

**UNIVERZITA
JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

Magisterské studium

2010 – 2012

Diplomová práce

Jméno a příjmení autora:

Bc. Michal Lettl

Název práce:

Diskriminace a nerovné zacházení na pracovišti

Praha 2012

Vedoucí práce:

PhDr. Pavel Beňo

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Studies

2010 - 2012

Diploma Thesis

Name:

Bc. Michal Lettl

Title:

Discrimination and unequal treatment in the workplace

Prague 2012

The Thesis Work Supervisor:

PhDr. Pavel Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V..... dne *Jméno autora*

vlastnoruční podpis

Poděkování

Chtěl bych poděkovat, že se mým vedoucím práce opět stala taková kapacita, jako je pan PhDr. Pavel Beňo, jehož jméno je spojováno s diskriminací, jakožto profesionál a odborník z této tematiky a za jehož celoživotní výzkumy a poznatky, které byly základem pro vypracování mé diplomové práce.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá celosvětovým problémem diskriminace, jejím rozbořem ze všech možných úhlů pohledu.

Klíčové pojmy:

Diskriminace, rasa, rasismus, gender, mobbing, bossing, ageismus, bullying, sebevražda.

Annotation

This diploma thesis deals with the global problem of discrimination, its analysis of all possible angles.

Key words

Discrimination, race, racism, gender, mobbing, bossing, ageism, bullying, suicide.

OBSAH

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | ÚVOD..... | 8 |
| 2 | DISKRIMINACE A JEJÍ CHARAKTERISTIKA..... | 9 |
| 3 | ROZDĚLENÍ DISKRIMINACE..... | 11 |
| 3.1 | Diskriminace přímá..... | 11 |
| 3.2 | Diskriminace nepřímá..... | 11 |
| 4 | DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO POSTÍŽENÍ..... | 13 |
| 5 | STATISTICKÁ DISKRIMINACE..... | 14 |
| 6 | POZITIVNÍ DISKRIMINACE..... | 16 |
| 7 | DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ SEXUÁLNÍ ORIENTACE..... | 17 |
| 8 | DISKRIMINACE POHLAVÍ..... | 18 |
| 8.1 | Diskriminace na základě pohlaví přímá..... | 18 |
| 8.2 | Diskriminace na základě pohlaví nepřímá..... | 18 |
| 9 | DISKRIMINACE RASY..... | 19 |
| 9.1 | Rasa..... | 19 |
| 9.2 | Rasismus..... | 20 |
| 9.3 | Xenofobie..... | 21 |
| 10 | DISKRIMINACE VYZNÁNÍ..... | 22 |
| 11 | DISKRIMINACE VĚKOVÁ..... | 23 |
| 11.1 | Ageismus..... | 23 |
| 11.2 | Adultismus..... | 23 |
| 11.3 | Youthismus..... | 23 |
| 12 | DISKRIMINACE PODLE VZDĚLÁNÍ..... | 24 |
| 13 | DISKRIMINACE ZE STRANY..... | 25 |
| 13.1 | Diskriminace ze strany zaměstnavatele..... | 25 |
| 13.1.1 | Fáze bossingu..... | 25 |
| 13.2 | Diskriminace ze strany spoluzaměstnanců..... | 27 |
| 13.2.1 | Fáze mobbingu..... | 27 |
| 13.2.2 | Cíle a příčiny..... | 28 |
| 13.2.3 | Následky a nebezpečí mobbingu..... | 28 |
| 13.2.4 | Obrana proti mobbingu..... | 29 |
| 13.3 | Diskriminace z obou stran..... | 29 |
| 14 | DOPAD DISKRIMINACE..... | 30 |
| 14.1 | Dopad diskriminace na jednotlivce..... | 30 |
| 14.1.1 | Pracovní..... | 31 |
| 14.1.2 | Rodinné..... | 31 |
| 14.1.3 | Osobní..... | 31 |
| 14.2 | Dopad diskriminace na kolektiv..... | 31 |
| 15 | MOŽNOSTI A ŘEŠENÍ DISKRIMINACE..... | 32 |
| 15.1 | Možnosti a řešení diskriminace jednotlivce..... | 32 |
| 15.2 | Možnosti a řešení diskriminace kolektivu..... | 32 |
| 16 | DISKRIMINACE VS. NEROVNÉ ZACHÁZENÍ..... | 33 |
| 16.1 | Organizace, nadace v boji proti diskriminaci a nerovnému zacházení..... | 34 |

| | | |
|------|---|----|
| 17 | MOTIVACE A DEMOTIVACE S OHLEDEM NA | |
| | DISKRIMINACI | 36 |
| 17.1 | Diskriminace motivační | 36 |
| 17.2 | Diskriminace demotivační..... | 36 |
| 18 | VÝZKUM..... | 37 |
| 18.1 | Výsledky výzkumu 2010..... | 38 |
| 18.2 | Výsledky výzkumu 2011..... | 45 |
| 18.3 | Výsledky výzkumu 2012..... | 52 |
| 18.4 | Součet výsledků výzkumu 2010, 2011 a 2012..... | 59 |
| 18.5 | Srovnání výsledků výzkumu 2010, 2011 a 2012 | 66 |
| 18.6 | Vyhodnocení výzkumu | 68 |
| 19 | ZÁVĚR..... | 69 |
| 20 | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 70 |
| 21 | SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ | 72 |
| 22 | SEZNAM PŘÍLOH..... | 74 |

1 ÚVOD

Práci týkající se diskriminace jsem si vybral z důvodu toho, že je to široká a obsáhlá problematika, kterou nelze jen tak přehlížet. Diskriminace je problémem celé společnosti a každý den se s ní někdo někde setkává.

Cílem mé diplomové práce je uvést všechny typy diskriminace, která se vyskytuje po celém světě. Bohužel náš stát není výjimkou.

Postupně se budu zabývat všemi typy diskriminace a u každého typu uvedu, jak se vyznačuje. A také samozřejmě uvedu, co to vlastně diskriminace je a jak jí poznáme, abychom si ji nespletli s nerovným zacházením.

Diskriminace může mít vážné následky jak na samotného jedince, tak i na společnost. Horší následky jsou ovšem pro samotného jedince. V některých případech končí následky velmi tragicky.

Avšak nejhorší ze všeho je, že diskriminace má velmi často skrytou podobu. Lidé z okolí diskriminovaného člověka kolikrát vůbec nemají tušení, co se dotyčnému děje.

Když už se člověk stane diskriminovaným, měl by rozhodně situaci řešit a to tak, že vyhledá nějakou pomoc. Ať už v rodině, mezi přáteli a nebo jinde, třeba i odbornou pomoc. Člověk by neměl situaci podceňovat.

Největší část své práce chci věnovat výzkumu, protože si myslím, že je to nejdůležitější část mé diplomové práce. Protože obsahuje velmi zajímavá data a srovnání mezi lety 2010, 2011 a 2012. A nechtěl bych, aby má diplomová práce byla jakýsi sylabus definic, které již někdo napsal. Proto bych řekl, že můj výzkum přinese do této práce nové pohledy na diskriminaci.

2 DISKRIMINACE A JEJÍ CHARAKTERISTIKA

Diskriminace¹ je termín označující nějaké rozlišování. Nejčastěji je však používán v negativním významu na rozlišování lidí.² Slovo diskriminovat znamená rozlišovat, dělat rozdíl, rozdílně zacházet atd. Nejvíce známou diskriminací je porušení zásady spravedlnosti a rovnosti ve vymezených sociálních vztazích.

Obrázek 1: ...diskriminace?



Zdroj:

http://4.bp.blogspot.com/_GGRS8qX42xk/SGooxM4fJ6I/AAAAAAAAAxU/ZNkn5TQSD_4/s400/stop_diskriminaci.jpg

Poznámka:

Klasický příklad diskriminace nebo nerovného zacházení?

¹ Latinsky discriminare = rozlišovat

² *Wikipedie, otevřená encyklopedie* [online]. 2002 [cit. 2010-03-11]. Diskriminace. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>>.

Pojem diskriminace je přítomen nejen v českém právu, ale i v mezinárodním právu.

K diskriminaci dochází na základě subjektivního a iracionálního rozlišování lidí na základě jejich charakteristik, národností, pohlaví, věku, sociálního původu „rasy“, etnicity, vyznání, politického a jiného přesvědčení, sexuální orientace apod.

Obrázek 2: Lidé



Zdroj: <http://www.responsibility.cz/uploads/pics/diskriminace.jpg>

Poznámka:

Příklad lidí na základě jejich charakteristik, národností, pohlaví, věku aj.

Diskriminace se může projevat:

- nepřijetí uchazeče do zaměstnání z diskriminačních důvodů
- zesměšňování před ostatními zaměstnanci
- sexuální obtěžování
- napadání
- slovní útoky (narážky, poznámky, vtipy)
- zadržování informací
- pracovní přetěžování
- kontrolování docházky a plnění práce
- neoprávněná kritika zaměstnance
- nemožnost projevit se
- různé naschvály

3 ROZDĚLENÍ DISKRIMINACE

Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou.

3.1 Diskriminace přímá

O přímou diskriminaci se jedná v případě, kdy je určitá osoba záměrně znevýhodněna oproti jiné osobě, která se nachází ve stejné situaci. Důvodem tohoto znevýhodnění je určitá specifikace, kterou se diskriminovaná osoba vyznačuje, např. pohlaví, věk, rasa či etnický původ atd.

Příklad k přímé diskriminaci: Z důvodu sexuální orientace došlo k přímé diskriminaci v případě, kdy zaměstnavatel rehabilitačního centra odmítl zaměstnat mužského uchazeče o zaměstnání na pozici maséra, protože to byl gay a z tohoto důvodu by mohl obtěžovat klienty.

V praxi se přímá diskriminace označuje jako diskriminace otevřená - toto označení je však chybné. K přímé i nepřímé diskriminaci může docházet otevřeně nebo naopak. Obě formy může diskriminující objekt zakrývat různými fintami tak, aby nebylo zjevné, že někoho znevýhodňuje.

Nicméně lze říci, že z hlediska oběti diskriminace je přímá diskriminace snadněji rozpoznatelná. Diskriminovaná osoba si uvědomuje, že je v určité situaci znevýhodňována oproti ostatním.

3.2 Diskriminace nepřímá

O nepřímou diskriminaci se jedná v případě, kdy na základě uplatňování určitého neutrálního pravidla je z některých diskriminačních důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním osobám. Toto znevýhodnění určité osoby není odůvodněno právně uznávaným cílem nebo prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné. Aby se jednalo o nepřímou diskriminaci, musí být splněny určité definiční znaky:

- existence pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu (pravidlo může mít psanou či nepsanou podobu, může se jednat o nějaké ustanovení právního předpisu, kritérium, praxi; podmínkou však je, že je toto kritérium aktivně používáno),

- důsledkem uplatnění tohoto pravidla je znevýhodnění určité skupiny,

- neodůvodněné znevýhodnění určité skupiny.

Jako příklad nepřímé diskriminace je postup zaměstnavatele, podle kterého se poskytuje určitá odměna, například příspěvek na penzijní připojištění, pouze osobám pracujícím na celý pracovní úvazek.

Tato výhoda tak není přiznána osobám pracujícím na částečný pracovní úvazek, přičemž podstatnou většinu osob pracujících na částečný úvazek u daného zaměstnavatele tvoří ženy (v praxi jsou to obvykle ženy, které mají zkrácené pracovní úvazky vzhledem k jejich péči o děti).

Není-li schopen zaměstnavatel rozumně odůvodnit to, že v důsledku jím stanoveného pravidla mnohem více žen než mužů nemá nárok na daný příspěvek, bude se jednat o nepřímou diskriminaci.

V praxi se nepřímá diskriminace označuje jako skrytá forma diskriminace - toto označování je taktéž chybné. K nepřímé diskriminaci může docházet otevřeně nebo skrytě, diskriminující subjekt ji může zakrývat různými fintami tak, aby nebylo na první pohled zjevné, že někoho znevýhodňuje.

Oběť nepřímé diskriminace, samotný jedinec se často v praxi rozpozná velmi těžší nebo vůbec.

4 DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO POSTÍŽENÍ

Jedná se o specifickou formu nepřímé diskriminace. O této diskriminaci můžeme hovořit v případě, kdy povinný subjekt odmítne či opomene přijmout přiměřená opatření, která by umožnila osobě se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, odbornému vzdělávání, nebo opatření směřující k tomu, aby mohla zdravotně postižená osoba využít služby určené veřejnosti.

Aby mohl zaměstnavatel odmítnout různá opatření, muselo by toto opatření pro něj znamenat určité finanční znevýhodnění, tedy náklady tohoto opatření by převyšovaly zisk z výsledků práce zdravotně postižené osoby.³

Obrázek 3: Zdravotně postižený zaměstnanec



Zdroj: http://media.novinky.cz/357/103573-top_foto1-lfxwu.jpg

Poznámka:

Zdravotní postižení je mnohdy chápáno za nějaké zpomalení pracovní činnosti, avšak ve skutečnosti tito lidé mají větší pracovní motivaci než ostatní.

³ *Půl na půl* [online]. 2007 [cit. 2010-03-11]. Co je to diskriminace a jak se jí bránit?. Dostupné z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/1b9212760a.pdf>>.

5 STATISTICKÁ DISKRIMINACE

Jedná se o diskriminaci, která je určena jako ekonomická teorie nerovnosti založené na skupinových stereotypch. Tento druh diskriminace není zaměřen proti jednotlivci (i když v důsledku poškozuje jednotlivce), nýbrž proti skupině na základě stereotypu o typickém chování jejích členů. Zde nastává tedy otázka, zda-li je statistická diskriminace založená na skutečnosti.

Častým a prokazatelným typem diskriminace je diskriminace statistická. V první polovině sedmdesátých let ji ve svých knihách popsali John Kenneth Arrow a Edmund Phelps.

Ke statistické diskriminaci dochází, pokud je jednatel posuzován spíše podle průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, k níž nebo k nimž náleží, než podle svých konkrétních osobních charakteristik. Děje se tak na základě obecných zkušeností nebo nashromážděných statistických údajů o chování skupin.

Když chce firma najmout nového pracovníka, má k dispozici pouze základní informace o něm - věk, vzdělání, předcházející pracovní místa. Získávat detailnější informace o uchazeči je nákladné. Na základě omezených informací nemůže firma poznat, který z uchazečů je produktivnější a vhodnější.

Proto použije obecnou zkušenost, například: mladá žena pravděpodobně brzo přeruší pracovní kariéru a bude vychovávat děti, se ženou s dětmi se spojuje zkušenost, že bude v práci chybět častěji než muž. Skupinové či průměrné charakteristiky tak firma použije pro jednotlivé případy. Na každou mladou ženu pak bude pohlížet jako na "průměrnou" mladou ženu.

Takže například vdaná žena, která neplánuje narození dětí a upřednostňuje kariéru, může být takovýmto rozhodováním diskriminována.

*Protože když bude firma vybírat mezi ženou a mužem, za jinak stejných podmínek (vzdělání, věk, zkušenosti) vybere muže.*⁴

Jako příklad také zde můžeme uvést, že zaměstnavatel odmítl zaměstnat Roma z důvodu toho, že většina Romů je nespolehlivá a líná. Toto přesvědčení plyne z celkového pohledu na Romy jakožto komunity.⁵

Obrázek 4: Statistická diskriminace



Zdroj: <http://web.elsatnet.cz/panek/web/obr/clanky7/mazec.jpg>

Poznámka:

Zobrazení typické statistické diskriminace - podtext: Všichni Romové kradou, pozor na ně!

⁴ *Ženy a média - o ženách a ženské tematice v médiích* [online]. 2007 [cit. 2010-03-07]. Zaměřeno na MF DNES. Dostupné z WWW: <<http://www.zenyamedia.estranky.cz/clanky/zamereno-na-mf-dnes/>>.

⁵ *POLIS - Podpora nediskriminačních politik měst* [online]. 2010 [cit. 2010-03-11]. Diskriminace. Dostupné z WWW: <<http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=30>>.

6 POZITIVNÍ DISKRIMINACE

"O pozitivní diskriminaci lze hovořit tehdy, jestliže je vynakládáno záměrné úsilí s cílem zajistit, že v pracovní a vzdělávací oblasti nedochází k diskriminaci, musí být zajištěny rovné příležitosti".⁶

Pozitivní diskriminace, někdy označována jako afirmativní akce, je pojem, který označuje určitou snahu o zvýhodnění určitých skupin obyvatelstva s cílem poskytnutí rovných příležitostí. Rozsah pozitivní diskriminace má vést k vyrovnání stavu znevýhodněné skupiny obyvatel. Cílem je zajištění stejných příležitostí jako mají i ostatní příslušníci.

Mezi zvýhodňované skupiny patří rasové menšiny, etnické menšiny, ženy, zdravotně postižené osoby, osoby, které sloužili v armádě.

V konkrétních případech tato diskriminace spočívá ve vytváření a uplatňování státní politiky zaměřené na podporu rovnosti, jako jsou např. projekty obecně prospěšných společností, poskytování výhod pro podnikatele zaměstnávající příslušníky menšinových skupin, podpora dalšího vzdělávání, rekvalifikace, profesní poradenství apod.⁷

Jako příklad bych uvedl, že podle některých politiků (Vladimír Dryml, Jaroslav Doubrava, Otto Chaloupka) jsou v České republice zvýhodňováni Romové a to zejména v oblasti: sociálních dávek, bytové politiky a trestní odpovědnosti.⁸

⁶ ATKINSON, Rita. *Psychologie*. Praha : Portál, 2003. str. 669.

⁷ *Web proti diskriminaci - Romea.cz* [online]. 2007 [cit. 2010-03-11]. Pojem diskriminace. Dostupné z WWW: <<http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace>>.

⁸ *Parlamentní listy.cz* [online]. 2012 [cit. 2012-03-7]. Rasisto, křičí Cigáni, když něco provedou. Politici k smrti Roma. Dostupné z WWW: <<http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Rasisto-krici-Cigani-kdyz-neco-provedou-Politici-k-smrti-Roma-218956>>.

7 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ SEXUÁLNÍ ORIENTACE

Diskriminace z důvodu sexuální orientace je zakotvena v Zákoníku práce. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace týkající se sexuální orientace a informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce.

Obrázek 5: Lesbičky



Zdroj: http://www.odhaleno.cz/images/textiky/20110720090823_lesbicky.jpg

Poznámka:

Sexuální orientace je přínosem či je tomu naopak?

Sexuální orientace by neměla být aspektem, důvodem pro přijetí / nepřijetí uchazeče do zaměstnání, nýbrž z důvodu toho, jaké má daný uchazeč znalosti, dovednosti a jiné předpoklady. Je pravdou, že na všechny druhy povolání se nehodí homosexuální lidé, např. povolání, kde dochází k fyzickému kontaktu mezi lidmi, např. masér, trenér, lékař.

Na druhou stranu jsou také povolání, při kterých si myslím, že homosexualita je přínosem a výhodou, kdy dochází k procítění se zákazníkem a jeho potřebami. Jedná se třeba o kadeřníky či módní návrháře.

8 DISKRIMINACE POHLAVÍ

Pohlaví je biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži. Tyto biologicky podmíněné rozdíly jsou univerzální. Jedná se o biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti na ženy a muže. Zejména jsou to odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.⁹

Pro diskriminaci pohlaví se v dnešní době častěji používá v České republice výraz gender.¹⁰ Diskriminace pohlaví se rozděluje na přímou a nepřímou.

8.1 Diskriminace na základě pohlaví přímá

Za přímou diskriminaci se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodů pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

8.2 Diskriminace na základě pohlaví nepřímá

Za nepřímou diskriminaci se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.¹¹

⁹ Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. Základní pojmy. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

¹⁰ SMETÁČKOVÁ, I.; VLKOVÁ, K. *Gender ve škole - příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha : Otevřená společnost, 2005. str. 10.

¹¹ Senát Parlamentu České republiky [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. ZÁKON č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon). Dostupné z WWW: <<http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/46357/39379>>.

9 DISKRIMINACE RASY

Rozlišování, vylučování, omezování, znevýhodňování či napadání a ohrožování, založené na odlišné národnosti, etnickém původu, rase, barvě pleti diskriminované osoby či skupiny. Rasová diskriminace vede k potlačování rovnoprávného postavení ve společnosti a omezování lidských práv a svobod. Když se zaměříme na diskriminaci rasy, setkáme se také s pojmy rasa a rasismus.¹²

K tomu, aby byla rasová diskriminace ve společnosti přítomná, musí mít určitý základ v přítomnosti rasismu.¹³

9.1 Rasa

Konstrukt rozčleňující lidstvo do biologických kategorií na základě původu a vnějších fyzických znaků. Termín rasa býval a stále je politicky zneužíván.

V současném diskurzu¹⁴ se výraz rasa používá s účelem odlišení určitých společenských skupin, se zřejmým přesvědčením, že se jedná o deskriptivní pojem převzatý z biologické antropologie. Přitom se přehlíží, že biologie člověka pojem rasa zamítá a navíc, že biologické pojmy nikdy nepřecházejí do každodenního, politického nebo společenskovedního diskurzu bez předchozí hodnotové interpretace.

Výraz rasa (narozdíl od stáří a pohlaví) jako biologický pojem nevykazuje vůbec žádné spolehlivé deskriptivní prvky. Výraz je výhradně společenskou konstrukcí, která z mylného předpokladu biologické existence

¹² *Cizinci v ČR* [online]. 2005 [cit. 2010-03-11]. Slovník pojmů. Dostupné z WWW: <<http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=4>>.

¹³ *Mezinárodní úmluva odstranění všech forem rasové diskriminace*. Ostrava : Aries, 1993. str. 11.

¹⁴ Diskurz ~ Diskurs = rozprava, pojednání nebo výklad o určitém tématu

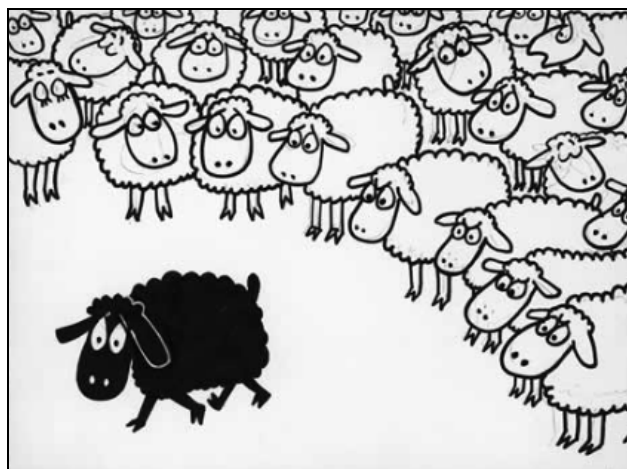
lidských ras vyvozuje privilegia pro vlastní skupinu a deprivace pro skupinu cizí.

9.2 Rasismus

Ideologie, vycházející z přesvědčení o výjimečném postavení a hodnotě vlastní rasy a méněcennosti ras ostatních. Předpokládá fyzickou a duševní nerovnost lidských plemen (ras) a rozhodující vliv rasových odlišností na historii a kulturu lidstva. Rasismus považuje za realitu, že lidstvo je rozděleno na vyšší (nadřazené) a nižší (méněcenné) rasy. Rasismus může vést až k tragickým důsledkům např. holocaust¹⁵, který za druhé světové války stál život několika milionů lidí.

Rasismus bývá často zaměňován s rasovou nesnášenlivostí a v běžné mluvě tyto dva pojmy často splývají.

Obrázek 6: Rasismus



Zdroj: <http://www.ikonrtv.nl/uploads/uploadedImages/politiekspotprenten.jpg>

Poznámka:

Zobrazení typického příkladu rasismu – vymícení ze společnosti, avšak je obrázek zavádějící, protože se strany velice často obrací.

¹⁵ Holocaust = je označení pro systematické a státem provozované pronásledování a hromadné vyvražďování osob označených jako Židé prováděné nacistickým Německem a jeho spojenci v době druhé světové války.

9.3 Xenofobie

„Xenofobie označuje strach z neznámého, nedůvěru, odpor a nepřátelství vůči všemu cizímu. Nejčastěji se používá k definici nepřátelských postojů vůči lidem z cizí země nebo předsudků vůči nim. Každé společenství potřebuje určitou společnou identitu jako své pojítko. Jedním z prvků, ze kterých se taková společná identita vytváří, je i negativní vymezení vůči okolnímu světu. Je to přirozené a patrně nezbytné.

Každé společenství se definuje nejen tím, jaké je a jaké chce být, ale také, jaké není (na rozdíl od společenství jiných). Jak ale platí ve většině lidských oborů, není dobré soustředit se pouze na jeden rozměr a ten druhý opomenout. Protože právě z nedostatku pozitivní charakteristiky a naopak ze zdůraznění té negativní vyplývají nesnášenlivé projevy xenofobie. Ty vedou k vyloučení určitých skupin ze společnosti např. diskriminací na pracovním trhu.“¹⁶

Obrázek 7: Xenofobie



Zdroj: <http://www.evropa2045.cz/hra/klara/napoveda/html/obr/rasismus.jpg>

Poznámka:

Zobrazení typického příkladu xenofobie - strach z poznání.

¹⁶ *Encyklopedie* [online]. [cit. 2010-03-07]. Xenofobie a rasismus. Dostupné z WWW: <<http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=8&tema=154>>..

10 DISKRIMINACE VYZNÁNÍ

Diskriminací na základě vyznání víry nebo náboženství je v České republice považována za nejméně častý jev v této problematice. Velkou měrou se na tom zřejmě podílí i fakt, že Česká republika patří k nejvíce ateistickým zemím. Díky tomu se ve společnosti nevyskytují tak často vyhraněné skupiny, které by na sebe mohly narážet a snažit se vytlačit příslušníky skupin jiných a diskriminovat je na základě jejich vyznání.

Stát ve svých zákonech umožňuje církvím volně šířit publikace obsahující jejich víru a po splnění pravidla 10 000 dospělých členů umožňuje tzv. registraci druhého stupně, díky které se náboženství stává oficiálním.

Ve veřejném životě se diskriminace projevuje především v útocích a projevech některých extremistických skupin.

Zatímco k fyzickým útokům na základě příslušnosti k náboženské skupině dochází zřídka, mnohem častější jsou útoky na majetek a vandalismus.

Obrázek 8: Symboly jednotlivých náboženství



Zdroj: http://blog.idnes.cz/blog/5245/83519/clanok_foto_782.jpg

Poznámka:

Každé náboženství má svůj symbol. Na obrázku je ukázka symbolů nejčastějšího vyznání.

11 DISKRIMINACE VĚKOVÁ

11.1 Ageismus

„Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“¹⁷

Pojem ageismus poprvé použil americký psychiatr Robert Butler v roce 1968 v článku Washington Post v souvislosti se segregáční bytovou politikou. V roce 1975 R. Butler ve své knize „Why Survive? Being Old in America“ pojem rozpracovává a v roce 1979 byl „ageism“ poprvé zahrnut do slovníku „The American Heritage Dictionary of the English Language“.

Ageismus bývá někdy opisován synonymem „věková diskriminace“ nebo „diskriminace na základě věku“.

11.2 Adultismus

Adultismus je předpojatost vůči osobě nebo skupině osob na základě věku. Adultismus se týká především diskriminace starých lidí.

11.3 Youthismus

Youthismus je předpojatost vůči osobě nebo skupině osob na základě věku. Youthismus se týká především diskriminace mladých lidí.

¹⁷ *Ageismus.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-03-11]. Ageismus.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.ageismus.cz/>>.

12 DISKRIMINACE PODLE VZDĚLÁNÍ

Diskriminace podle vzdělání je zapříčiněna velmi nízkým dosaženým vzděláním, které ať už vinou jedince či jeho finanční stránkou způsobuje nerovné postavení ve společnosti a případnou diskriminaci na pracovišti.

Podle vzdělání se určuje pracovní pozice, odměňování pracovníka, benefity. Výše vzdělání vypovídá o znalostech jedince (ne vždy je to pravda).

Tabulka 1: Obyvatelstvo 15-ti leté a starší podle nejvyššího ukončeného vzdělání v jednotlivých krajích k 1.3. 2001

| Kraj | Obyvatelé 15-ti leté a starší celkem | v tom nejvyšší ukončené vzdělání v % | | | | |
|--------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------|---------|---------------|---------------|
| | | Bez vzdělání | základní | střední | vyšší odborné | vysokoškolské |
| ČR celkem | 8575198 | 0,4 | 23 | 38 | 3,5 | 8,9 |
| Hlavní město Praha | 1012404 | 0,2 | 14,5 | 28,8 | 5,2 | 18,8 |
| Středočeský | 943364 | 0,5 | 23,1 | 40,4 | 3,3 | 7 |
| Jihočeský | 521436 | 0,4 | 23,5 | 38,7 | 3,3 | 7,8 |
| Plzeňský | 464221 | 0,4 | 23 | 39,4 | 3,1 | 7,8 |
| Karlovarský | 253373 | 0,8 | 27,9 | 38,4 | 3,1 | 5,6 |
| Ústecký | 681355 | 0,8 | 27,3 | 39,3 | 2,9 | 5,3 |
| Liberecký | 356007 | 0,4 | 23,9 | 40,1 | 3,2 | 7 |
| Královéhradecký | 460986 | 0,4 | 22,5 | 39,7 | 3,6 | 7,5 |
| Pardubický | 422722 | 0,4 | 22,7 | 40,8 | 3,6 | 7 |
| Vysočina | 429483 | 0,4 | 24,1 | 40,6 | 3,2 | 6,7 |
| Jihomoravský | 947580 | 0,4 | 23,3 | 37 | 3,5 | 10,3 |
| Olomoucký | 533985 | 0,6 | 23,6 | 39,1 | 3 | 8,1 |
| Zlínský | 496595 | 0,4 | 24,8 | 39 | 3,2 | 7,7 |
| Moravskoslezský | 1051687 | 0,5 | 25,2 | 38,7 | 3,1 | 7,8 |

Zdroj: [http://czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002B5D08/\\$File/411303a4.pdf](http://czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002B5D08/$File/411303a4.pdf)

Poznámka:

Uvedená tabulka znázorňuje vzdělanostní strukturu obyvatelstva v jednotlivých krajích České republiky.

13 DISKRIMINACE ZE STRANY

13.1 Diskriminace ze strany zaměstnavatele

Diskriminace ze strany zaměstnavatele nebo-li bossing je určitou podskupinou mobbingu. Je specifický tím, že šikany se dopouští právě nadřízený pracovník. Bossing je systematické intrikování, šikanování, četné lumpárny - tedy psychoteror na pracovišti, který je iniciován a řízen nadřízeným s cílem někoho poškodit - aktivním a trvalým tlakem po delší dobu, respektive způsobit určité osobě nějakou škodu.

Za bossing tedy považujeme četné akce na pracovišti, které mohou takto postiženého znevážit a poškodit jeho pověst, snížit jeho sebeúctu či sebevědomí, či dokonce způsobit škody na jeho zdraví.

13.1.1 Fáze bossingu

1. Konflikty, první útoky, první schválnosti či drzosti, například šíření pomluv, zadržování informací, které iniciuje nadřízený, zatím ještě nikterak plánovitě.
2. Přejít k bossingu - systematický psychoteror, kdy jsou již záměrně a plánovitě připravované (jednou nebo více osobami), ale i prováděné činnosti proti "oběti" s cílem ji poškodit.
3. Nezákonosti, přehmaty a přestupky ze strany nadřízeného, zde již dochází ke konkrétnímu napadání, ubližování nebo útokům (např. obvinění z duševní vyšinutosti atp.), nespravedlivým obviněním jako i cílenému pracovnímu přetěžování (příp. podceňování). Oběť je před vedoucími, personálem nebo dokonce u vedení označen jako "černá ovce", což samozřejmě vyvolá celou lavinu dalších přehmatů a křivd (důtka případně vyhrožování výpovědí). Samotnému procesu se tím dostává jakéhosi schválení či požehnání od vedení společnosti a stává se tak zcela legální a oficiální formou chování či jednání.

4. Zavržení a vyloučení ze světa práce - cíle je dosaženo, oběť je vypuzena. Postižená osoba je nyní zlomena v celé struktuře své osobnosti a vykazuje v této fázi obvykle právě ty znaky chování, které ji byly od samého počátku (neoprávněně) vytýkány. Zaměstnavatel se musí s tímto stavem vypořádat a dojde k nespravedlivému rozhodnutí (např. výpovědi).¹⁸

Obrázek 9: Bossing



Zdroj: <http://media.bestofmicro.com/boss-employee-cartoon,F-N-194963-13.jpg>

Poznámka:

Klasický příklad bossingu.

¹⁸ ICMD - Internetové centrum pro matku a dítě [online]. 2010 [cit. 2010-03-11]. Poradna. Dostupné z WWW: <http://www.stredoceska.cz/poradna_pracovne_pravni_detail.php?poradna_id=21>.

13.2 Diskriminace ze strany spoluzaměstnanců

Diskriminace ze strany spoluzaměstnanců nebo-li mobbing označuje nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti.

Obrázek 10: Mobbing



Zdroj: http://www.toonpool.com/user/173/files/alpraum_mobbing_40475.jpg

Poznámka:

Klasický příklad mobbingu.

13.2.1 Fáze mobbingu

PhDr. Pavel Beňo určuje u mobbingu čtyři fáze:

1. První konflikty, schválnosti, pomluvy, zadržování informací – nejde ještě o plánované chování .
2. Přejít k systematickému psychoteroru, činnosti jsou plánovány a vykonávány se záměrem poškodit druhého.

3. V této fázi dochází ke konkrétnímu napadání a útokům, obviňování, pracovnímu přetěžování; mobbovaný je před vedením označen za „černou ovci“, což vede k dalším křivdám a zároveň mobbing dostává požehnání od vedení společnosti.
4. Postižený je zlomen v celé struktuře své osobnosti a obvykle vykazuje ty znaky chování, jež mu byly zpočátku neoprávněně vytýkány, s touto novou situací se musí zaměstnavatel vypořádat a postižený je např. propuštěn.

13.2.2 Cíle a příčiny

Cílem mobbingu je poškození druhé osoby, který se vyznačuje absencí morálních zábrán na straně útočníka a zahrnuje nepřátelskou a neetickou komunikaci bez ohledu na to, jakou činnost jeho oběť vykonává či jak se na pracovišti chová. Jednotlivé útoky sice navenek působí jako neškodné a náhodné, ale v komplexním pohledu tvoří promyšlený a zdraví ohrožující jev.

Příčin může být velké množství, například:

- pocit sociálního ohrožení
- nízká firemní kultura
- závist
- konkurenční vztahy
- nezájem

13.2.3 Následky a nebezpečí mobbingu

Mobbing může vést až k sebevraždě (20% ze všech sebevražd). Mobbing připravuje své oběti o sebevědomí a stopy v nich zůstávají dlouho.

Podle průzkumu z roku 2001, který prováděla agentura GfK, zažilo šikanu na pracovišti 16% lidí. Statistiky ze západních zemí uvádějí poloviční hodnoty, 8 - 10%.

13.2.4 Obrana proti mobbingu

Obranou proti mobbingu je včasná prevence a informovanost. Oběť se musí začít bránit hned zpočátku. Pokud nepomůže klasická obrana (vzepít se mobbingu), je vhodné kontaktovat odborníka či občanské sdružení. Pomoci by mohl (teoreticky) také Úřad práce nebo odbory.

13.3 Diskriminace z obou stran

V Americe se můžeme setkat se souhrnným názvem bullying pro oba předchozí termíny (bossing a mobbing). Můžeme jej přeložit jako hulvátství, neboť "bully" znamená hrubý, hňup, hulvát.¹⁹

Obrázek 11: Bullying



Zdroj: <http://thegrandnarrative.files.wordpress.com/2009/05/women-bullying-women.jpg>

Poznámka:

Klasický příklad bullyingu. Žena č. 1 je nadřízenou žen č. 2 a 3. Avšak ženy č. 1 a 2 se spojily za účelem diskriminace ženy č. 3. Důvodem může být například závist žen č. 1 a 2 že žena č. 3 je středem pozornosti mužů ve firmě.

¹⁹ *Info-koktejl* [online]. 2008 [cit. 2010-03-11]. Současné fenomény agrese (mobbing, bossing, šikana). Dostupné z WWW: <<http://www.info-koktejl.cz/clovek-priroda/psychologie/soucasne-fenomény-agrese-mobbing-bossing-sikana/>>.

14 DOPAD DISKRIMINACE

14.1 Dopad diskriminace na jednotlivce

Dopad diskriminace na jednotlivce může sahát od četných psychosomatických symptomů a potíží až k sebepoškození a sebevraždě.

Tabulka 2: Sebevraždy na 100 tis. obyvatel podle pohlaví

| Období, rok | Průměrný roční počet sebevražd na 100 tis. obyvatel | | muži / ženy |
|-------------|---|------|-------------|
| | muži | ženy | |
| 1961 -1965 | 35,3 | 15,3 | 2,3 |
| 1966 -1970 | 39,6 | 16,5 | 2,4 |
| 1971 - 1975 | 37,5 | 15 | 2,5 |
| 1976 - 1980 | 32,2 | 13 | 2,5 |
| 1981 - 1985 | 30,8 | 11,7 | 2,6 |
| 1986 - 1990 | 28,2 | 10,9 | 2,6 |
| 1991 - 1995 | 27,6 | 9,4 | 2,9 |
| 1996 - 2000 | 25,4 | 6,6 | 3,9 |
| 2001 - 2005 | 25,9 | 6,1 | 4,3 |
| 2001 | 26 | 6,3 | 4,1 |
| 2002 | 24,5 | 6,1 | 4 |
| 2003 | 27,5 | 6,8 | 4,1 |
| 2004 | 25,9 | 5,7 | 4,6 |
| 2005 | 25,5 | 5,6 | 4,6 |

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/FB00476EFF/\\$File/401206k04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/FB00476EFF/$File/401206k04.pdf)

Poznámka:

Uvedená tabulka je zaměřena na veškeré sebevraždy v daných letech bez ohledu na diskriminaci.

Dopad diskriminace na jednotlivce můžeme rozdělit do několika kategorií.

14.1.1 Pracovní

Diskriminovaná osoba má menší motivaci k výkonu svého povolání a rapidně klesá jeho výkonnost. Dále můžeme zaznamenat zvýšený počet pracovních absencí. Diskriminace osoby na pracovišti může vést až k ukončení pracovního poměru.

14.1.2 Rodinné

Vzhledem k poklesu peněžního ohodnocení pracovníka dochází ke zhoršení rodinného stavu, který může mít za následek i rozpad manželství či partnerského vztahu. Když opomeneme finanční stránku, diskriminace na pracovišti může mít dopad na výchovu či zažitý rodinný život. Přičemž dochází k odcizení dotyčné osoby z rodinného kruhu.

Častým následkem diskriminace na pracovišti můžou být verbální a fyzické útoky na své blízké. Málokterá diskriminovaná osoba se svému partnerovi svěřívá s jeho problémy na pracovišti.

14.1.3 Osobní

Když se zaměříme na osobní problémy spojené s diskriminací, setkáváme se nejčastěji s nesoustředěností, méněcenností, těkavostí, úzkostí a s dalšími psychosomatickými symptomy, které v nejhroších případech jsou zakončeny sebepoškozením či sebevraždou.

14.2 Dopad diskriminace na kolektiv

Dopad diskriminace na kolektiv může mít za následek například rozpad firemní kultury, která může vést ke snížení produktivity práce na pracovišti, což může mít za následek i krach společnosti.

15 MOŽNOSTI A ŘEŠENÍ DISKRIMINACE

15.1 Možnosti a řešení diskriminace jednotlivce

Je nejspíše mnoho možností a řešení diskriminace jednotlivce, avšak i když se tyto možnosti v praxi zcela jistě uplatňují, diskriminace jednotlivce bude ve světě stále, neboť se vždy najde alespoň jeden rozdíl mezi dvěma stranami.

Řešit diskriminaci jednotlivce lze např. včasným upozorněním, že se diskriminace koná. Ať již ze strany samotné diskriminované osoby, tak ze strany okolí. Diskriminovaná osoba většinou nedá zcela najevo, že se diskriminace vůči její osobě koná, neboť to je pro ní jakýsi stud. Avšak samotné zapírání diskriminace je mnohem horší než-li její řešení. Pomoc by měla diskriminovaná osoba hledat např. v centrech, které jsou zřízeny zcela proti diskriminaci, u odborníka či také na Úřadu práce. Včasným zásahem do tohoto problému lze diskriminaci předejít.

15.2 Možnosti a řešení diskriminace kolektivu

Diskriminace kolektivu, tedy určité skupiny lidí, kteří jsou něčím specifičtí, je velmi častým jevem. Diskriminací kolektivu je dáno najevo, že diskriminovaná skupina se něčím liší, což se diskriminujícím(u) zcela nelíbí a proto ji diskriminuje.

Možnosti pro řešení diskriminace kolektivu je zcela jistě několik. Včasným zabráněním této diskriminace, tedy jejího nahlášení, že se diskriminace koná, je možné ji zamezit. Avšak aby se toto mohlo stát, je nutné, aby ti nezávislí pozorovatelé danou věc nahlásili. Pokud by jen tomu přihlíželi, dalo by se říci, že i oni jsou ti diskriminátoři. Každý si musí uvědomit, že pokud bude dělat rozdíly mezi ostatními lidmi, je zcela jistě možné, že to samé si myslí někdo o něm. A tak by se mohlo stát, že i on bude samotným terčem.

16 DISKRIMINACE VS. NEROVNÉ ZACHÁZENÍ

Né všechno je diskriminace, nýbrž nerovné zacházení. Diskriminace musí trvat nejméně 6 měsíců a musí k ní docházet minimálně 1x týdně. Příkladem jsou znázorněny obrázky č. 7 a 8.

Podle obrázku č. 7 bychom mohli usoudit, že se jedná o klasický příklad diskriminace – bossing. Kdy si kolektiv zaměstnanců vybral svou oběť, ze které mohl mít kolektiv pocit například sociálního ohrožení či konkurenčního vztahu. Iniciátorem by mohla být například žena nově zaměstnána ve společnosti, která měla za následek rozpad firemní kultury z důvodu konkurenčních bojů zaměstnanců, jakožto dominantou muže osvojení si ženy.

Obrázek 12: Diskriminace



Zdroj: <http://www.spotrebitele.info/diskriminace/img/diskriminace2.jpg>

Poznámka:

Klasický příklad diskriminace – fyzický a psychický teror.

Na obrázku č. 8 je patrné, že se jedná o rozdílný případ, kdy na scénu přichází nerovné zacházení. Kdy minimálně 1 osoba je vyloučena z kolektivu, který jasně dává najevo svůj záměr. V tomto případě může být iniciátorem například věk, pohlaví, vzdělání aj.

Obrázek 13: Nerovné zacházení



Zdroj: <http://www.spotrebitele.info/diskriminace/img/diskriminace1.jpg>

Poznámka:

Klasický příklad nerovného zacházení – vyloučení z kolektivu.

16.1 Organizace, nadace v boji proti diskriminaci a nerovnému zacházení

Age (<http://www.age-platform.org>)

- evropská platforma seniorů, která prosazuje práva starších lidí

EDF (<http://www.edf-feph.org>)

- Evropské fórum zdravotně postižených , které prosazuje práva zdravotně postižených osob

ENAR (<http://www.enar-eu.org>)

- Evropská síť proti rasismu, která prosazuje práva osob z rasových, etnických nebo náboženských menšin

ILGA-Europe (<http://www.ilga-europe.org>)

- evropská regionální pobočka mezinárodní asociace lesbiček a gayů, která prosazuje práva gayů, lesbiček, bisexuálních a transgenderových a intersexuálních osob

YFJ (<http://www.youthforum.org>)

- Evropské fórum mládeže, které prosazuje práva mladých lidí

ERIO (<http://www.erionet.org>)

- Evropská romská informační kancelář, která prosazuje politická témata a témata k veřejné diskusi o romských otázkách

Sociální platforma (<http://www.socialplatform.org>)

- Platforma evropských sociálních nevládních organizací, která prosazuje sociální spravedlnost a participační demokracii

EWL (<http://www.womenlobby.org>)

- Evropská ženská lobby, která prosazuje ženská práva a rovnost žen a mužů.²⁰

EU (<http://europa.eu>)

- Evropská unie, která bojuje proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového či etnického původu, zdravotního postižení, sexuální orientace

OSF (<http://www.osf.cz>)

- Open Society Fund Praha, nadace, která pomáhá obětem diskriminace a která podporuje projekty nevládních organizací

Práce a vztahy (<http://workrelations.eu>)

- občanské sdružení, které pomáhá zaměstnancům, kteří byli vystaveni diskriminaci a nerovnému zacházení. Sdružení založil r. 1999 PhDr. Pavel Beňo.

²⁰ Evropská komise [online]. [cit. 2012-03-07]. *Boj proti diskriminaci*. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination/Who_can_help.html?langid=cs>.

17 MOTIVACE A DEMOTIVACE S OHLEDEM NA DISKRIMINACI

17.1 Diskriminace motivační

Diskriminace motivační má za úkol vyburcovat diskriminovanou osobu či skupinu ke zlepšení své činnosti. Je dána určitá motivace, která ve svém cíli nabízí velmi kladné výsledky.

Uveďme si zde příklad na pracovišti, kdy zaměstnavatel uloží jednotlivci nějaký úkol a pokud tento úkol splní dle jeho požadavků, bude lépe finančně ohodnocen. Pro jednotlivce je zde motivací lepší finanční ohodnocení, které bude vést k jeho vyšší pracovní aktivitě.

17.2 Diskriminace demotivační

Diskriminace demotivační, jak již z názvu vyplývá, je diskriminace, která ve svém výsledku je zcela negativní.

Na jednotlivce či skupinu lidí jsou kladeny vysoké nároky, které nelze zvládnout. Jakožto důsledek této demotivace je nižší pracovní aktivita, stres, méněcennost, osamělost atd., což vede i k následnému úbytku zisku.

Za následky diskriminace demotivační je častý výskyt patologických jevů²¹, a to:

- Gemblérství (hráčství)
- Alkoholismus
- Drogová závislost
- Kriminalita
- Sebevraždy
- Domácí násilí
- atd.

²¹ *Patologické jevy=negativní a nežádoucí jevy ve společnosti, častým podnětem je diskriminace.*

18 VÝZKUM

Můj výzkum, který jsem započal pro mou bakalářskou práci v roce 2010 a realizoval se formou dotazníku²², který obsahoval 12 otázek se zaměřením na diskriminaci a nerovné zacházení na pracovišti, byl předložen k vyplnění celkem 73 náhodně vybraným lidem bez ohledu na věk, rasu aj. Výzkum byl realizován vždy v Praze na přestupní stanici metra „A“ a „C“ - Muzeum, vzhledem k tomu, že se jedná o nejvíce frekventovanou stanici metra.

Vzhledem k tomu, že jsem chtěl realizovat stejný výzkum pro svou diplomovou práci (2012) a během studia také v roce 2011, musel jsem ošetřit 3 chyby, které jsem zjistil po výzkumu v roce 2010:

- 1 chyba - Aby se dal výzkum srovnávat mezi lety 2010, 2011 a 2012, počet respondentů musel být jako při prvním výzkumu v roce 2010, což je tedy 73 respondentů.
- 2 chyba - Další chyba, která se v dotazníku vyskytla, byla otázka č. 4 - Víte, co je pojem diskriminace? Aby se dalo v dotazníku pokračovat a zjištěná data byla použitelná, byla tato otázka ošetřena takto: Pokud respondent odpověděl ANO, že ví co pojem diskriminace znamená, nic mu nebránilo v dotazníku pokračovat. Ale pokud respondent odpověděl, že NE, byl mu pojem diskriminace vysvětlen, aby mohl řádně dotazník dokončit - nejčastějším zaměňováním pojmu diskriminace bylo za pojem rasismus.
- 3 chyba - Tato chyba je úzce spjata s diskriminací. Protože některým respondentům se otázka č. 1 - Jste muž? dotýkala, ve smyslu toho, kdy se jednalo o opačné pohlaví. A dotazovali se, proč v dotazníku není otázka: Jste žena? Po vysvětlení, že se nejedná o záměrné zvýhodňování opačného pohlaví a vysvětlení, že by jinak dotazník na odpovědi ano nebo ne nešel realizovat, bylo vše v naprostém pořádku.

²² *Vzor dotazníku lze nalézt v příloze A.*

18.1 Výsledky výzkumu 2010

Tabulka 3: Dotazník s výsledky 2010

| Č. | Otázka | ANO | NE |
|-----|---|-----|----|
| 1. | Jste muž? | 45 | 28 |
| 2. | Je Vám více než 26 let? | 42 | 31 |
| 3. | Víte, co je pojem diskriminace? | 56 | 17 |
| 4. | Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? | 59 | 14 |
| 5. | Bylo to v práci? | 49 | 24 |
| 6. | Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? | 17 | 56 |
| 7. | Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? | 59 | 14 |
| 8. | Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? | 56 | 17 |
| 9. | Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? | 52 | 21 |
| 10. | Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? | 17 | 56 |
| 11. | Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? | 14 | 59 |
| 12. | Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? | 49 | 24 |

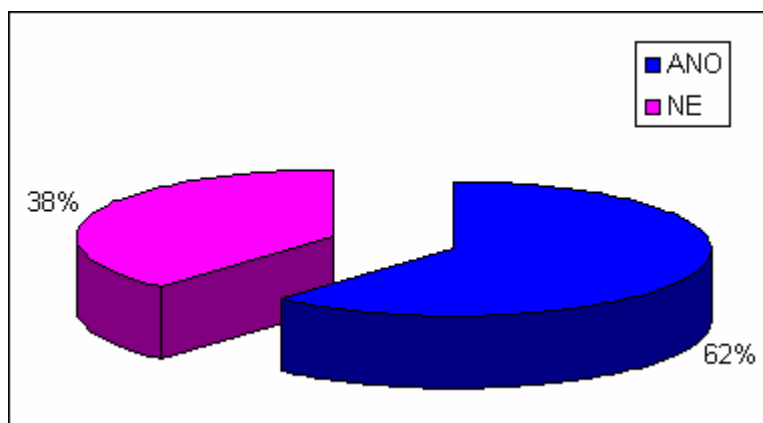
Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob.

Na základě výsledků získaných z výzkumu lze například zjistit, že 81% dotazovaných osob se již setkala s diskriminací.

Graf 1: Jste muž? 2010

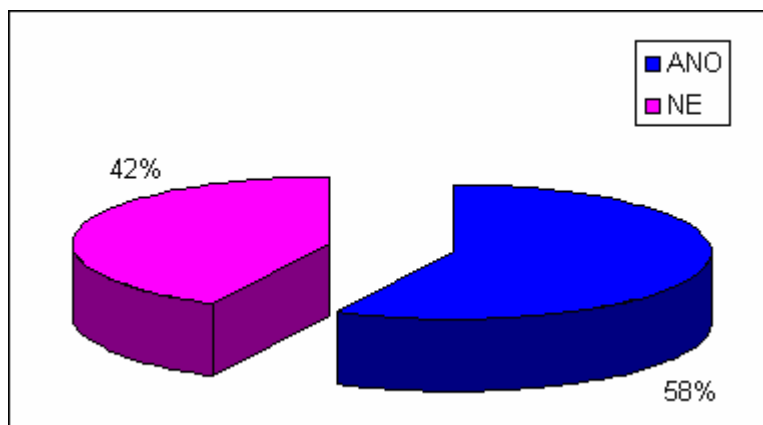


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 1. Ze 73 dotazovaných osob bylo 45 mužů a 28 žen.

Graf 2: Je Vám více než 26 let? 2010

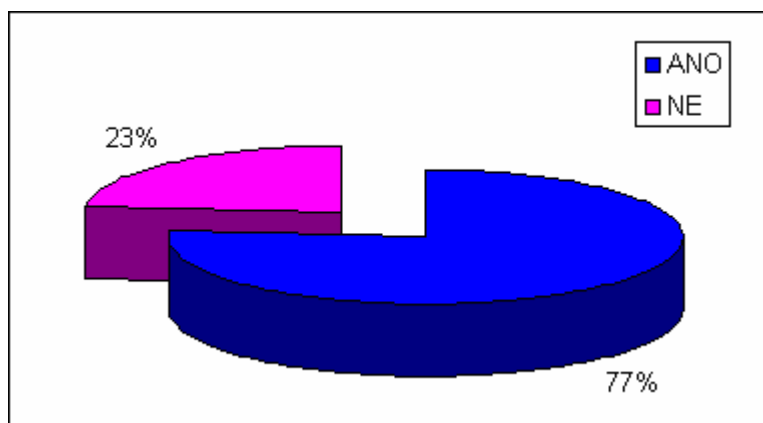


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 2. Ze 73 dotazovaných osob bylo 42 starších 26 let, 31 osob bylo mladších 26 let.

Graf 3: Víte, co je pojem diskriminace? 2010

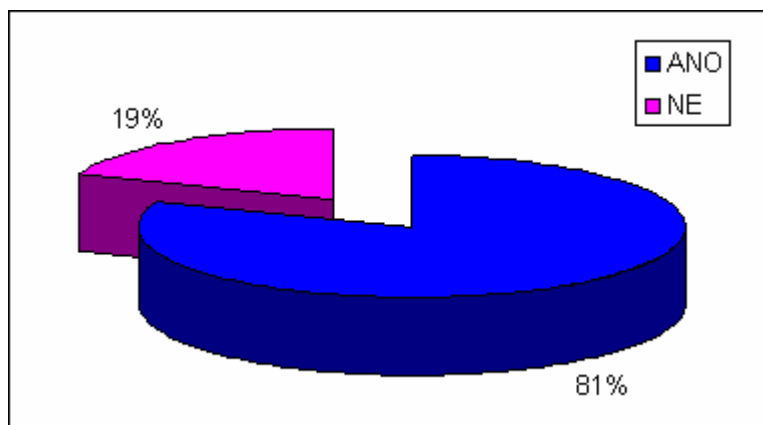


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 3. Pouze 17 z celkového počtu 73 osob nevědělo co pojem diskriminace znamená.

Graf 4: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2010

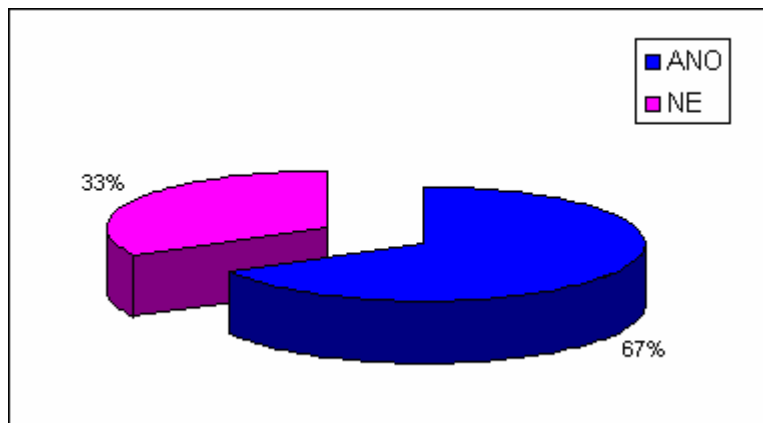


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 4. 59 z 73 dotazovaných osob se někdy setkalo s diskriminací.

Graf 5: Bylo to v práci? 2010

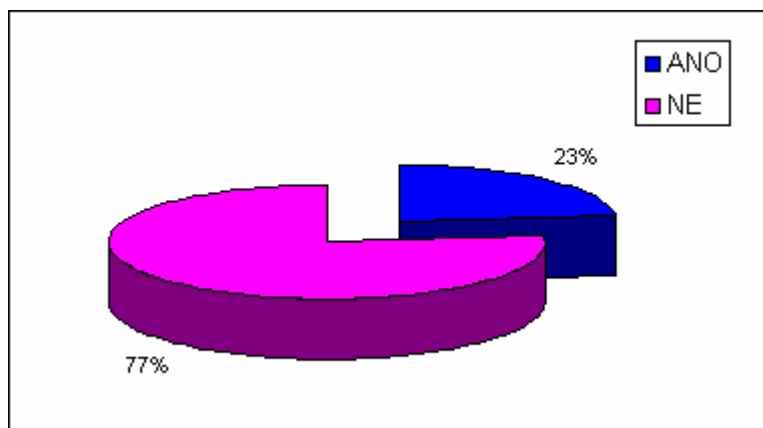


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 5.

Graf 6: Byla diskriminace mířena na Vaši osobu? 2010

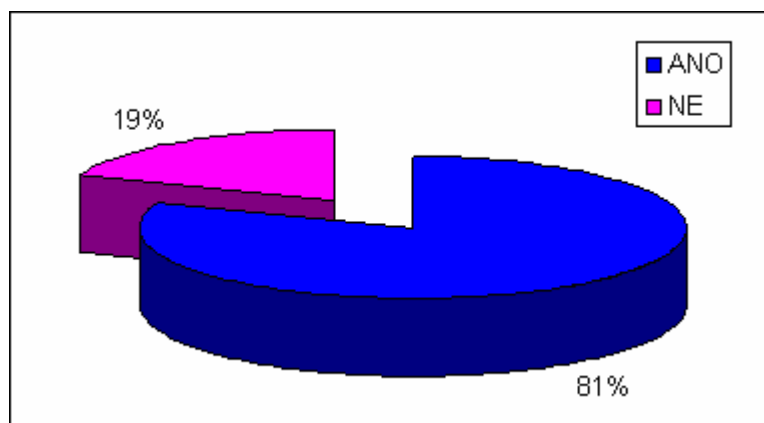


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 6.

Graf 7: Kdyby jste se stal(a) obětí diskř., hledal by jste pomoc? 2010

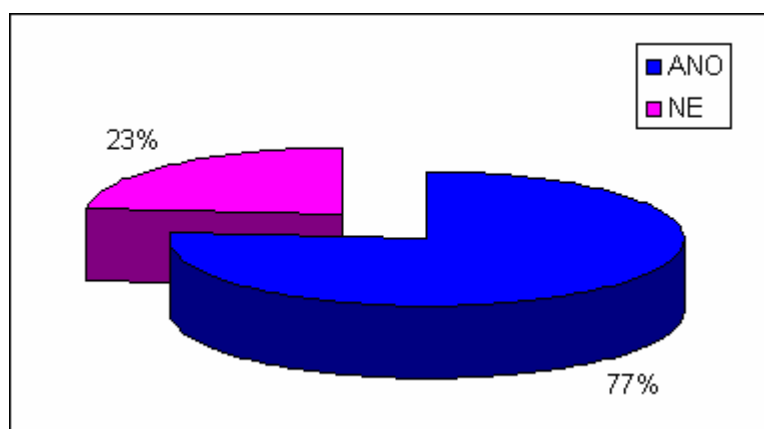


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 7.

Graf 8: Nahlásil by jste diskřinaci vůči své osobě? 2010

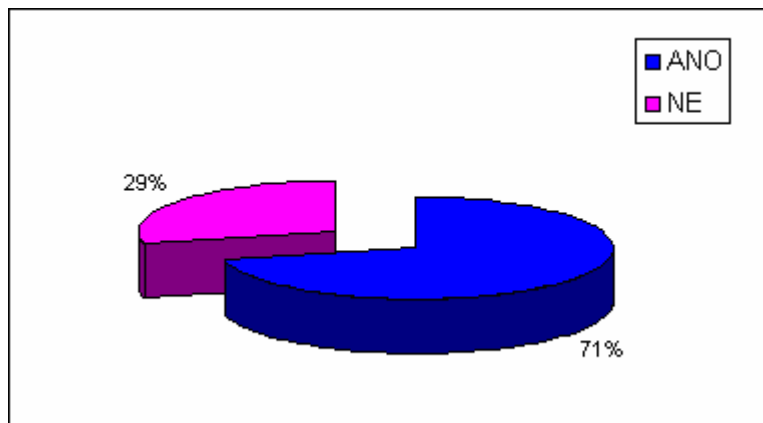


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 8.

Graf 9: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2010

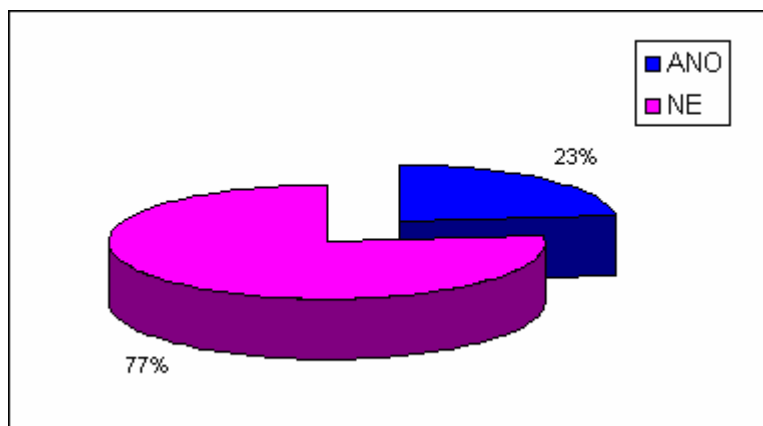


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 9.

Graf 10: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2010

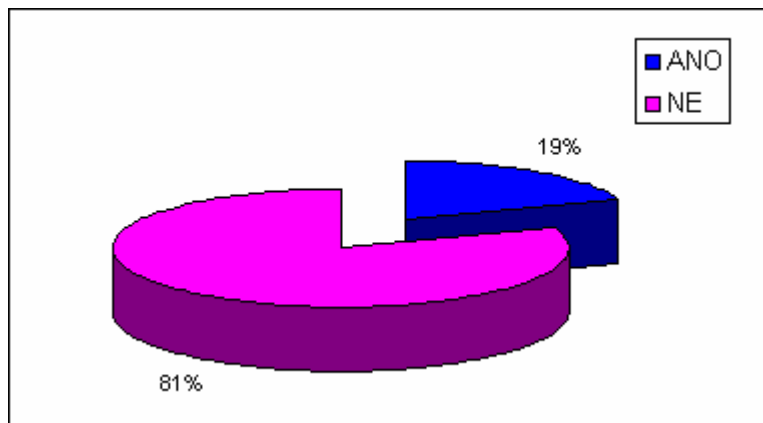


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 10.

Graf 11: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2010

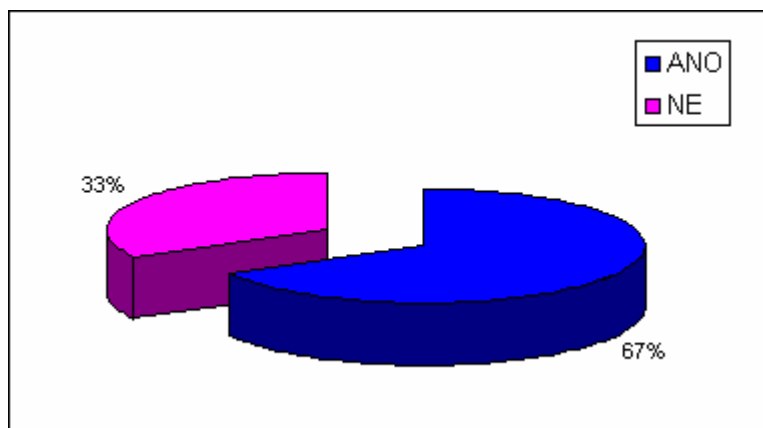


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 11.

Graf 12: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2010



Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 12.

18.2 Výsledky výzkumu 2011

Tabulka 4: Dotazník s výsledky 2011

| Č. | Otázka | ANO | NE |
|-----|---|-----|----|
| 1. | Jste muž? | 26 | 47 |
| 2. | Je Vám více než 26 let? | 13 | 60 |
| 3. | Víte, co je pojem diskriminace? | 61 | 12 |
| 4. | Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? | 46 | 27 |
| 5. | Bylo to v práci? | 28 | 45 |
| 6. | Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? | 9 | 64 |
| 7. | Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? | 34 | 39 |
| 8. | Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? | 41 | 32 |
| 9. | Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? | 49 | 24 |
| 10. | Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? | 4 | 69 |
| 11. | Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? | 12 | 61 |
| 12. | Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? | 58 | 15 |

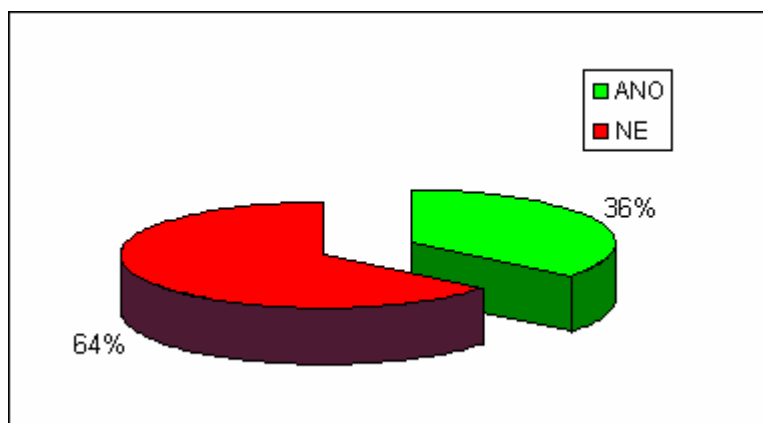
Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob.

Na základě výsledků získaných z výzkumu lze například zjistit, že 63 % dotazovaných osob se již setkala s diskriminací.

Graf 13: Jste muž? 2011

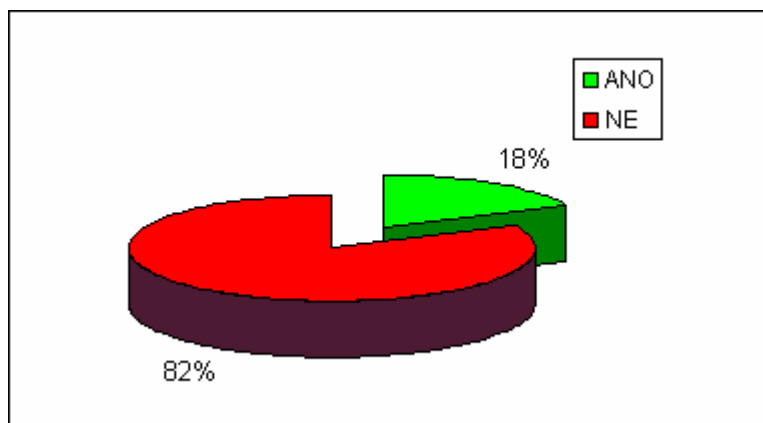


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 1. Ze 73 dotazovaných osob bylo 26 mužů a 47 žen.

Graf 14: Je Vám více než 26 let? 2011

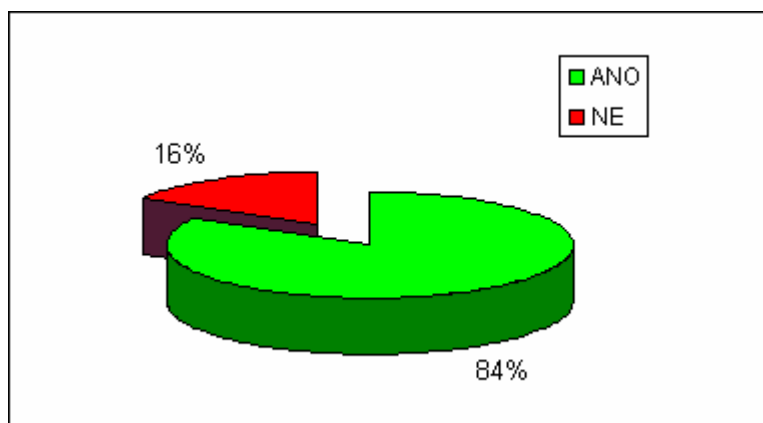


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 2. Ze 73 dotazovaných osob bylo 13 starších 26 let, 60 osob bylo mladších 26 let.

Graf 15: Víte, co je pojem diskriminace? 2011

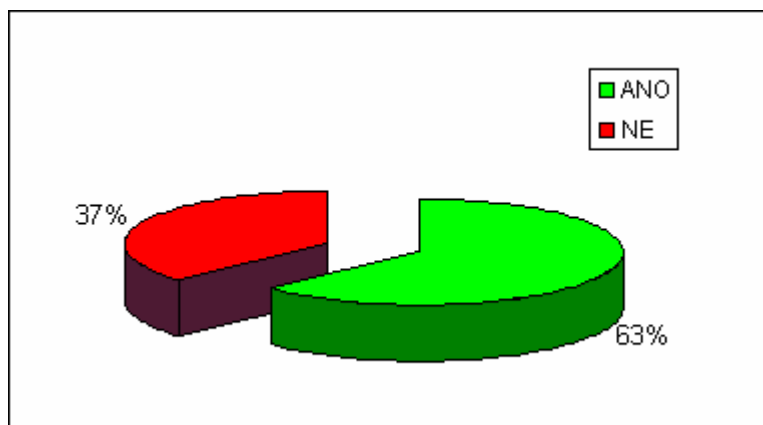


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 3. Pouze 12 z celkového počtu 73 osob nevědělo co pojem diskriminace znamená.

Graf 16: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2011

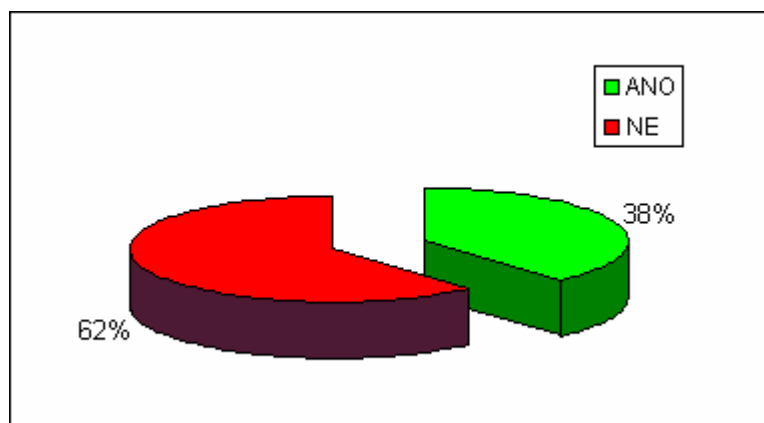


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 4. 46 z 73 dotazovaných osob se někdy setkalo s diskriminací.

Graf 17: Bylo to v práci? 2011

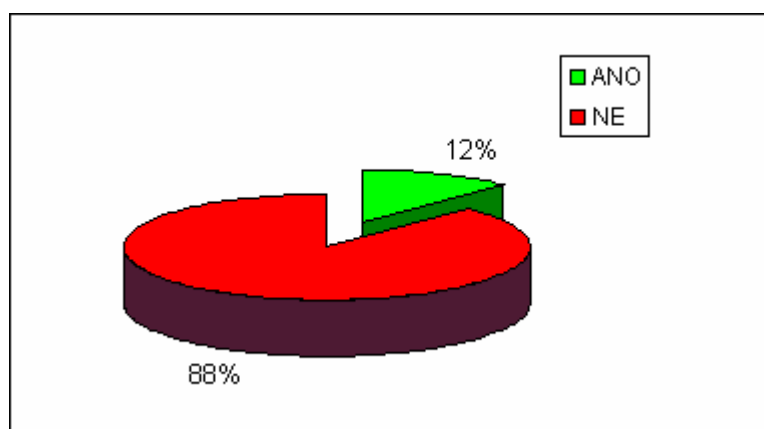


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 5.

Graf 18: Byla diskriminace mířena na Vaši osobu? 2011

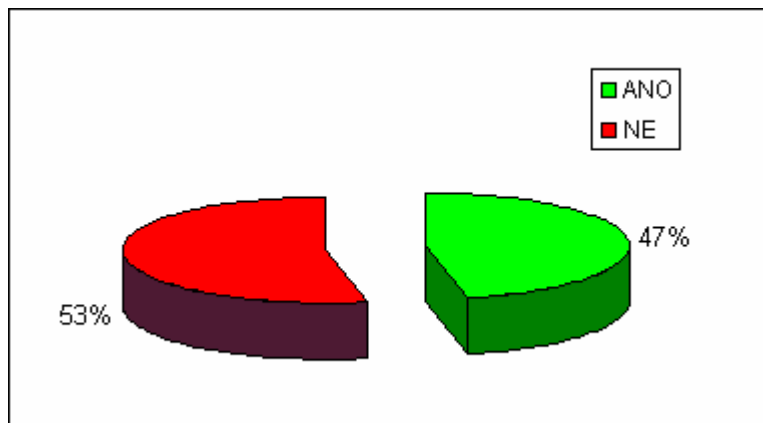


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 6.

Graf 19: Kdyby jste se stal(a) obětí diskř., hledal by jste pomoc? 2011

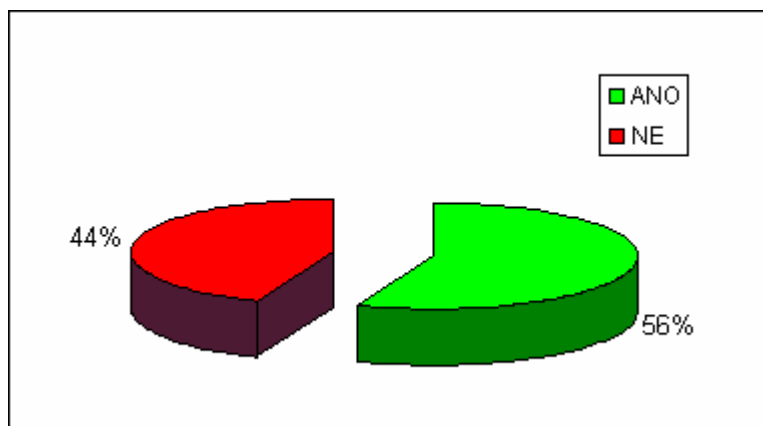


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 7.

Graf 20: Nahlásil by jste diskřinaci vůči své osobě? 2011

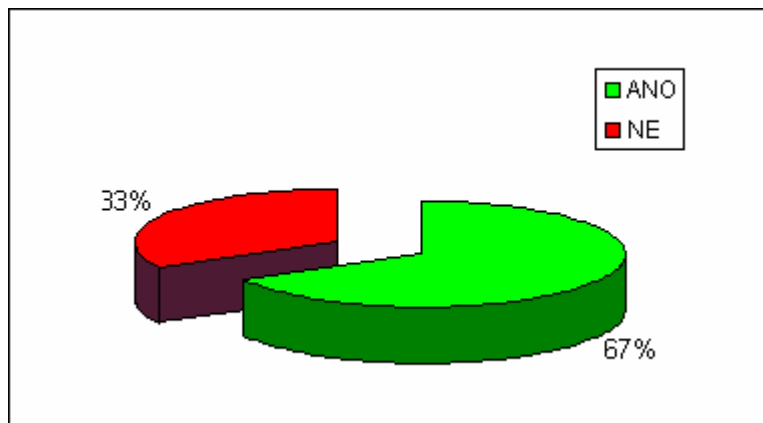


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 8.

Graf 21: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2011

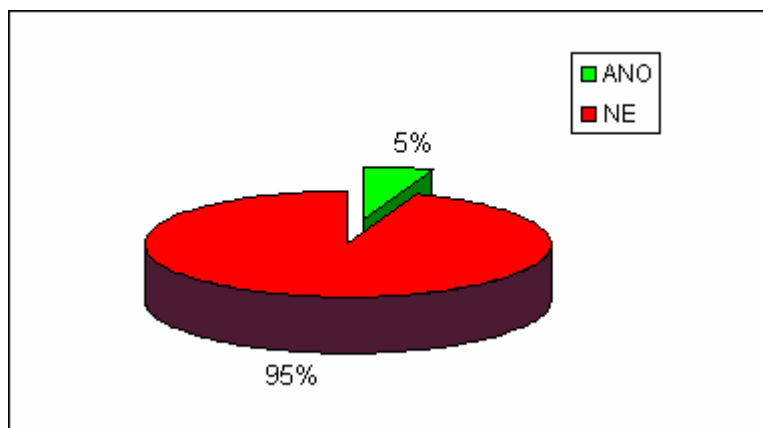


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 9.

Graf 22: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2011

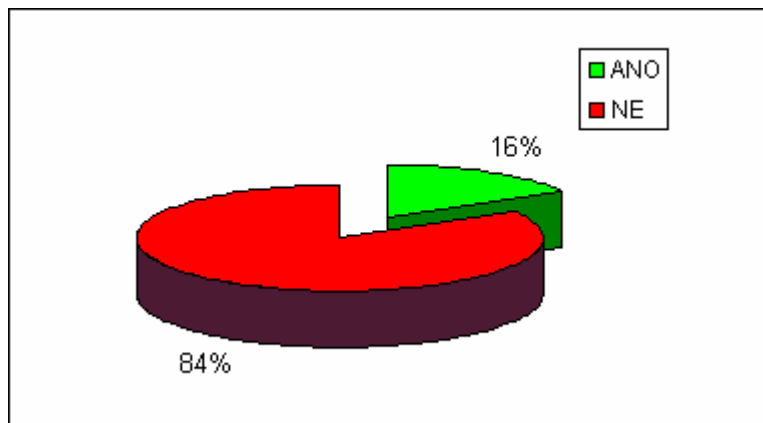


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 10.

Graf 23: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2011

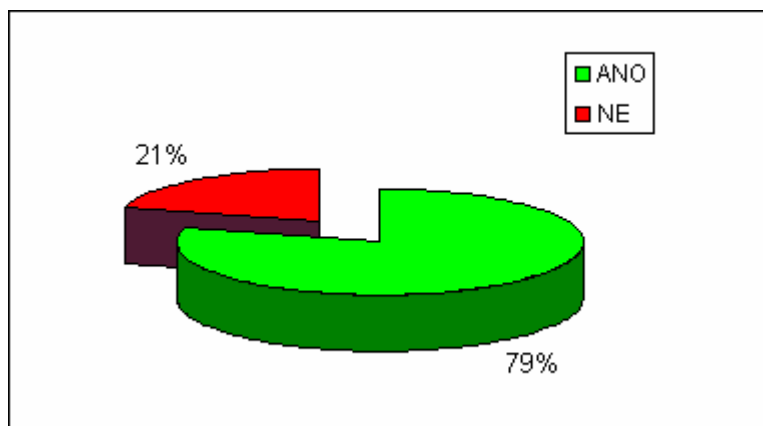


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 11.

Graf 24: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2011



Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 12.

18.3 Výsledky výzkumu 2012

Tabulka 5: Dotazník s výsledky 2012

| Č. | Otázka | ANO | NE |
|-----|---|-----|----|
| 1. | Jste muž? | 31 | 42 |
| 2. | Je Vám více než 26 let? | 25 | 48 |
| 3. | Víte, co je pojem diskriminace? | 64 | 9 |
| 4. | Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? | 49 | 24 |
| 5. | Bylo to v práci? | 37 | 36 |
| 6. | Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? | 12 | 61 |
| 7. | Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? | 42 | 31 |
| 8. | Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? | 39 | 34 |
| 9. | Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? | 56 | 17 |
| 10. | Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? | 12 | 61 |
| 11. | Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? | 9 | 64 |
| 12. | Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? | 41 | 32 |

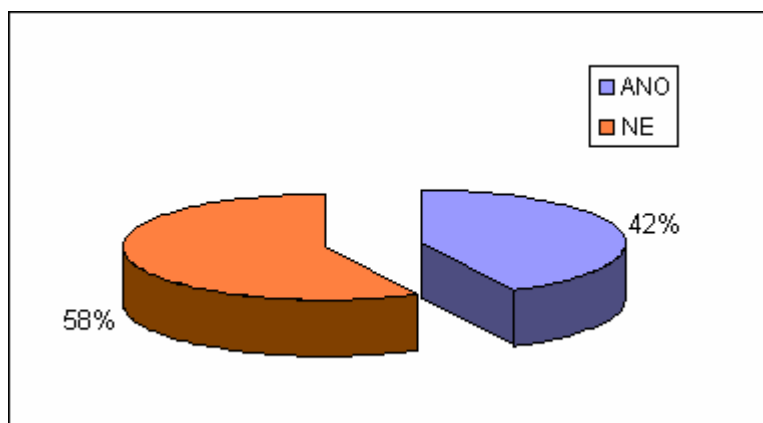
Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob.

Na základě výsledků získaných z výzkumu lze například zjistit, že 67 % dotazovaných osob se již setkala s diskriminací.

Graf 25: Jste muž? 2012

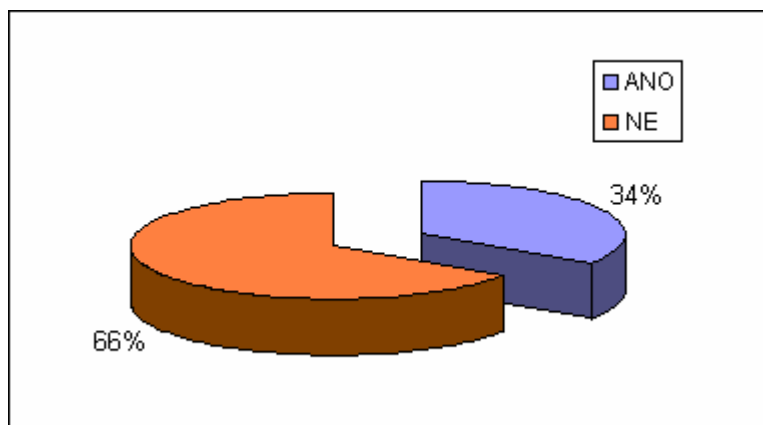


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 1. Ze 73 dotazovaných osob bylo 31 mužů a 42 žen.

Graf 26: Je Vám více než 26 let? 2012

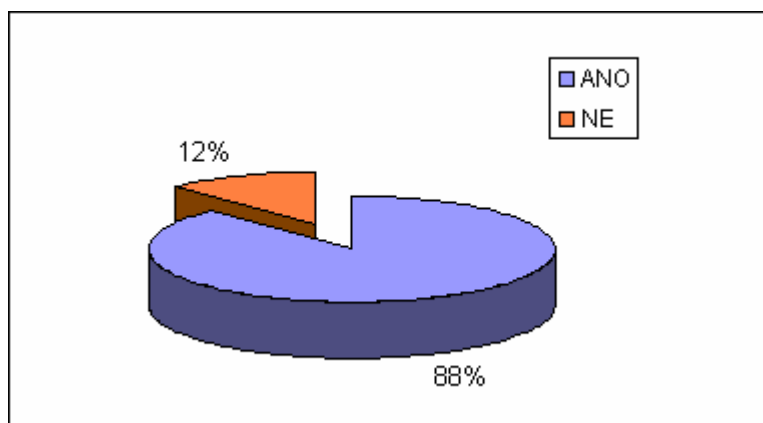


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 2. Ze 73 dotazovaných osob bylo 25 starších 26 let, 48 osob bylo mladších 26 let.

Graf 27: Víte, co je pojem diskriminace? 2012

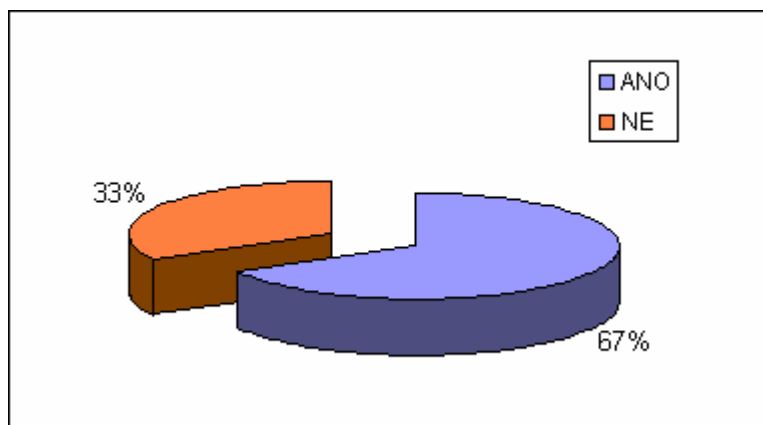


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 3. Pouze 9 z celkového počtu 73 osob nevědělo co pojem diskriminace znamená.

Graf 28: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2012

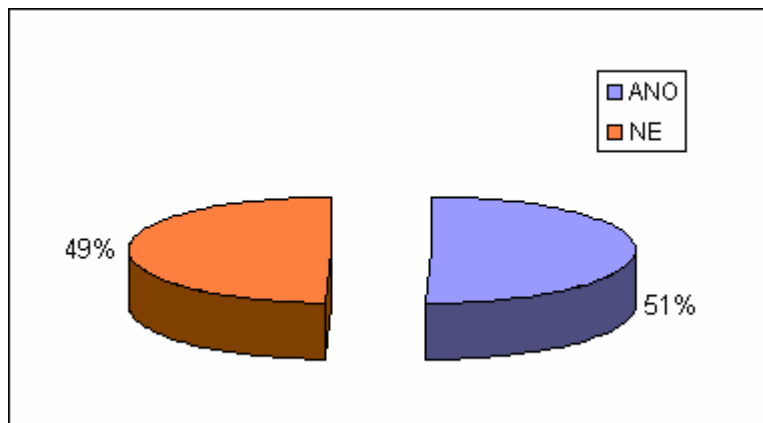


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 4. 49 z 73 dotazovaných osob se někdy setkalo s diskriminací.

Graf 29: Bylo to v práci? 2012

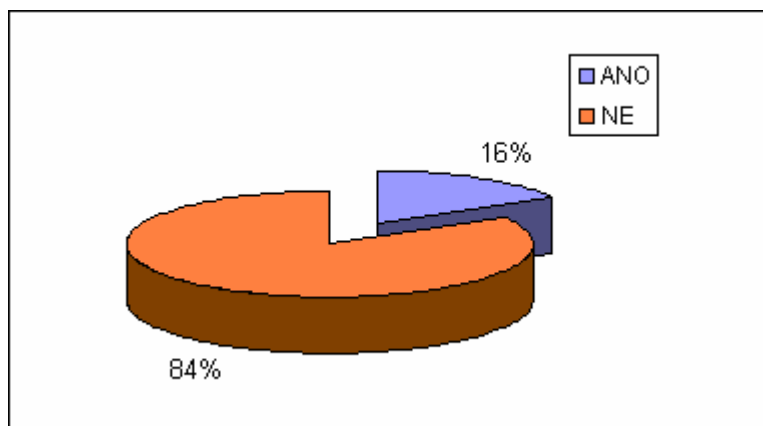


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 5.

Graf 30: Byla diskriminace mířena na Vaši osobu? 2012

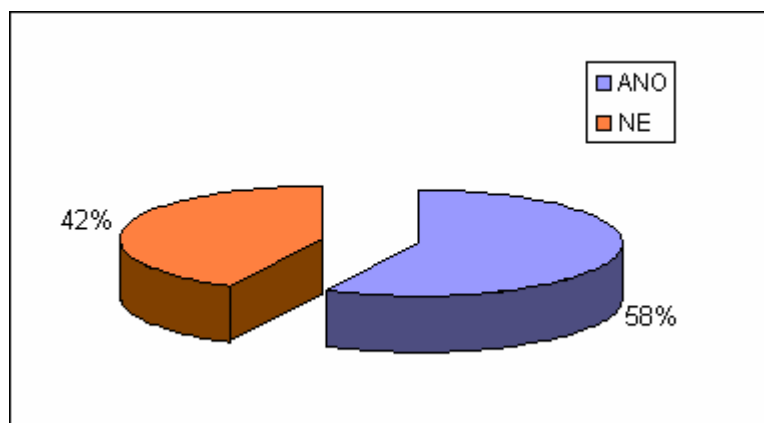


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 6.

Graf 31: Kdyby jste se stal(a) obětí diskř., hledal by jste pomoc? 2012

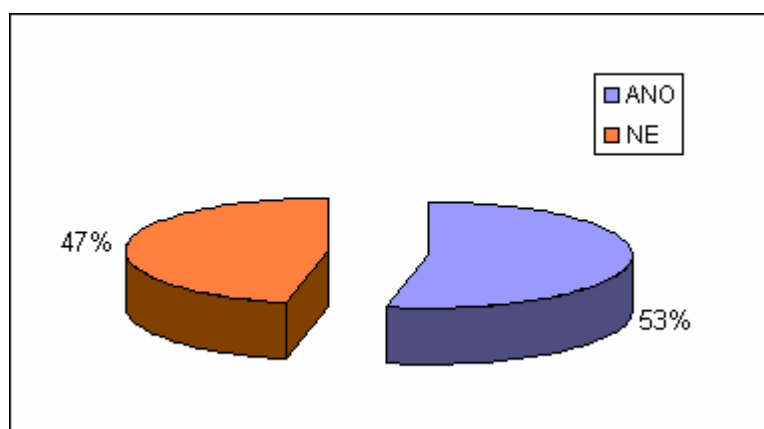


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 7.

Graf 32: Nahlásil by jste diskřinaci vůči své osobě? 2012

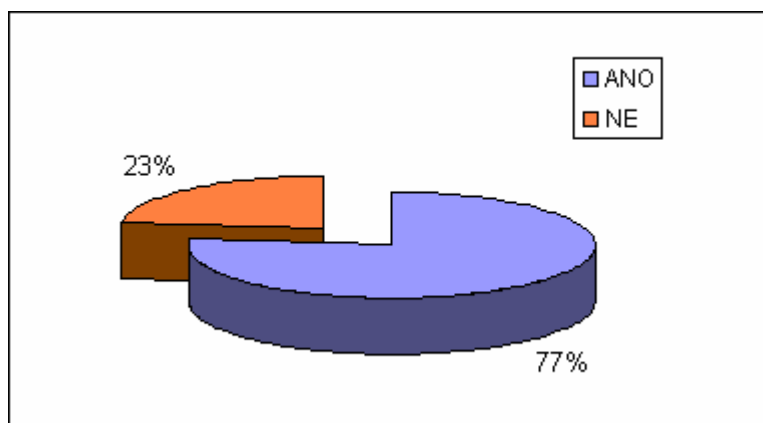


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 8.

Graf 33: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2012

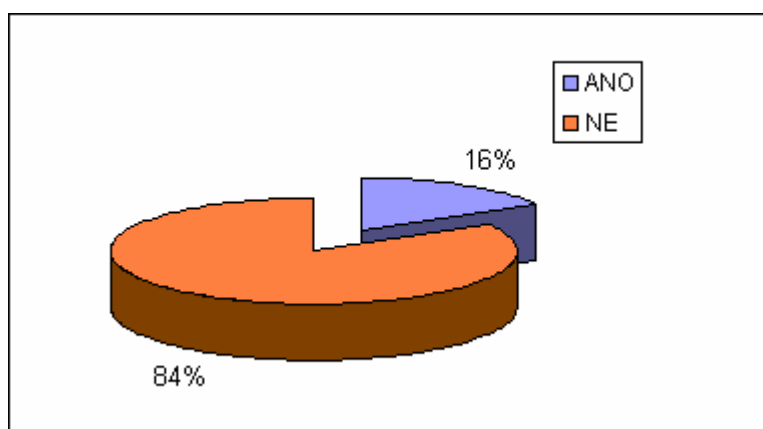


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 9.

Graf 34: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2012

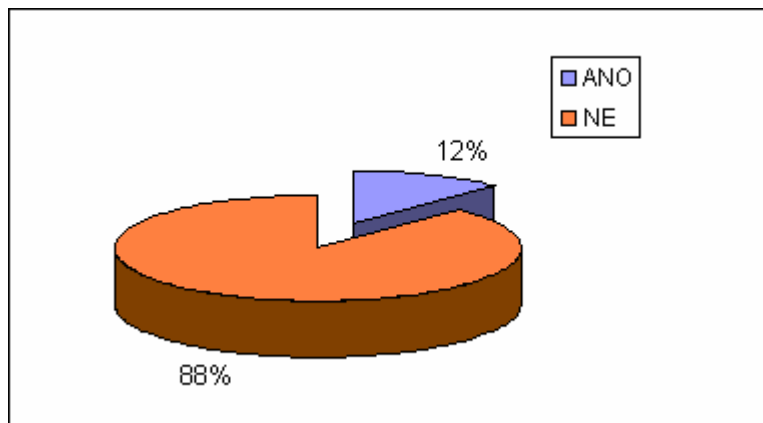


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 10.

Graf 35: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2012

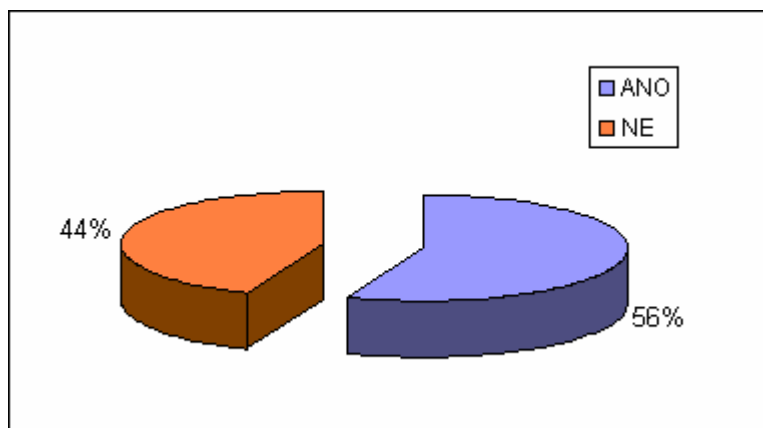


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 11.

Graf 36: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2012



Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob – otázka číslo 12.

18.4 Součet výsledků výzkumu 2010, 2011 a 2012

Tabulka 6: Celkový součet všech odpovědí za rok 2010, 2011 a 2012

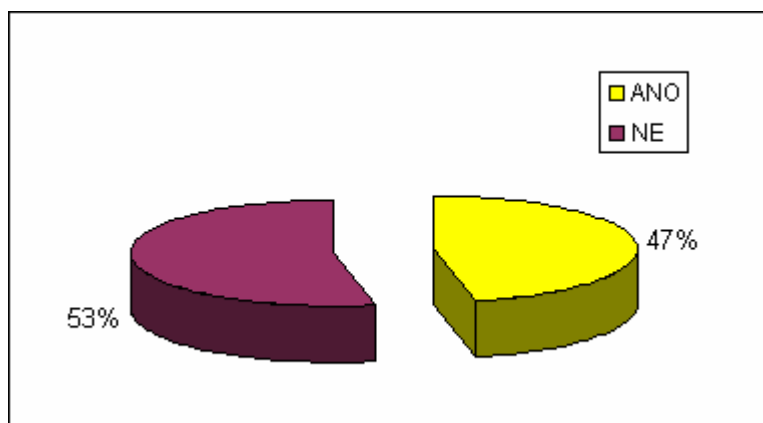
| Č. | Otázka | ANO | NE |
|-----|---|-----|-----|
| 1. | Jste muž? | 102 | 117 |
| 2. | Je Vám více než 26 let? | 80 | 139 |
| 3. | Víte, co je pojem diskriminace? | 181 | 38 |
| 4. | Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? | 154 | 65 |
| 5. | Bylo to v práci? | 114 | 105 |
| 6. | Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? | 38 | 181 |
| 7. | Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? | 135 | 84 |
| 8. | Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? | 136 | 83 |
| 9. | Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? | 157 | 62 |
| 10. | Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? | 33 | 186 |
| 11. | Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? | 35 | 184 |
| 12. | Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? | 148 | 71 |

Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob / 1 rok, celkově tedy 219 respondentů.

Graf 37: Jste muž? 2010, 2011 a 2012

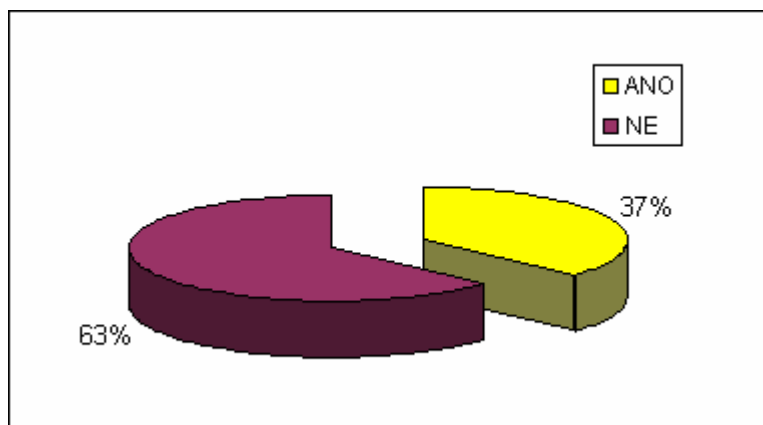


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 1. Ze 219 dotazovaných osob bylo 102 mužů a 117 žen.

Graf 38: Je Vám více než 26 let? 2010, 2011 a 2012

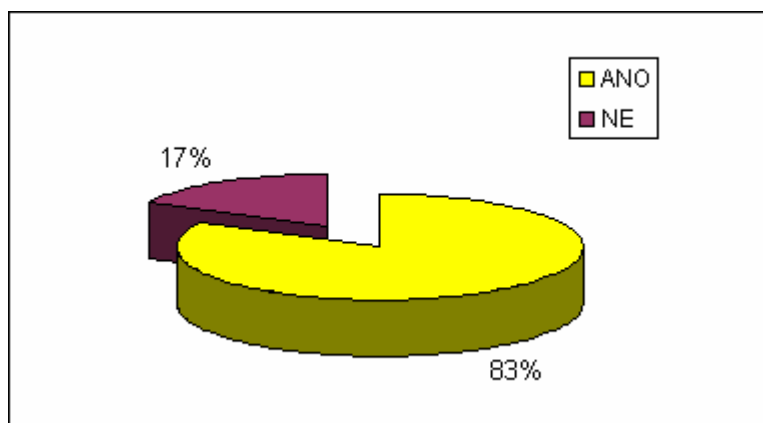


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 2. Ze 219 dotazovaných osob bylo 80 starších 26 let, 139 osob bylo mladších 26 let.

Graf 39: Víte, co je pojem diskriminace? 2010, 2011 a 2012

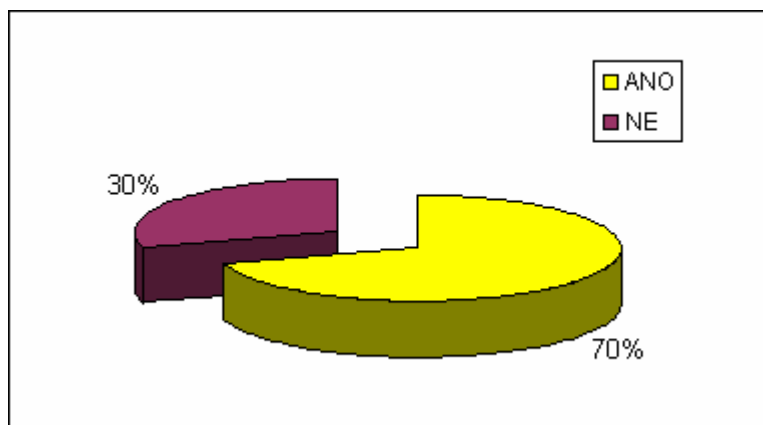


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 3. Pouze 38 z celkového počtu 219 osob nevědělo co pojem diskriminace znamená.

Graf 40: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2010, 2011 a 2012

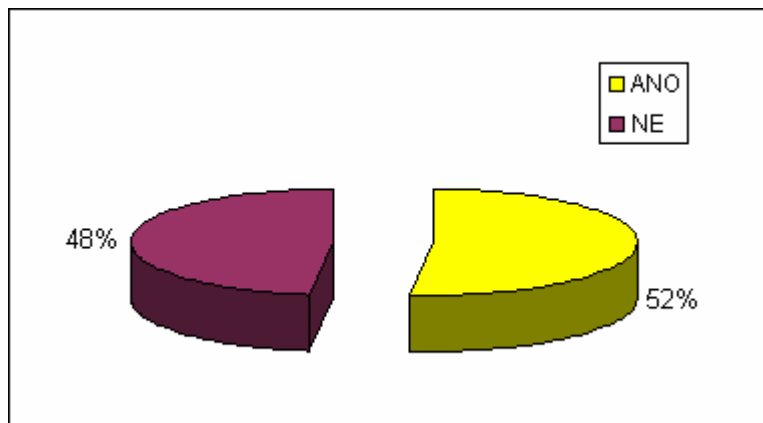


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 4. 154 z 219 dotazovaných osob se někdy setkalo s diskriminací.

Graf 41: Bylo to v práci? 2010, 2011 a 2012

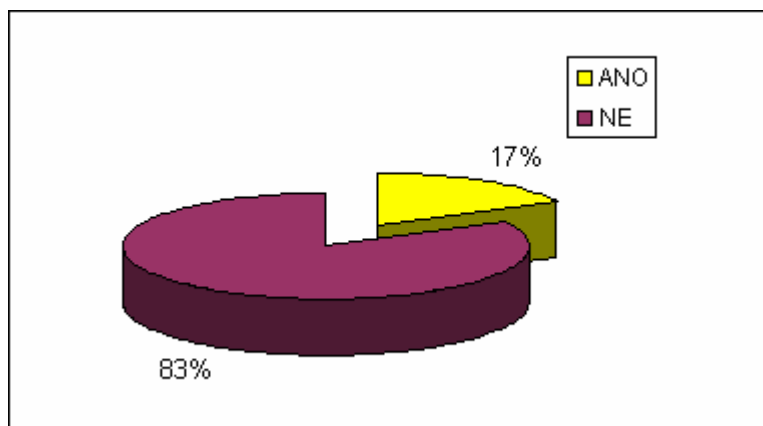


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 5.

Graf 42: Byla diskriminace mířena na Vaši osobu? 2010, 2011 a 2012

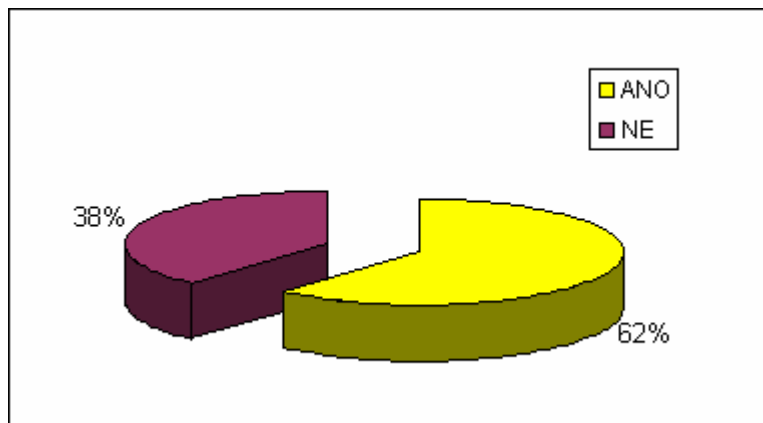


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 6.

Graf 43: Kdyby jste se stal(a) obětí diskř., hledal by jste pomoc? 2010, 2011 a 2012

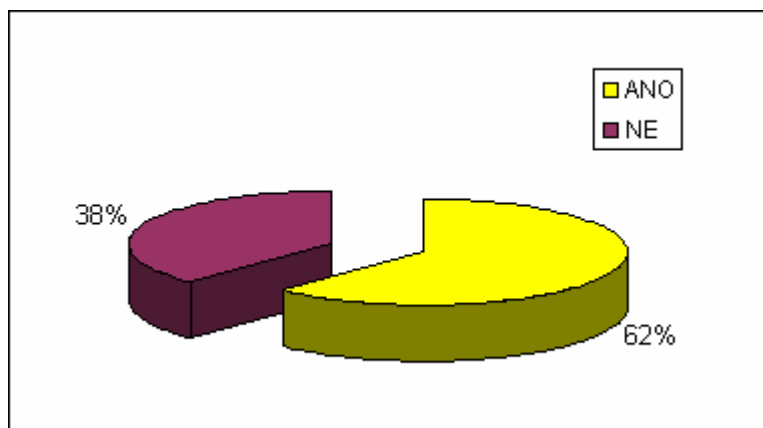


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 7.

Graf 44: Nahlásil by jste diskřiminaci vůči své osobě? 2010, 2011 a 2012

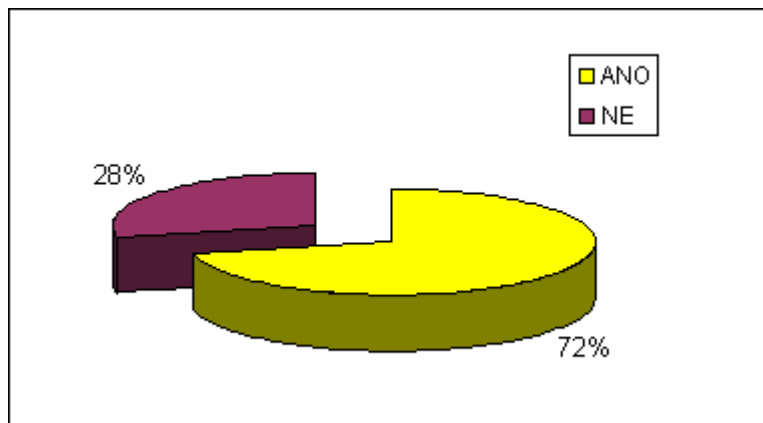


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 8.

Graf 45: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2010, 2011 a 2012

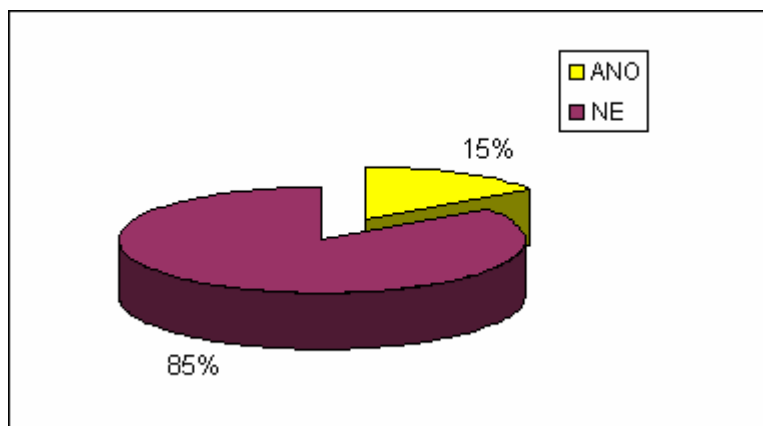


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 9.

Graf 46: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2010, 2011 a 2012

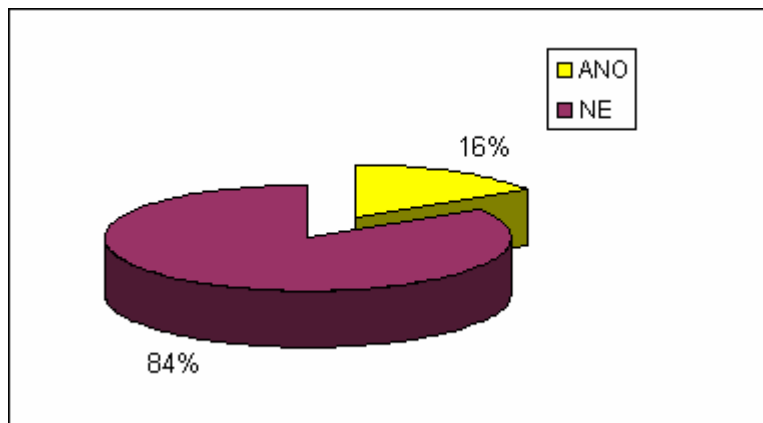


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 10.

Graf 47: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2010, 2011 a 2012

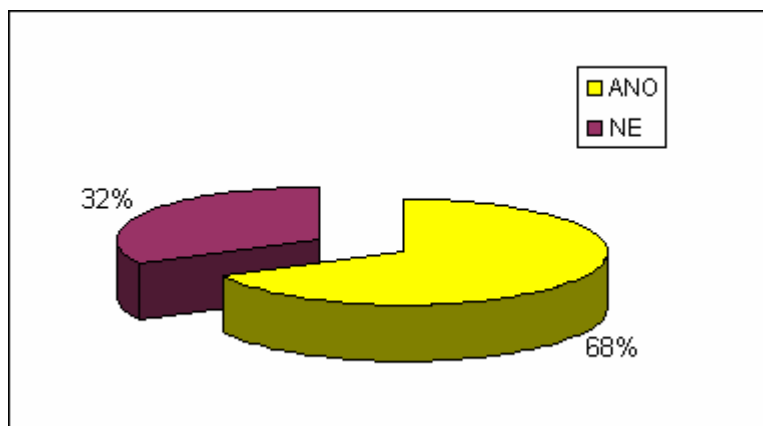


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 11.

Graf 48: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2010, 2011 a 2012



Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 219 osob – otázka číslo 12.

18.5 Srovnání výsledků výzkumu 2010, 2011 a 2012

Tabulka 7: Celkový počet všech odpovědí za rok 2010, 2011 a 2012

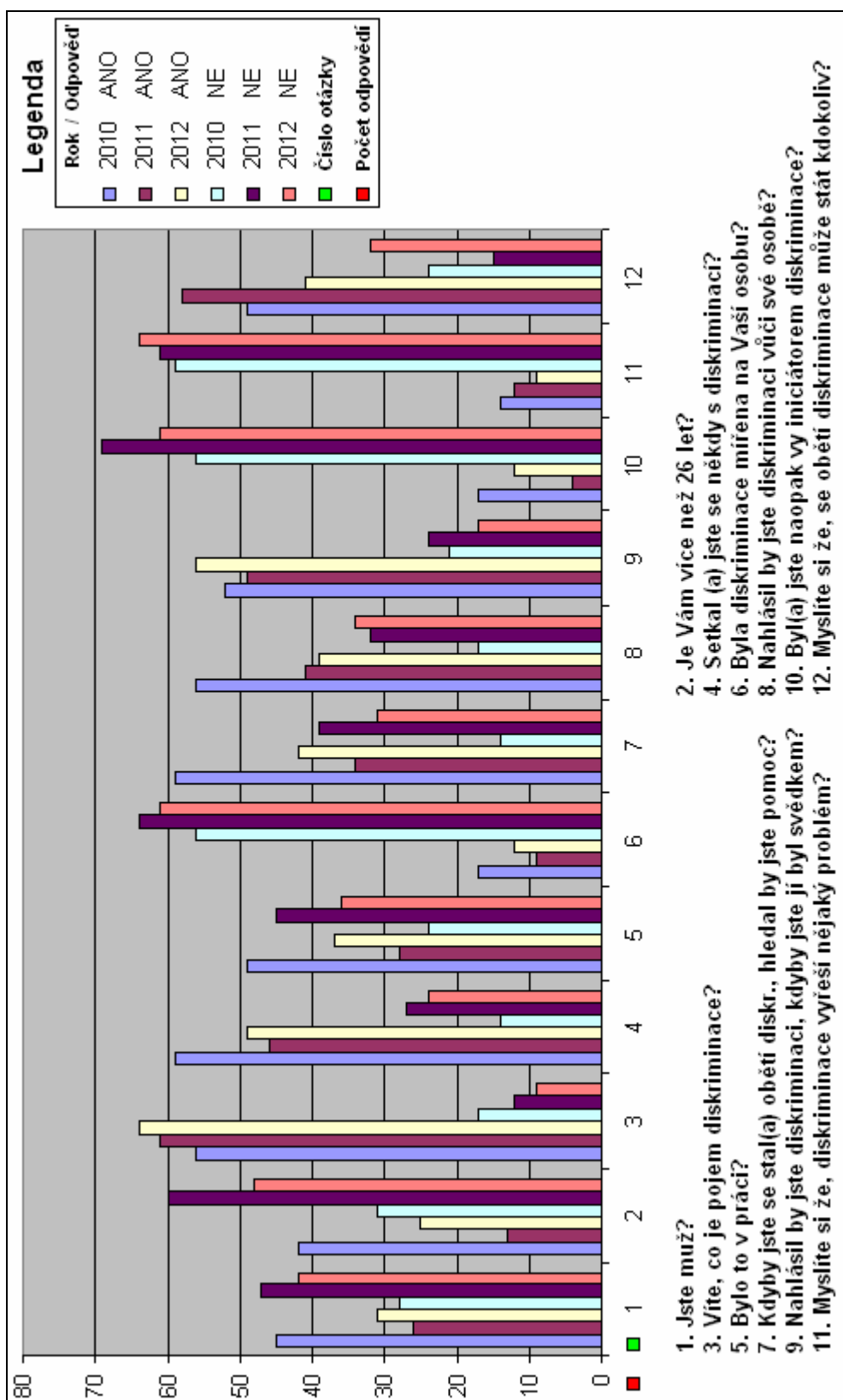
| Rok | | 2010 | | 2011 | | 2012 | |
|-----|---|------|----|------|----|------|----|
| Č. | Otázka | ANO | NE | ANO | NE | ANO | NE |
| 1. | Jste muž? | 45 | 28 | 26 | 47 | 31 | 42 |
| 2. | Je Vám více než 26 let? | 42 | 31 | 13 | 60 | 25 | 48 |
| 3. | Víte, co je pojem diskriminace? | 56 | 17 | 61 | 12 | 64 | 9 |
| 4. | Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? | 59 | 14 | 46 | 27 | 49 | 24 |
| 5. | Bylo to v práci? | 49 | 24 | 28 | 45 | 37 | 36 |
| 6. | Byla diskriminace mířena na Vaši osobu? | 17 | 56 | 9 | 64 | 12 | 61 |
| 7. | Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? | 59 | 14 | 34 | 39 | 42 | 31 |
| 8. | Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? | 56 | 17 | 41 | 32 | 39 | 34 |
| 9. | Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? | 52 | 21 | 49 | 24 | 56 | 17 |
| 10. | Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? | 17 | 56 | 4 | 69 | 12 | 61 |
| 11. | Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? | 14 | 59 | 12 | 61 | 9 | 64 |
| 12. | Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? | 49 | 24 | 58 | 15 | 41 | 32 |

Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem dotazovaných 73 osob / 1 rok, celkově tedy 219 respondentů.

Graf 49: Srovnání výsledků výzkumu 2010, 2011 a 2012



Zdroj: Autor

18.6 Vyhodnocení výzkumu

Z mého výzkumu vyplývá, že rok od roku informovanost respondentů ohledně diskriminace se zvyšuje. Přispívá k tomu i ten fakt, že stále vznikají nové organizace, které se snaží obětem diskriminace pomoci a také předcházet tomu, aby se diskriminovaným stal. A také to, že se o diskriminaci otevřeně hovoří v médiích.

Také zajímavé zjištění je to, že dle mého výzkumu ubývá případů diskriminace. Jako možná příčina toho je ten fakt, že narůstá přesvědčení o tom, že diskriminace nic nevyřeší.

Minimum respondentů bylo iniciátorem diskriminace vůči jiné osobě, avšak toto zjištění může být zavádějící vzhledem k tomu, že málokdy se lidé k tomuto faktu přiznají. Musím však konstatovat i to, že vyskytly i případy, kdy tito lidé naopak byly za své chování na sebe pyšní.

Je velmi alarmující, že 52% respondentů se setkala s diskriminací v práci. Upřímně si však myslím, že toto zjištění ovlivňuje fakt, že v dnešní době firma raději hledí na zisk než na dobro vlastních zaměstnanců. Každý zaměstnavatel má ze zákona dané, že pokud nezjedná nápravu či situaci nějak nevyřeší, může být za svou lhostejnost právně potrestán. Pro diskriminovanou osobu je důležité, aby věděla, že se na někoho může obrátit. Pokud toto nenajde u svého nadřízeného, tak velice pochybuji, že se po této negativní zkušenosti ještě svěří jiné osobě. A to může mít až fatální následky, jakožto může být sebevražda nebo naopak fyzický útok na nadřízeného za jeho přehlížení a ignoraci situace.

To, že se obětí diskriminace může stát kdokoliv, je rozporuplné. Dle mého názoru je tomu tak, protože lidé jsou různí a tyto rozdíly jsou základem pro diskriminační jednání. Proto si také myslím, že diskriminace byla, je a bude a nikdy se ji nepodaří zcela vymýtit. A pouze je na nás, abychom ji minimalizovali - stačí mít otevřené oči a ne je pouze zavírat!

19 ZÁVĚR

Fakt, že se diskriminace v České republice, avšak i v celém světě zcela jistě vyskytuje, není pochyb. Jedná se o celosvětový problém, který je nutné vyřešit. Každý den nám media přináší informace o diskriminaci. Nejčastěji se jedná o diskriminaci rasy, nerovnost mužů a žen v přijímání do zaměstnání a následném postavení, finančním ohodnocení atd. Nejméně diskriminace postihuje oblast náboženskou.

Člověk nemusí pouze nahlížet do oficiálních zpráv, aby se diskriminace potvrdila. Stačí, když se podívá na veřejné statistiky, které ukazují jasné nerovnosti v zaměstnání, abychom pochopili, že tento fakt je v České Republice skutečný.

Samozřejmě je patrné, že se zcela vymýtit diskriminaci nikdy nepodaří, neboť každý člověk bude mít vždy nějaký předsudek, kterým se při svém rozhodování i nevědomky řídí. Každý člověk je něčím specifický a ostatní ho vnímají zcela jinak.

Snaha o potlačení diskriminace by měla být v naší společnosti přítomná. I sebemenší snaha k vyřešení tohoto rozsáhlého problému je účinná. Lidé si musí uvědomit, že pokud budou diskriminaci jen přihlížet, bude to to samé, jako kdyby přilévají olej do ohně. I oni sami se můžou stát diskriminovanou osobou.

Za velmi pozitivní považuji to, že po celém světě i v České republice existují různé organizace a nadace, které pomáhají obětem diskriminace. Toto je dobré jak pro prevenci, tak i pro diskriminované osoby, protože vědět to, že na danou věc nejsem sám a mohu se někomu svěřit, je základem k minimalizování diskriminace ve světě. Z toho také vyplývá, že povědomost a informovanost lidí o diskriminaci se projevila i v mém výzkumu, co se týče odpovědí respondentů.

20 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ATKINSON, Rita. *Psychologie*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.

POKORNÁ, Andrea. *Komunikace se seniory*. Praha : Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3271-8.

SMETÁČKOVÁ, I.; VLKOVÁ, K. *Gender ve škole - příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha : Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5.

Mezinárodní úmluva odstranění všech forem rasové diskriminace. Ostrava : Aries, 1993.

Ageismus.cz [online]. 2010 [cit. 2010-03-11]. Ageismus.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.ageismus.cz/>>.

Cizinci v ČR [online]. 2005 [cit. 2010-03-11]. Slovník pojmů. Dostupné z WWW: <<http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=4>>.

Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. Základní pojmy. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. Sebevraždy podle pohlaví. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/FB00476EFF/\\$File/401206k04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/FB00476EFF/$File/401206k04.pdf)>.

Encyklopedie [online]. [cit. 2010-03-07]. Xenofobie a rasismus. Dostupné z WWW: <<http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=8&tema=154>>.

Evropská komise [online]. [cit. 2012-03-07]. Boj proti diskriminaci. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination/Who_can_help.html?langid=cs>.

ICMD - Internetové centrum pro matku a dítě [online]. 2010 [cit. 2010-03-11]. Poradna. Dostupné z WWW: <http://www.stredoceska.cz/poradna_pracovne_pravni_detail.php?poradna_id=21>.

Info-koktejl [online]. 2008 [cit. 2010-03-11]. Současné fenomény agrese (mobbing, bossing, šikana). Dostupné z WWW: <<http://www.info-koktejl.cz/clovek-priroda/psychologie/soucasne-fenomeny-agrese-mobbing-bossing-sikana/>>.

MPSV.CZ : Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. ZÁKON č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon). Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009>.

Parlament České republiky: Poslanecká sněmovna [online]. [cit. 2010-03-07]. Listina základních práv a svobod. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

POLIS - Podpora nediskriminačních politik měst [online]. 2010 [cit. 2010-03-11]. Diskriminace. Dostupné z WWW: <<http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=30>>.

Parlamentní listy.cz [online]. 2012 [cit. 2012-03-7]. Rasisto, křičí Cigáni, když něco provedou. Politici k smrti Roma. Dostupné z WWW: <<http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Rasisto-krici-Cigani-kdyz-neco-provedou-Politici-k-smrti-Roma-218956>>.

Půl na půl [online]. 2007 [cit. 2010-03-11]. Co je to diskriminace a jak se jí bránit?. Dostupné z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/1b9212760a.pdf>>.

Senát Parlamentu České republiky [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. ZÁKON č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon). Dostupné z WWW: <<http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/46357/39379>>.

Ženy a média - o ženách a ženské tematice v médiích [online]. 2007 [cit. 2010-03-07]. Zaměřeno na MF DNES. Dostupné z WWW: <<http://www.zenyamedia.estranky.cz/clanky/zamereno-na-mf-dnes/>>.

Web proti diskriminaci - Romea.cz [online]. 2007 [cit. 2010-03-11]. Pojem diskriminace. Dostupné z WWW: <<http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojmem-diskriminace>>.

Wikipedie, otevřená encyklopedie [online]. 2002 [cit. 2010-03-11]. Diskriminace. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>>.

21 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

- Obrázek 1: ...diskriminace?
- Obrázek 2: Lidé
- Obrázek 3: Zdravotně postižený zaměstnanec
- Obrázek 4: Statistická diskriminace
- Obrázek 5: Lesbičky
- Obrázek 6: Rasismus
- Obrázek 7: Xenofobie
- Obrázek 8: Symboly jednotlivých náboženství
- Obrázek 9: Bossing
- Obrázek 10: Mobbing
- Obrázek 11: Bullying
- Obrázek 12: Diskriminace
- Obrázek 13: Nerovné zacházení

Seznam tabulek

- Tabulka 1: Obyvatelstvo 15-ti leté a starší podle nejvyššího ukončeného vzdělání v jednotlivých krajích k 1.3. 2001
- Tabulka 2: Sebevraždy na 100 tis. obyvatel podle pohlaví
- Tabulka 3: Dotazník s výsledky 2010
- Tabulka 4: Dotazník s výsledky 2011
- Tabulka 5: Dotazník s výsledky 2012
- Tabulka 6: Celkový součet všech odpovědí za rok 2010, 2011 a 2012
- Tabulka 7: Celkový počet všech odpovědí za rok 2010, 2011 a 2012

Seznam grafů

- Graf 1: Jste muž? 2010
- Graf 2: Je Vám více než 26 let? 2010
- Graf 3: Víte, co je pojem diskriminace? 2010
- Graf 4: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2010
- Graf 5: Bylo to v práci? 2010
- Graf 6: Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? 2010
- Graf 7: Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? 2010
- Graf 8: Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? 2010
- Graf 9: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2010
- Graf 10: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2010
- Graf 11: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2010
- Graf 12: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2010
- Graf 13: Jste muž? 2011
- Graf 14: Je Vám více než 26 let? 2011

Graf 15: Víte, co je pojem diskriminace? 2011
Graf 16: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2011
Graf 17: Bylo to v práci? 2011
Graf 18: Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? 2011
Graf 19: Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? 2011
Graf 20: Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? 2011
Graf 21: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2011
Graf 22: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2011
Graf 23: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2011
Graf 24: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2011
Graf 25: Jste muž? 2012
Graf 26: Je Vám více než 26 let? 2012
Graf 27: Víte, co je pojem diskriminace? 2012
Graf 28: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2012
Graf 29: Bylo to v práci? 2012
Graf 30: Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? 2012
Graf 31: Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? 2012
Graf 32: Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? 2012
Graf 33: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2012
Graf 34: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2012
Graf 35: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2012
Graf 36: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2012
Graf 37: Jste muž? 2010, 2011 a 2012
Graf 38: Je Vám více než 26 let? 2010, 2011 a 2012
Graf 39: Víte, co je pojem diskriminace?
Graf 40: Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? 2010, 2011 a 2012
Graf 41: Bylo to v práci? 2010, 2011 a 2012
Graf 42: Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? 2010, 2011 a 2012
Graf 43: Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? 2010, 2011 a 2012
Graf 44: Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? 2010, 2011 a 2012
Graf 45: Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? 2010, 2011 a 2012
Graf 46: Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? 2010, 2011 a 2012
Graf 47: Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? 2010, 2011 a 2012
Graf 48: Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? 2010, 2011 a 2012
Graf 49: Srovnání výsledků výzkumu 2010, 2011 a 2012

22 SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|---|------|
| PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK..... | I |
| PŘÍLOHA B – ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON..... | II |
| PŘÍLOHA C – LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD..... | XIII |

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Dotazník

Tento dotazník je zaměřen na diskriminaci a nerovné zacházení na pracovišti. Dotazník je anonymní a poskytnutá data budou použita pro výzkum k diplomové práci. Dotazník se vyplňuje formou zaškrtnutí odpovědi ANO / NE. Zaškrtněte prosím pouze jednu a to pravdivou odpověď!

1. Jste muž? ANO / NE
2. Je Vám více než 26 let? ANO / NE
3. Víte, co je pojem diskriminace? ANO / NE
4. Setkal (a) jste se někdy s diskriminací? ANO / NE
5. Bylo to v práci? ANO / NE
6. Byla diskriminace mířena na Vaší osobu? ANO / NE
7. Kdyby jste se stal(a) obětí diskriminace, hledal by jste pomoc? ANO / NE
8. Nahlásil by jste diskriminaci vůči své osobě? ANO / NE
9. Nahlásil by jste diskriminaci, kdyby jste jí byl svědkem? ANO / NE
10. Byl(a) jste naopak vy iniciátorem diskriminace? ANO / NE
11. Myslíte si že, diskriminace vyřeší nějaký problém? ANO / NE
12. Myslíte si že, se obětí diskriminace může stát kdokoliv? ANO / NE

ZÁKON č. 198/2009 Sb.

o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství²³ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které

²³ 1) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Základní pojmy

§ 2

- (1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.
- (2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
- (3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.
- (4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
- (5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3

- (1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
- (2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.
- (3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu
- a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
 - b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,

c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a

d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

§ 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 5

(1) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

(2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné

činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

(4) Povoláním se pro účely tohoto zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

(5) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

(6) Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku²⁴ pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve

²⁴ § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

§ 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

(4) Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a § 6 dotčeny.

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

§ 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžité nebo nepeněžité plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání, je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,

i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,

j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na

a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,

b) osoby ucházející se o zaměstnání,

c) důchodce,

d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,

e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,

b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,

c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,

d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila

1. doplňkové dávky, nebo

2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,

e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

(3) Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není

a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,

b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,

1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,

2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,

c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(4) Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v odstavci 3 písm. a), porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,

b) převod nároků na důchod,

c) pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu,

d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

(5) Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(6) Pro účely tohoto zákona při rovném zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, se za zaměstnavatele považuje rovněž právnická nebo fyzická osoba, která toto zabezpečení poskytuje.

HLAVA II

PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

§ 10

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo

b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnícká osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

HLAVA III

PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

§ 12

Právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.²⁵

Profil předpisu:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Titul původního předpisu: | Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) |
| Citace původního předpisu: | 198/2009 Sb. |
| Částka: | 58/2009 Sb. |
| Datum přijetí: | 23. dubna 2008 |
| Rozeslána dne: | 29. června 2009 |
| Datum účinnosti: | 1. září 2009 |

²⁵ MPSV.CZ : Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. ZÁKON č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon). Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009>.

Příloha C – Listina základních práv a svobod

USNESENÍ
předsednictva České národní rady
ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení
LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD
jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
Předsednictvo České národní rady se usneslo takto:

Předsednictvo České národní rady vyhláší LISTINU ZÁKLADNÍCH PRÁV
A SVOBOD jako součást ústavního pořádku České republiky.

Uhde v.r.

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

Federální shromáždění na základě návrhů České národní rady a Slovenské národní rady, uznávajíc neporušitelnost přirozených práv člověka, práv občana a svrchovanost zákona, navazujíc na obecně sdílené hodnoty lidství a na demokratické a samosprávné tradice našich národů, pamětlivo trpkých zkušeností z dob, kdy lidská práva a základní svobody byly v naší vlasti potlačovány, vkládajíc naděje do zabezpečení těchto práv společným úsilím všech svobodných národů, vycházejíc z práva českého národa a slovenského národa na sebeurčení, připomínajíc si svůj díl odpovědnosti vůči budoucím generacím za osud veškerého lidstva na Zemi a vyjadřujíc vůli, aby se Česká a Slovenská Federativní Republika důstojně zařadila mezi státy, jež tyto hodnoty ctí, usneslo se na této Listině základních práv a svobod:

Hlava první Obecná ustanovení

Článek 1

Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Článek 2

- (1) Stát je založen na demokratických hodnotách a nesmí se vázat ani na výlučnou ideologii, ani na náboženské vyznání.
- (2) Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.
- (3) Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Článek 3

(1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

(2) Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování.

(3) Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Článek 4

(1) Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.

(2) Meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod (dále jen "Listina") upraveny pouze zákonem.

(3) Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.

(4) Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.

Hlava druhá

Lidská práva a základní svobody

Oddíl první

Základní lidská práva a svobody

Článek 5

Každý je způsobilý mít práva.

Článek 6

(1) Každý má právo na život. Lidský život je hoděn ochrany již před narozením.

(2) Nikdo nesmí být zbaven života.

(3) Trest smrti se nepřipouští.

(4) Porušením práv podle tohoto článku není, jestliže byl někdo zbaven života v souvislosti s jednáním, které podle zákona není trestné.

Článek 7

(1) Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.

(2) Nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu.

Článek 8

- (1) Osobní svoboda je zaručena.
- (2) Nikdo nesmí být stíhán nebo zbaven svobody jinak než z důvodů a způsobem, který stanoví zákon. Nikdo nesmí být zbaven svobody pouze pro neschopnost dostát smluvnímu závazku.
- (3) Obviněného nebo podezřelého z trestného činu je možno zadržet jen v případech stanovených v zákoně. Zadržaná osoba musí být ihned seznámena s důvody zadržení, vyslechnuta a nejpozději do 48 hodin propuštěna na svobodu nebo odevzdána soudu. Soudce musí zadrženou osobu do 24 hodin od převzetí vyslechnout a rozhodnout o vazbě, nebo ji propustit na svobodu.
- (4) Zatknout obviněného je možno jen na písemný odůvodněný příkaz soudce. Zatčená osoba musí být do 24 hodin odevzdána soudu. Soudce musí zatčenou osobu do 24 hodin od převzetí vyslechnout a rozhodnout o vazbě nebo ji propustit na svobodu.
- (5) Nikdo nesmí být vzat do vazby, leč z důvodů a na dobu stanovenou zákonem a na základě rozhodnutí soudu.
- (6) Zákon stanoví, ve kterých případech může být osoba převzata nebo držena v ústavní zdravotnické péči bez svého souhlasu. Takové opatření musí být do 24 hodin oznámeno soudu, který o tomto umístění rozhodne do 7 dnů.

Článek 9

- (1) Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.
- (2) Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na:
 - a) práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,
 - b) vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby,
 - c) službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty,
 - d) jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.

Článek 10

- (1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.
- (2) Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.
- (3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Článek 11

- (1) Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu. Dědění se zaručuje.
- (2) Zákon stanoví, který majetek nezbytný k zabezpečování potřeb celé společnosti, rozvoje národního hospodářství a veřejného zájmu smí být jen ve

vlastnictví státu, obce nebo určených právnických osob; zákon může také stanovit, že určité věci mohou být pouze ve vlastnictví občanů nebo právnických osob se sídlem v České a Slovenské Federativní Republice.

(3) Vlastnictví zavazuje. Nesmí být zneužito na újmu práv druhých anebo v rozporu se zákonem chráněnými obecnými zájmy. Jeho výkon nesmí poškozovat lidské zdraví, přírodu a životní prostředí nad míru stanovenou zákonem.

(4) Vyvlastnění nebo nucené omezení vlastnického práva je možné ve veřejném zájmu, a to na základě zákona a za náhradu.

(5) Daně a poplatky lze ukládat jen na základě zákona.

Článek 12

(1) Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.

(2) Domovní prohlídka je přípustná jen pro účely trestního řízení, a to na písemný odůvodněný příkaz soudce. Způsob provedení domovní prohlídky stanoví zákon.

(3) Jiné zásahy do nedotknutelnosti obydlí mohou být zákonem dovoleny, jen je-li to v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu života nebo zdraví osob, pro ochranu práv a svobod druhých anebo pro odvrácení závažného ohrožení veřejné bezpečnosti a pořádku. Pokud je obydlí užíváno také pro podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti, mohou být takové zásahy zákonem dovoleny, též je-li to nezbytné pro plnění úkolů veřejné správy.

Článek 13

Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.

Článek 14

(1) Svoboda pohybu a pobytu je zaručena.

(2) Každý, kdo se oprávněně zdržuje na území České a Slovenské Federativní Republiky, má právo svobodně je opustit.

(3) Tyto svobody mohou být omezeny zákonem, jestliže je to nevyhnutelné pro bezpečnost státu, udržení veřejného pořádku, ochranu zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých a na vymezených územích též z důvodu ochrany přírody.

(4) Každý občan má právo na svobodný vstup na území České a Slovenské Federativní Republiky. Občan nemůže být nucen k opuštění své vlasti.

(5) Cizinec může být vyhoštěn jen v případech stanovených zákonem.

Článek 15

(1) Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena. Každý má právo změnit své náboženství nebo víru anebo být bez náboženského vyznání.

(2) Svoboda vědeckého bádání a umělecké tvorby je zaručena.

(3) Nikdo nemůže být nucen vykonávat vojenskou službu, pokud je to v rozporu s jeho svědomím nebo s jeho náboženským vyznáním. Podrobnosti stanoví zákon.

Článek 16

(1) Každý má právo svobodně projevovat své náboženství nebo víru buď sám nebo společně s jinými, soukromě nebo veřejně, bohoslužbou, vyučováním, náboženskými úkony nebo zachováváním obřadu.

(2) Církev a náboženské společnosti spravují své záležitosti, zejména ustavují své orgány, ustanovují své duchovní a zřizují řeholní a jiné církevní instituce nezávisle na státních orgánech.

(3) Zákon stanoví podmínky vyučování náboženství na státních školách.

(4) Výkon těchto práv může být omezen zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých.

Oddíl druhý Politická práva

Článek 17

(1) Svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny.

(2) Každý má právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem, jakož i svobodně vyhledávat, přijímat a rozšiřovat ideje a informace bez ohledu na hranice státu.

(3) Cenzura je nepřipustná.

(4) Svobodu projevu a právo vyhledávat a šířit informace lze omezit zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti.

(5) Státní orgány a orgány územní samosprávy jsou povinny přiměřeným způsobem poskytovat informace o své činnosti. Podmínky a provedení stanoví zákon.

Článek 18

(1) Petiční právo je zaručeno; ve věcech veřejného nebo jiného společného zájmu má každý právo sám nebo s jinými se obracet na státní orgány a orgány územní samosprávy s žádostmi, návrhy a stížnostmi.

(2) Peticí se nesmí zasahovat do nezávislosti soudu.

(3) Peticemi se nesmí vyzývat k porušování základních práv a svobod zaručených Listinou.

Článek 19

(1) Právo pokojně se shromažďovat je zaručeno.

(2) Toto právo lze omezit zákonem v případech shromáždění na veřejných místech, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, ochranu veřejného pořádku, zdraví, mravnosti, majetku nebo pro bezpečnost státu. Shromáždění však nesmí být podmíněno povolením orgánu veřejné správy.

Článek 20

(1) Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích.

(2) Občané mají právo zakládat též politické strany a politická hnutí a sdružovat se v nich.

(3) Výkon těchto práv lze omezit jen v případech stanovených zákonem, jestliže to je v demokratické společnosti nezbytné pro bezpečnost státu, ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku, předcházení trestným činům nebo pro ochranu práv a svobod druhých.

(4) Politické strany a politická hnutí, jakož i jiná sdružení jsou odděleny od státu.

Článek 21

(1) Občané mají právo podílet se na správě veřejných věcí přímo nebo svobodnou volbou svých zástupců.

(2) Volby se musí konat ve lhůtách nepřesahujících pravidelná volební období stanovená zákonem.

(3) Volební právo je všeobecné a rovné a vykonává se tajným hlasováním. Podmínky výkonu volebního práva stanoví zákon.

(4) Občané mají za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím.

Článek 22

Zákonná úprava všech politických práv a svobod a její výklad a používání musí umožňovat a ochraňovat svobodnou soutěž politických sil v demokratické společnosti.

Článek 23

Občané mají právo postavit se na odpor proti každému, kdo by odstraňoval demokratický řád lidských práv a základních svobod, založený Listinou, jestliže činnost ústavních orgánů a účinné použití zákonných prostředků jsou znemožněny.

Hlava třetí

Práva národnostních a etnických menšin

Článek 24

Příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.

Článek 25

(1) Občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v národnostních sdruženích. Podrobnosti stanoví zákon.

(2) Občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též

- a) právo na vzdělání v jejich jazyku,
- b) právo užívat jejich jazyka v úředním styku,
- c) právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin.

Hlava čtvrtá

Hospodářská, sociální a kulturní práva

Článek 26

- (1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
- (2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.
- (3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.
- (4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Článek 27

- (1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.
- (2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.
- (3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.
- (4) Právo na stávkou je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

Článek 28

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

Článek 29

- (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.
- (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.
- (3) Podrobnosti stanoví zákon.

Článek 30

- (1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.
- (2) Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.
- (3) Podrobnosti stanoví zákon.

Článek 31

Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.

Článek 32

(1) Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.

(2) Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

(3) Děti narozené v manželství i mimo ně mají stejná práva.

(4) Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.

(5) Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.

(6) Podrobnosti stanoví zákon.

Článek 33

(1) Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon.

(2) Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách.

(3) Zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem; na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu.

(4) Zákon stanoví, za jakých podmínek mají občané při studiu právo na pomoc státu.

Článek 34

(1) Práva k výsledkům tvůrčí duševní činnosti jsou chráněna zákonem.

(2) Právo přístupu ke kulturnímu bohatství je zaručeno za podmínek stanovených zákonem.

Článek 35

(1) Každý má právo na příznivé životní prostředí.

(2) Každý má právo na včasné a úplné informace o stavu životního prostředí a přírodních zdrojů.

(3) Při výkonu svých práv nikdo nesmí ohrožovat ani poškozovat životní prostředí, přírodní zdroje, druhové bohatství přírody a kulturní památky nad míru stanovenou zákonem.

Hlava pátá

Právo na soudní a jinou právní ochranu

Článek 36

(1) Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.

(2) Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonnost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak. Z pravomoci soudu však nesmí být vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod podle Listiny.

(3) Každý má právo na náhradu škody způsobené mu nezákonným rozhodnutím soudu, jiného státního orgánu či orgánu veřejné správy nebo nesprávným úředním postupem.

(4) Podmínky a podrobnosti upravuje zákon.

Článek 37

(1) Každý má právo odepřít výpověď, jestliže by jí způsobil nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobě blízké.

(2) Každý má právo na právní pomoc v řízení před soudy, jinými státními orgány či orgány veřejné správy, a to od počátku řízení.

(3) Všichni účastníci jsou si v řízení rovni.

(4) Kdo prohlásí, že neovládá jazyk, jímž se vede jednání, má právo na tlumočníka.

Článek 38

(1) Nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudci. Příslušnost soudu i soudce stanoví zákon.

(2) Každý má právo, aby jeho věc byla projednána veřejně, bez zbytečných průtahů a v jeho přítomnosti a aby se mohl vyjádřit ke všem prováděným důkazům. Veřejnost může být vyloučena jen v případech stanovených zákonem.

Článek 39

Jen zákon stanoví, které jednání je trestným činem a jaký trest, jakož i jaké jiné újmy na právech nebo majetku, lze za jeho spáchání uložit.

Článek 40

(1) Jen soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy.

(2) Každý, proti němuž je vedeno trestní řízení, je považován za nevinného, pokud pravomocným odsuzujícím rozsudkem soudu nebyla jeho vina vyslovena.

(3) Obviněný má právo, aby mu byl poskytnut čas a možnost k přípravě obhajoby a aby se mohl hájit sám nebo prostřednictvím obhájce. Jestliže si obhájce nezvolí, ačkoliv ho podle zákona mít musí, bude mu ustanoven soudem. Zákon stanoví, v kterých případech má obviněný právo na bezplatnou pomoc obhájce.

(4) Obviněný má právo odepřít výpověď; tohoto práva nesmí být žádným způsobem zbaven.

(5) Nikdo nemůže být trestně stíhán za čin, pro který již byl pravomocně odsouzen nebo zproštěn obžaloby. Tato zásada nevylučuje uplatnění mimořádných opravných prostředků v souladu se zákonem.

(6) Trestnost činu se posuzuje a trest se ukládá podle zákona účinného v době, kdy byl čin spáchán. Pozdějšího zákona se použije, jestliže je to pro pachatele příznivější.

Hlava šestá

Ustanovení společná

Článek 41

(1) Práv uvedených v čl. 26, čl. 27 odst. 4, čl. 28 až 31, čl. 32 odst. 1 a 3, čl. 33 a 35 Listiny je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

(2) Kde se v Listině mluví o zákonu, rozumí se tím zákon Federálního shromáždění, jestliže z ústavního rozdělení zákonodárné pravomoci nevyplývá, že úprava přísluší zákonům národních rad.

Článek 42

(1) Pokud Listina používá pojmu "občan", rozumí se tím státní občan České a Slovenské Federativní Republiky.

(2) Cizinci požívají v České a Slovenské Federativní Republice lidských práv a základních svobod zaručených Listinou, pokud nejsou přiznána výslovně občanům.

(3) Pokud dosavadní předpisy používají pojmu "občan", rozumí se tím každý člověk, jde-li o základní práva a svobody, které Listina přiznává bez ohledu na státní občanství.

Článek 43

Česká a Slovenská Federativní Republika poskytuje azyl cizincům pronásledovaným za uplatňování politických práv a svobod. Azyl může být odepřen tomu, kdo jednal v rozporu se základními lidskými právy a svobodami.

Článek 44

Zákon může soudcům a prokurátorům omezit právo na podnikání a jinou hospodářskou činnost a právo uvedené v čl. 20 odst. 2; zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí, též právo uvedené v čl. 27 odst. 4; příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil též práva uvedená v čl. 18, 19 a čl. 27 odst. 1 až 3, pokud souvisí s výkonem služby. Osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví, může zákon omezit právo na stávkou.²⁶

²⁶ *Parlament České republiky: Poslanecká sněmovna* [online]. [cit. 2010-03-07]. Listina základních práv a svobod. Dostupné z WWW: < <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> >.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Michal Lettl

Obor: Andragogika

Forma studia: Prezenční

Název práce: Diskriminace a nerovné zacházení na pracovišti

Rok: 2012

Počet stran bez příloh: 76

Celkový počet stran příloh: 22

Počet titulů české literatury a pramenů: 4

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 17

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo