý měsíc únor. Sestavení dotazníkového šetření na internetu je velice snadné díky existenci několika internetových stránek, které se dotazníkovému šetření věnují. Sestavení i vyhodnocení dotazníkového šetření na internetu je velice rychlé a efektivní.

Následující graf znázorňuje strukturu respondentů rozdělených dle pohlaví. Na dotazníkové šetření celkem odpovědělo 116 respondentů, z toho větší část byla tvořena ženami, a to ze 75 % (87 žen), mužů odpovědělo pouze 25 % (29 mužů).

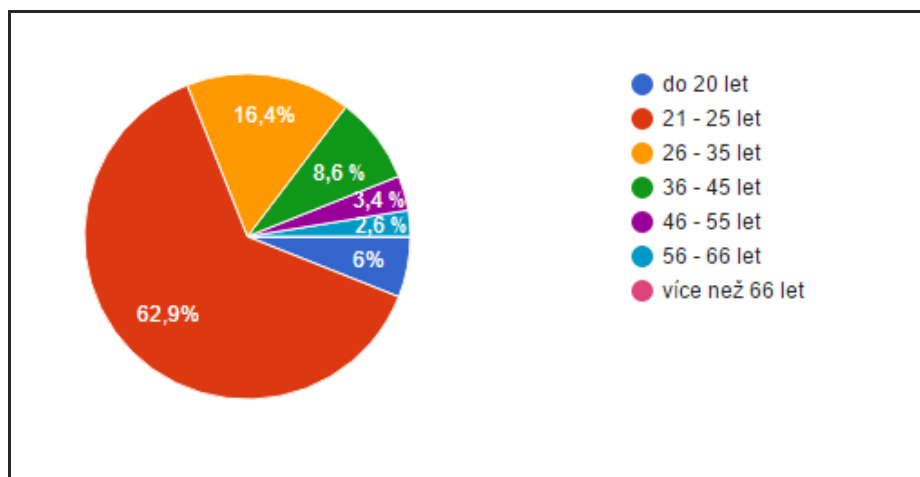
Graf 5: Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

V dotazníkovém šetření jsou zaznamenány odpovědi všech věkových kategorií, kdy nejpočetnější skupina byla ve věku 21 – 25 let. Z kategorie nad 66 let se v tomto věkovém rozmezí dotazníkového šetření nikdo nezúčastnil

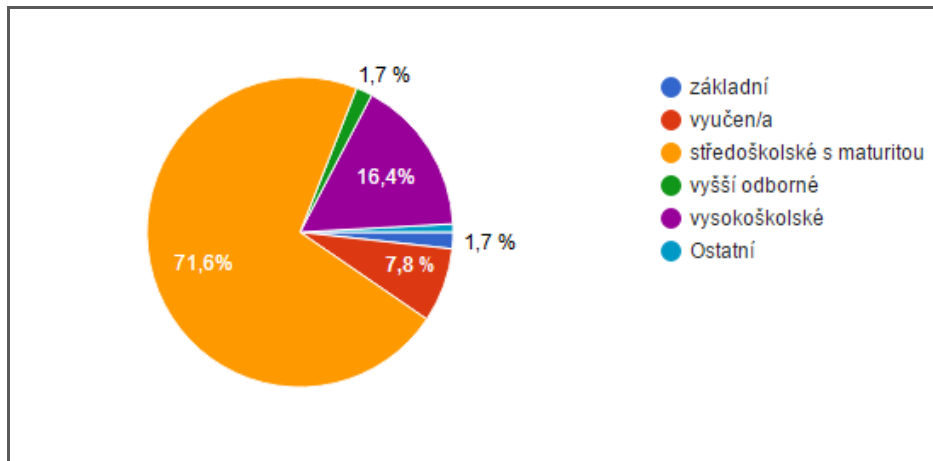
Graf 6: Věkové složení respondentů



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Poslední identifikační otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce dotazovaných mělo ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, kdy tato odpověď byla nejčastější právě u respondentů s největším věkovým zastoupením 21-25 let. Dalšími největšími skupinami byli lidé s vysokoškolským vzděláním a výučním listem.

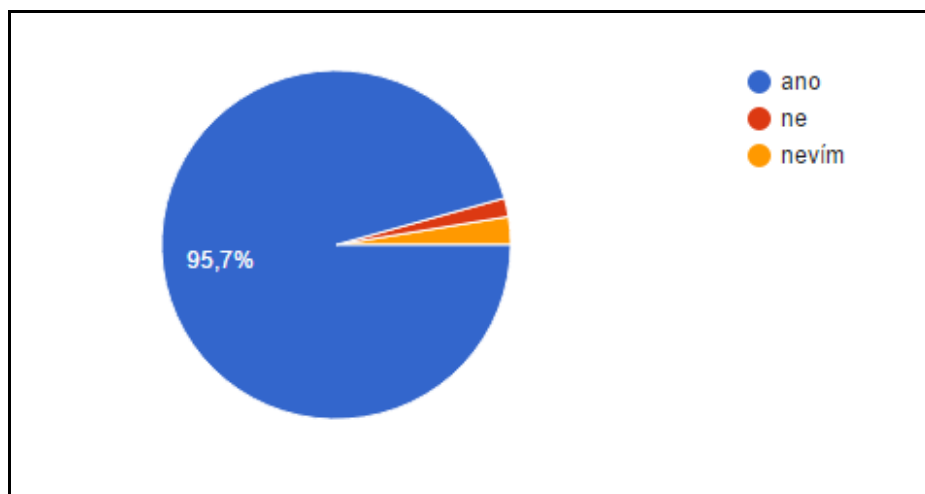
Graf 7: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Další otázky byly zaměřeny na problematiku nerovného zacházení a diskriminaci v zaměstnání. První otázka týkající se této problematiky zjišťovala, zda si respondenti myslí, že existuje nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích, 111 respondentů odpovědělo „ano“, 2 respondenti odpověděli „ne“. Další otázky na tuto problematiku ukazují, že odpověď „ne“ byla ovlivněna tím, že se tyto respondenti s diskriminací v zaměstnání nesetkali. Podobně jsou na tom 3 respondenti s odpovědí „nevím“, které se buď s diskriminací a nerovným zacházením nesetkali, nebo s tímto tématem nejsou seznámeni a neznají například ani žádné druhy diskriminace.

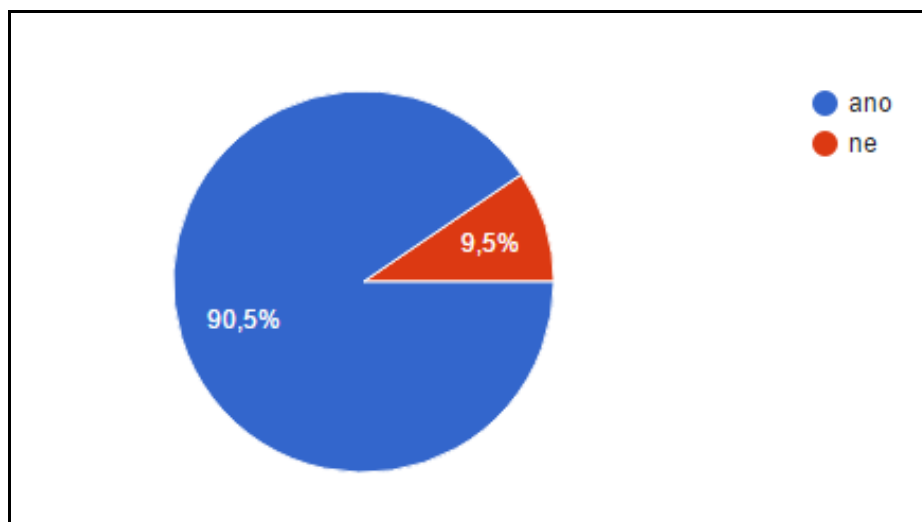
Graf 8: Existence diskriminace v pracovněprávních vztazích



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Pro řešení této problematiky v zaměstnání je také důležitý názor, zda nerovné zacházení a diskriminaci považovat za vážný společenský problém. Téměř celá většina dotazovaných (105) odpověděla „ano“, avšak někteří z respondentů před touto otázkou odpovídali, že diskriminace v pracovněprávních vztazích neexistuje, na základě toho, že s diskriminací nemají osobní zkušenost, je zde právě potvrzeno, že kdyby se s ní setkali, považovali by ji za vážný problém, protože by se týkala i jejich osoby. Jedenáct respondentů se domnívá, že ne, poukazuje to na další odpovědi, kdy se s diskriminací neseťkali, ani neznají žádné její druhy. Někteří však v dalších odpovědích odpovídali, že se s diskriminací setkali, z čehož lze uvážit, že tato problematika pro ně není zásadní, a proto nerovné zacházení a diskriminaci nepovažují za zásadní společenský problém.

Graf 9: Zhodnocení nerovného zacházení a diskriminace jako společenský problém

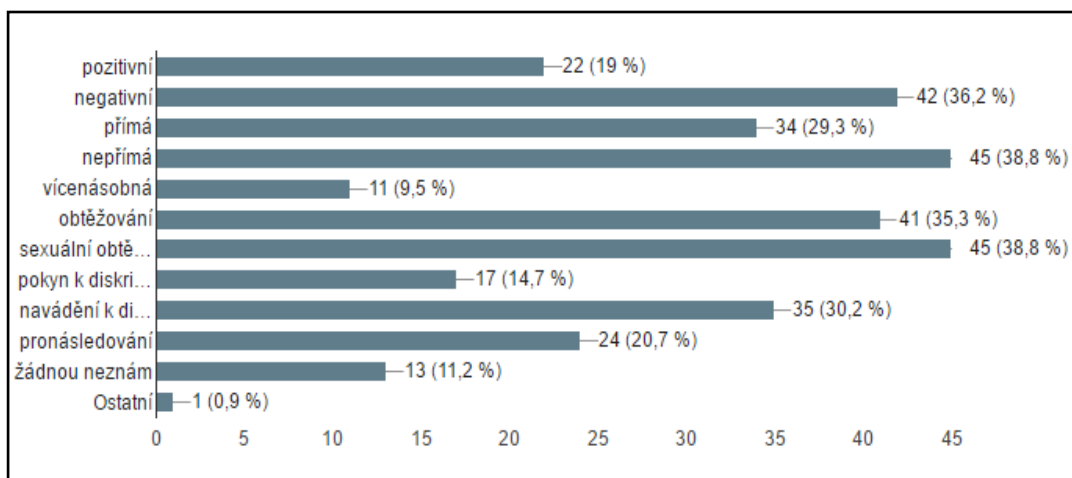


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Následující otázky byly zaměřeny na konkrétnější odpovědi týkající se znalosti, názoru i zapojení osobního setkání s druhy diskriminace a nejčastějšími případy nerovného zacházení a diskriminací v zaměstnání, kde dotazovaní mohli zvolit více možností. Graf 10 znázorňuje, že respondenti z větší části tyto druhy znají, protože pouze 13 respondentů uvedlo odpověď, že žádnou neznají. Nejčastěji uváděli sexuální obtěžování, nepřímou a negativní diskriminaci a obtěžování. Jeden respondent rozšířil svoji odpověď druhem rasová diskriminace, což lze spíše zařadit mezi diskriminační důvody než mezi druh diskriminace.

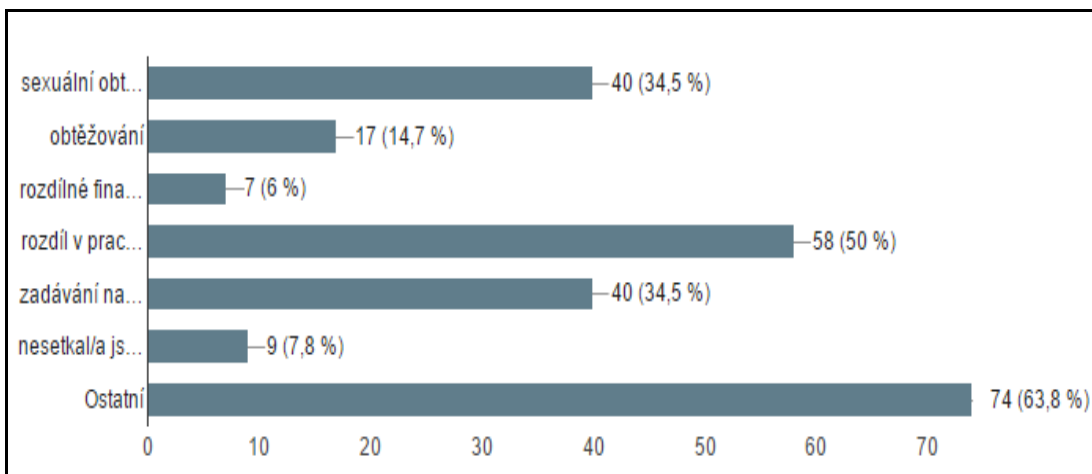
Na otázku, kterou znázorňuje graf 11, dotazovaní nejčastěji odpovídali mimo výběr dotazníku, ale vyplňovali totožnými odpověďmi, které byly i nabídnuty, tyto odpovědi jsou všechny zahrnuty v odpovědi ostatní, kde nejvíce bylo vyplňováno i zaškrťováno rozdílné finanční ohodnocení za stejnou práci, rozdíl v pracovních podmínkách a zadávání náročnější práce. Jeden respondent uvedl jako příklad nejčastějšího příkladu nerovného zacházení a diskriminace verbální šikanu na pracovišti.

Graf 10: Druhy diskriminace



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Graf 11: Nejčastější případy nerovného zacházení a diskriminace v zaměstnání

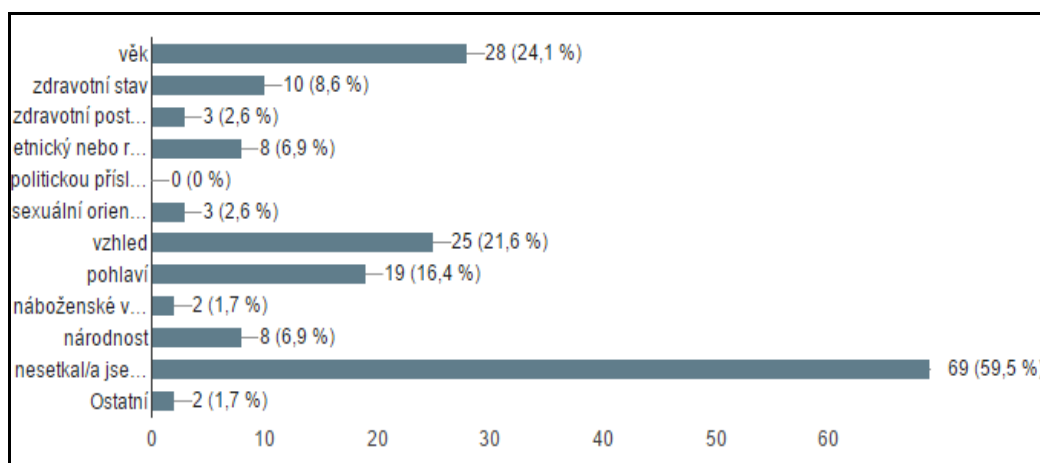


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Na otázku s osobním setkáním nerovného zacházení u pracovního pohovoru nejvíce respondentů odpovědělo, že se s diskriminací před vstupem do zaměstnání

nesetkali, což uvedli hlavně respondenti ve věku 21-25 let, u nichž lze předpokládat, že stále studují, tudíž tolika pracovními pohovory neprošli. Ale i dotazovaní tohoto věku se cítí být diskriminováni, jeden respondent ve věku 21-25 let se setkal s diskriminací kvůli zkušenostem, praxi i věku, což se u těchto mladých lidí po ukončení studia objevuje jako diskriminační důvod v praxi nejčastěji. V individuální odpovědi jednoho z respondentů ve věku 46-55 let byl uveden zajímavý důvod, a to ze závisti. Z výsledků dotazníkového šetření je vidět, že se stále tato diskriminace vyskytuje, hlavně z důvodu pohlaví, věku a vzhledu, ale i zdravotního stavu i z ostatních vypsanych důvodů, jak uváděli respondenti všech věkových kategorií kromě rozhraní nad 66 let.

Graf 12: Diskriminační jednání u pohovoru



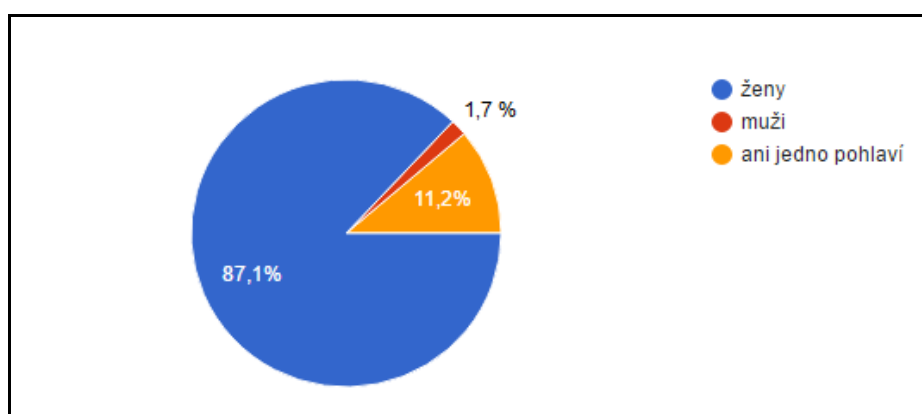
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Následující 3 otázky jsou omezeny pouze jednou odpovědí, aby respondenti vyjádřili přesně tu odpověď, o které si myslí, že se nejvíce v oblasti pracovního práva vyskytuje.

U rozhodnutí, které pohlaví je častěji diskriminováno v pracovněprávních vztazích, byly uváděny více ženy než muži, kteří tu své procentuální zastoupení mají také. Jak je viditelné z grafu číslo 11, uvedlo 13 respondentů (11, 2 %), že ani jedno z pohlaví. Podle dalších odpovědí, pro srovnání této odpovědi, uvádí diskriminaci, která se může týkat obou pohlaví, což vede k uvážení, že tito dotazovaní si myslí, že se diskriminace nevztahuje k jednomu pohlaví, ale k ženám i mužům stejně, bez rozdílů.

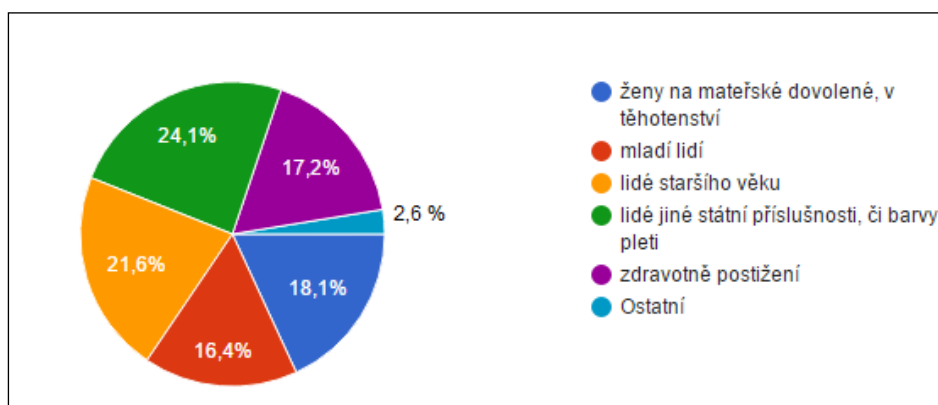
U otázky na skupiny osob, které jsou nejčastěji obětmi diskriminace, je procentuální vyjádření odpovědí téměř totožné, což značí skutečnost, že diskriminace se podle veřejnosti (dotazovaných respondentů) dotýká všech těchto skupin lidí. U ostatních odpovědí, které 3 respondenti vyplnili sami, jsou shrnuty všechny skupiny osob, nebo v případě respondenta, který na předešlou otázku pohlaví odpověděl ani jedno z pohlaví, vyplnil odpověď náznakem úmyslného vynechání, autorka se domnívá, že se k této otázce nechtěl vyjadřovat vzhledem k předešlé odpovědi.

Graf 13: Zhodnocení více diskriminovaného pohlaví v pracovněprávních vztazích



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

Graf 14: Nejvíce diskriminované skupiny osob

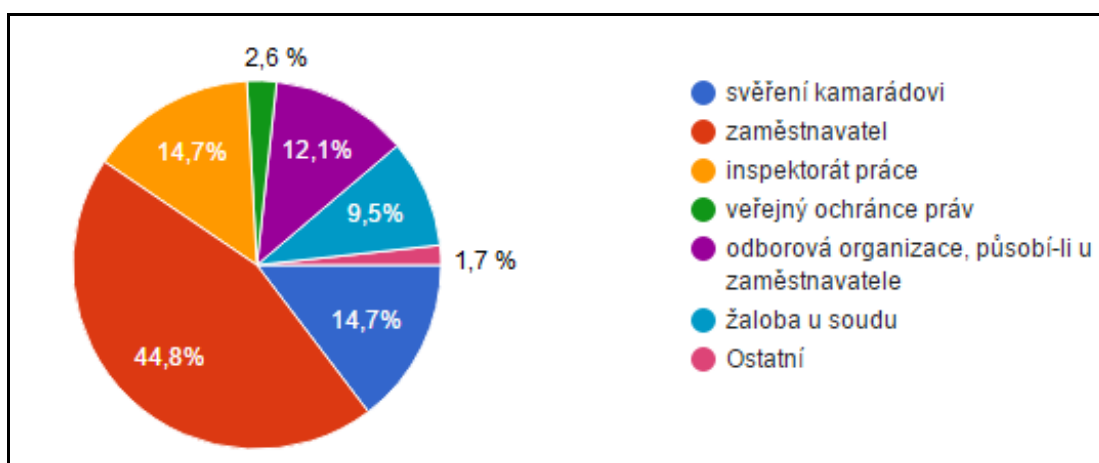


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

U předposlední otázky, kam až by dotazovaní byli ochotni zajít při domáhání se svých práv na rovné zacházení a zákaz diskriminace, uváděli nejčastěji zaměstnavatele, inspektorát práce, odborovou organizaci a až v menším zastoupení žalobu na soud,

nejmenší zastoupení měl veřejný ochránce práv. Tak malé množství u veřejného ochránce práv vypovídá o neznalosti tohoto orgánu. Většina osob neví, že přispívá k prosazování práv na rovné zacházení a zákaz diskriminace, netuší, v jakém případě, nebo jak by se na ombudsmana mohla obrátit nebo o jeho existenci nemá ponětí. Svěření kamarádovi uvedlo 17 respondentů, což je docela velké množství osob, které by se rovnou na vyšší orgán neobrátili, ale i svěření kamarádovi může být začátkem domáhání se svých práv, kdy kamarád může dodat více odvahy a případně poradit. Jeden z respondentů přímo uvedl, že by se neobracel nikam a druhý by se snažil domáhat svých práv násilím, což podle autorky není řešením, ale možným zhoršením situace i pro diskriminovaného.

Graf 15: Domáhání práv na rovné zacházení a zákaz diskriminace

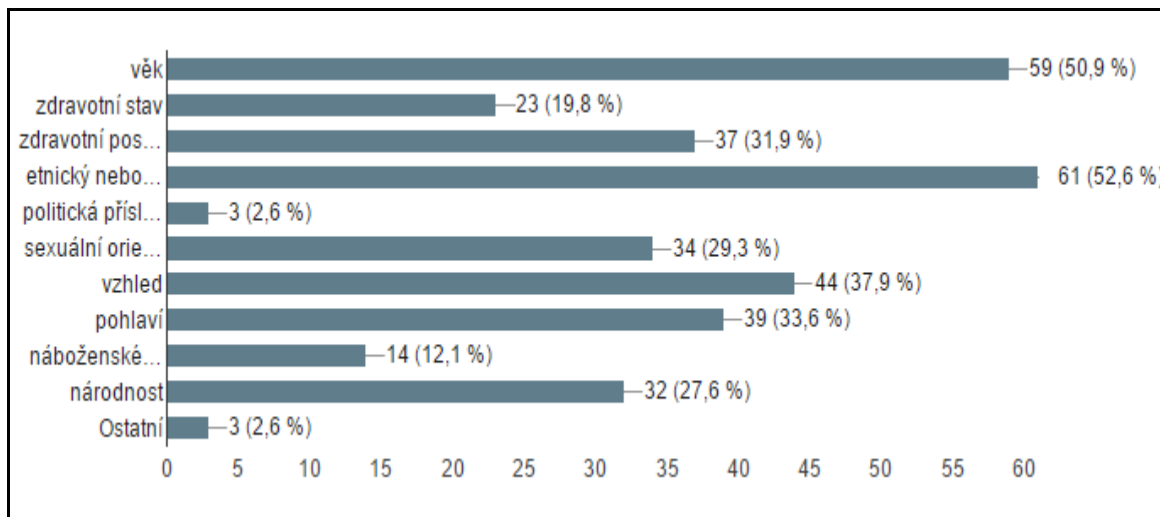


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

U poslední otázky dotazníkového šetření mohli respondenti vyjádřit jak názor, tak i osobní zkušenost při zhodnocení nejčastějších diskriminačních důvodů, kde mohli uvádět více odpovědí. Nejčastější odpovědí byl etnický nebo rasový původ, který za celé dotazníkové šetření nebyl až tolik viditelný ve výsledcích. Dalším největším důvodem je uváděn věk, kdy se tato diskriminace může týkat jak mladých lidí z důvodu nedostatečných zkušeností i praxe, tak i lidí staršího věku. Jak je viditelné z grafu, 12 respondentů vidí všechny vypsané důvody jako nejčastější, protože všechny možnosti byly uvedeny, i když některé pouze s menším procentuálním výsledkem. Tři respondenti uvádí další důvody: závist, zášť (která byla vyplněna jiným respondentem, než který byl již zmiňován výše ve spojitosti s otázkou diskriminačního jednání u pohovoru), stejný respondent jako u otázky

diskriminace pohlaví tuto otázku opět vynechal a poslední uvedl možnost diskriminace z důvodu vyššího postavení ve firmě, které může být spojeno s odměňováním.

Graf 16: Nejčastější důvody diskriminace



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2017

4.3 Zhodnocení rozhovoru a dotazníkového šetření

Z výsledků rozhovoru autorka zjistila fakt, že právní ochrana proti nerovnému zacházení a diskriminaci je v České republice na vyšší úrovni, než v Evropské unii. To by mohlo způsobit při volném pohybu v Shengenském prostoru rozdílné zacházení s určitými skupinami osob u nás a v zahraničních státech.

Diskriminace v různých oblastech života je spojována s diskriminací zaměřenou na věk, pohlaví a zdravotní postižení. S diskriminací se setkává nejvíce lidí při hledání zaměstnání nebo výkonu práce, kdy se diskriminace a nerovné zacházení nejčastěji spojuje s vysokým věkem, rozdílností pohlaví nebo přímo s diskriminací žen. Rozlišování mezi mužem a ženou má nejvyšší dopad na jejich nárokovou i nenárokovou složku mzdy, kdy jsou ženy podhodnocovány a oproti mužům jsou relativně méně zaměstnané. Příčinou těchto rozdílností je také mateřská dovolená u žen, která může být v tříleté délce problémem s návratem do zaměstnání.

Diskriminace a nerovné zacházení spojované s genderovými stereotypy jsou generační otázkou spojenou se vzděláním, hodnotami ze společnosti, vytvářením osvět, politik a opatřeními na vládní úrovni.

Závažným problémem je neznalost vlastních možností a práv, což je spojené s obtížně dohledatelnými možnostmi obrany pro obyčejnou populaci.

V souvislosti s diskriminací se uvádí nepřipadný argument svobody – každý se může rozhodnout, vybrat si co chce, nikdo mu nebrání, ale bez pomoci jistých podpor ze strany státu a EU nikdy rovnosti nedosáhneme.

Z výsledků dotazníkového šetření autorka zjistila jisté shody s výsledky rozhovoru. Téměř celý dotazovaný vzorek osob uvedl, že se nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích vyskytuje, takto odpovědělo 111 respondentů ze 116. Z těchto respondentů se 105 osob domnívá, že diskriminace v zaměstnání je závažný problém, tudíž by se měl řešit, necelá polovina dotazovaných (47 osob) se setkala s diskriminací před vstupem do zaměstnání, a to z důvodu věku, což se právě shoduje s výsledky z rozhovoru. Další stejným výsledkem je, že se více cítí, nebo jsou za více diskriminované považované ženy.

Nejčastěji uváděné případy nerovného zacházení v zaměstnání byly uvedeny rozdílné finanční ohodnocení za stejnou práci, rozdíl v pracovních podmínkách a obtěžování (i sexuální). Za nejvíce diskriminované osoby jsou považováni lidé jiné státní příslušnosti či barvy pleti, ženy na mateřské dovolené a lidé staršího věku.

Ze 116 dotazovaných respondentů by si 52 přímo s diskriminačním jednáním stěžovalo u zaměstnavatele. I všichni ostatní odpověděli, že by byli ochotni si stěžovat, tedy kromě 2 respondentů, což je příjemné zjištění. Jedná se vysoký podíl lidí z celkového počtu, kteří by hájili svá práva. Nikdy však nelze předpokládat, co daná situace s člověkem udělá a jestli se neobjeví bariéry, které byly uváděny v rozhovoru.

Na nerovné odměňování mezi muži a ženami, v platech, mzdách i na stejných pracovních pozicích ukazují i výsledky Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu, které jsou v přílohách č. 1, 2, 3, 6 a 7. Tabulka přílohy č. 5 ukazuje, že je Česká republika jedna ze zemí, kde je nejvyšší mzdová diference podle pohlaví 22, 5 %, nejvíce ze všech států Evropské unie.

5 Výsledky a diskuze

Rovným zacházením a zákazem diskriminace se věnuje mnoho odborných knih, neziskových organizací, internetových stránek, časopisů, článků, právních předpisů i legislativních dokumentů na národní i evropské úrovni. Problematika je velice obsáhlá a důležitá a zasahuje do všech oblastí života i typů lidí.

Na území České republiky je toto téma z pohledu pracovněprávních vztahů upraveno v několika zákonech, odvíjejících se od Evropské úmluvy, Listiny až po směrnice EU. Základním právním předpisem, který se této problematice v České republice věnuje, je antidiskriminační zákon, který vymezuje základní druhy diskriminace a co lze za diskriminaci považovat. Podle antidiskriminačního zákona byly upraveny další zákony týkající se pracovního práva. Jedná se o zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a občanský zákoník. V zákoníku práce jsou definována práva a povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance, která mají být dodržována, aby k nerovnému jednání a diskriminaci nedocházelo. Nerovné zacházení a diskriminace jsou velmi citlivými tématy pro obě strany, pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Pracovní právo je stále největší oblastí, kde se nerovné zacházení a diskriminace vyskytuje. Největším problémem je nerovné zacházení s muži a ženami co se týče nárokových i nenárokových složek mzdy a nenárokových složek platu (odměňování), kdy mají ženy průměrné mzdy i platy podstatně nižší než muži. V posledních letech stoupá počet případů diskriminace a nerovného zacházení se zdravotně postiženými, dále diskriminace na základě etnického nebo rasového původu, nejen v zaměstnání. V daném tématu bakalářské práce se nejvíce objevuje diskriminace přímá, negativní, nepřímá, pokyn k diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování. Z mnoha důvodů se ale nejvíce hovoří o věku, pohlaví, vzhledu, jiné státní příslušnosti či barvě pleti, zdravotním postižení a ženách na mateřské dovolené. S nerovným zacházením se lidé nesetkávají pouze při výkonu práce, ale i před vstupem do zaměstnání, kdy se může jednat o inzeráty či pracovní pohovory.

V otázce obrany proti nerovnému zacházení hraje roli několik bariér, které lidem zabraňují dostat svých práv. Jedním z hlavních důvodů je neznalost, tedy že lidé nevědí, jaká práva mají. Nepoznají, že je s nimi zacházeno nerovně a diskriminačně. Způsobují to i těžko dohledatelné informace o tom, jak se bránit a v jakých případech, na koho se obracet a kde se domáhat svých práv. Největší obavou je ale vynaložení jistého úsilí

do negativního výsledku, který vlastně nepomůže. Další velkou bariérou je strach. Zaměstnání je pro lidi důležitá hodnota, pro vedení života na určité úrovni, které je potřeba hlavně pro uživení sebe samotných a rodiny. Nezřídka není možné si jednoduše najít nové vyhovující zaměstnání, takže se lidé obávají ztráty zaměstnání, diskriminační chování přehlížejí, především v oblasti odměňování, které je jinak neřešitelné.

Na základě dvou provedených průzkumů autorka doporučuje sjednotit evropskou právní úpravu tak, aby ve všech členských státech měl stejnou ochranu kdokoliv, například přijetím nařízení namísto směrnic. Úpravy se nemají omezit na evropskou úroveň, je žádoucí propojit do této problematiky celý svět. Například navrhovat vlastní právní subjektivitu pro zřizované orgány zabývající se problematikou rovného zacházení, je třeba zajistit dostatečné finanční prostředky, které umožní vykonávat všechny funkce a pravomoci na potřebné úrovni. Dále je třeba sladit veškeré systémy, aby nevznikaly rozdíly mezi jednotlivci, neboť nerovné zacházení a diskriminace je hlavní problém společnosti a vzniká jednáním a společenskými hodnotami, které každý má. Významné je také odbourávat horizontální segregaci pracovního trhu a podporovat ženy a muže v zapojení do jakékoliv oblasti pracovního trhu a nerozdělovat zaměstnání na mužská a ženská, tedy neovlivňovat výběr vzdělání a profese.

Co se týče otázky odměňování, problematika je velice složitá, v České republice se jedná o společenskou konvenci nemluvit o svých příjmech, proto autorka navrhuje pro soukromou sféru zavést povinnost vnitřními předpisy, které by upravovaly za jaký typ práce a jakého rozsahu náleží daná mzda a odměna (například podle dosaženého vzdělání). Nezbytné je také právně ošetřit poměrné zastoupení žen a mužů ve veřejné i soukromé sféře, aby nevznikaly rozdíly v zaměstnanosti mezi ženami a muži. Zajisté je to problém i žen, jejichž postavení je dosud horší, proto se jim tímto opatřením dodá více možností získat zaměstnání.

V neposlední řadě bude nutné častěji provádět výzkumy na téma rovné zacházení orgány, které jsou ve své působnosti veřejně známé, aby se o tématu stále mluvilo a prolomila se tak politická stagnace v posledních letech, protože pro dosažení rovnosti je zapotřebí podpora. Pro možnosti ochrany autorka navrhuje více ve výzkumech mluvit i o tom, kam a v jakém případě se obracet. Zajistit je třeba snadnější přístup k orgánům rovného zacházení, dávat je více na vědomí obyčejným občanům pomocí odkazů na

pracovních portálech a úřadech práce. Vhodné bude dodávat lidem odvahu, aby bránili svá práva úspěšnými řešeními a nebáli se si mezi sebou sdělovat výši odměn v pracovněprávních vztazích. Pokud okolnosti nasvědčují existenci diskriminace, je žádoucí v prvních krocích poskytovat jejím obětem pomoc zadarmo.

6 Závěr

Pracovněprávní vztahy spojené s nerovným zacházením a diskriminací jsou velice komplikované, protože jen problematika samotného pracovního práva je značně obsáhlá.

Hlavním cílem práce bylo zjištění a zpracování názorů vedoucího rovného oddělení veřejného ochránce práv a veřejnosti k problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, protože se jedná o téma, o které veřejnost jeví čím dál tím větší zájem, což způsobuje větší zapojení i veřejných orgánů do intenzivního řešení problému.

V teoretické části práce byly charakterizovány základní pojmy týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace a pracovněprávních vztahů, společně s právní úpravou věnující se tomuto tématu.

Získávání dat pro naplnění hlavního cíle bylo provedeno polostrukturovaným rozhovorem na základě osobního setkání. Veřejnost se k problematice vyjadřovala pomocí dotazníkového šetření, které bylo provedeno na internetu a jehož se zúčastnilo 116 osob ve věku 18 - 66 let.

Právní úprava k této problematice je velice rozsáhlá, ale stále jsou zde na úrovni EU jisté nedostatky, které by se měly co nejdříve odstranit. Žádná legislativa v současné době nedokáže zabezpečit plný princip rovnosti v praxi, lze však alespoň zčásti regulovat chování jedinců a tomuto cíli se přiblížit.

Na základě provedených metod bylo zjištěno, že je diskriminace právně aktuálním tématem v pracovním právu, kde je největším problémem otázka rovného odměňování a diskriminace z důvodu věku, pohlaví, vzhledu, zdravotního postižení, etnického původu a rasy. Diskriminace a nerovné zacházení se nejvíce vyskytuje při hledání pracovního místa, kdy na ně lze narazit už v nabídkových inzerátech, při pracovním pohovoru nebo až při výkonu práce. Za nejvíce diskriminované pohlaví jsou veřejností považovány ženy, které také podávají nejvíce stížností z důvodu diskriminace pohlaví. Diskriminace je nejvíce zaměřena na osoby staršího věku, jiné státní příslušnosti či barvy pleti, zdravotně postižené a ženy v těhotenství a na mateřské dovolené. Tato zjištění se shodovala s výsledky rozhovoru i dotazníkového šetření. Jediný rozdíl lze odhalit v otázce možnosti ochrany proti nerovnému zacházení. Z rozhovoru bylo zjištěno, že se lidé nejvíce obávají situace, kdy se oznámením nic nezmění nebo nebudou mít dost důkazů úspěšně diskriminaci prokázat. Projevila se zde také neznalost orgánů, na které by se v tomto

případě lidé mohli obrátit. Obávají se ztráty zaměstnání, které tvoří jednu ze základních hodnot dospělého člověka.

Co se týče dotazníkového šetření, z celkového počtu respondentů, se neprokázalo, že by svá práva nezastávali. Pouze 2 dotazovaní neprokázali to, že by si nebyli ochotni stěžovat, což je z celkového počtu 116 osob nízké číslo. Vzorek se nedá kvůli nízkému počtu respondentů celoplošně použít, ale autorka se domnívá, že by si lidé byli ochotni stěžovat, kdyby byla dána vize i malého úspěchu.

V závěru praktické části jsou provedena zhodnocení obou metod a navrhnutá řešení, která autorka navrhla.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

- ASKLÖF, Cecilia a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 63 s. ISBN 80-239-5908-5.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: komentář*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Academia Iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015, 1610 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C. H. Beck, 2007, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, 425 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.
- BUCHTELOVÁ, Růžena a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. Praha: Academia, 2008, 880 s. ISBN 978-80-200-1415-3.
- DOMBROVSKÝ, Tomáš Ervín. Pozice sociálních partnerů k nerovnému odměňování žen a mužů. In: *Sborník z mezinárodní konference k tématu nerovného odměňování žen a mužů*. Brno: Genderové informační centrum NORA, o.p.s., Kancelář veřejného ochránce práv, 2016. 50 s.
- FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010, 67 s. ISBN 978-80-86520-30-8.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, 158 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2. vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2005, 22 s. ISBN 80-903-2281-6.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, 256 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2013, 207 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.
- KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 372 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 272 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.
- VALDROVÁ, Jana a kol. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, 232 s. ISBN 80-903-2283-2.

Právní předpisy

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.

Zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená pod č. 209/1992 Sb.

Elektronické zdroje

- Asociace mediátorů České republiky. *Chci řešit svoji situaci mediací*. [online]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/chci-se-do-zvedet-o-mediaci/>
- Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy*. [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.
- Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*. [online]. [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164419.pdf/9fe81f52-3756-447b-b73f-2cce0a6a1f67?version=1.1>
- European Commission. *Gender equality: Gender pay gap: The situation in the EU* [online]. [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm
- Eurostat. *Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU 2 out of 3 managers are men, 2 out of 3 clerical workers are women* [online]. [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6729998/3-05032015-AP-EN.pdf/f064bb11-e239-4a8c-a40b-72cf34f1ac6f>
- Evropský parlament. *Eurobarometr Evropského parlamentu 2016*. [online]. [cit. 2017-03-03] Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2016/parlemetre/parlemeter_2016_cz_cz.pdf
- Generální ředitelství pro vnitřní politiky, tematická sekce C: Občanská práva a ústavní záležitosti. *Práva žen a rovnost pohlaví: Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online]. (PDF), 30 s. [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA\(2015\)510009_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf)
- JOUZA, Ladislav. *Proč mají ženy nižší mzdu než muži*. Právní prostor [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/proc-maji-zeny-nizsi-mzdu-nez-muzi>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informační systém o průměrných výdělích*. [online]. [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=0&ok=Zobrazit+charakteristiky>

- Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04. *Nalus* [online]. Ústavní soud, © 2017 [cit. 2017-02-17]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=45&pos=1&cnt=1&typ=resut>
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2017 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3CFDECA9113C64AFC12580020025CEEF?openDocument&Highlight=0
- Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2015* [online]. (PDF), 184 s. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf
- Veřejný ochránce práv. *Český veřejný ochránce práv*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/cesky-verejny-ochrance-prav/>
- Veřejný ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. [online]. (PDF), 145 s. [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf
- Veřejný ochránce práv ombudsman. *Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační*. [online]. [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni>.
- Veřejný ochránce práv. *Pomoc obětem diskriminace: Chcete si stěžovat na diskriminaci?*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>
- Veřejný ochránce práv. *Pomoc obětem diskriminace: Jak se bránit proti diskriminaci*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>
- Veřejný ochránce práv. *Působnost veřejného ochránce práv*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>

Veřejný ochránce práv. *Právní předpisy*. [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-predpisy/>.

Veřejný ochránce práv. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2015*. [online]. (PDF), 43 s. [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2015-DIS-vyrocní-zprava.pdf

Ženská práva. Gender a genderové stereotypy. *Nesehnutí Brno* [online]. [cit. 2016-10-25]. Dostupné z: <http://www.zenskaprava.cz/files/genderové-stereotypy.pdf>

8 Přílohy

Příloha 1: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví za 1. pololetí 2016 (mzdová sféra)	74
Příloha 2: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví za 1. pololetí 2016 (platová sféra).....	74
Příloha 3: Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích, 2014	75
Příloha 4: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977.....	76
Příloha 5: Mezinárodní srovnání - gender pay gap	77
Příloha 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd	77
Příloha 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2015.....	78
Příloha 8: Dotazník.....	79

Příloha 1: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví za 1. pololetí 2016 (mzdová sféra)

Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví za 1. pololetí 2016			
	Přepočítaný počet zaměstnanců	Medián	Průměr
	tis. osob	Kč/měs.	Kč/měs.
Muž	1755,2	25 626	31 603
Žena	1194,5	20 319	24 079
Celkem	2949,7	23409	28556

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informační systém o průměrných výdělcích*. [online].
[cit. 2017-02-07]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=0&ok=Zobrazit+charakteristiky>

Příloha 2: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví za 1. pololetí 2016 (platová sféra)

Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví za 1. pololetí 2016			
	Přepočítaný počet zaměstnanců	Medián	Průměr
	tis. osob	Kč/měs.	Kč/měs.
Muž	215,7	29241	31876
Žena	408,5	25258	26287
Celkem	2949,7	26478	28219

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informační systém o průměrných výdělcích*. [online].
[cit. 2017-02-07]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=0&ok=Zobrazit+charakteristiky>

Příloha 3: Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích, 2014

Země	Zemědělství ¹⁾		Průmysl ¹⁾		Služby ¹⁾		Celkem ²⁾		Country
	Agriculture ¹⁾		Industry ¹⁾		Services ¹⁾		Total ²⁾		
	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	
EU 28	3,8	6,0	10,9	31,4	85,3	62,5	59,5	70,1	EU 28
Eurozóna 19	2,2	4,4	10,2	30,9	87,6	64,6	58,7	68,9	Euroarea 19
v tom:									incl.:
Belgie	0,9	1,7	7,0	28,6	92,2	69,8	57,9	65,8	Belgium
Bulharsko	13,2	24,5	20,2	29,0	66,7	46,5	58,2	63,9	Bulgaria
Česká republika	1,9	4,3	22,7	47,6	75,3	48,0	60,7	77,0	Czech Republic
Dánsko	0,9	4,1	8,2	25,5	90,9	70,4	69,8	75,8	Denmark
Estonsko	2,2	5,3	16,6	40,7	81,2	54,1	66,3	73,0	Estonia
Finsko	2,5	6,4	8,9	35,2	88,6	58,4	68,0	69,5	Finland
Francie	1,6	3,9	8,2	26,7	90,2	69,3	60,4	67,3	France
Chorvatsko	7,9	10,8	15,3	36,7	76,8	52,5	50,0	59,1	Croatia
Irsko	1,5	9,2	8,5	26,5	90,0	64,2	56,7	66,9	Ireland
Itálie	2,4	4,7	11,6	33,0	86,0	62,3	46,8	64,7	Italy
Kypr	1,9	5,1	12,8	39,0	85,4	55,9	58,6	66,0	Cyprus
Litva	6,7	11,7	16,2	33,6	77,1	54,7	64,9	66,5	Lithuania
Lotyšsko	4,4	10,5	12,8	34,9	82,7	54,6	64,3	68,4	Latvia
Lucembursko	0,7	1,5	8,0	27,8	91,2	70,7	60,5	72,6	Luxembourg
Maďarsko	3,8	9,2	17,2	36,3	79,0	54,5	55,9	67,8	Hungary
Malta	0,5	2,4	9,4	25,7	90,0	71,9	49,5	74,9	Malta
Německo	1,1	2,0	12,2	35,9	86,8	62,1	69,5	78,1	Germany
Nizozemsko	1,3	3,0	5,4	22,9	93,2	74,1	68,1	78,1	Netherlands
Polsko	10,2	12,5	16,3	41,5	73,5	46,0	55,2	68,2	Poland
Portugalsko	8,3	14,1	14,4	30,6	77,3	55,3	59,6	65,8	Portugal
Rakousko	4,1	4,7	11,2	34,0	84,7	61,3	66,9	75,2	Austria
Rumunsko	30,3	28,6	20,4	35,0	49,2	36,4	53,3	68,7	Romania
Řecko	11,7	12,8	6,9	18,9	81,4	68,3	41,1	58,0	Greece
Slovensko	1,5	4,7	16,9	43,1	81,6	52,2	54,3	67,6	Slovakia
Slovinsko	8,2	8,4	16,7	40,1	75,1	51,5	60,0	67,5	Slovenia
Španělsko	2,1	5,7	7,6	26,4	90,3	67,9	51,2	60,7	Spain
Švédsko	1,1	3,3	8,1	31,6	90,8	65,1	73,1	76,5	Sweden
Velká Británie	0,8	2,0	6,4	24,1	92,8	73,9	67,1	76,8	United Kingdom
Ostatní země									Other countries
Norsko	1,2	3,8	7,5	32,3	91,3	63,9	73,4	77,0	Norway

Zdroj: Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*. [online]. [cit. 2017-02-07]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

Příloha 4: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Zdroj: Příloha zákona o důchodovém pojištění.

Příloha 5: Mezinárodní srovnání - gender pay gap

Země						Country
	2010	2011	2012	2013	2014	
Evropská unie	16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	European Union
Belgie	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	Belgium
Bulharsko	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	Bulgaria
Česká republika	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	Czech Republic
Dánsko	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	Denmark
Německo	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	Germany
Estonsko	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	Estonia
Irsko	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	Ireland
Řecko	15,0	:	:	:	:	Greece
Španělsko	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	Spain
Francie	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	France
Chorvatsko	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4	Croatia
Itálie	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	Italy
Kypr	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	Cyprus
Lotyšsko	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	Latvia
Litva	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	Lithuania
Lucembursko	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	Luxembourg
Maďarsko	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	Hungary
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	Malta
Nizozemsko	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	Netherlands
Rakousko	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	Austria
Polsko	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	Poland
Portugalsko	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	Portugal
Rumunsko	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	Romania
Slovinsko	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	Slovenia
Slovensko	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	Slovakia
Finsko	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	Finland
Švédsko	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	Sweden
Spojené království	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	United Kingdom

Zdroj: Český statistický úřad. Zaostřeno na ženy a muže. [online]. [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

Příloha 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd

Ukazatel	v Kč										Indicator
	1996	2000	2005	2008*	2010	2011**	2012***	2013***	2014***	2015	
Ženy											Women
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	21 931	22 133	22 496	22 729	23 203	24 094	Average earnings
Medián mezd	8 400	11 436	16 443	19 343	19 453	19 731	20 042	20 271	20 660	21 461	Median of earnings
Muži											Men
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	27 660	28 431	28 873	29 026	29 721	30 842	Average earnings
Medián mezd	10 650	14 623	20 265	24 367	23 059	23 533	23 652	23 955	24 670	25 688	Median of earnings
Celkem											Total
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	25 116	25 625	26 033	26 211	26 802	27 811	Average earnings
Medián mezd	9 770	13 100	18 589	22 123	21 453	21 782	21 997	22 266	22 844	23 726	Median of earnings
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	79,3	77,8	77,9	78,3	78,1	78,1	Women's average as a percentage of men's
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	79,4	84,4	83,8	84,7	84,6	83,7	83,5	Women's median as a percentage of men's

Zdroj: Zdroj: Český statistický úřad. Zaostřeno na ženy a muže. [online]. [cit. 2017-02-07].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

**Příloha 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních CZ-ISCO
a podle vzdělání v roce 2015**

Zaměstnání, vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy Average gross monthly earnings				Mediány mzdy Medians of earnings				Occupation, education
	celkem Total	ženy Women	muži Men	ženy/ muži Women /Men	celkem Total	ženy Women	muži Men	ženy/ muži Women /Men	
				%				%	
Celkem	27 811	24 094	30 842	78,12	23 726	21 461	25 688	83,54	Total
Hlavní třída CZ-ISCO:									CZ-ISCO-08 major group
0 zaměstnanci v ozbrojených silách	28 328	29 201	28 221	103,47	27 179	29 236	26 758	109,26	Armed forces occupations
1 zákonodárci a řídící pracovníci	60 846	48 425	66 321	73,02	44 489	38 752	48 735	79,52	Managers
2 specialisté	39 472	33 340	46 238	72,11	31 782	28 934	38 443	75,26	Professionals
3 techničtí a odborní pracovníci	30 509	27 243	33 952	80,24	27 616	25 505	30 848	82,68	Technicians and associate professionals
4 úředníci	23 218	21 991	27 064	81,26	21 463	20 654	25 119	82,22	Clerical support workers
5 pracovníci ve službách a prodeji	17 668	16 490	19 642	83,95	15 514	15 221	16 570	91,86	Service and sales workers
6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	19 852	18 594	20 986	88,60	19 491	17 990	20 549	87,55	Skilled agricultural, forestry and fishery workers
7 řemeslníci a opraváři	23 683	18 609	24 520	75,89	22 663	17 460	23 532	74,20	Craft and related trades workers
8 obsluha strojů a zařízení, montéři	22 815	19 969	23 908	83,52	22 036	19 154	23 302	82,20	Plant and machine operators and assemblers
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15 814	14 275	17 791	80,24	14 454	13 205	17 143	77,03	Elementary occupations
Nejvyšší dosažené vzdělání:									Highest educational attainment
základní a nedokončené	18 249	16 554	19 959	82,94	16 786	15 337	19 020	80,64	Primary and incomplete education
střední bez maturity	21 307	17 315	23 424	73,92	19 943	16 124	22 492	71,69	Secondary education without A-level examination
střední s maturitou	27 260	24 175	30 546	79,14	24 584	22 718	27 386	82,95	Secondary education with A-level examination
vyšší odborné a bakalářské	31 507	27 444	37 365	73,45	27 543	25 127	32 200	78,03	Post-secondary non- tertiary and bachelor's education
vysokoškolské	44 360	36 104	51 095	70,66	34 029	30 086	39 524	76,12	Higher education

Zdroj: Český statistický úřad. Zaostřeno na ženy a muže. [online]. [cit. 2017-02-07].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

Příloha 8: Dotazník

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Dobrý den, jmenuji se Lenka Kratochvílová, studuji na České zemědělské univerzitě v Praze obor Veřejná správa a regionální rozvoj. Tento dotazník se týká mé praktické části bakalářské práce, kde chci posoudit názor veřejnosti na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Průzkum je zcela anonymní. Všem respondentům chci předem poděkovat za vyplnění. Dotazník Vám zabere zhruba 5 minut.

*Povinné pole

Přeskočte na otázku 1.

Obecné otázky

1. Pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

- žena
 muž

2. Věk *

Označte jen jednu elipsu.

- do 20 let
 21 - 25 let
 26 - 35 let
 36 - 45 let
 46 - 55 let
 56 - 66 let
 více než 66 let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání? *

Označte jen jednu elipsu.

- základní
 vyučen/a
 středoškolské s maturitou
 vyšší odborné
 vysokoškolské
 Jiné: _____

Diskriminace a rovné zacházení

4. Myslíte si, že diskriminace existuje v pracovněprávních vztazích? *

Označte jen jednu elipsu.

- ano
 ne
 nevím

5. Považujete nerovné zacházení na pracovišti za závažný společenský problém? *

Označte jen jednu elipsu.

- ano
 ne

6. Znáte nějaké druhy diskriminace? (odpovídejte prosím pravdivě, kvůli výsledkům dotazníku, děkuji) *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- pozitivní
 negativní
 přímá
 nepřímá
 vícenásobná
 obtěžování
 sexuální obtěžování
 pokyn k diskriminaci
 navádění k diskriminaci
 pronásledování
 žádnou neznám
 Jiné: _____

7. Jaké jsou podle Vás nejčastější případy nerovného zacházení a diskriminace v zaměstnání? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- sexuální obtěžování (nadbytečný tělesný kontakt, nevhodné poznámky, nevíтанé nabídky)
 obtěžování
 rozdílné finanční ohodnocení za stejnou práci
 rozdíl v pracovních podmínkách
 zadávání náročnější práce
 nesetkal/a jsem se s porušením rovného zacházení a diskriminací
 Jiné: _____

8. Setkal/a jste se s diskriminačním jednáním u pohovoru, se zaměřením na: *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- věk
- zdravotní stav
- zdravotní postižení
- etnický nebo rasový původ
- politickou příslušnost
- sexuální orientaci
- vzhled
- pohlaví
- náboženské vyznání, víra, světonázor
- národnost
- nesetkal/a jsem se
- Jiné: _____

9. Osoby kterého pohlaví jsou podle Vás více diskriminovány v pracovněprávních vztazích? *

Označte jen jednu elipsu.

- ženy
- muži
- ani jedno pohlaví

10. Jaké skupiny osob jsou nejvíce diskriminovány? *

Označte jen jednu elipsu.

- ženy na mateřské dovolené, v těhotenství
- mladí lidé
- lidé staršího věku
- lidé jiné státní příslušnosti, či barvy pleti
- zdravotně postižení
- Jiné: _____

11. Kam byste byl/a ochoten/ ochotna zajít při domáhání práva na rovné zacházení? *

Označte jen jednu elipsu.

- svěřeni kamarádovi
- zaměstnavatel
- inspektorát práce
- veřejný ochránce práv
- odborová organizace, působí-li u zaměstnavatele
- žaloba u soudu
- Jiné: _____

12. Jaké jsou podle Vás nejčastější důvody diskriminace? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- věk
- zdravotní stav
- zdravotní postižení
- etnický nebo rasový původ
- politická příslušnost
- sexuální orientace
- vzhled
- pohlaví
- náboženské vyznání, víra, světónázor
- národnost
- Jiné: _____