

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské prezenční studium
2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jméno a příjmení autora
Martina Švábová

Název práce
Diskriminace a nerovné zacházení na pracovišti

Praha 2012

**Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Pavel Beňo**

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Full-Time Studies
2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Name and surname
Martina Švábová

Title
Discrimination and unequal treatment in the workplace

Prague 2012

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:
PhDr. Pavel Beňo**

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V..... dne

Jméno autorky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu práce, panu PhDr. Pavlu Beňovi, který je odborníkem v dané problematice. Jeho rady a pomoc mi byly velmi přínosné při vypracování mé bakalářské práce. Velmi si ho za to vážím.

Anotace

V bakalářské práci se budu zabývat problémem diskriminace, její charakteristikou, rozbořem, což bude zahrnovat základní dělení diskriminace, důvody diskriminace, dopady diskriminace a následné řešení. Také srovnání diskriminace a nerovného zacházení na pracovišti.

Klíčové pojmy

Diskriminace, nerovné zacházení, mobbing, bossing, staffing, ageismus, rasismus, rasa, gender.

Annotation

In the thesis I will deal with the problem of discrimination, its characteristic analysis, which will include basic division discrimination grounds of discrimination, the effects of discrimination and the subsequent solution. Also, comparison of discrimination and unequal treatment in the workplace.

Key words

Discrimination, unequal treatment, mobbing, bossing, staffing, ageism, racism, race, gender.

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	CHARAKTERISTIKA DISKRIMINACE	9
2.1	Obtěžování	10
2.2	Pronásledování	12
2.3	Pokyn k diskriminaci	12
2.4	Navádění k diskriminaci	12
3	DĚLENÍ DISKRIMINACE	13
3.1	Diskriminace přímá a nepřímá	13
3.1.1	Přímá	13
3.1.2	Nepřímá	13
3.2	Diskriminace podle postavení na pracovišti	13
3.2.1	Ze strany spoluzaměstnanců	14
3.2.2	Ze strany nadřízených	17
3.2.3	Diskriminace nadřízených	18
3.3	Diskriminace podle vlastností	19
3.3.1	Diskriminace z důvodu věku	19
3.3.2	Diskriminace z důvodu pohlaví	20
3.3.3	Diskriminace z důvodu zdravotního postižení	22
3.3.4	Diskriminace z důvodu rasy	23
3.3.5	Diskriminace z důvodu víry, náboženství	25
3.3.6	Diskriminace z důvodu sexuální orientace	26
4	DOPADY DISKRIMINACE	28
4.1	Podle oblastí	28
4.1.1	Ekonomické	28
4.1.2	Sociální	28
4.1.3	Psychické	28
4.2	Podle počtu obětí	28
4.2.1	Na jednotlivce	28
4.2.2	Na skupinu	29
5	ŘEŠENÍ DISKRIMINACE	29
5.1	Možnosti řešení	29
5.2	Organizace, které mohou pomoci	30
6	NEROVNÉ ZACHÁZENÍ	32
6.1	Následky nerovného zacházení	32
6.2	Příklad z praxe - případ paní Bašovské	32
7	VÝZKUM	34
7.1	Otázky v dotazníku	34
7.2	Výsledky odpovědí v dotazníku	35
7.3	Grafické znázornění výsledků výzkumu	36
7.4	Zhodnocení výzkumu	43
8	ZÁVĚR	45
9	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	46
10	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	49

11	SEZNAM PŘÍLOH	50
----	---------------------	----

1 ÚVOD

Bakalářskou práci na téma Diskriminace a nerovné zacházení na pracovišti jsem si vybrala z důvodu, že diskriminace se vyskytuje prakticky všude. Samozřejmě nejvíce je to ve škole, na pracovišti a také v rodině.

V práci vymezím pojem diskriminace, dělení diskriminace podle toho, jaký je její důvod. Dále pak dopady diskriminace na jednotlivce, ale i na skupinu. A možné řešení diskriminačního chování, kde hledat pomoc a na koho se obrátit.

V další části vysvětlím nerovné zacházení a jeho následky. A také to, že nerovné zacházení není stejné jako diskriminace.

U diskriminace i nerovného zacházení uvedu několik příběhů ze života.

V závěru práce se budu zabývat samostatným výzkumem, jeho vyhodnocením a zpracováním.

2 CHARAKTERISTIKA DISKRIMINACE

Diskriminace¹ je odlišné zacházení s jedincem či skupinou jedinců ve srovnatelných situacích na základě různých vlastností a to především rasy, původu, národnosti, pohlaví, věku, náboženského vyznání, sexuální orientace.

Diskriminace musí jako takové jednání skutečně existovat, musí být zákonem popsáné a zakázané. Antidiskriminační zákon² stanovuje, jaké jednání je nepřijatelné.

Mezi projevy diskriminace patří:

- Nepřijetí do zaměstnání z neopodstatněných důvodů
- Přehnané kontrolování plnění zadané práce
- Kontrola docházky do práce
- Arogantní chování vůči zaměstnanci
- Slovní poznámky, urážky
- Nedocení práce a neoprávněná kritika
- Zesměšňování před ostatními kolegy
- Zadávání složitých úkolů, které nejsou v náplni práce zaměstnance
- Zabraňování přístupu k informacím
- Nemožnost vyjádřit svůj názor
- Nadřizený vydává práci vykonanou podřízeným za svou
- Sexuální obtěžování
- Vyhrožování výpovědí
- Různé naschvály (odcizení kancelářských potřeb...)
- Neopodstatněné přesčasy

Bohužel diskriminace je velmi nebezpečná i z důvodu toho, že diskriminovaný jedinec se za to stydí a tedy ji skrývá. Nikomu se s tím nesvěří, což je ještě více horší. I

¹ Diskriminace = slovo z latinského původu *discriminare* nebo-li rozlišovat

² Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací)

okolí by mělo diskriminaci zabránit, jakkoliv. Hlavně ji jen nepřehlížet. To samé se může stát i jim.

Obrázek 1: Diskriminace



Zdroj: <http://www.asistentka.cz/files/diskriminace.jpg>

Poznámka:

Na obrázku je diskriminace zcela patrná. Vyloučení vybraného jedince ze skupiny.

Za diskriminační jednání je také považováno i obtěžování (včetně sexuálního obtěžování), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci ze všech výše uvedených důvodů.

2.1 Obtěžování

Obtěžování = chování, jehož cílem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Za obtěžování se považuje i chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

V případě, že obtěžování má sexuální povahu, jedná se o sexuální obtěžování. Proto je sexuální obtěžování obsaženo v Zákoníku práce a patří mezi diskriminační jednání. Jako takové je zakázané. Nejvíce se vyskytuje na pracovišti. Nejčastěji se jedná o slovní a mimoslovní obtěžování.

V případě obtěžování i sexuálního obtěžování jsou jeho terčem ženy. Ať už se jedná jen o nějaké slovní posunky, poznámky či vtipy, tak i o fyzické osahávání, doteky.

Obrázek 2: Sexuální obtěžování na pracovišti



Zdroj: <http://img.blesk.cz/img/1/full/354484-img-obtezovani-prace.jpg>

Poznámka:

Nejčastěji jsou sexuálně obtěžovány ženy, jak je z obrázku patrné. Buď ze strany spoluzaměstnanců nebo ze strany nadřízeného.

Patří sem:

- 1) Slovní obtěžování
 - posunky týkající se postavy
 - poznámky
 - vtipy
 - sexuálně zaměřené zprávy (SMS, E-Mail)

2) Mimoslovní obtěžování

- gesta
- posunky
- fyzické obtěžování (osahávání, oplácávání, dotýkání)

V praxi se vyskytuje mnoho forem sexuálního obtěžování. V každém případě utrpí důstojnost dané osoby.

Dle Hany Vykopalové je sexuální obtěžování jedno z nejproblematictějších a nejobtížnějších. Je velmi obtížně prokazatelné, neboť oběti toto jednání neudají a nezveřejní. Dokonce se to bojí říci i doma. Má negativní následky pro oběť, vliv na jejich psychiku, zásah do osobního života.³

Zaměstnavatel je povinen vytvářet takové pracovní prostředí, aby bylo příznivé pro všechny zaměstnance. Pokud by to zaměstnavatel porušil a nezjednal nápravu, je více než pravděpodobné, že by mohl být za své jednání postížen.

2.2 Pronásledování

U pronásledování se jedná o nepříznivé zacházení, znevýhodnění nebo postih v důsledku toho, že osoba uplatnila své právo dle antidiskriminačního zákona.

2.3 Pokyn k diskriminaci

Pokyn k diskriminaci znamená navádění druhé osoby k diskriminaci třetí osoby. Jedná se o záměrné navádění k diskriminaci skrze jinou osobu, skrze prostředníka.

2.4 Navádění k diskriminaci

Navádění k diskriminaci se dopouští ta osoba, která jinou osobu přesvědčuje a záměrně navádí k diskriminaci jiné osoby.

³ VYKOPALOVÁ, Hana. *Sociálně patologické jevy v současné společnosti*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0337-4.

3 DĚLENÍ DISKRIMINACE

Diskriminaci můžeme rozdělit podle několika hledisek. Záleží na tom, kdo je agresorem, tedy strůjcem diskriminačního útoku a také z jakého důvodu se vlastně diskriminace koná.

3.1 Diskriminace přímá a nepřímá

3.1.1 Přímá

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, při němž se s jednou osobou zachází ve srovnatelné situaci méně příznivě než s jinou osobu a to z důvodu, který zákon zakazuje.

Příklad: V praxi se s přímou diskriminací můžeme setkat v případě, kdy zaměstnanec firmy odmítne obsloužit zákazníka na základě jeho barvy pleti.

3.1.2 Nepřímá

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání, při němž se s některou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou z důvodu kritéria, které je zdánlivě neutrální.

Příklad: V praxi se s nepřímou diskriminací můžeme setkat v případě, kdy v inzerátu o místo v zaměstnání je uvedeno, že firma přijme mladé uchazeče se znalostí anglického jazyka do týmu. Tím jsou vyloučeni osoby staršího věku.

3.2 Diskriminace podle postavení na pracovišti

Zde se diskriminace rozděluje podle toho, kdo je kým na pracovišti diskriminován. Můžeme se zde setkat se všemi možnostmi, tedy jak ze strany zaměstnanců, tak i nadřízených.

3.2.1 Ze strany spoluzaměstnanců

Mobbing nebo-li diskriminace ze strany spoluzaměstnanců. Označuje nejružnější formy znepríjemňování života na pracovišti. Charakteristická je pro ně skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Pojem definoval Heinz Leymann⁴.

Mobbing jako pojem první použil ornitolog Fink (1919). Dále pojem mobbing pojmenoval Konrad Lorenz⁵ a popisoval jím skupinové chování zvířat, útoky skupiny zvířat na jiného jednatelce stejného druhu. Útoky smečky (stáda) na vetřelce, který vnikl do jejich teritoria.

Jako součást své obrany je nutné vést si tzv. mobbingový deník. Záznam toho, co se v jaký den přesně stalo, kdo byl u toho jako svědek. Tento deník slouží jako velmi důležitý zdroj informací o všech útocích na Vaši osobu.

Obrázek 3: Mobbing



Zdroj: <http://mladazena.maminka.cz/assets/mlada-zena/maminka/finance-a-kariera/mobbing.jpg>

Poznámka:

Žena je utlačována ze strany svých kolegů. Je na ní vyvíjen nátlak, což má dopad na její psychiku. Toto jednání vede ke snížení její výkonnosti v práci, to má za následek buď samotný odchod zaměstnankyně či výpověď od nadřízeného.

⁴ Heinz Leymann (*1932 - † 1939) - švédský profesor psychologie

⁵ Konrad Lorenz (*1903 - † 1989) - rakouský etolog

Pavel Beňo určuje u mobbingu čtyři fáze:

1. Fáze

- konflikty, pomluvy

2. Fáze

- systematický teror

- plánované a záměrné činnosti

3. Fáze

- konkrétní napadání

- ukřivdění

- požehnání od nadřízených

4. Fáze

- narušení struktury osobnosti

- vykazování známek vytýkaného chování

Pavel Beňo určuje u mobbingu tyto kategorie:

I. - útok na možnost vyjádřit se

II. - útok na sociální vztahy

III. - útok na úctu, vážnost

IV. - útok na kvalitu pracovního či osobního života

V. - útok na zdraví

3.2.1.1 Příklad z praxe - Příběh pana Tomáše z Prahy

Osobní rozhovor s obětí diskriminace, panem Tomášem.

Pan Tomáš 26 let, středoškolské vzdělání. V současné době dálkově studuje vysokou školu. V určitých situacích, např. při rychlé mluvě zadržává, má určitý handicap v řeči.

Po úřadu práce nastoupil do jedné akciové společnosti na pozici v obchodním oddělení. Měl na starosti zadávání požadavků na tisk, tomu předcházelo výběrové

řízení, jednání s obchodními partnery, korektura a po schválení zaslal hotový návrh do tiskárny. Postupně se vždy upravovalo množství dle požadavků jednotlivých referátů, které spadaly pod pana Tomáše. Pracoval v kanceláři ještě s jedním kolegou. Jejich rozsah práce byl rozdílný.

Zvrat nastal v době, kdy paní Věra (na pozici referentka), která dříve vykonávala tutéž pracovní pozici, ale vzhledem k tomu, že nespĺňovala vzdělání (má pouze základní), byla přeřazena na nižší pozici, začala pana Tomáše mobbovat. Paní Věra začala pana Tomáše postupně pomlouvat v době, kdy jednotlivé oddělení a referáty měnily počty požadavků a začal být v celkové objednávce trochu zmatek. Pomlouvala ho, že je neschopný, neumí jednat s lidmi atd. Pan Tomáš toto jednání nesl velmi negativně a vzhledem ke svému handicapu si začal připadat jako méněcenný. Měl pocit, že ve své práci chybje a vzhledem k časovým termínům měl pocit, že se splnění zakázky nestihne. Jeho vnitřní pochybnosti se stále stupňovaly, začal mít deprese a tudíž byl lékařem uznán práce neschopný. Uvažoval i o tom, že v době nemoci si podá žádost o ukončení pracovního poměru dohodou. V pracovní neschopnosti byl od 14. října 2011 - 6. ledna 2012. V této situaci měl velikou podporu své přítelkyně, která ho celou dobu plně podporovala.

Celou záležitost a rozhodnutí pana Tomáše konzultovala referentka personálního oddělení s jeho přímým nadřízeným. Pan Tomáš byl slušný, spolehlivý a velmi pracovitý, nikdy na něj nebyly stížnosti a dokázal si poradit s každým úkolem. Také sám přicházel s návrhy na zlepšení. Rozhodli se proto, že nabídnou panu Tomášovi stejně ohodnocenou práci, ale na jiném úseku. Tím by nepřicházel do pracovního styku s paní Věrou. Pan Tomáš souhlasil a po ukončení pracovní neschopnosti se věnoval nové práci. Pan Tomáš do současné doby je na nové pozici spokojený.

Mezi sebou jednali přímí nadřízení obou stran (pana Tomáše a paní Věry) a posléze pokárali paní Věru s tím, že bude-li se její jednání opakovat (i vzhledem k tomu, že nespĺňuje vzdělání na své pozici), bude situace řešena personálně.⁶

⁶ Osobní rozhovor s panem Tomášem dne 30.01.2012

3.2.2 Ze strany nadřízených

Bossing nebo-li diskriminace ze strany nadřízených. Je systematické intrikování, šikanování. Příčinou může být strach o vlastní pozici, obava, že ho může nahradit jeho podřízený. Jedná se o ty akce na pracovišti, které mohou postiženého znevážit a poškodit jeho pověst, snížit jeho sebeúctu či sebevědomí, či dokonce způsobit škody na jeho zdraví.

Obrázek 4: Bossing



Zdroj: <http://files.viaweb.cz.imag3box.com/image/4/chci-byt-uspesna-prace/bosing1.jpg>

Poznámka:

Nadřízený v tomto případě cílevědomě diskriminuje svého zaměstnance. Jedná se o různé formy.

Fáze bossingu:

1. Fáze

Konflikty, první útoky, první schválnosti či drzosti, například šíření pomluv, zadržování informací, které iniciuje nadřízený, zatím ještě nikterak plánovitě.

2. Fáze

Přechod 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. Fáze

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. Fáze

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).

3.2.3 Diskriminace nadřízených

Staffing nebo-li diskriminace nadřízených. Diskriminace se v tomto případě dopouští sami zaměstnanci a to z několika důvodů. Může se jednat o strach o své pracovní místo nebo to, že chtějí svého nadřízeného z firmy zcela vypudit a nahradit ho. Dopouští se různých schválností, intrikování.

3.3 Diskriminace podle vlastností

Zde se diskriminace rozděluje z hlediska několika kritérií: věk, pohlaví, rasa, zdravotní postižení, sexuální orientace, víra.

3.3.1 Diskriminace z důvodu věku

V praxi se diskriminace z důvodu věku označuje jako ageismus⁷. Poprvé se o ageismu hovoří v 60. letech 20. st. ve Spojených státech. Tento pojem poprvé použil americký psychiatr a gerontolog Robert Butler koncem 60. let minulého století. Myslel jím diskriminaci lidí pro jejich vyšší věk zejména v americkém zdravotnictví, potažmo pak v celé společnosti.

Příklad: Zaměstnavatelé nechtějí přijímat do zaměstnání osoby staršího věku, neboť jsou přesvědčeni, že vzhledem k jejich věku jsou výrazně méně schopní oproti mladší generaci. Samozřejmě záleží na dané pozici.

Obrázek 5: Ageismus



Zdroj: <http://www.vitalplus.org/images/gallery/2011/110417005852.jpg>

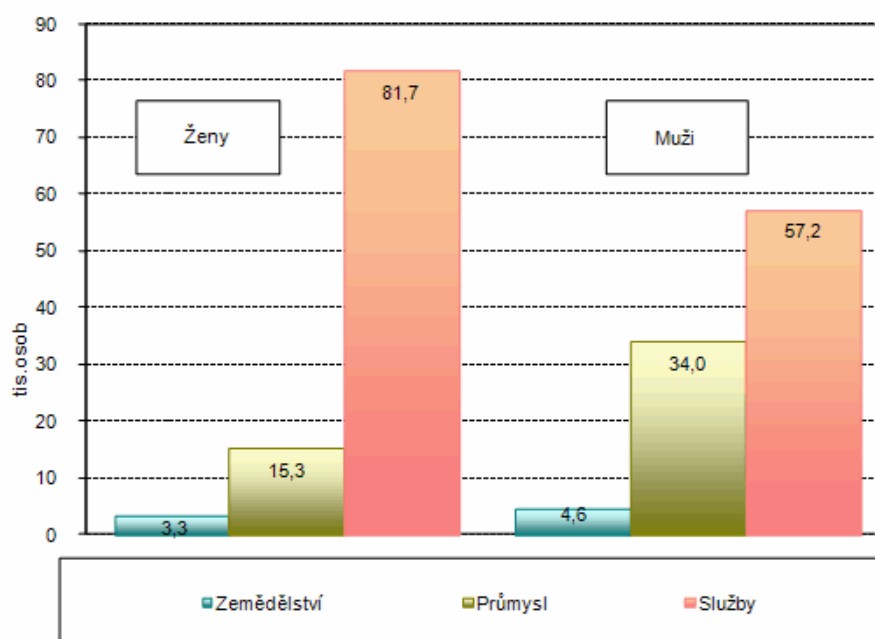
Poznámka:

Vyvýšený postoj mladé ženy nad starší paní. Zde je zcela evidentní, že pokud se má zaměstnavatel rozhodnout koho přijme do zaměstnání, starší paní to zřejmě nebude.

⁷ Ageismus - age=anglicky věk, vyřazování lidí podle věku z různých aktivit a činností

„Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestované skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci.“⁸ (Vidovičová, 2008, str. 113)

Graf 1: Pracující důchodci podle odvětví činnosti v roce 2009



Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/tab/2600532B37>

Poznámka:

Z výše uvedeného grafu je poměr pracujících žen a mužů důchodového věku v celku vyrovnaný ve všech sektorech. Nejvyšší účast je samozřejmě ve službách. Naopak nejhorší, tedy nejmenší je v zemědělství.

3.3.2 Diskriminace z důvodu pohlaví

Kromě rasové diskriminace je nejvíce přítomnou diskriminací na pracovišti diskriminace z důvodu pohlaví. Ve většině případů jsou diskriminovanými ženy. A to hlavně z důvodu toho, že žena může otěhotnět a následně odejít na mateřskou dovolenou. Již v přijímacím dotazníku nebo pohovoru je jen ženám pokládána otázka, zda-li mají děti nebo je mít budou (Antidiskriminační zákon takovéto otázky zakazuje).

⁸ VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1.vydání. Brno: Masarykova Univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.

Diskriminace na základě pohlaví se také označuje názvem gender⁹. Představuje různé formy znevýhodňování především žen, ale i mužů.

Obrázek 6: Diskriminace žen



Zdroj: http://finance.idnes.cz/Foto.aspx?r=podnikani&foto1=ZUK3dd272_diskriminace.jpg

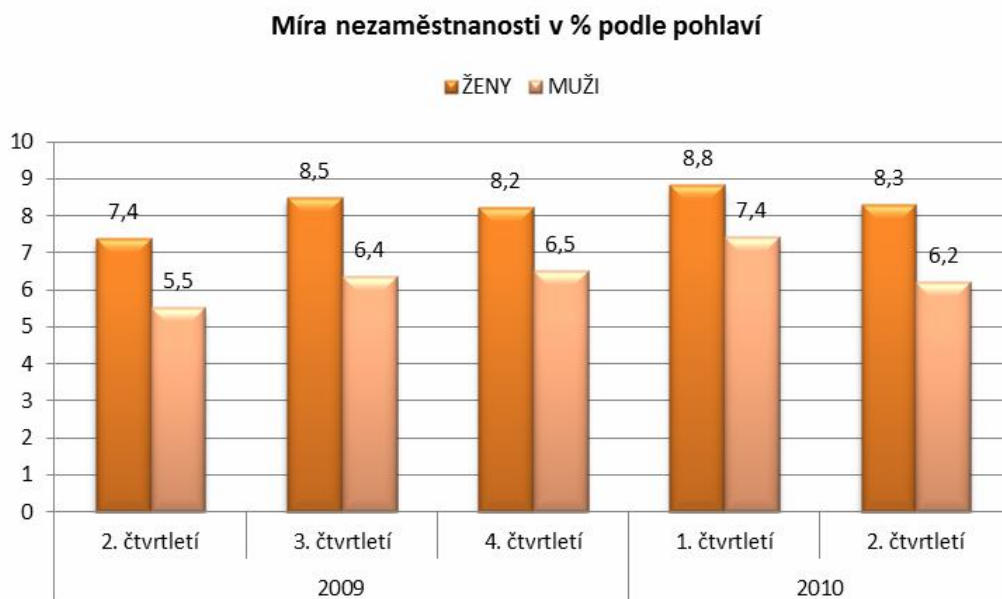
Poznámka:

Těhotná žena se uchází o přijetí do zaměstnání. Pohled zaměstnavatele ihned směřuje na rostoucí břicho uchazečky. Rozhodnutí o přijetí této uchazečky má zaměstnavatel již při prvním pohledu jasný.

Samozřejmě nemůžeme opomenout fakt, že je rozdíl mezi ženami a muži. Avšak tyto rozdíly by neměly být aspektem pro přijetí do zaměstnání. Nýbrž z důvodu schopností jednotlivých uchazečů. Neboť chytrý a schopný zaměstnanec je největším přínosem pro firmu, ať už je jakýkoliv.

⁹ Gender = slovo, které se používá k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami

Graf 2: Srovnání zaměstnanosti mezi muži a ženami v letech 2009 a 2010



Zdroj: <http://www.spcr.cz/statistika/nezam2q2010.htm>

Poznámka:

Z výše uvedeného grafu je zřetelné, že více zaměstnaní jsou ve srovnání let 2009 a 2010 muži o 2% než ženy.

3.3.3 Diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Diskriminace z důvodu zdravotního postižení je bohužel také častým jednáním. Jedná se o omezování, rozlišování a znevýhodnění osob s nějakým zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením jsou lidé, kteří mají dlouhodobé tělesné nebo duševní postižení. Diskriminace je založena na předsudcích lidí, hlavně pak nevědomosti společnosti o jejich životě, potřebách, schopnostech a hlavně omezeních.

Obrázek 7: Zdravotně postižená osoba



Zdroj: <http://www.msmedicalsupplyonline.com/wheelchair.jpg>

Poznámka:

Zdravotní postižení je velká bariéra pro přijetí do zaměstnání. Většina firem nemá vybudované prostory pro postižené zaměstnance (bezbariérový přístup, plošiny). Samozřejmě záleží na tom, o jaké postižení se jedná.

Má mnoho forem, od nejlehčích po velmi závažné (procházení, ignorace, posměšky, schválnosti, omezování, útoky).

V pozici toho, kdo může postiženou osobu diskriminovat, může být prakticky kdokoliv, a to úředník, poskytovatel veřejné služby, zaměstnanec, který rozhoduje o pracovních pozicích, ale i kolegové (zesměšňování, ponižování, pomluvy).

Na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení lze pohlížet tak trochu jinak než na diskriminaci z ostatních důvodů. V jisté situaci se může týkat každého z nás. Ze dne na den se každému může změnit život, stát se postiženou osobou, např. autonehodou.

3.3.4 Diskriminace z důvodu rasy

Diskriminace z důvodu rasy je nejčastějším druhem diskriminace na pracovišti. K rasové diskriminaci dochází v případě, když jedinec či skupina jedinců znevýhodňuje jedince či skupinu z důvodu jeho příslušnosti k rase (národu, etniku), do které si ho daný jedinec či skupina zařadí.

Obrázek 8: Rasová nenávisť



Zdroj: <http://www.videacesky.cz/skece/rasismus-ve-vytahu-2>

Poznámka:

Situace ve výtahu. K ženě nastoupí muži jiné národnosti a prvním jednáním ženy je to, že podstoupí do rohu výtahu a přitiskne svoji kabelku k tělu. Oprávněný strach či ne?

3.3.4.1 *Rasa*

Oddělený biologický druh či poddruh jiných lidí. Lidské rasy dělíme na hlavní - bílou (europoidní rasa), černou (negroidní rasa), žlutohnědá (mongoloidní rasa). Dále na smíšené, přechodné a kontaktní typy.

Za hlavní znak se považuje barva pleti, tedy ten nejnápadnější znak. Studium lidských ras se zabývá etnická antropologie. Studuje jejich vznik, zeměpisné rozšíření, vývoj, míšení ras.

3.3.4.2 *Rasismus*

Odmítavý, diskriminační postoj k nějaké skupině osob, která má odlišné (vrozené) znaky. Něčím se odlišuje. Pro společnost je rasismus velmi nebezpečný. Hlavně z důvodu toho, že je tak „snadný“.

Znamená vyvýšený postoj jedné rasy nad druhou. Přesvědčení, že určitá rasa je ta vyvolená, nejlepší. V České republice je hlásání rasové nenávisti trestným činem.

„Rasismus je přesvědčení, že některý rasy jsou ze své podstaty nadřazené a jiné podřazené. Určité fyzické vlastnosti člověka vypovídají o vlastnostech skupiny, do které je jedinec zařazován. Na základě biologických charakteristik je lidem přisuzováno vyšší nebo nižší postavení a dále s těmito znaky spojováno morální, intelektuální a jiné charakteristiky, které nemají s fyzickou stavbou těla žádnou opodstatněnou souvislost.“¹⁰

Příklad: Zaměstnavatel nařídí svým zaměstnancům, že za žádných okolností nesmějí přijímat na pracovní pozice Romy. Ve společnosti jsou Romové bráni jako nespolehliví, líní, okrádační.

3.3.5 Diskriminace z důvodu víry, náboženství

To, že každý člověk má určitou příslušnost k náboženství, je v celém světě přítomné. Mezi hlavní náboženství patří křesťanství, islám, judaismus, hinduismus, buddhismus a samozřejmě ateismus. Samozřejmě s vírou plynou i další okolnosti, jako např. oděv, chování, zvyky atd. A to je fakt, proč vznikají předsudky vůči jiným lidem a proč jsou diskriminováni.

Diskriminace z důvodu náboženství je nejméně častým případem diskriminace.

¹⁰ Slovníček pojmů (<http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=8>)

Obrázek 9: Víra



Zdroj: http://nd04.jxs.cz/479/628/5c996ae04c_74050827_o2.jpg

Poznámka:

Každý člověk je buď věřící či nikoli. Avšak tento aspekt by neměl být důvodem k přijetí do zaměstnání. Víra daného jedince neovlivňuje jeho znalosti a plnění úkolů. Mělo by záležet pouze na znalostech uchazeče o zaměstnání.

3.3.6 Diskriminace z důvodu sexuální orientace

Diskriminace z důvodu sexuální orientace uchazeče o zaměstnání je bohužel také častý fakt.

Pokud zaměstnavatel při výběru nového zaměstnance přihlíží k jeho sexuální orientaci a nepřijme ho z toho důvodu, je to považováno za diskriminační chování. Hlavním důvodem bývá hlavně předsudek vůči těmto lidem, neopodstatněný strach nebo odpor.

Obrázek 10: Gayové



Zdroj: <http://askmedicalnews.com/wp-content/uploads/2011/12/gay2.jpg>

Poznámka:

Sexuální orientace - velmi diskutované téma. Většina lidí svojí sexuální orientaci skrývá.

V Listině základních práv Evropské unie, v článku č. 21 (Hlava III) je vymezen zákaz diskriminace.

1. Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

2. V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.¹¹

Příklad: Zaměstnavatel nepřijme muže z důvodu jeho sexuální orientace na pozici trenéra, neboť se obává, že by svým jednáním mohl obtěžovat pánskou klientelu.

¹¹ Výňatek z Listiny základních práv Evropské unie (<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303CS.01000101.htm>)

4 DOPADY DISKRIMINACE

Dopady diskriminace můžeme rozdělit do několika skupin.

4.1 Podle oblastí

Zde můžeme dopady diskriminace rozdělit na oblast ekonomickou, sociální a psychickou.

4.1.1 Ekonomické

Následky diskriminace se mohou projevit v nižším ohodnocení práce (má se tím na mysli stejná práce ve srovnání více osob), nezaměstnanosti, nerovného přístupu ke vzdělání.

4.1.2 Sociální

Zde může docházet k sociálnímu vyloučení, ztrátě pracovního prostředí. Zhoršení kvality života, přijetí okolím. Vzniká sociálně rozdílné postavení, které má za následek možnost další diskriminace v jiných zaměstnání tohoto jedince.

4.1.3 Psychické

Mezi nejhorší následky diskriminace patří narušení psychiky daného jedince. Jedná se o snížení sebeúcty, sebevědomí, sebehodnocení. Také působení stresu má svůj velký podíl. To má za následky zdravotní problémy jedince. S tím související odcizení daného jedince ze společnosti, z kolektivu osob. Možný výskyt závislosti na dávkách a nechtěnost práce v kolektivu.

4.2 Podle počtu obětí

Dopady diskriminace nezasáhnou pouze jednotlivce, ale i skupinu.

4.2.1 Na jednotlivce

Dopady diskriminace na jedince se vyskytují v různých formách. Na pracovišti vede diskriminační jednání ke zhoršení výkonnosti daného jedince, snížení jeho sebevědomí. Pokud diskriminace trvá po určitou dobu a v intervalech, je více než pravděpodobné, že diskriminovaný jedinec dá výpověď.

Mezi nejnebezpečnější projevy patří poškození psychiky jedince, což může vést i k pokusu o sebevraždu.

4.2.2 Na skupinu

Z hlediska rasové diskriminace vede toto jednání k všeobecnému přesvědčení o dané skupině. Tento fakt je zohledněn i při výběru na pracovní pozice. Proto pokud někdo patří do dané skupiny, je automaticky odmítnut. Následky vedou k nemožnosti sehnání práce, závislosti na dávkách. Po určité době již ani sami pracovat nechtějí.

5 ŘEŠENÍ DISKRIMINACE

Jistě existuje mnoho řešení diskriminačního chování, avšak jaký je účinný se jednoznačně nedá označit. Je důležité, aby i okolí diskriminovaného jedince podniklo patřičné kroky k zabránění diskriminace. Ne aby jen přihlíželo.

Samozřejmě nejdůležitější je obrana samotného jedince, jeho chování vůči agresorovi. Neměl by chování agresora jen přehlížet, nechat si vše líbit, ale podniknout vše, aby to skončilo. Důležité je si schovávat důkazy (SMS, E-maily, Zprávy, vést si deník, svědectví kolegů).

Každá osoba má svá práva. Zaměstnavatel je povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky. Pokud by nezjednal nápravu či vyřešení dané situace, mohl by být za svou nečinnost postížen.

5.1 Možnosti řešení

- 1) požádat zaměstnavatele o pomoc
- 2) informovat odborovou organizaci
- 3) informovat inspektorát práce
- 4) zažádat o pomoc úřad práce
- 5) podat písemnou stížnost (www.mpsv.cz)
- 6) podat oznámení na Policii
- 7) kontaktovat poradenské centrum pro oběti diskriminace

5.2 Organizace, které mohou pomoci

Organizací, které se snaží s diskriminací bojovat, je bezesporu celá řada. Mezi nejdůležitější patří Evropská unie, která bojuje proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.

Zde jsou příklady nevládních organizací, které působí na poli diskriminace po celé Evropě. Pomáhají zvyšovat informovanost ohledně otázek diskriminace a poskytují podporu a informace pro její oběti .

- 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/?lang=en>)
- Evropská ženská lobby, která prosazuje ženská práva a rovnost žen a mužů.¹²

Dále jsou to různé nadace, např. nadace OSF (Open Society Fund), která dlouhodobě podporuje projekty nevládních organizací, které se snaží bojovat proti diskriminaci. Snaží se také pomáhat obětem diskriminace. Její prioritou jsou projekty, které se věnují případům násilí z nenávisti a diskriminací v přístupu ke vzdělání a bydlení.

V neposlední řadě existuje v České republice občanské sdružení Práce a vztahy, které bylo založeno Pavlem Beňem roku 1999. Toto sdružení se snaží pomáhat těm zaměstnancům, kteří byli vystaveni diskriminaci na pracovišti (mobbingu, bossingu), dále nerovnému zacházení.

¹² Boj proti diskriminaci. Evropská komise [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination/Who_can_help.html?lang=id=cs

6 NEROVNÉ ZACHÁZENÍ

Diskriminace je odlišný pojem od nerovného zacházení. V mluvě tyto dva pojmy splývají. Avšak stejné nejsou.

Nejčastěji se zaměstnavatelé dopouštějí nerovného zacházení v oblasti odměňování. Za stejnou práci neposkytují zaměstnancům stejnou mzdu, plat či odměnu z dohody. Dále odlišné chování a zacházení mezi muži a ženami. S nerovným zacházením se lidé také často setkávají při výběru uchazeče o zaměstnání.

Právě oblast zaměstnání je tím nejčastějším místem, kde se lidé nejčastěji setkávají s nerovným zacházením.

Za nerovné zacházení se nepovažuje to rozlišování, které stanoví zákon (Zákon o zaměstnanosti) nebo zvláštní právní předpis.

6.1 Následky nerovného zacházení

Nejen samostatná diskriminace, ale i nerovné zacházení může lidem, kteří jsou těmto jednáním vystaveni, přinést pocit nespravedlnosti. Avšak i velmi nebezpečné následky, jako jsou fyzické a psychické potíže.

Mohou se objevit poruchy spánku, zažívání, dále problémy s léky (možná i závislost), závislost na omamných látkách (alkohol, cigarety, drogy). Vystavení stresu má za následek také výskyt depresí. Tyto následky mohou být i důvodem rozpadu partnerského vztahu, sporů v rodině.

6.2 Příklad z praxe - případ paní Bašovské

06.09.2007 - Soud potrestal stát za nerovné zacházení

Stát musí zaplatit své bývalé zaměstnankyni milion korun za nerovné zacházení na pracovišti. Bývalá diplomatka Adriana Bašovská si stěžovala, že se k ní její nadřízení na ministerstvu zahraničí chovali jinak než muži v obdobné situaci.

Bašovská pracovala na velvyslanectví v Libyi krátce v roce 1999 a poté znovu od roku 2000. V lednu 2002 se musela vrátit zpět do Prahy na ministerstvo zahraničí. Podle hodnocení vedoucího totiž prý porušila bezpečnostní zásady, proto jí bylo odebráno pověření k nakládání s utajovanými skutečnostmi. Bez něj nemohla dále pracovat jako diplomatka a dostala výpověď. Pověření uděloval bezpečnostní ředitel ministerstva do doby, než pravomocně rozhodne NBÚ. Bašovská se v roce 2004 obrátila na soud.

Bašovská svůj příběh v prosinci 2006 zveřejnila. Zapojila se tak do projektu Rovnost a média. Jeho cílem je představit osudy lidí, kteří se setkali s nerovným zacházením v práci či ve společnosti.¹³

¹³ Soud potrestal stát za nerovné zacházení. *Lidovky.cz* [online]. 6.9.2007 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://www.lidovky.cz/soud-potrestal-stat-za-nerovne-zachazeni-f11-/ln_domov.asp?c=A070906_185930_ln_domov_svo

7 VÝZKUM

V rámci výzkumu k bakalářské práci bylo 40 náhodně vybraným respondentům předloženo 15 otázek formou dotazníku. Dotazník byl anonymní, byl možný výběr z odpovědí ano, ne. Náhled dotazníku viz příloha.

7.1 Otázky v dotazníku

1. Jste žena?
2. Přesahuje Váš věk hranici 30 let?
3. Jste zaměstnaný(á)?
4. Víte, že diskriminace je rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích na základě různých vlastností (pohlaví, věk, rasa, víra, sexuální orientace atd.)?
5. Setkal(a) jste se s diskriminací zaměřenou na Vaši osobu?
6. Byl(a) jste svědkem diskriminace jiné osoby?
7. Dokázal(a) by jste jiné osobě pomoci?
8. Věděl(a) by jste, koho máte požádat o pomoc?
9. Myslíte si, že diskriminace je celosvětový problém?
10. Myslíte si, že diskriminace je zaměřená pouze na vybrané jedince?
11. Myslíte si, že je možné diskriminaci nějak řešit?
12. Pociťujete rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením?
13. Víte, co je antidiskriminační zákon?
14. Znáte nějakou organizaci v České republice, která pomáhá obětem?
15. Myslíte si, že je možné diskriminaci zcela vymýtit?

7.2 Výsledky odpovědí v dotazníku

Tabulka 1: Otázky v dotazníku s odpověďmi

Číslo	Otázka	Ano	Ne
1.	Jste žena?	29	11
2.	Přesahuje Váš věk hranici 30 let?	24	16
3.	Jste zaměstnaný(á)?	32	8
4.	Víte, že diskriminace je rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích na základě různých vlastností (pohlaví, věk, rasa, víra, sexuální orientace atd.)?	34	6
5.	Setkal(a) jste se s diskriminací zaměřenou na Vaši osobu?	6	34
6.	Byl(a) jste svědkem diskriminace jiné osoby?	19	21
7.	Dokázal(a) by jste jiné osobě pomoci?	35	5
8.	Věděl(a) by jste, koho máte požádat o pomoc?	28	12
9.	Myslíte si, že diskriminace je celosvětový problém?	38	2
10.	Myslíte si, že diskriminace je zaměřená pouze na vybrané jedince?	32	8
11.	Myslíte si, že je možné diskriminaci nějak řešit?	35	5
12.	Pocítujete rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením?	4	36
13.	Víte, co je antidiskriminační zákon?	22	18
14.	Znáte nějakou organizaci v České republice, která pomáhá obětem?	7	33
15.	Myslíte si, že je možné diskriminaci zcela vymýtit?	5	35

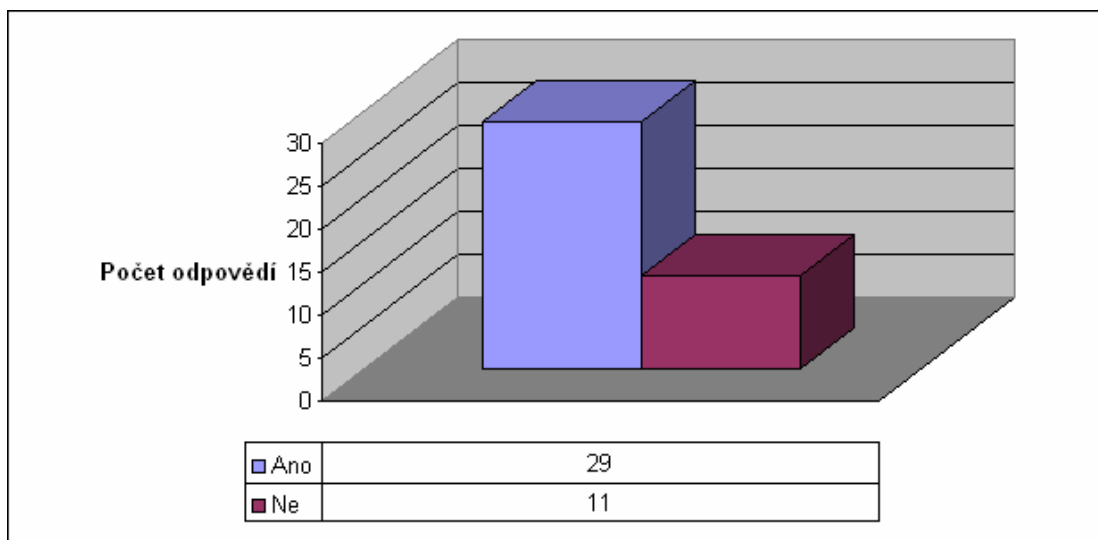
Zdroj: Autor

Poznámka:

Počet respondentů byl celkem 40 osob.

7.3 Grafické znázornění výsledků výzkumu

Graf 3: Otázka č. 1: Jste žena?

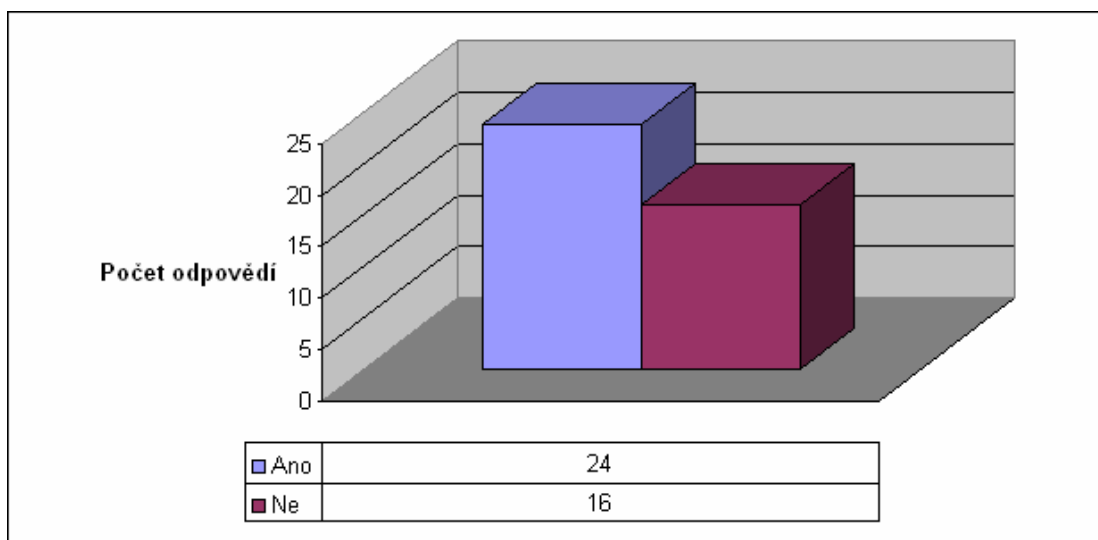


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem 29 dotazovaných bylo žen, mužů 11.

Graf 4: Otázka č. 2: Přesahuje Váš věk hranici 30 let?

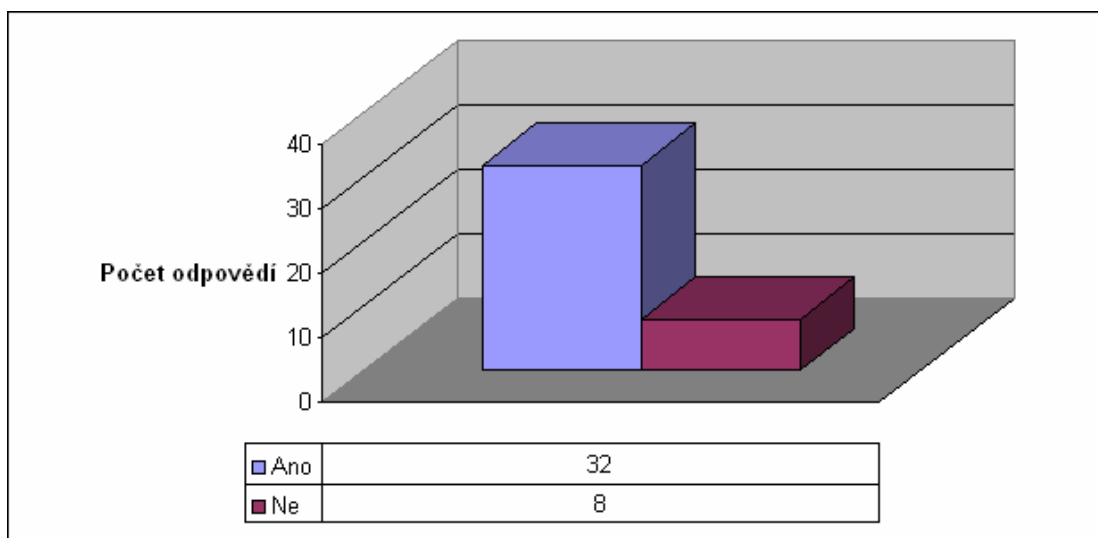


Zdroj: Autor

Poznámka:

24 respondentů uvedlo, že jejich věk přesahuje hranici 30 let.

Graf 5: Otázka č. 3: Jste zaměstnaný(á)?

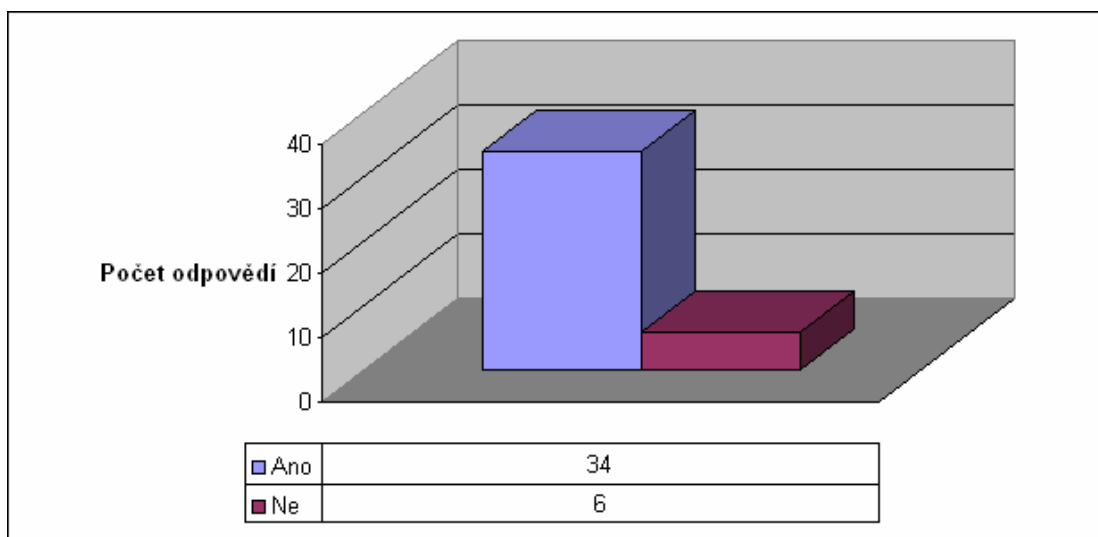


Zdroj: Autor

Poznámka:

32 respondentů uvedlo, že jsou zaměstnaní. Pouze 8 respondentů zaměstnaných není.

Graf 6: Otázka č. 4: Víte, že diskriminace je rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích na základě různých vlastností (pohlaví, věk, rasa, víra, sexuální orientace atd.)?

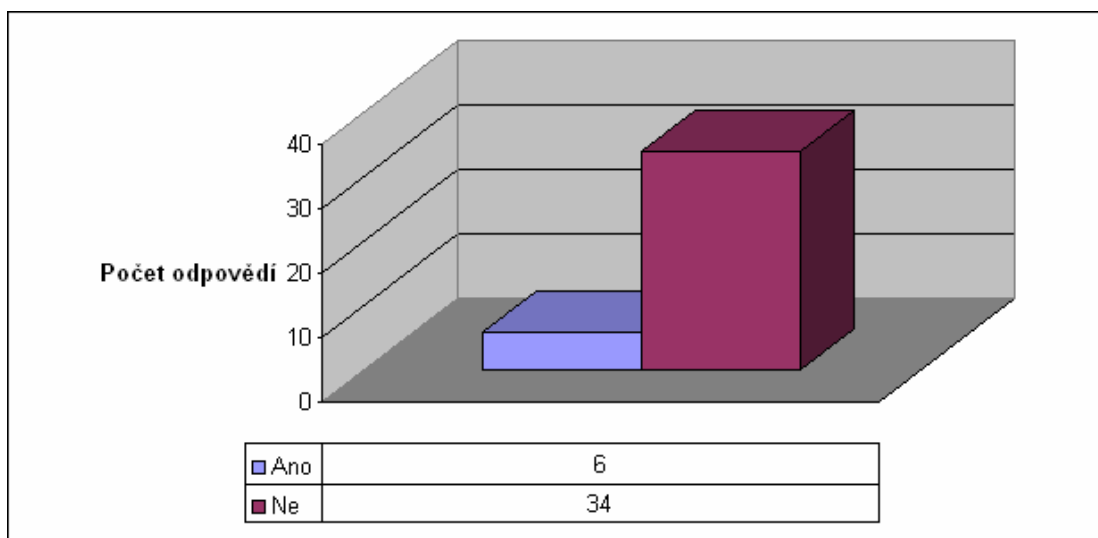


Zdroj: Autor

Poznámka:

Většina respondentů si je vědoma toho, co vlastně pojem diskriminace znamená. Tuto skutečnost lze odvodit i z předchozí otázky, kde většina respondentů uvedla, že jsou zaměstnaní.

Graf 7: Otázka č. 5: Setkal(a) jste se s diskriminací zaměřenou na Vaši osobu?

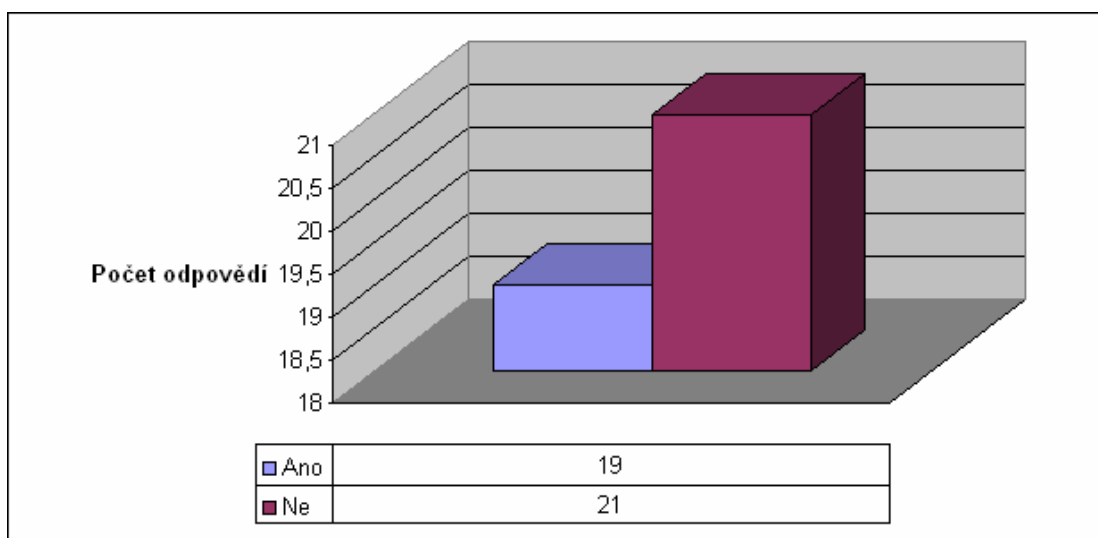


Zdroj: Autor

Poznámka:

Zde vůči své osobě pocítilo diskriminaci 6 respondentů.

Graf 8: Otázka č. 6: Byl(a) jste svědkem diskriminace jiné osoby?

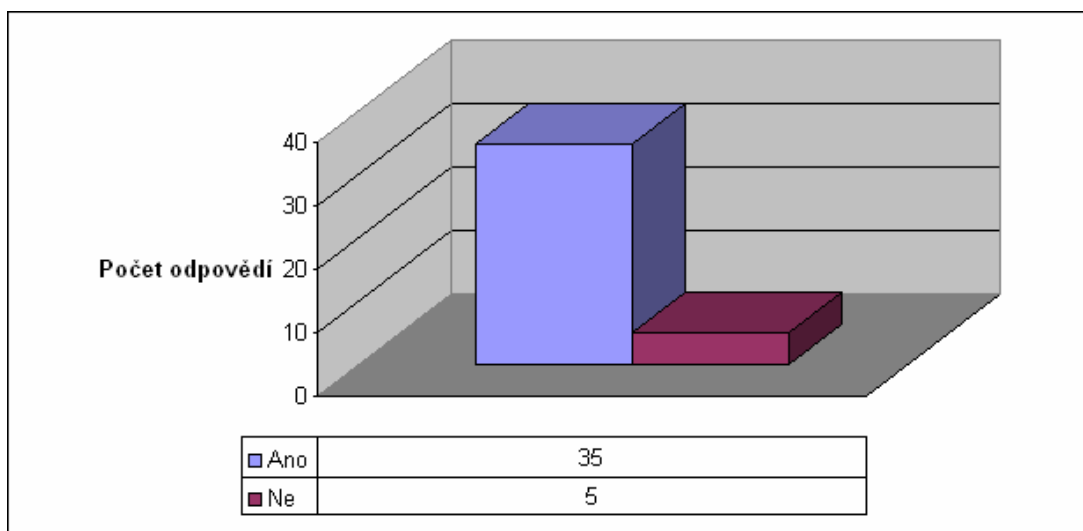


Zdroj: Autor

Poznámka:

Naopak zde jsou odpovědi vyrovnané. Svědkem diskriminace jiné osoby byla polovina respondentů.

Graf 9: Otázka č. 7: Dokázal(a) by jste jiné osobě pomoci?

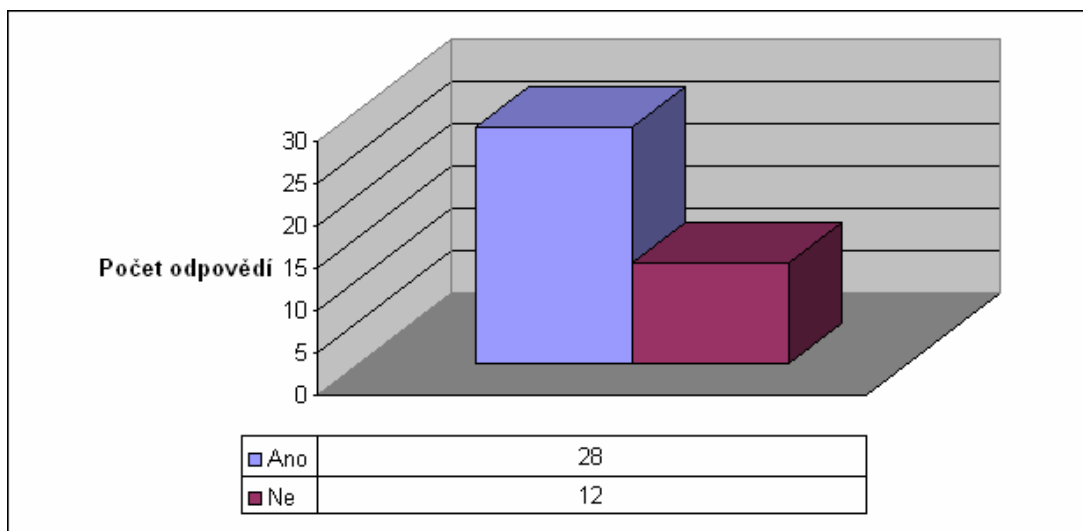


Zdroj: Autor

Poznámka:

Zde je patrné, že většině respondentů není osud jiných lidí lhostejný. Většina respondentů by dokázala jiným lidem pomoci.

Graf 10: Otázka č. 8: Věděl(a) by jste, koho máte požádat o pomoc?

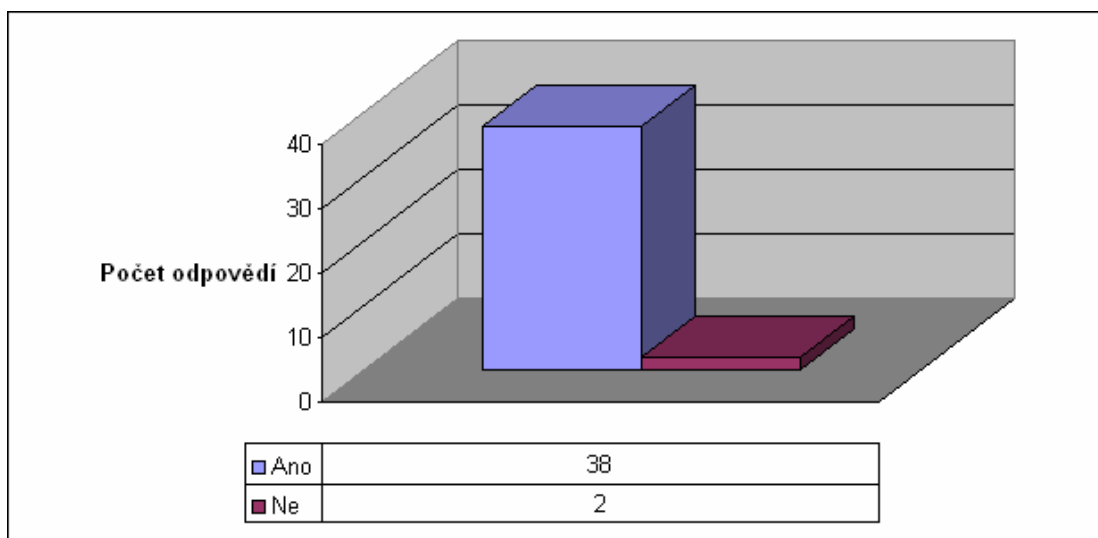


Zdroj: Autor

Poznámka:

Většina respondentů by věděla, koho má požádat o pomoc.

Graf 11: Otázka č. 9: Myslíte si, že diskriminace je celosvětový problém?

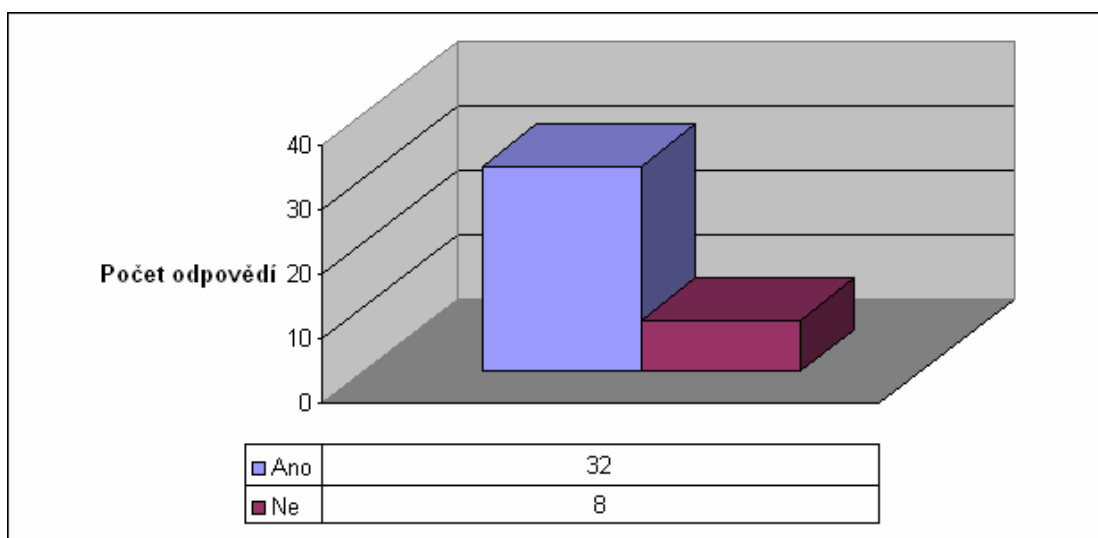


Zdroj: Autor

Poznámka:

U této otázky je jasná převaha většiny respondentů u odpovědi ano. Diskriminace je celosvětový problém.

Graf 12: Otázka č. 10: Myslíte si, že diskriminace je zaměřená pouze na vybrané jedince?

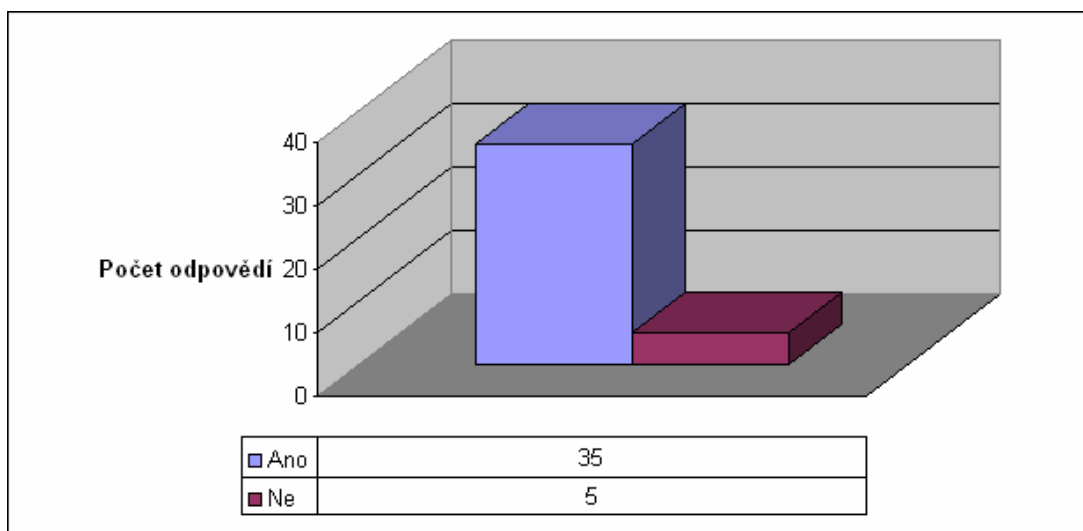


Zdroj: Autor

Poznámka:

I zde většina respondentů odpověděla ano, neboť právě kvůli rozdílnostem jsou terčem diskriminace jen vybrané osoby či skupiny osob.

Graf 13: Otázka č. 11: Myslíte si, že je možné diskriminaci nějak řešit?

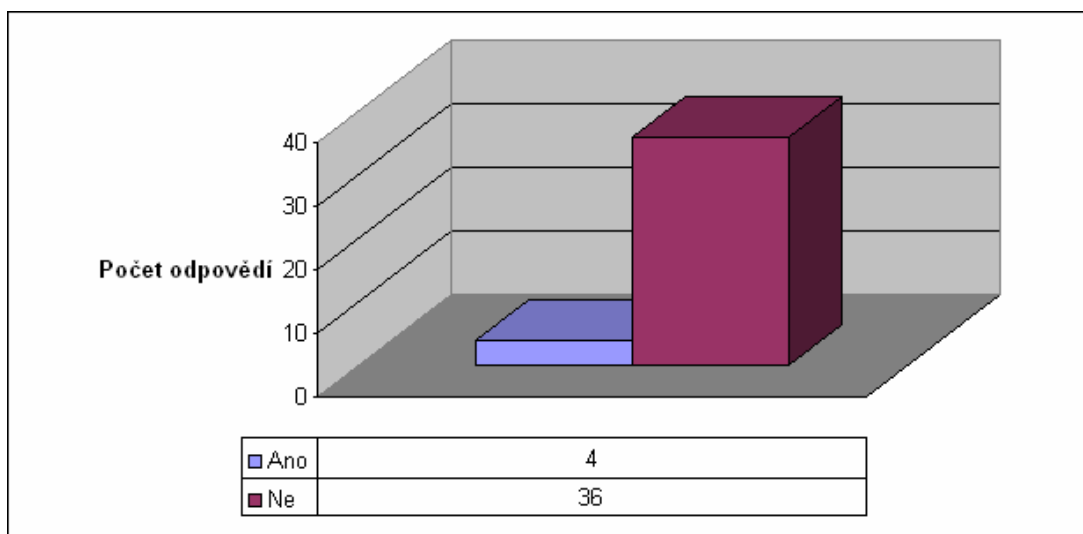


Zdroj: Autor

Poznámka:

Diskriminaci řešit lze, to je bezesporu. Avšak jiná otázka je, na jak dlouho a zda-li vůbec napořád.

Graf 14: Otázka č. 12: Pociťujete rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením?

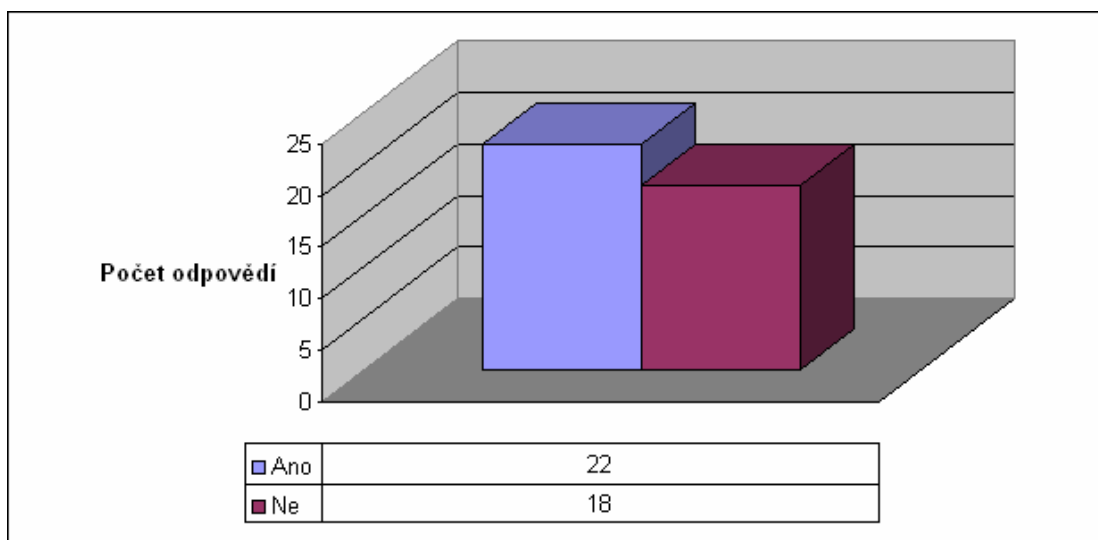


Zdroj: Autor

Poznámka:

Bohužel u této otázky většina respondentů odpověděla, že nevidí žádný rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením. Je to i z toho důvodu, že v běžné mluvě tyto pojmy splývají.

Graf 15: Otázka č. 13: Víte, co je antidiskriminační zákon?

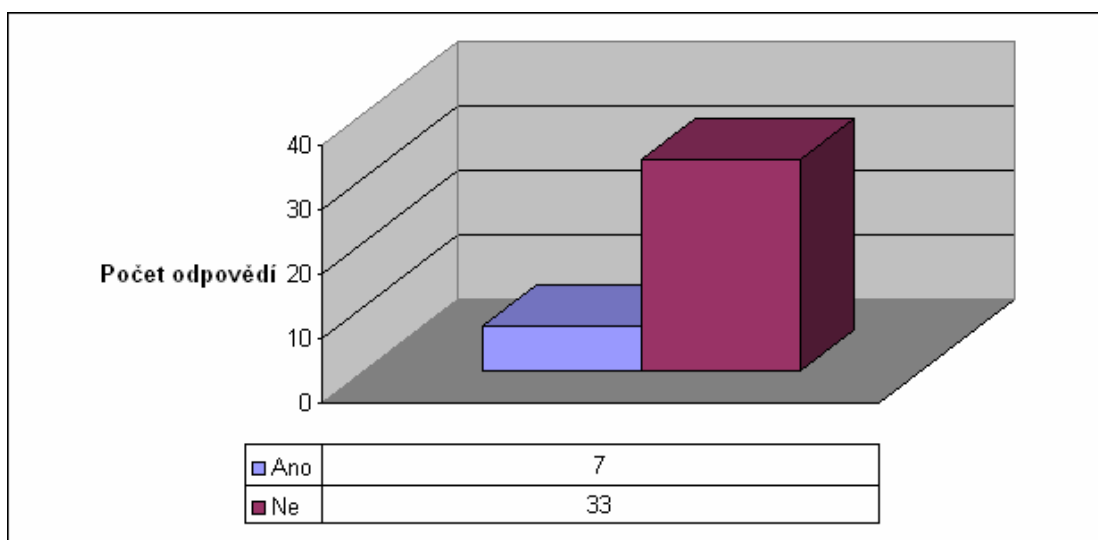


Zdroj: Autor

Poznámka:

Celkem 22 respondentů ví, co je antidiskriminační zákon.

Graf 16: Otázka č. 14: Znáte nějakou organizaci v České republice, která pomáhá obětem?

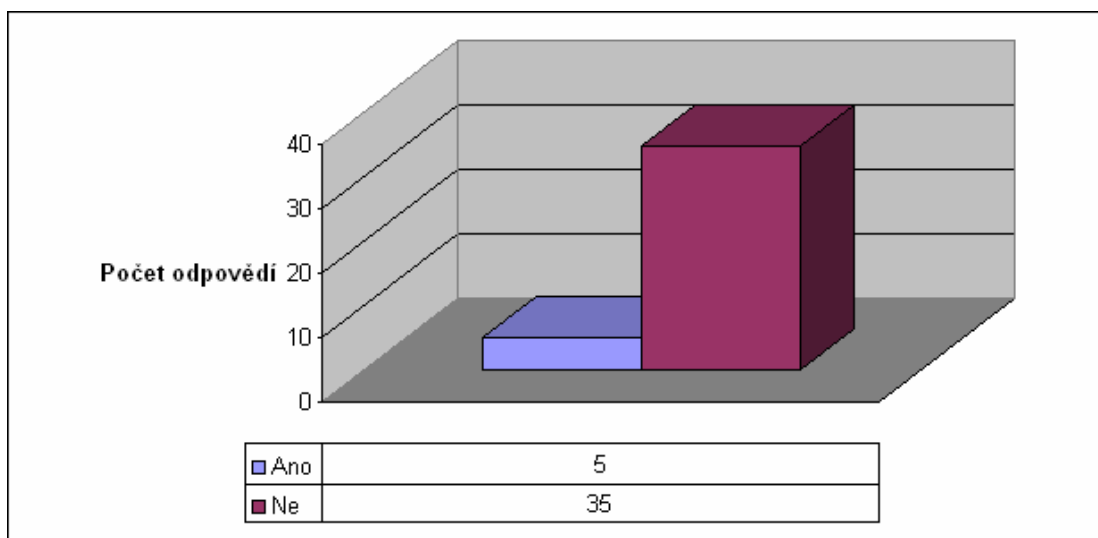


Zdroj: Autor

Poznámka:

A i zde je kámen úrazu. Bohužel většina respondentů nezná žádnou organizaci v České republice, která pomáhá obětem diskriminace. Možná je to i z důvodu toho, že ji nikdy hledat nemuseli.

Graf 17: Otázka č. 15: Myslíte si, že je možné diskriminaci zcela vymýtit?



Zdroj: Autor

Poznámka:

A v poslední otázce většina respondentů uvedla, že si nemyslí, že se diskriminace podaří zcela vymýtit. S tím plně souhlasím.

7.4 Zhodnocení výzkumu

Tento výzkum byl zaměřený na zjištění toho, kolik respondentů je zaměstnaných, zda-li se někdy setkali s diskriminací zaměřenou buď na svojí či cizí osobu. Dále zda-li by byli schopni někomu pomoci a zda-li by věděli, na koho se obrátit.

Z výzkumu vyplývá, že většina respondentů je zaměstnaných a že byli svědkem diskriminace jiné osoby. Vůči své osobě pocítilo diskriminaci 6 respondentů.

Co se týče otázky č. 12 (Pocitujete rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením?), tak většina respondentů mezi těmito pojmy nevidí rozdíl.

Zcela jednoznačně odpověděla většina respondentů, že si nemyslí, že se diskriminaci podaří zcela vymýtit. S tím souhlasím.

Myslím si, že je velmi důležité, že většina lidí zná pojem diskriminace a že jim není lhostejná. Je zapotřebí, aby se všichni lidé proti diskriminaci jakýmkoliv způsobem zapojili. Avšak povědomost o organizacích, které pomáhají obětem diskriminace, je bohužel velmi nízká. Toto stanovisko by se mělo zcela jistě změnit.

8 ZÁVĚR

V práci jsem vysvětlila pojem diskriminace, jeho dělení, čím se vyznačuje, jaký je rozdíl mezi nerovným zacházením a diskriminací. Dále možnosti řešení tohoto problému.

Diskriminace není problém pouze v České republice, ale na celém světě. V médiích se objevují články týkající se tohoto problému téměř denně.

Problém diskriminace se také projevuje do statistik, kde je výskyt tohoto problému jasně patrný. Nejčastěji se jedná o diskriminaci pohlaví (častěji jsou to ženy), dále o rasovou diskriminaci, diskriminaci podle věku.

Důležité je, aby se každý snažil diskriminaci zabránit. Ať už se jedná o samotnou oběť diskriminace, tak i o jeho kolegy, přátele, rodinu. Nelze ji jen přihlížet, je nutné něco vůči ní dělat. Na boj proti diskriminaci a pomoc obětem existuje po celém světě několik set organizací zabývajících se tímto problémem. A vznikají stále další a další.

Zda-li se diskriminace podaří naprosto vymýtit si nemyslím. A to hned z několika důvodů. Prvně je tu již ten fakt, že na světě existuje několik ras. Rozdíly mezi jednotlivými rasami je patrný, jiné zvyky, styly oblékání a jednání. Dále je to rasová nesnášenlivost, která tu byla, je a bude. A v neposlední řadě také rozdíly mezi muži a ženami. Toto téma je velmi diskutované. Proto také existují organizace pro ženy, které se staly oběťmi diskriminace na pracovišti. Ať už se jedná pouze o přijetí do zaměstnání nebo přímo na pracovišti.

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BEŇO, Pavel. *Mobbing je když.... Moderní vyučování*. 2002, roč. 8., č. 3. ISSN 1211-6858
- VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1.vydání. Brno: Masarykova Univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.
- VYKOPALOVÁ, Hana. *Sociálně patologické jevy v současné společnosti*. 1.vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0337-4.
- Ageismus neboli věková diskriminace. *Český rozhlas* [online]. 30.3.2005 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/evropskaunie/komentare/_zprava/163034
- Ageismus. *SOCIOweb* [online]. 29.12.2010 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=371&lst=113>
- Boj proti diskriminaci. *Evropská komise* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination/Who_cann_help.html?langid=cs
- Boj proti diskriminaci. *Nadace Open Society Fund Praha* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.osf.cz/lidska-prava-a-diskriminace/boj-proti-diskriminaci>
- Co je diskriminace?. *Poradenské centrum určené obětem diskriminace* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://diskriminace.helcom.cz/co-je-diskriminace/>
- Co je diskriminace?. *Veřejný ochránce práv OMBUDSMAN* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>
- Diskriminace z důvodu zdravotního postižení. *DobráVěc.cz* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://tema.dobravec.cz/vychova/diskriminace/diskriminace-z-duvodu-zdravotniho-postizeni>
- Expert radí: Potvrzení o praxi ano, jestli jste gay ne. *IDNES.cz* [online]. 15.09.2011 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/expert-radi-potvrzeni-o-praxi-ano-jestli-jste-gay-ne-fy6-/podnikani.aspx?c=A110825_1640610_podnikani_bab

Graf č. 4.2.: Pracující důchodci podle odvětví činnosti v roce 2009. *Český statistický úřad* [online]. 31.12.2010 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/tab/2600532B37>

Listina základních práv Evropské unie. *Eur-lex.europa.eu* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303CS.01000101.htm>

Pavel Beňo o vztazích na pracovišti. *Respekt.cz* [online]. 15.10.2009 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://respekt.ihned.cz/rozhovory/c1-38596940-pavel-beno-o-vztazich-na-pracovisti>

Právní minimum II. díl - Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. *Asistentka.cz* [online]. 29.6.2009 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.asistentka.cz/pravni-minimum-ii-dil-zasada-rovneho-zachazeni-zakaz-diskriminace>

Rasismus ve výtahu. *VideaČesky.cz* [online]. 1.5.2010 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.videacesky.cz/skece/rasismus-ve-vytahu-2>

Rasa, rasismus a rasová diskriminace. *Indymedia Česká republika* [online]. 12.07.2011 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://imcmedia.cz/?p=962>

Rasismus a rasa. *UN učitelské noviny* [online]. 2002 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4143&PHPSESSID=28ac1d83d8385f436e7f94e7a443cd34>

Sjednání individuálních práv a povinností a rovné zacházení. *Mzdová Praxe* [online]. 8.7.2011 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34362v43855-sjednani-individualnich-prav-a-povinnosti-a-rovne-zachazeni/>

Soud potrestal stát za nerovné zacházení. *Lidovky.cz* [online]. 6.9.2007 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://www.lidovky.cz/soud-potrestal-stat-za-nerovne-zachazeni-f11-/ln_domov.asp?c=A070906_185930_ln_domov_svo

Vyhledávání v předpisech ze Sbírký zákonů. *Portal.gov.cz: Portál veřejné správy České republiky* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_name=antidiskrimina%C4%8Dn%C3%AD&PC_8411_l=198/2009&PC_84

11_ps=50#10821

Výrazný meziroční růst dlouhodobé nezaměstnanosti. *Spcr.cz* [online]. 30.9.2010 [cit. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/statistika/nezam2q2010.htm>

10 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: DISKRIMINACE
OBRÁZEK 2: SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI
OBRÁZEK 3: MOBBING
OBRÁZEK 4: BOSSING
OBRÁZEK 5: AGEISMUS
OBRÁZEK 6: DISKRIMINACE ŽEN
OBRÁZEK 7: ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÁ OSOBA
OBRÁZEK 8: RASOVÁ NENÁVIST
OBRÁZEK 9: VÍRA
OBRÁZEK 10: GAYOVÉ

Seznam tabulek

TABULKA 1: OTÁZKY V DOTAZNÍKU S ODPOVĚĐMI

Seznam grafů

GRAF 1: PRACUJÍCÍ DŮCHODCI PODLE ODVĚTVÍ ČINNOSTI V ROCE 2009
GRAF 2: SROVNÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI MEZI MUŽI A ŽENAMI V LETECH 2009 A 2012
GRAF 3: OTÁZKA Č. 1 - JSTE ŽENA?
GRAF 4: OTÁZKA Č. 2 - PŘESAHUJE VÁŠ VĚK HRANICI 30 LET?
GRAF 5: OTÁZKA Č. 3 - JSTE ZAMĚSTNANÝ(Á)?
GRAF 6: OTÁZKA Č. 4 - VÍTE, ŽE DISKRIMINACE JE ROZDÍLNÉ ZACHÁZENÍ VE SROVNATELNÝCH SITUACÍCH NA ZÁKLADĚ RŮZNÝCH VLASTNOSTÍ (POHLAVÍ, VĚK, RASA, VÍRA, SEXUÁLNÍ ORIENTACE ATD.)?
GRAF 7: OTÁZKA Č. 5 - SETKAL(A) JSTE SE S DISKRIMINACÍ ZAMĚŘENOU NA VAŠI OSOBU?
GRAF 8: OTÁZKA Č. 6 - BYL(A) JSTE SVĚDKEM DISKRIMINACE JINÉ OSOBY?
GRAF 9: OTÁZKA Č. 7 - DOKÁZAL(A) BY JSTE JINÉ OSOBĚ POMOCI?
GRAF 10: OTÁZKA Č. 8 - VĚDĚL(A) BY JSTE, KOHO MÁTE POŽÁDAT O POMOC?
GRAF 11: OTÁZKA Č. 9 - MYSLÍTE SI, ŽE DISKRIMINACE JE CELOSVĚTOVÝ PROBLÉM?
GRAF 12: OTÁZKA Č. 10 - MYSLÍTE SI, ŽE DISKRIMINACE JE ZAMĚŘENÁ POUZE NA VYBRANÉ JEDINCE?
GRAF 13: OTÁZKA Č. 11 - MYSLÍTE SI, ŽE JE MOŽNÉ DISKRIMINACI NĚJAK ŘEŠIT?
GRAF 14: OTÁZKA Č. 12 - POCIŤUJETE ROZDÍL MEZI DISKRIMINACÍ A NEROVNÝM ZACHÁZENÍM?
GRAF 15: OTÁZKA Č. 13 - VÍTE, CO JE ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON?
GRAF 16: OTÁZKA Č. 14 - ZNÁTE NĚJAKOU ORGANIZACI V ČESKÉ REPUBLICE, KTERÁ POMÁHÁ OBĚTEM?
GRAF 17: OTÁZKA Č. 15 - MYSLÍTE SI, ŽE JE MOŽNÉ DISKRIMINACI ZCELA VYMÝTIT?

11 SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK	I
PŘÍLOHA B – ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	II

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

DOTAZNÍK

Tento dotazník slouží pro výzkum k mé bakalářské práci na téma: Diskriminace a nerovné zacházení na pracovišti. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám zabere pár minut. Dotazník má celkem 15 otázek a na každou otázku je možný výběr z odpovědí ano či ne. Svoji odpověď prosím zatrhněte křížkem.

Číslo	Otázka	Ano	Ne
1.	Jste žena?		
2.	Přesahuje Váš věk hranici 30 let?		
3.	Jste zaměstnaný(á)?		
4.	Víte, že diskriminace je rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích na základě různých vlastností (pohlaví, věk, rasa, víra, sexuální orientace atd.)?		
5.	Setkal(a) jste se s diskriminací zaměřenou na Vaši osobu?		
6.	Byl(a) jste svědkem diskriminace jiné osoby?		
7.	Dokázal(a) by jste jiné osobě pomoci?		
8.	Věděl(a) by jste, koho máte požádat o pomoc?		
9.	Myslíte si, že diskriminace je celosvětový problém?		
10.	Myslíte si, že diskriminace je zaměřená pouze na vybrané jedince?		
11.	Myslíte si, že je možné diskriminaci nějak řešit?		
12.	Pocitujete rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením?		
13.	Víte, co je antidiskriminační zákon?		
14.	Znáte nějakou organizaci v České republice, která pomáhá obětem?		
15.	Myslíte si, že je možné diskriminaci zcela vymýtit?		

Děkuji za Vaši spolupráci při vyplnění tohoto dotazníku.

Příloha B – Antidiskriminační zákon

198/2009 Sb. antidiskriminační zákon

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství¹⁾ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které 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.

§ 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 zákona²⁾.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku²⁾ 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 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.

§ 8

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

a) peněžitá 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 peněžitá nebo nepeněžitá 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.

§ 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) Právnická 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.

§ 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.

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 342/2006 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova „ústavy sociální péče“ nahrazují slovy „zařízení sociálních služeb“.

2. V § 1 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

„(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací).

1) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6, včetně odkazů na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

„(2) Ochránci náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako prezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu. Zástupci ochránce náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako viceprezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu.“.

4. V § 15 odst. 1 písm. c) se slova „podle § 1 odst. 2“ zrušují.

5. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní:

„§ 21b

Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,

b) provádí výzkum,

c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“.

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb.,

zákona č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 Sb., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 104/2008 Sb., zákona č. 123/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní:

„§ 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách^{56b}),
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb^{56c}), nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d}),
- je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

§ 15

V § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb. a zákona č. 264/2006 Sb., se slova „Mužům a ženám“ nahrazují slovy „Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor“.

§ 16

V zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění zákona č. 377/2005 Sb. a zákona č. 57/2006 Sb., se za § 13 vkládá nový § 13a, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 4a zní:

„§ 13a

Zásada rovného zacházení

(1) Práva a povinnosti vznikající ze soukromého pojištění nesmějí být v rozporu se zásadou rovného zacházení podle zvláštního právního předpisu^{4a}).

(2) V rozporu se zásadou rovného zacházení není použití pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení výše pojistného a pro výpočet pojistného plnění u pojištění těch pojistných nebezpečí, u kterých je hodnocení pojistného rizika založeno na příslušných a přesných pojistně matematických a statistických údajích a je-li rozdíl ve výši pojistného či pojistného plnění přiměřený.

(3) Náklady související s těhotenstvím a mateřstvím nesmějí vést k rozdílům ve výši pojistného a výpočtu pojistného plnění.

§ 17

V § 13a zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění zákona č. 39/2004 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

„(2) Pokud pojišťovna používá rozdílnost pohlaví jako určující faktor při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, je povinna zabezpečit, že tyto rozdíly jsou

- a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a
- b) přiměřené.

(3) Při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění podle odstavce 2 pojišťovna vychází z veřejně dostupných údajů a z údajů získaných z vlastní provozované pojišťovací činnosti nebo ze statistik společně vytvářených pojišťovnami. Nejsou-li k dispozici veřejně dostupné údaje včetně statistik společně vytvářených pojišťovnami, je pojišťovna povinna zveřejňovat a pravidelně aktualizovat vlastní statistické údaje, ze kterých vychází při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

§ 19

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Švábová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Prezenční

Název práce: Diskriminace a nerovné zacházení na pracovišti

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 17

Počet titulů české literatury a pramenů: 3

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 19

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo