

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Ľubica Prášilová

ZÁSADA ROVNOSTI A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Olomouc 2012

vedoucí práce: JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D.

„Lidé si nejsou rovni, ale my se můžeme rozhodnout bojovat za rovnost.“

Karl Raimund Popper

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a jiné prameny, které jsem použila.

V Olomouci 26. března 2012

.....
Lubica Prášilová

Já, níže podepsaná, Ľubica Prášilová, autorka bakalářské práce na téma *Zásada rovnosti a zákaz diskriminace*, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, dávám tímto, jako subjekt údajů, svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění, správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Žižkovo nám. 5, 771 40 Olomouc,

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích a informačních systémech UP, a to včetně neadresovaného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle autorského zákona.

Prohlašuji, že moje osobní údaje shora uvedené jsou pravdivé.

V Olomouci dne 26. března 2012

.....
Ľubica Prášilová

Děkuji JUDr. Zdence Novákové, Ph.D. za odborné vedení závěrečné bakalářské práce, za vstřícný a odborný přístup a poskytování cenných a podnětných rad při zpracování této práce.

Obsah

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Rovnost	10
1. 1 Fáze rovnosti	10
1. 2 Pojetí rovnosti.....	11
1. 3 Základní koncepty rovnosti	11
1. 3. 1 Formální rovnost (rovnost de iure).....	12
1. 3. 2 Materiální rovnost (rovnost de facto)	13
1. 3. 3 Rovnost výsledků	13
1. 3. 4 Rovnost příležitostí.....	13
2 Diskriminace	15
2. 1 Pojem diskriminace	16
2. 2 Co není diskriminace	18
2. 3 Formy diskriminace	19
2. 3. 1 Přímá diskriminace	19
2. 3. 2 Nepřímá diskriminace.....	19
2. 3. 3 Obtěžování a sexuální obtěžování	20
2. 3. 4 Pronásledování	21
2. 3. 5 Pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.....	21
2. 4 Diskriminace dle jednotlivých diskriminačních důvodů	22
2. 4. 1 Diskriminace z důvodu pohlaví.....	22
2. 4. 2 Diskriminace z důvodů rasy a etnického původu.....	23
2. 4. 3 Diskriminace z důvodu sexuální orientace.....	24
2. 4. 4 Diskriminace z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, popřípadě zdravotního postižení.....	25
2. 4. 5 Diskriminace z důvodu věku	25
2. 4. 6 Diskriminace z důvodu náboženství.....	26
2. 4. 7 Diskriminace z důvodu jazyka a národnosti.....	26
2. 4. 8 Diskriminace z důvodu politického smýšlení či politické příslušnosti	27
2. 4. 9 Diskriminace z důvodu sociálního původu či majetku.....	27
2. 4. 10 Diskriminace z důvodu členství v určitých sdruženích.....	27

2. 5 Pozitivní opatření (afirmativní akce).....	28
3 Zásada rovného zacházení	30
3. 1 Rovné příležitosti mužů a žen	31
3. 2 Rovné zacházení s muži a ženami	32
3. 3 Gender	33
3. 4 Mainstreaming	34
4 Právní ochrana před diskriminací	35
4. 1 Právní úprava v českém právním řádu	36
4. 2 Prameny práva	36
4. 2. 1 Listina základních práv a svobod	37
4. 2. 2 Zákoník práce	38
4. 2. 3 Zákon o zaměstnanosti	38
4. 2. 4 Antidiskriminační zákon	39
4. 3 Mezinárodní úmluvy	40
4. 3. 1 Organizace spojených národů (OSN).....	40
4. 3. 2 Rada Evropy (RE)	41
4. 3. 3 Mezinárodní organizace práce (MOP)	42
4. 3. 4 Právní úprava Evropské Unie	42
PRAKTICKÁ ČÁST	43
5 Diskriminace v zaměstnání.....	43
5. 1 Diskriminace při přijímání do zaměstnání	43
5. 2 Diskriminace v přístupu k funkčnímu postupu	44
5. 3 Diskriminace pro nepřiměřené požadavky na uchazeče.....	45
5. 4 Diskriminace pro jiné pracovní podmínky	46
5. 5 Obtěžování na pracovišti, mobbing – zneužívání nadřízeného postavení.....	47
5. 6 Diskriminace při odměňování zaměstnanců.....	47
6 Diskriminace ve školství.....	49
7 Diskriminace ve službách.....	51
8 Shrnutí kazuistik	52
9 Informace z průzkumu společnosti STEM TRENDY 4/2011.....	54
ZÁVĚR	58
Seznam použité odborné literatury	60
Použité právní normy	61

Internetové zdroje.....	61
Seznam příloh	62

ÚVOD

Jen málokterý pojem má v dnešní době tak široké uplatnění jako pojem rovnost či diskriminace. Vzhledem k tomu, že se v dnešní době o diskriminaci hodně píše v denním tisku, mluví v rozhlase a televizi, právem ho řadíme ke společenským tématům všech vrstev společnosti. Pojem diskriminace je nositelem různých nálad a emocí, kterými lidé reagují na projevy nespravedlnosti, na křivdy a příkoří. Mnoho lidí se cítí být tématem diskriminace osobně zasaženo. Hledá proto zastání u správních orgánů, především u kontrolních orgánů, správních úřadů, policie a soudů, které mají lidem pomáhat a chránit je před jakoukoliv diskriminací, a to jak přímou tak nepřímou, obtěžováním, sexuálním obtěžováním, pronásledováním nebo naváděním k diskriminaci.

Cílem této bakalářské práce je vymezit základní pojmy vztahující se k problematice rovného zacházení a diskriminace, analyzovat dodržování pracovněprávních předpisů upravujících odměňování zaměstnanců. Pokusím se upozornit na skutečnost, že diskriminace je skutečně problém, který nelze ignorovat. Chtěla bych nalézt slabá místa a navrhnout doporučení pro zlepšení v oblasti nerovného postavení mužů a žen a rovněž zdravotně znevýhodněných jedinců. Hodlám k tomu využít dostupnou odbornou literaturu a relevantní právní předpisy. Zvolené téma úzce souvisí s mou profesí. Snažím se lidem poskytnout pomoc a radu při obhajobě svých práv a být oporou v jejich, častokrát, bezvýsledné situaci.

Vztah mezi rovností a diskriminací najdeme i v platné právní legislativě, protože právo slouží k tomu, aby zaručovalo rovnost mezi různými sociálními, politickými, etnickými nebo ekonomickými skupinami. Myslím si, že hlavně právo by mělo zabránit jakékoli formě diskriminace, která způsobuje vyloučení určité skupiny nebo jednotlivce. Základní práva a svobody nesmí být nikomu odepřeny. Jejich přiznání, dodržování a právní ochrana jsou nezbytným prvkem každé demokratické společnosti. Diskriminace se stala aktuálním problémem dnešní doby, kterému sice nelze předcházet, ale můžeme se vhodnými prostředky bránit u příslušných správních orgánů.

Otázka diskriminace velmi úzce souvisí se zásadou rovnosti, na kterou existuje velké množství zásadně odlišných názorů, ale která se zároveň každého bytostně dotýká. Právo na rovné zacházení je jedním ze základních lidských práv všech občanů bez rozdílu. Se všemi občany bez rozdílu věku, pohlaví, sociálního postavení či barvy pleti se musí zacházet rovně, když jde o jejich práva a důstojnost. Zásadou rovného zacházení rozumíme přijetí takového opatření, které by mělo zajistit účinnou ochranu před možnou diskriminací. Zajišťování rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování

za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, jako i odborná příprava a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, patří mezi povinnosti každého zaměstnavatele.

Zákaz diskriminace je odvozován i z ustanovení Listiny základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR a je definován i v mnoha evropských právních dokumentech, které se zabývají otázkou diskriminace.

Diskriminace a antidiskriminace úzce souvisí rovněž s problematikou soužití různých menšinových etnik na území našeho státu. Vstupem České republiky do Evropské Unie převzal náš stát na sebe povinnost přenést směrnice, které Evropská Unie začlenila do svého právního kodexu i do české legislativy.

Bakalářskou práci jsem rozdělila na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsem vymezila pojem rovnost a diskriminace v co možná nejsrozumitelnější formě, vysvětlila základní pojmy a rozčlenila diskriminaci dle jednotlivých druhů a důvodů. Tyto základní pojmy spolu úzce souvisí, přičemž jejich vymezení vychází z toho, jak jsou definovány českými právními předpisy.

V praktické části se pokusím přiblížit diskriminaci dle jednotlivých oblastí na praktických případech. Uvádím přehled toho, čím je diskriminace v české společnosti, kde a jak se můžeme v běžném životě s diskriminací setkat a kdo se s diskriminací opravdu setkává. Ne vždy se jedná o diskriminaci, a proto si kladu následující otázky: „Co je vlastně diskriminace? Jak se dá proti diskriminaci bojovat? Jak je ošetřena zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích v české právní legislativě?“

Při hledání odpovědí na tyto otázky jsem prostudovala odbornou literaturu a zúčastnila se seminářů na téma: „Jak na diskriminaci na trhu práce?“ pod lektorským vedením Pavly Boučkové, Kristiny Koldinské, Markéty Whelanové, Kateřiny Valachové, Martiny Štěpánkové, Adama Křístka. Absolvováním semináře v Praze v roce 2010 jsem získala certifikát o získání odbornosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Rovnost

Rovnost patří k základním požadavkům demokratického právního státu. Bez tohoto základního stavebního kamene si jen těžko dovedeme představit fungování moderní demokratické společnosti. Ideu rovnosti zastává v dnešní době v podstatě každý moderní člověk. Musíme si však uvědomit, že problémem rovnosti se budeme zabývat neustále.

„Rovnost není ani principem absolutním, protože ne každé rozlišování lze považovat za (protiústavní) diskriminaci. V rozporu s ústavním pořádkem je pouze takové rozdílné zacházení, jež není podloženo objektivními a rozumnými důvody, spočívajícími buď v nutnosti prosadit veřejný zájem či (intenzivněji chráněna) základní práva druhých, a dále, které je provedeno způsobem nevhodným či ne nezbytným. Mezi další zásady v rámci rozhodování o diskriminaci patří, že rozlišování osob na základě kvalifikovaného důvodu (pohlaví, rasy, barvy pleti či náboženství...) je v zásadě zakázané. Je však akceptovatelné, aby osoby ve fakticky nerovném postavení byly za splnění výše uvedených podmínek zvýhodněny. V této souvislosti je ale vždy zapotřebí zodpovědět nelehkou otázku, jaké subjekty jsou navzájem srovnatelné; tedy v porovnání s kým hodnotíme postavení jedné osoby jako nerovné.“
(Bobek, M. a kol., 2007, s. 202).

Otázky rovnosti podléhají výrazným změnám v průběhu času. Pojmem rovnost byl známý již v Řecku a objevit ho můžeme i v dílech antických filozofů. Rovnost lidí formuloval i osvícenecký myslitel John Lock tak, že *„lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“*.

1. 1 Fáze rovnosti

Vývoj rovnosti a antidiskriminace můžeme rozdělit do 3 fází. V první fázi dochází k odstranění formálních právních překážek rovnosti, kterým bylo např. otroctví, vyloučení vdaných žen z majetkových práv nebo z volebního práva atd. Postupně dochází i k odstraňování zákonných nerovností. Některé skupiny jsou však i nadále bezdůvodně znevýhodňovány v každodenním životě jako např. při vstupu do zaměstnání, v přístupu ke vzdělání, ve školství, ve zdravotnictví nebo v přístupu ke zboží a službám.

Druhá fáze představuje přijímání antidiskriminační legislativy, kterým je přijímání mezinárodněprávních dokumentů i antidiskriminačních zákonů a ustanovení v jednotlivých

zemích. Postupně se však ukazuje, že i přijetí antidiskriminační legislativy není dostačující pro odstranění znevýhodnění určitých skupin.

Třetí závěrečná fáze funguje jako přijímání pozitivních opatření, kterým je období pozitivní diskriminace či zajišťování různých vzdělávacích kurzů.

1. 2 Pojetí rovnosti

Obecně lze říct, že pojem rovnost je základním pojmem na úseku rovného zacházení. Rovnost nechápeme jako naprostou totožnost či stejnost, ale jako rovné příležitosti a šance jednotlivců, kteří jsou ve srovnatelném postavení, resp. zde existují podobné okolnosti, na základě kterých lze dané jedince z hlediska jejich rovnosti hodnotit.

„Předtím, než Ústavní soud přistoupí k posouzení konkrétního případu tvrzeného nerovného zacházení, zamýšlí se obvykle nad smyslem, významem a podstatou rovnosti. Rozdílná hodnocení odpovídají rozdílnému chápání rovnosti Ústavním soudem.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 181).

Pod pojmem rovnost rozumíme v právu především rovnost ve vztahu občana a státu, zajištění rovného přístupu ke vzdělání, práci, zdravotnické péči či sociálním výhodám bez ohledu na věk, rasu, národnost nebo sexuální orientaci. Je nepřípustné rozlišovat občany na základě jejich společenského nebo ekonomického postavení, podle etnické příslušnosti, pohlaví, věku ani podle žádného jiného diskriminačního kritéria. Všichni občané musí mít rovnou příležitost účastnit se politického života a ucházet se o veřejné funkce. Požadavek rovnosti je vyjádřen v preambuli Ústavy ČR a v Listině základních práv a svobod, čl. 1: *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcižitelné a nezrušitelné.“* Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 1: *„Všichni jsou zrozeni jako svobodní a rovní co do důstojnosti a práv.“*

1. 3 Základní koncepty rovnosti

Rovnost je prchavý a těžko popsatelný ideál. Neexistuje pouze jedno pojetí rovnosti. Pro bližší pochopení principu rovnosti existuje v rámci teorie určitá systematizace. Tato teorie, podle Michala Bobka (2007, s. 10) v knize Rovnost a diskriminace, rozlišuje v obecné rovině dva důležité koncepty rovnosti, které se postupně rozvinuly, a to:

- Rovnost ve formálním smyslu – formální rovnost.

- Rovnost v materiálním smyslu – materiální rovnost.
- Rovnost výsledků.
- Rovnost příležitostí.

„Jednotlivé typy rovnosti se vztahují vždy k určité společenské situaci. Nemají tedy universální platnost.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 10)

Toto členění však nemusí být jediné. V právní filosofii se můžeme setkat s mnoha dalšími typy rovnosti, které vznikají vztahem kategorie rovnosti na různé cíle a v různých kontextech.

1. 3. 1 Formální rovnost (rovnost de iure)

Formální rovnost je založena na aristotelovském principu „Stejnému stejně, odlišnému odlišně“ (bez ohledu na situaci). Tato formální rovnost představuje pojetí rovnosti před zákonem, kde obsahem rovnosti je pouze stejné zacházení, tedy rovnosti „de iure“. K jejímu zavedení stačí odstranění právních norem, které vylučují z dosažení určitého společenského prospěchu skupinu či jednotlivce, splňující určité znaky. Zjednodušeně řečeno, aby se stejnými bylo ve stejné situaci zacházeno stejně bez ohledu na společenské, sociální, etnické či jiné pozadí skupiny nebo jednotlivce. Rovnost formální označujeme jako rovnost procedurální. Například podmínkou pro volební právo je požadavek gramotnosti, který se vztahoval shodně na všechny skupiny či jednotlivce. V praxi však bylo velké množství černochoů z tohoto práva vyloučeno, protože nesplňovali podmínku gramotnosti.

„K formální rovnosti lze připodobnit kategorii, kterou lze v českém jazyce označit jako rovnoprávnost. Chápeme-li rovnost jako rovné postavení členů společnosti před zákonem, můžeme rovnoprávnost vnímat jako rovná práva zaručená všem jedincům, na které se vztahuje určitá právní norma. Rovnoprávnost bude znamenat rovné postavení před právními prameny nižší právní síly a zároveň nebude neporušitelným postulátem. Zatímco rovnost by v současné společnosti neměla být porušena, porušení rovnoprávnosti může být připuštěno právní normou. Rovnoprávnost se např. bude projevovat v rovném přístupu k sociálnímu pojištění, v rovném zacházení se zaměstnanci určitého zaměstnavatele apod.“ (Fialová, E. a kol., 2010, s. 12)

1. 3. 2 Materiální rovnost (rovnost de facto)

Materiální rovnost je založena na rozšíření aristotelovského principu „Stejnému stejně, odlišnému odlišně“ (s ohledem na situaci). Tato rovnost přihlíží ke skutečnostem, jako jsou např. společenské, sociální, etnické nebo jiné pozadí jednotlivce, které se snaží zohlednit. Všichni jednotlivci nebo skupiny nejsou stejní a nemají stejné podmínky, ale jsou si rovni. Tuto rovnost je povinen zajistit každý moderní demokratický stát.

„Dosažení materiální rovnosti je v podstatě cílem, ke kterému směřuje nejen každá dobrá právní norma zaměřená na rovnost, ale i každá dobrá složka sociální politiky zaměřená na totéž. V rámci materiální rovnosti lze pak ještě v teorii nalézt rozlišování mezi rovností příležitostí a rovností výsledků.“ (Fialová, E. a kol., 2010, s. 12)

1. 3. 3 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků předpokládá vytvoření takových podmínek, aby všichni dosáhli stejného výsledku, tedy „Všem stejně v cíli...“. Tato rovnost je zaměřena na spravedlivější rozdělení výhod dosažených na konci, a to jak v rámci skupiny, tak u jednotlivců. Vyžaduje pro danou skupinu takové výsledky, které odpovídají zastoupení dané skupiny ve společnosti. Nevyžaduje teda rovné zacházení, ale dosažení rovných výsledků.

„Rovnost výsledků je „kolektivní“ rovností; určujícím faktorem tak není jednatel, ale situace určité skupiny. Příslušnost jedince k určité skupině je pak dostatečným důvodem pro shledání nerovnosti, presumpci diskriminace apod.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 21)

1. 3. 4 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí znamená vytvoření takových podmínek, aby všichni jednotlivci i skupiny měli stejnou výchozí pozici, tedy „Všichni na stejnou startovní čáru...“. Tato rovnost usiluje o odstranění všech překážek, které mohou způsobit znevýhodnění určité skupiny např. odstranění všech kritérií, které nesouvisí se zaměstnáním. V případě této rovnosti je nepodstatné, zda všichni dosáhnou cíle. Rovnost příležitostí můžeme zařadit někde uprostřed mezi formální rovností a rovností výsledků.

„Cílem rovnosti příležitostí tak je diagnostikovat rozdíly mezi jednotlivci a tyto následně postavit na stejnou startovní čáru. Rovnost příležitostí tak již, na rozdíl od materiální rovnosti

a přirozeně též rovnosti formální, implikuje aktivitu, typicky ze strany vlády či veřejné moci.“
(Bobek, M. a kol., 2007, s. 19)

2 Diskriminace

Pojem diskriminace je v jistém slova smyslu opakem rovného zacházení. Pochází z latinského slova *discriminare*. V českém překladu znamená toto slovo rozdělování, rozlišování, vyloučení, resp. rozdílné zacházení se srovnatelnými jedinci, anebo naopak rovné zacházení s jednotlivci, kteří nejsou v obdobném postavení. Takové rovné zacházení tedy zachovává nebo dokonce prohlubuje existující nerovnost. Jde v podstatě o naplnění rovného zacházení, a tedy z hlediska právního nebývá často za diskriminaci vůbec označována.

Zákaz diskriminace je jedním ze základních právních principů moderního státu a diskriminace je definována v několika právních předpisech. Asi nejstarším platným ustanovením v České republice definujícím diskriminaci je čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, který zní: *„užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“*

Diskriminací rozumíme souhrn znaků, které musí být splněny, aby bylo jednání považováno za diskriminační. K těmto znakům patří jednání jedné osoby vůči druhé nebo zacházení jedné osoby s druhou. Takovéto jednání přináší určité znevýhodnění, určitou újmu ve srovnání s jinou osobou. Ke znevýhodnění dochází na základě určitých právem zakázaných kritérií, diskriminačních důvodů, a to v určitých právem stanovených oblastech či situacích. Diskriminace není odůvodněna ani odůvodnitelná oprávněným účelem anebo tento oprávněný účel není dosahován přiměřenými a nezbytnými prostředky.

„Dosavadní spory týkající se diskriminace před českými soudy se omezují především na diskriminaci přímou. Atypické případy, včetně nepřímé diskriminace a obtěžování (vyjma sexuálního obtěžování na pracovišti) nemají za současné právní úpravy velké šance na úspěch. Nebýt projektů strategické litigace a organizovaných testingů, počet soudních sporů a příznivých rozsudků k problematice diskriminace by byl minimální. Instituty předpokládané návrhem antidiskriminačního zákona by nepochybně posílily právní ochranu obětí diskriminace. Nejednalo by se jen o budování dalšího byrokratického aparátu, ale především o prostředky doplňující a zlepšující soudní ochranu obětí diskriminace, která by nikdy neměla být jen ochranou formální.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 219-220).

Pro lepší pochopení pojmu diskriminace musíme hovořit i o srovnání. Při prokazování diskriminace tedy znevýhodňujícího zacházení je proto zásadní, aby bylo s kým srovnávat. Srovnáním dvou nebo více rozdílných zacházení můžeme diskriminaci prokázat, proto potřebujeme najít referenční osobu tzv. komparátora.

2. 1 Pojem diskriminace

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Takové jednání může sledovat snahu o odstranění faktických nerovností, ať už způsobených samovolně či v důsledku předchozí diskriminace. Vyrovnání postavení dotčených jedinců s ostatními či respektování určité reálné nerovnosti, která je považována za přirozenou, a tudíž se v duchu rovného zacházení jedná s odlišnými subjekty rozdílně. Obě tato diskriminační jednání tedy ve svých důsledcích vlastně podporují princip rovnosti. Může se však jednat i o opatření způsobující nerovnost, která jsou však opodstatněna vyššími zájmy společnosti.

Diskriminace, jako negativní společenský jev, ztěžuje každodenní život nemalé skupině lidí. Co přesně rozumíme pod pojmem diskriminace a jak jej definuje zákon, není v široké veřejnosti příliš známo.

„Diskriminace má ovšem negativní význam nejen v právní mluvě, ale stejně tak i v jazyce obecném. Z hlediska teorie rovnosti tedy zdaleka ne každé rozlišování je diskriminací, když podstatou legislativy je naopak rozlišování (samozřejmě rozlišování činěné obecným způsobem). Hovoříme-li tedy o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno (zakázaný účel, svévolnost, atp.).“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 38).

O diskriminaci uvažujeme z několika úhlů pohledů. Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení nebo omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví. Tímto dochází k omezení žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Diskriminace z důvodu pohlaví zahrnuje např. diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

Diskriminace na trhu práce zahrnuje jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné práva zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

„Základním problémem diskriminace je nemožnost vytvoření nějakého spolehlivého kritéria pro závěr, zda se o zakázanou diskriminaci jedná nebo nejedná. Je pravdou, že ústavní a obdobné soudy vytváří nejrůznější testy pro stanovení zakázané diskriminace.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 40).

O diskriminaci se často mluví i v tom případě, ve kterém podle zákona jako diskriminační označit nelze. Diskriminační je i takové jednání, které je na první pohled neutrální, čili jednání samo o sobě není protiprávní, ale ve svých důsledcích při uplatnění takových postupů dochází k znevýhodnění určité skupiny. Zjednodušeně lze pojem diskriminace nahradit pojmem nerovné zacházení. O diskriminaci pak hovoříme podle konkrétního kritéria.

„Definice nepřipustných kritérií rozlišování došla velkému rozmachu zejména v průběhu druhé poloviny 20. století, v době značného uvolňování společenských klišé. Mezi časově první normativně zakázaná kritéria patří kritérium pohlaví, rasy či etnického původu a náboženství. Kritérium jazyka, národnosti či příslušnosti k národnostní menšině, politické a jiné smýšlení, sociální původ, majetek a rod byly do antidiskriminačních norem přijaty o něco později, nicméně dnes již také tvoří jeden ze základních pilířů antidiskriminačních legislativ. Konečně, časově nejmladší, avšak neméně chráněná, jsou kritéria zdravotního stavu nebo postižení, sexuální orientace a věku. Antidiskriminační normy dále mohou obsahovat další kritéria jako členství v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, manželský či rodinný stav, státní občanství jakož i odkaz na další výslovně nezmněné důvody, které jsou jim svými vlastnostmi a povahou nejbližší.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 74).

Zákaz diskriminace však neznamená absolutní popření existujících rozdílů; rozdílné zacházení s jednotlivými osobami však musí být dáno objektivními důvody. Za tyto důvody považujeme zejména důvody existující na základě společensky ustálených zvyklostí, kulturního, historického a morálního vývoje. Většinou se jedná o takové ustanovení zákona, kde jsou vytvořeny zvláštní podmínky pro skupiny občanů znevýhodněných určitým handicapem na trhu práce. Patří sem např. občané se zdravotním postižením, absolventi škol, občané starší 50 let apod. Druhou skupinou důvodů, vylučujících absolutní uplatnění zákazu diskriminace, jsou důvody spočívající v povaze zaměstnání, které jsou pro výkon práce

nezbytné. Součástí této práce jsou osobní prohlídky, které mohou provádět pouze osoby stejného pohlaví.

„Zákaz diskriminace v poněkud praktičtější rovině, jako souhrn hmotněprávních a procesněprávních předpisů definujících jednotlivé druhy diskriminačního jednání a z toho plynoucí důsledky, vyplývá pro Českou republiku, jako členský stát EU, zejména z komunitární legislativy.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 75).

V praxi se často hovoří o diskriminaci, s níž se setkáváme v jednotlivých oblastech a situacích, jako je např. zaměstnání nebo školství. S diskriminací se však setkávají např. občané zdravotně postižení, starší občané, ženy či naopak muži. Jedná se o diskriminaci členěnou dle jednotlivých diskriminačních důvodů.

2. 2 Co není diskriminace

Jednání, které nenaplní všechny diskriminační znaky, nelze považovat za diskriminaci. Diskriminací proto není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod, který spočívá v povaze vykonávané práce nebo činnosti.

„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.“ (Boučková, P. a kol., 2010, s. 237)

Za diskriminaci se nepovažuje ani rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro výkon této činnosti nezbytná. Podmínkou může být i potřebné odborné vzdělání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby, která se uchází o zaměstnání, do důchodu.

Diskriminací není ani rozdílné zacházení za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením. Za diskriminaci nepovažujeme rovněž takové případy, kdy jsou pro rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci dány objektivní důvody. Spočívají v druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nebo jde o důvody, které jsou pro výkon práce nezbytné. Jedná se o přípustné formy rozdílného zacházení, které nepovažujeme

za diskriminaci. Toto rozdílné zacházení je přípustné, když je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

2. 3 Formy diskriminace

V současné době se v teorii právních předpisů setkáváme s různými vymezeními pojmu diskriminace. Antidiskriminační zákon tak rozlišuje: přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci, obtěžování (sexuální obtěžování), pronásledování a pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

2. 3. 1 Přímá diskriminace

„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.“ (antidiskriminační zákon § 2 odst. 3)

Případy, kdy se nejedná o přímou diskriminaci, stanoví zákon. Jedná se zejména o ty případy, kdy rozdílné zacházení je odůvodněno jejím účelem a prostředky. K jeho dosažení jsou přiměřené např. zvláštní ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství, opatření o zákazu některých prací pro ženy a osoby mladistvé apod.

2. 3. 2 Nepřímá diskriminace

„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 (antid. zák.) 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.“ (antidiskriminační zákon § 3 odst. 1)

O nepřímou diskriminaci se nejedná v případě, kdy je rozhodnutí, kritérium nebo praxe odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu několik znaků.

Prvním pravidlem vztahujícím se na všechny bez rozdílu je ustanovení právního předpisu, tedy zákonného nebo podzákonného, kritérium, praxe, užívaná zvyklost, které mohou mít psanou nebo nepsanou formu. Důsledkem uplatnění tohoto pravidla je znevýhodnění určité skupiny. Na první pohled neutrální ustanovení má nepřiměřený dopad na vymezenou skupinu. Dochází k neodůvodněnému znevýhodnění určité skupiny. Prostředky k dosažení legitimního cíle musí však být přiměřené a nezbytné.

„U počátků institutu nepřímé diskriminace stál rozsudek Nejvyššího soudu USA ve věci Griggs v. Duke Power Co z roku 1971. Soud rozhodoval případ, kdy elektrárna na jihu USA vyžadovala po všech uchazečích o zaměstnání ukončené středoškolské vzdělání, tedy i pro pozice, kde toto vzdělání nemohlo mít význam pro práci. Při procesu se neprokázalo, že by úmyslem dotyčné elektrárny bylo vyřadit všechny uchazeče černé pleti, což již po zrušení rasové segregace nebylo dovoleno dělat otevřeně; černoši totiž většinou střední školu absolvovanou neměli. Soud nicméně rozhodl, že pokud kritéria výběru mají rozdílný dopad na etnické menšiny, musí zaměstnavatel prokázat, že tato kritéria jsou odůvodněna povahou zaměstnání. V opačném případě se jedná o diskriminaci bez ohledu na to, že chybí diskriminační úmysl.“ (Čížinský, P. a kol. 2006, s. 14)

2. 3. 3 Obtěžování a sexuální obtěžování

- „(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související v § 2 odst. 3 (antid. zák.)*
- 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 odst. 1, které má sexuální povahu.“*
(antidiskriminační zákon § 4 odst. 1 a 2)

Za obtěžování považujeme nežádoucí chování vyvolané určitým diskriminačním důvodem, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry. Jedná se např. o různé homofobní nebo rasistické vtipy.

Za sexuální obtěžování považujeme takové chování, které má sexuální povahu s cílem snížit důstojnost. Jedná se o dotýkání, poplácávání či vymáhání sexuálního styku. Patří sem

např. vtipy se sexuálním obsahem, sexuálně podbarvené řeči a poznámky nebo posílání emailů s obsahem, který má sexuální podtext.

2. 3. 4 Pronásledování

„Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.“ (antidiskriminační zákon § 4 odst. 3)

Pronásledování chápeme jako následek za to, že se oběť bránila před diskriminací a uplatnila práva podle platného právního předpisu. Oběť tak může být trestána nejen tou osobou, proti které se před diskriminací bránila, ale i jinými osobami. Setkáváme se s tím např. v zaměstnání, kdy se zaměstnanec ozve proti diskriminaci u jednoho zaměstnavatele, a pak ho odmítají zaměstnat i ostatní zaměstnavatelé.

2. 3. 5 Pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci

„Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.“ (antidiskriminační zákon § 4 odst. 4)

Jako příklad nám může posloužit situace v zaměstnání, kdy zaměstnavatel použije svého zaměstnance k diskriminujícímu jednání vůči jinému zaměstnanci. Osobou diskriminující je ta osoba, která tento pokyn vydala, a to i v případě, že ke skutečné diskriminaci nedojde.

„Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“ (antidiskriminační zákon § 4 odst. 5)

Za diskriminaci považujeme v tomto případě už samotný fakt navádění, bez ohledu na to, zda ke skutečné diskriminaci vůbec došlo. Pokud k diskriminaci dojde, považujeme za osobu diskriminující jak navádějícího k diskriminaci, tak i navedeného, přičemž mezi navádějícím a naváděným se nemusí jednat o vztah nadřízenosti a podřízenosti.

„Navádění k diskriminaci se děje někdy v pracovním světě, kdy je v určité oblasti jen několik málo subjektů, které se určitému oboru věnují a které se všechny mezi sebou znají. Pokud např. jeden zaměstnavatel z této branže propustí zaměstnance z určitého diskriminačního důvodu, tak často řekne ostatním, aby tohoto jeho bývalého zaměstnance ani oni do práce nepřijímali. Takto může být v praxi diskriminační efekt proti určité osobě velmi znásobený.“ (Čížinský, P. a kol. 2006, s. 15)

2. 4 Diskriminace dle jednotlivých diskriminačních důvodů

Jednotlivé diskriminační důvody jsou lidské vlastnosti či charakteristiky, které jsou svým významem pro lidský život pevně spjaty s osobou. Nemají přesné teoretické vymezení a mohou se navzájem překrývat nebo splývat. Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu úzce souvisí s diskriminací z důvodu jazyka a národnosti nebo s diskriminací cizinců. Diskriminace z důvodu náboženství zase souvisí s diskriminací z důvodu politického smýšlení či politické příslušnosti. V průběhu historického vývoje se diskriminační důvody a jejich důležitost neustále vyvíjely.

2. 4. 1 Diskriminace z důvodu pohlaví

Diskriminace z důvodu pohlaví se týká převážně znevýhodnění žen, ale takové situace se nevyhýbají ani mužům. V praxi se však častěji setkáváme se znevýhodněním žen. Jsou zranitelnější díky svému specifickému životnímu stylu, spojenému s výchovou dětí a péčí o další členy domácnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví je považováno i porušení práv z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Těhotenství a mateřství, které se dotýká pouze žen, nesmí být důvodem pro nerovné zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání a pracovních podmínkách. Zjednodušeně lze říct, že tam kde jsou děti, tam je živná půda pro soustavné znevýhodňování. O diskriminaci z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích mluvíme i v případě, že je zaměstnanec propuštěn z důvodu plánované či uskutečněné změny pohlaví.

„V pracovněprávní oblasti se ochranné zákonodárství v posledních letech, v souladu s požadavky práva ES, omezuje na ochranu žen spojenou pouze s biologickou odlišností. Příkladem budiž nahrazení vyhlášky Ministerstva zdravotnictví z roku 1997, která zakazovala určité práce a pracovní podmínky všem ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 233).

V pracovněprávních vztazích se setkáváme s diskriminací jedinců jednoho pohlaví, v případě že se ucházejí o druh práce, které obvykle vykonávají jedinci druhého pohlaví. Jde například v případě žen o druh práce zedník, horník, slévač nebo obráběč. V případě mužů je to například profese kosmetička, pedikérka nebo švadlena.

„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ (zákoník práce § 110 odst. 1)

„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“ (zákoník práce § 110 odst. 2)

Diskriminovanému jedinci je nabízena menší odměna, a to buď menší mzda, nebo menší plat než ostatním ve stejné situaci. Diskriminací je i poskytování mimořádných odměn a nenárokových složek mzdy a platu nebo poskytování jiných plnění zaměstnancům.

„Ať již na právním základě čl. 141 SES, ZP 2006 či budoucí úpravy v ADZ 2007, musí české správní orgány a soudy princip rovnosti v odměňování vztáhnout na veškerá plnění, tedy i ta, která nespádají pod mzdu, plat či odměnu z dohody, jako jsou náhrady mzdy, odstupné a odchodné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, plnění věrnostní a stabilizační povahy, podporu bydlení či poskytování služebního automobilu, právo na slevu jízdného, speciální dotace na dovolenou, příspěvky na stravování, kulturu a sport aj. (poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb) a příspěvky do penzijního připojištění.“ (Havelková, B., 2007, s. 54)

2. 4. 2 Diskriminace z důvodů rasy a etnického původu

„Diskriminace na základě rasového a etnického původu je jednou z nejzávažnějších forem diskriminace. Ve vnitrostátním právu jsou její projevy často předmětem postihu trestního práva. V mezinárodním právu má rasová diskriminace dvě specifické skutkové podstaty postihující zločiny podle mezinárodního práva: apartheid, tedy rasovou segregaci, a genocidium. Jde o „podezřelou“ charakteristiku par excellence zejména proto, že rozlišování založené na rasovém a etnickém původu bude založeno téměř bez výjimky na předsudku.“ (Boučková, P., 2009, s. 145)

Diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu je věnována menší pozornost než diskriminaci z důvodu pohlaví. Je to způsobeno nízkou úrovní vzdělanosti a s tím související i nízkou kvalifikací. Jejich odmítání většinovou společností a zejména jejich ztížené postavení na trhu práce jsou předmětem mnoha diskuzí. Příslušnost k etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.

O diskriminaci strukturální hovoříme v případě diskriminace vlastností určitých systémů a postupů, které jsou obtížně dostupné pro určitou znevýhodněnou skupinu jedinců. Například vzdělávací systém se nezajímá o jazykové možnosti Romů. Romové však nejsou jedinou

diskriminovanou menšinou u nás. Postavení rasových menšin z Asie, ke kterým patří hlavně Mongolové, Číňané, Vietnamci nebo národy střední Asie, se ve společnosti i na trhu práce výrazně liší. Většina Čechů považuje Vietnamce především za trhovce, kteří neplatí daně. Problémem bývá i jazyková bariéra.

V případě romského a vietnamského etnika se musíme zamyslet nad pojmem rasa a rasismus. Pojem rasa používáme většinou za účelem odlišení určitých společenských skupin s odkazem na biologickou antropologii. Za rasovou diskriminací můžeme označit úmyslné chování, které směřuje k jednotlivému příslušníkovi diskriminované skupiny s určitým konkrétním obsahem, například upírání určitého zaměstnání. Jedná se o diskriminaci úmyslnou neboli vědomou.

2. 4. 3 Diskriminace z důvodu sexuální orientace

„Diskriminační důvod, který patří v celé řadě právních úprav mezi výslovně nevypočtené součásti kvalifikovaných výčtů. Ač zamlčen, bývá obvykle bez velkého váhání za analogický diskriminační důvod pokládán. Co odlišuje diskriminační důvod sexuální orientace od ostatních, je hlavně extrémní společenský odsudek, který postihuje partnerství osob stejného pohlaví jako zvrácenost.“ (Boučková, P., 2009, s. 149)

O diskriminaci z důvodu sexuální orientace hovoříme v případě homosexuálů, gayů a lesbiček, kteří rovněž patří k diskriminované menšině. Konkrétní případy diskriminace z důvodu sexuální orientace na pracovišti zatím nejsou příliš známy, vzhledem k utajování sexuální orientace, která plyne ze strachu z reakce okolí.

Transsexuálové jsou ve srovnání s homosexuálními jedinci málo početnou specifickou skupinou, zato však značně viditelnou a proto i mnohem více ohroženou diskriminačním chováním. Komplikace může způsobit skutečnost, že pohlavní identita nepatří mezi podmínky, které nesmějí být důvodem k diskriminaci.

Oblast českého školství zaručuje rovná práva všem menšinám, tedy i menšinám z řad sexuálních minorit. Dodržování rovných práv garantuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, který sice nemluví přímo o sexuální orientaci, ale šikana ve školách a školských zařízeních představuje mimořádně závažný problém pro odlišně sexuálně orientované jedince.

2. 4. 4 Diskriminace z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, popřípadě zdravotního postižení

Občané se zdravotním postižením se často stávají menšinou obecně diskriminovanou, která musí čelit mnoha nepříjemným situacím. S problémy se můžou setkat například při přijímání do zaměstnání. Zaměstnavatelé si totiž často neuvědomují, že zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním jsou schopni vykonávat řadu zaměstnání, když jsou jim vytvořeny přiměřené pracovní podmínky.

„Zdravotní postižení je primárně reálnou charakteristikou, ačkoliv důvodem odlišného zacházení se zdravotně postiženými lidmi mohou být pochopitelně i předsudky. Převládajícím nárokem ovšem v případě tohoto diskriminačního důvodu zůstává nárok na rozdílné zacházení vzhledem k odlišnosti situace, kterou zakládá reálná skupinová charakteristika zdravotního postižení.“ (Boučková, P., 2009, s. 148-149)

2. 4. 5 Diskriminace z důvodu věku

Diskriminace z důvodu věku neboli ageismus představuje v České republice větší problém než diskriminace z důvodu různých etnik či pohlaví. Týká se nejen starých lidí, ale i mladých lidí. Nejčastěji diskriminovanou skupinou na trhu práce jsou ženy ve věku 25-35 let, potenciální matky a muži a ženy starší 50 let. Starší člověk ve věku okolo 60 let je pro mnoho zaměstnavatelů už nevykonný a neflexibilní, mladý člověk zase nemá dostatek zkušeností. Ideálním zaměstnancem je třicátník, jehož skutečnou výkonnost dopředu nikdo nezkoumá.

„V souladu s preambulí rámcové směrnice je zákaz diskriminace na základě věku důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Jelikož však rozdílná zacházení v souvislosti s věkem mohou být za určitých okolností oprávněná, je třeba umožnit rozdílné zacházení na základě věku v určitých případech z důvodu oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 83).

Hlavním problémem věkové diskriminace starších lidí je v tom, že stárnutí je považováno za ekonomickou a sociální katastrofu. Starší lidé nemusí být přímo senioři. S věkovou diskriminací se můžeme setkat už s lidmi mezi 40. a 50. rokem života. Tato skupina přitom výrazně přispívá na HDP (hrubý domácí produkt) a tvoří výraznou spotřebitelskou skupinu. Senioři jsou považováni stereotypně jako ekonomický problém, který zatěžuje budoucí generace, nepodílející se na HDP. Na prahu šedesátky se však nyní ocitají ročníky s dosud

největším zastoupením vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří jsou počítačově gramotní, jazykově vybavení a lidé s úsporami. Tohoto faktu si všimli zaměstnavatelé ve vyspělých zemích a dokážou to velmi dobře využít. Intelektuální kapacita, spolehlivost, věrnost firmě a finanční nenáročnost je významnou devizou senioru.

2. 4. 6 Diskriminace z důvodu náboženství

Zákaz diskriminace založený na příslušnosti k určitému náboženství, víře, nebo proto, že je člověk bez vyznání, řeší v obecných antidiskriminačních ustanoveních zákoník práce. V oblasti pracovněprávní je dle těchto ustanovení nepřípustné vyžadovat od zaměstnance informace o jeho příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, pokud bezprostředně nesouvisí s jeho výkonem práce a s příslušným pracovněprávním vztahem.

„Může být v kontextu náboženství někdy dosaženo skutečné rovnosti, či je liberální tolerance tím nejlepším, k čemu se je možné dobrat? Problém spočívá v tom, že každé náboženství je ze své podstaty všeobjímajícím světonázorem, který si činí nárok na vlastní úplnost a výlučnost. Náboženský systém, který by byl připraven uznat rovnocennost jiných náboženských systémů, by se musel vzdát nároku na vlastní světonázorovou výlučnost. Popřel by tak jeden ze základů vlastní věrouky.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 308).

2. 4. 7 Diskriminace z důvodu jazyka a národnosti

Ve výčtu zakázaných rozlišovacích znaků diskriminace chybí kritérium státní příslušnosti, které bývá zařazeno pod skupinu definovanou jako ostatní status. Současná teorie a praxe uznává, že rozdíly na základě tohoto kritéria nepředstavují samy o sobě diskriminaci, ale případný rozdílný přístup k vlastním občanům a k cizím státním příslušníkům by měl mít věcné opodstatnění. Diskriminace z důvodu jazyka a národnosti úzce souvisí s etnickým původem. Právo Evropské unie zaručuje volný pohyb občanům v EU a zakazuje diskriminaci založenou na státní příslušnosti. Požadavek znalosti určitého jazyka je legitimní tam, kde tuto znalost vyžaduje povaha pracovní pozice, což dělá dobrý a profesionální dojem. Komunikativní znalost jazyka je oprávněně vyžadována u profese, kde je nutná častá komunikace. Jsou však i dělnické profese, na nichž lze vystačit s minimální znalostí jazyka.

V rámci českého pracovního práva je zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti v podstatě zakotven jen obecně v zákoníku práce či v zákoně o zaměstnanosti. Přímou účinná

jsou ustanovení nařízení Evropské unie, a tudíž není třeba, respektive je dokonce nežádoucí, je jakkoli implementovat prostřednictvím vnitrostátního právního předpisu. Vnitrostátní právní předpisy by tato pravidla měly respektovat a nebyť s nimi, pokud možno, v rozporu.

2. 4. 8 Diskriminace z důvodu politického smýšlení či politické příslušnosti

O diskriminaci z důvodu politického smýšlení a příslušnosti mluvíme v případech, kdy je jedinec znevýhodněn pro své politické názory. Příslušnost k určité politické straně může sehrát důležitou roli při přijímání do zaměstnání nebo při ztrátě zaměstnání. Vyskytuje se při zaměstnávání občanů ve státní sféře a veřejnoprávních subjektech, ale i v soukromé sféře. Diskriminace tak může mít úzkou souvislost se zneužíváním svého postavení nebo s korupcí.

Se znevýhodněním na základě kulturní příslušnosti se setkávají zejména mladí lidé, a to hlavně kvůli svému výstřednímu oblečení, provokativnímu účesu, nebo celkovému vzhledu (piercing, dredy nebo tetování), který je spojuje s určitými skupinami politické nebo nepolitické povahy.

2. 4. 9 Diskriminace z důvodu sociálního původu či majetku

S příslušníky nejnižších sociálních vrstev, včetně osob bez přístřeší, tedy bezdomovci, pozorujeme horší zacházení, což označujeme jako diskriminaci z důvodu majetku.

„Při rozhodování ve věcech práva na zajištění minimálního standardu soudy vnímají samy sebe často jako „poslední útočiště“ jednotlivce, zejména s ohledem na to, jak těsně je právo na zajištění minimálního standardu spjato s právem člověka na život v důstojnosti. Soudní vymahatelnost minimálního standardu sociálních práv se prosadila nejen tam, kde je taková minimální úroveň socioekonomických práv ústavně zaručena.“ (Boučková, P., 2009, s. 156)

2. 4. 10 Diskriminace z důvodu členství v určitých sdruženích

Existenci odborů a členství zaměstnanců v nich vidí řada zaměstnavatelů velmi nerada. Založení odborové organizace může být signálem, že jsou zaměstnanci v malé či střední firmě nespokojení, ale může to mít pro zaměstnavatele také výhody. Odbory také mohou, jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, zjednodušit komunikaci uvnitř firmy. Odborové organizace o sobě dávají vědět především ve velkých podnicích, kde může být

domluva se zaměstnavatelem obtížnější. Za založení popřípadě členství v odborech někteří zaměstnavatelé své zaměstnance trestají, nebo je dokonce propustí ze zaměstnání.

2. 5 Pozitivní opatření (afirmativní akce)

Pozitivní opatření můžeme charakterizovat jako opatření, kterých účelem je předcházet nevýhodám souvisejícím s určitým diskriminačním důvodem. Někdy se jim nesprávně říká „pozitivní diskriminace“ nebo „obrácená diskriminace“.

„Pozitivní opatření při zajišťování rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání a ve věcech pracovních mohou být zaměřena zejména na: odstranění objektivních překážek, které odrazují od určitého povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, pokud nepůsobí v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované, poskytování odborného vzdělávání a jiných výhod k překonání výše uvedených překážek, ochranu nebo podporu pracovního začlenění pro osoby mladší 25 let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, těhotné ženy a osoby poskytující jinému péči v domácnosti.“ (Fialová, E. a kol., 2007, s. 6)

Důvodů, proč potřebujeme pozitivní opatření, je několik. Patří sem například náprava minulého diskriminačního jednání a odstranění dosavadního znevýhodnění, dosažení reprezentativnosti a zajištění různorodosti především ve školách a na pracovišti. Zajištění stejné příležitosti k uplatnění diskriminovaným příslušníkům menšin, jakou mají ostatní příslušníci většinové populace. Rozsah opatření by měl vést k vyrovnání obou skupin obyvatel.

„Mezi rozhodnutími Ústavního soudu nalezneme také taková, jež se zabývají rovností tzv. pozitivních opatření. Je tomu tak například v rozhodnutí pod zn. PL ÚS 15/02 (stavovští důchodci), ve kterém se Soud, nacházející inspiraci v mezinárodním právu, vyjadřuje k otázce formální rovnosti a rovnosti materiální. K otázce pozitivní diskriminace zde uvádí poněkud sporný názor, že tato bývá ztotožňována s materiální rovností spočívající ve formálně nerovném zacházení, jež má kompenzovat faktickou nerovnost a napomoci tak nastolení skutečné rovnosti.“ (Bobek, M. a kol., 2007, s. 197).

Pozitivní opatření mohou mít celou řadu podob. Mohou být zaměřena na určitou oblast, přičemž nejsou specificky zaměřena na určitou skupinu osob; zisk však přináší především určité skupině. Nebo jsou zaměřena na určitou znevýhodněnou skupinu (vzdělávací programy), či finanční podporu třetím osobám (např. podpora zaměstnavatelům lidí

s postižením) nebo na finanční podporu přímo znevýhodněným (např. příspěvek na školné romským středoškolákům).

V případě dvou uchazečů přibližně stejné kvality může docházet k upřednostnění menšinového kandidáta např. při přijímání do zaměstnání nebo do školy. Hovoříme o formě tzv. měkké preference.

Upřednostnění menšinových kandidátů i v případě, že tito kandidáti jsou horší, než uchazeči z řad většiny hovoříme o formě tzv. tvrdé preference. Nejčastější formou tvrdého druhu pozitivních opatření jsou kvóty. Jedná se o povinné zastoupení určitého počtu zástupců menšiny nebo většiny. Jde třeba o stanovení určitého počtu míst rezervovaných povinně pro uchazeče o studium na střední nebo vysoké škole, kteří jsou příslušníky menšin.

3 Zásada rovného zacházení

Muži se od žen liší nejen celkovým vzhledem, ale i způsobem myšlení a prožívání. Společnost už několik století bojuje za rovnost mužů a žen, která je určitou částí zásady rovnosti a jedním z principů a kritérií základních lidských práv. Naplňování principu rovnosti mužů a žen vyžaduje cílenou osvětu a postupnou změnu v chování s cílem překonat stereotypní nahlížení na muže a ženy. Za nejproblematictější považujeme v praxi oblast nerovných příležitostí mužů a žen získat zaměstnání a dosažení funkčního postupu v zaměstnání, oblast rozdílného odměňování mužů a žen (ženy mají v průměru o 25% nižší příjmy než muži) a oblast diskriminačního jednání uvnitř pracovněprávních vztahů.

„Na opačném spektru oblíbenosti zaměstnavateli zaváděných programů jsou opatření pro rovné odměňování žen a mužů, přestože patří mezi základní právní povinnosti zaměstnavatelů. Na druhé straně jsou rozdíly mezi platy žen a mužů velmi závažným problémem, který čeští zaměstnanci i zaměstnankyně řeší. V oblasti rovného odměňování se mohou nechat soukromé firmy inspirovat veřejnou správou, kde je běžné, že existují popisy pracovních míst a požadované kvalifikace. A právě od toho se odvozuje odměna, nikoli od věku nebo pohlaví. A odměnit lze i dobré pracovní výkony a nasazení, které umožňuje osobní ohodnocení.“ (Sokačová, L. a kol., 2010, s. 13)

Povinností rovného zacházení a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů. Rovné zacházení se ženami a muži, čili genderová rovnost, je předpokladem úspěšnosti každé moderní společnosti. Z toho nám tedy vyplývá, že právem na rovné zacházení se rozumí nebyť diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

Rozdíly v odměňování mužů a žen mají významný dopad na celoživotní výdělků a s tím spojenou výši penzí žen a rovněž zvyšující se riziko chudoby žen ve vyšším věku. Tyto rozdíly jsou rovněž důsledkem dlouhotrvající diskriminace a nerovnosti na trhu práce, kterými jsou postihovány zejména ženy. Průzkum mezd a platů potvrdil značné rozdíly v odměňování mužů a žen. Skutečnost, že ženy vydělávají v průměru méně než muži však ještě nemusí znamenat, že se jedná o diskriminaci. Ženy totiž odpracují na pracovišti menší počet hodin, protože mnohem více času věnují péči o domácnost a rodinu. Tím, že ženy ustupují z profesního života a věnují se rodině, dosahují menší započitatelnou praxi a zastávají méně odpovědnou práci. Při návratu z mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu se ženy setkávají s nemalými problémy. V období, kdy se ženy stávají

matkami, pracují na zkrácené úvazky nebo zůstávají mimo obor. Odpracují méně přesčasových hodin, které jsou placeny o čtvrtinu lépe než plánované hodiny (viz. Tabulka č. 1).

„Zaměstnavatelé mají ale povinnost rovného odměňování, a aby jí mohli dostát, potřebují identifikovat, které práce mají stejnou hodnotu, a tudíž mají být stejně odměňovány. Důležité je zejména, aby při klasifikaci zaměstnání zaměstnavatelé neopomíjeli či nepodhodnocovali některé typicky ženské kvality (například sociální dovednosti) či pracovní podmínky typicky pro ženská povolání (jednotvárnost, soustředění).“ (Havelková, B., 2007, s. 75)

Mluvit v zaměstnání o výši mzdy či platu našich kolegů je často tabu a získat informace z jiných zdrojů není snadné. Takže zjistit, zda je naše odměna adekvátní a není příliš nízká oproti jiné lokalitě, není snadné. Otázkou zůstává, zda může zaměstnanec reálně prokázat, že je diskriminován na mzdě nebo platu, když jejich výši nemůže porovnat s výší mzdy nebo platu kolegy, jelikož jde o "tajný" údaj. Výše příjmu zaměstnance se považuje za osobní údaj a každá mzdová účetní je povinna zachovávat o osobních údajích mlčenlivost. Mzdová účtárna potřebné údaje za účelem srovnání tedy nikomu neposkytne. A ten, kdo je u zaměstnavatele vedením protekčně upřednostňován a za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dostává vyšší odměny, než ostatní, se s výší své mzdy nebo platu kolegům rovněž obvykle nechlubí.

„Z finančního hlediska patří práce ve školství obecně mezi méně atraktivní, i zde však ženy pobírají méně než muži. Platy žen – učitelek jsou na základních a středních školách nižší než platy mužů – učitelů, přičemž tuto skutečnost nelze vysvětlit pouze tím, že muži jsou více zastoupeni na řídicích pozicích.“ (Skálová, H., 2008, s. 9) (viz. Tabulka č. 4)

I když se můžeme setkat s různými účinnými radami, jak se domoci spravedlnosti v oblasti odměňování, náprava nezákonných poměrů v odměňování, a tím i odstranění diskriminace jedněch a protekce druhých, je legální cestou nedosažitelná nebo jen velmi těžko dosažitelná.

3. 1 Rovné příležitosti mužů a žen

Pojem „rovné příležitosti pro muže a ženy“ můžeme vysvětlit jako absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Rovné příležitosti pro muže a ženy si v širším slova smyslu můžeme vysvětlit jako možnost přijímat nebo provádět takové opatření, které poskytuje zvláštní

výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví. Předcházení nebo kompenzace nevýhod v pracovních vztazích anebo dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění mužů a žen tedy znamená možnost přijímání tzv. pozitivního opatření.

„I když je v České republice zaměstnanost žen 57,3%, což téměř dosahuje cíle zvoleného pro rok 2010 v Lisabonské strategii¹, tedy 60 procentní zaměstnanosti žen, jejich postavení na trhu práce je znevýhodněné. Hlavními nedostatky, které přetrvávají a znevýhodňují ženy na českém trhu práce, jsou segregace trhu práce podle sektorů, oborů a pozic, diskriminace, obtížná rezignace na trh práce po rodičovské dovolené a nemožnost skloubit rodinný život s pracovním.“ (Appeltoová, M. a kol., 2010, s. 53)

Princip rovných příležitostí se týká všech oblastí života, a to hlavně oblasti ekonomické, sociální, vzdělávací, kulturní, ale také rodinného života. Rovné příležitosti mužů a žen v praxi tvoří orgány veřejné správy na všech územních úrovních, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty. Podílet se na utváření podmínek pro rovné příležitosti mužů a žen ve všech aspektech veřejného a profesního života je důležitým úkolem naší společnosti. V pracovněprávních vztazích je rámec pro přijímání opatření k vytváření rovných příležitostí stanoven právním předpisem nebo kolektivní smlouvou. K přijímání pozitivních opatření bývá společnost motivována státem, a to poskytováním finančních příspěvků. Vytváření rovných příležitostí je předmětem pravidelného a soustavného monitoringu.

3. 2 Rovné zacházení s muži a ženami

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (Jakubka, J. a kol., 2012, s. 57)

S pojetím rovnost úzce souvisí rovné zacházení, které je posuzováno z hlediska ostatních jedinců, kteří by měli s danými jednotlivci zacházet stejně či rovnocenně tak, aby byla zachována jejich rovnost, tedy poskytovat jim srovnatelné příležitosti a šance. Pojem „rovné zacházení s muži a ženami“ můžeme definovat jako stav, ve kterém neexistuje přímá či

¹ Lisabonská strategie byla odsouhlasena na zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 s cílem pro Evropskou unii stát se nejkonzurenceschopnější světovou ekonomikou s trvale udržitelnými místy a větší sociální soudržností. Proto byly stanoveny celkové cíle zaměstnanosti (70%) a míry zaměstnanosti žen (více než 60%) pro rok 2010. Přesné znění lisabonské strategie a její cíle lze nalézt na stránkách Evropské komise.

nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví. Tato povinnost směřuje především k zaměstnavateli a vztahuje se k oblasti spojené s prováděním pracovní činnosti. V širším slova smyslu zahrnuje i oblast spojenou se samostatnou výdělečnou činností, ale působí i ve vztahu vznikajícím v sociálním zabezpečení. Při porovnání slovního spojení „rovné zacházení“ a „stejně zacházení“ dospějeme k závěru, týkající se biologických a fyzických odlišností obou pohlaví. Tyto odlišnosti zakládají nezbytnost specifické ochrany žen v pracovněprávních vztazích z důvodu těhotenství a mateřství. Z toho tedy plyne, že zaměstnavatelé v zásadě nemohou se zaměstnanci obou pohlaví zacházet stejně, protože jsou vázáni zákonem, který ženám tuto ochranu zajišťuje.

3. 3 Gender

„Pohlavní a genderová identita představuje na individuální úrovni zajištění stability genderového režimu v určité společnosti. Psychologicky se tato kategorie dělí jako nezbytná pro kvalitní psychický život člověka v naší společnosti (vědomí sebe sama, včetně sebe sama jako ženy či muže, je pro organizaci života v naší společnosti důležité). Kulturně-antropologické studie však ukazují, že význam a konkrétní podoba genderové identity může variovat podle toho, jaký je gendrově-pohlavní systém v dané společnosti.“ (Smetáčková, I. a kol., 2005, s. 20)

Pojem gender nám označuje pohlaví ve smyslu kulturně-sociálním, ale ne ve významu biologickém. Poukazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou výsledkem socializace, tedy výchovy v rámci určité kultury. Genderové záležitosti můžeme definovat jako odlišné a vzájemně podmiňující se role, odpovědnosti a příležitosti mužů a žen založené na kulturních a sociálních zvláštěnostech, které se můžou měnit v čase rychleji než biologické rozdíly. Význam a obsah pojmu gender považujeme za komplex vlastností, způsobů chování, vzhledu, zájmů, který je v dané kultuře spojen s obrazem ženy nebo muže. Komplex ženských a mužských vlastností je proměnlivý v souvislosti s kulturními a historickými podmínkami dané kultury, a to jak z hlediska prostorového tak i časového. Ve společnosti je proto všeobecně přijímaný naprosto přirozeně a neměnně. Gender nás v našem životě zcela obklopuje a ovlivňuje tím celou populaci.

3. 4 Mainstreaming

Pojem „mainstreaming“ patří k relativně novým pojmům, pro který v českém jazyce zatím neexistuje vhodný a odpovídající český výraz. Je jedním z neúčinnějších postupů k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Podstatou této metody je takový postup, kterým je do každé veřejné správní činnosti automaticky přidělen požadavek zajišťující vytváření a zachování rovných příležitostí mužů a žen. Nezbytnou součástí této metody je provádění genderové analýzy, která zahrnuje zejména vyhodnocení stavu z hlediska bilance, jestli konečný výsledek prováděné činnosti má nebo bude mít vliv na stav rovných příležitostí mužů a žen. V případě, že má daná činnost dopad na sledovaný cíl, potom metoda mainstreamingu zahrnuje přijetí odpovídajícího opatření. Gender mainstreaming pojímá nerovnosti mezi pohlavími tak, že se prakticky týká všech jedinců a ne pouze znevýhodněné skupiny.

„V rámci mainstreamingu by měla vznikat opatření pro starší lidi programy, které se zabývají potřebami starších lidí (dlouhodobá zdravotní péče, zdravotně-sociální služby) atd.“ (Gregorová, E. a kol., 2007, s. 18)

K mezinárodním organizacím, které aktivně podporují aplikaci metody gender mainstreaming patří např. Rada Evropy, Evropská Unie, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Organizace spojených národů.

4 Právní ochrana před diskriminací

Dne 1. září 2009 nabyl účinnosti zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, první komplexní právní úprava svého druhu u nás. Podle tohoto zákona, který stanovuje jednotlivé formy diskriminace a přináší jistotu do právních vztahů, je možné postupovat v případech, které se datují až po 31. srpnu 2009. Zavádí nový institut zvláštní žaloby jako ochranu před diskriminačním jednáním. Důležité v tomto zákoně je přesné vymezení případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné a nejedná se tedy o diskriminaci.

V případě diskriminace z důvodů vymezených antidiskriminačním zákonem má oběť možnost na diskriminaci reagovat a zákonným způsobem se jí bránit podáním žaloby. K podání žaloby je určen příslušný okresní soud. Odborníci na diskriminaci však považují soudní řešení za krajní způsob z důvodu problematičnosti zdlouhavého soudního řízení (viz. Tabulka č. 3).

Oběti diskriminačního jednání mohou využít i mimosoudní prostředky, jako jsou vyjednávání, mediace nebo stížnost příslušnému státnímu orgánu. Možnost vyjednávání, pokus o dohodu s diskriminujícím, ale i možnost mediace má oběť diskriminačního jednání téměř vždy. Při existenci dlouhodobějšího vztahu mezi diskriminovaným a diskriminujícím je snaha o smírné vyřešení sporu.

Oběti diskriminace mohou podat stížnost k věcně příslušnému státnímu orgánu, který disponuje kontrolní a sankční pravomocí. Důležitou kontrolní institucí v této oblasti jsou inspektoráty práce. Podceňování dopadu diskriminace, ale i nedostatek lidských a finančních zdrojů těchto institucí a chybějící metodické vedení ze strany MPSV je důvodem nízkého zájmu ze strany inspektorátů. Činnost inspektorátu práce a dalších kontrolních orgánů je závislá na situaci, ve které k diskriminačnímu jednání došlo (viz. Tabulka č. 2).

Povinnost zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení vychází z Listiny základních práv a svobod, ale také z mezinárodních smluv, které je náš stát povinen dodržovat. Zásadní jsou dva zákony, a to zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4. 1 Právní úprava v českém právním řádu

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací patří v našem právním řádu k ústavně zaručeným základním lidským právům, přesto mu není zdaleka zaručena efektivní ochrana. Vzhledem k přetrvávajícím stereotypům a nazíráním na roli muže a ženy v naší společnosti existuje mnoho oblastí, kde skutečná rovnost pohlaví je jen vzdáleným cílem.

Česká právní úprava vychází v oblasti rovného zacházení z řady mezinárodních smluv o lidských právech a svobodách a dále především z požadavků práva Evropského společenství. Z nich vyplývá pro Českou republiku povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. V právních předpisech jsou diskriminační důvody vymezeny zejména zákazem diskriminace, vymezením pojmového aparátu, vymezením pozitivních opatření a zakotvením nástroje právní ochrany před diskriminací.

4. 2 Prameny práva

Pojem prameny práva představuje normy, ve kterých je právo obsaženo. Pracovní právo jsou právní normy, které upravují pracovní vztahy. V České republice patří k samostatným právním odvětvím. Má hlavně funkci ochrannou, proto je někdy pracovní právo považováno za součást práva sociálního. Všechna právní odvětví jsou navzájem provázána a propojena řadou vztahů a tvoří tak subsystémy jednoho systému – právního řádu. České pracovní právo je právem kodifikovaným a psaným.

Za nejvýznamnější pramen nejen pracovního práva je České republice považován Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů a Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Základní normativní prameny českého pracovního práva jsou:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

V případě, že je český zákon v rozporu s prameny práva, platí ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní úmluva.

4. 2. 1 Listina základních práv a svobod

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 vyhlásilo Listinu základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky – ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod je vnitrostátní katalog základních (ústavních) práv České republiky, je prvním uceleným ústavním dokumentem, který zakotvil tradiční demokratická práva a svobody.

Listina základních lidských práv a svobod je rozčleněna do šesti hlav a obsahuje celkem 44 na sebe navazujících článků. První hlava garantuje některá obecná práva, druhá hlava obsahuje katalog základních práv a svobod, na ní navazuje hlava třetí upravující práva národnostních a etnických menšin, hlava čtvrtá upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva, hlava pátá se zabývá právem soudním a jinou právní ochranou a hlava šestá obsahuje společná ustanovení.

Znění článku 1 Listiny základních práv a svobod, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech znamená, že nelze vydat žádný právní předpis, který by některé lidi v jejich právech omezoval a určité občany diskriminoval. Ustanovení článku 3 odstavce 1 Listiny základních práv a svobod zaručují základní práva a svobody 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.

4. 2. 2 Zákoník práce

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který nabyl účinnosti od 1. ledna 2007. Upravuje převážnou část českého individuálního pracovního práva. Nejrozsáhlejší část zákona upravuje záležitosti související s pracovním poměrem jako například vznik, změny a skončení pracovního poměru; pracovní smlouva; pracovní kázeň a řád; pracovní doba a doba odpočinku; mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; pracovní podmínky žen a mladistvých; pracovní spory. V dalších částech zákon upravuje mimo jiné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zásadu rovnosti a zákaz diskriminace řeší ustanovení § 16 a 17 zákoníku práce. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se zaměstnanci; je zakázána jakákoliv přímá či nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se však nepovažuje rozdílné zacházení, které vychází z povahy práce (např. pokud je nějaká práce ze zdravotních důvodů určena pouze mužům, nepovažuje se za diskriminaci, že na ni není přijata žena apod.) nebo pokud ze souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek na výkon práce (např. pokud zaměstnavatel vnitřním předpisem omezuje práci příbuzných ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti apod.).

4. 2. 3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Zákon omezuje zneužívání právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a upravuje poskytování tzv. náhradního plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem mají podle ustanovení § 3 zákona o zaměstnanosti státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

V ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti je zakotveno rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání se všemi fyzickými osobami. Zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci a uvádí, že za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování.

Podle ustanovení § 12 tohoto zákona je rovněž zakázáno účastníkům právních vztahů činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. Zaměstnavatel také nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s ustanovením § 4 odst. 3 a 4 tohoto zákona, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

4. 2. 4 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon. Tento zákon byl schválen 23. dubna 2009, platný je od 29. června 2009 a účinný je od 1. září 2009, vyjma části druhé (upravující působnost Veřejného ochránce práv a další detaily týkající se VOP), která je účinná až od 1. prosince 2009. Zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení.

Přijetí každého významného zákona musí vždy předcházet celospolečenská a odborná diskuse a antidiskriminační zákon není výjimkou. Společnost v České republice však přijala antidiskriminační legislativu, aniž by si diskusí o významu rovnosti a potřebě jejího právního uchopení skutečně prošla.

Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.

V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací. Přijetí antidiskriminačního zákona s sebou také přináší povinnost zaměstnavatelů uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy do souladu s novou právní úpravou. Oproti některým původním návrhům nakonec nepatří členství v politických stranách mezi zakázané diskriminační důvody.

Zákon v mnoha svých ustanoveních kopíruje úpravu obsaženou v jiných právních předpisech, například v zákoně o zaměstnanosti či přímo v Listině základních práv a svobod.

4. 3 Mezinárodní úmluvy

Připojením se k mezinárodním úmluvám se jednotlivé státy zavazují k dodržování jejich ustanovení a zaručují tak svým občanům základní lidská práva a svobody. Nad dodržováním povinností v této oblasti byly zřízeny orgány a instituce a rovněž byly vytvořeny kontrolní mechanismy, kterým se státy zavázaly podřídit. Příkladem je štrasburský Evropský soud pro lidská práva, který dbá na dodržování Evropské úmluvy a jejích protokolů.²

4. 3. 1 Organizace spojených národů (OSN)³

OSN je mezinárodní organizace, která vznikla po druhé světové válce jako záruka světového míru, vzájemné spolupráce a bezpečnosti ve světě. Je následnicí Společenství národů založeného po první světové válce na základě mírové konference ve Versailles, kdy u jeho zrodu bylo i tehdejší Československo jako spojenec vítězných států tzv. Dohody. OSN byla založená 26. června 1945 na konferenci v San Francisku po přijetí Charty OSN 50 státy včetně Československa a svoji činnost zahájila 24. října 1945. Česká republika se stala členem OSN začátkem ledna 1993. V současné době má OSN 193 členských států a hlavní sídlo organizace je New York.

² Blíže k jednotlivým mezinárodním dokumentům o lidských právech např. Adamus, V.: *Mezinárodní dokumenty o lidských právech*, 2000. ISBN 80-7201-221-5, nebo Sudre, F.: *Mezinárodní a evropské právo lidských práv*, 1997. ISBN 80-210-1485-7.

³ Blíže k OSN viz. webové stránky www.osn.cz

Valným shromážděním OSN byla 10. prosince⁴ 1948 schválena Všeobecná deklarace lidských práv jako nezávazný dokument obsahující nejznámější katalog lidských práv. Obsahuje i základní sociální práva, včetně práv v pracovněprávních vztazích, a to např. právo na práci bez jakékoliv diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci.

Závazné dokumenty o lidských právech jsou např.:

- Sdělení FMZV č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, ve znění Protokolu č. 3, 5 a 8.
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen přijata Valným shromážděním OSN v roce 1979.
- Vyhláška Ministerstva zahraničí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

4.3.2 Rada Evropy (RE)⁵

Rada Evropy je mezivládní organizace založena 5. května 1949, která v současné době sdružuje 47 členských států. Sídlo, stejně jako její nejznámější instituce Evropský soud pro lidská práva se nachází ve Štrasburku. Členství v této organizaci je otevřené všem evropským státům, které uznávají a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobody pro všechny občany bez rozdílu. Československo vstoupilo do Rady Evropy v roce 1991 a do konce roku 1992 ratifikovalo 22 mezinárodních smluv, sjednaných v rámci Rady Evropy, včetně většiny smluv pro lidská práva.

Jedním z prvních hlavních úspěchů organizace bylo dojednání a uzavření Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod v roce 1950. Tento dokument je právním základem činnosti Evropského soudu pro lidská práva. Zakazuje nucenou práci a prohlašuje svobodu sdružování. Ve svém čl. 14 zajišťuje užívání práv a svobod „*bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnosti nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“

⁴ Tento den je dle OSN vyhlášen Dnem lidských práv.

⁵ Blíže k radě Evropy (RE) viz. webové stránky www.mzv.cz

Rada Evropy je pro tzv. nové země Evropy po Organizaci pro bezpečnost a spolupráci v Evropě dalším mezinárodním fórem, kde se setkávají s jinými zkušenostmi, zásadami a nároky, které nejsou doma běžné.

4. 3. 3 Mezinárodní organizace práce (MOP)⁶

Mezinárodní organizace práce je specializovaná organizace OSN založena 11. dubna 1919 ve Versailles. Usiluje o prosazení sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Organizace má fungovat jako stálé zřízení Společenství národů s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti. Má 177 členů a od 14. prosince 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě.

Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce:

- Úmluva č. 100/1951, o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, článek 1 této směrnice uvádí: *"Princip stejné odměny pro muže a ženy zavedený v článku 119 Římské smlouvy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, jíž se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování."*
- Úmluva č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání.
- Úmluva č. 159/1983, o pracovní rekvalifikaci a zaměstnání osob se zdravotním postižením.

4. 3. 4 Právní úprava Evropské Unie

Evropská unie⁷ je v současnosti největším politicko-ekonomickým uskupením světa. Základními hodnotami Evropské unie jsou lidská práva, demokracie a právní stát. Tyto hodnoty jsou zakotveny v zakládající smlouvě a posíleny přijetím Listiny základních práv. Státy, které mají zájem vstoupit do Evropské unie, ale i státy, které s Evropskou unií uzavřely smlouvu, musí dodržovat základní lidská práva, včetně práva na rovné zacházení.

Evropská unie prosazuje lidská práva ve světě tím, že financuje Evropský nástroj pro demokracii a lidská práva. Zaměřuje se i na oblast boje proti rasismu a diskriminaci zajištěním dodržování politických a občanských práv.

⁶ Blíže k Mezinárodní organizaci práce (ILO) viz. webové stránky www.mzv.cz

⁷ Blíže k Evropské unii (EU) viz. webové stránky www.businessinfo.cz

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část mé bakalářské práce navazuje na teoretickou část zaměřenou na vysvětlení základních pojmů jako je rovnost, diskriminace, čím je diskriminace a kde se v běžném životě můžeme s diskriminací setkat. Jednotlivé případy diskriminace navazují na teoretické poznatky uvedené v první části práce, a to v oblasti zaměstnání, školství, zdravotnictví, v přístupu ke zboží a službám, bydlení nebo veřejné správě.

Vybrala jsem několik případů z praxe, ve kterých došlo k diskriminaci. Z důvodu ochrany údajů je důležité neuvádět jména ani provozovny dotčených osob.

5 Diskriminace v zaměstnání

Zaměstnání je jednou z oblastí lidského života, kde každý dospělý člověk stráví asi jednu třetinu svého života. I proto se asi s diskriminací lidé nejčastěji setkávají v zaměstnání v různých podobách, a to například při přijímání do zaměstnání, propouštění ze zaměstnání, kariérním postupu, přidělování práce, odměňování či různých typech obtěžování.

5.1 Diskriminace při přijímání do zaměstnání

Přijímání do zaměstnání je jednou z nejčastějších diskriminačních situací. Když uchazeč o zaměstnání vykazuje určitý diskriminační znak, dochází k jeho vyřazení z možnosti získat nabízené pracovní místo. Diskriminačním znakem může být v tomto případě např. to, že uchazečem je žena, Rom nebo osoba starší 50 let. Diskriminující osobou se tak stává sám zaměstnavatel nebo pracovníci, kteří jsou u zaměstnavatele pověřeni personalistikou a náborem nových zaměstnanců popřípadě personální agentura. Samotná diskriminace se odlišuje v tom, o jaké pracovní místo se jedná. Jestliže jde např. o místo prodavače v supermarketu, má o místo zájem velké množství i nekvalifikovaných uchazečů, kteří přijmou jakoukoli práci. V případě, že se jedná o odbornou profesi, bývá výběr uchazečů užší a pracovních příležitostí méně.

Příklad 1:

Pan V. (52 let) se ucházel v konkurzu o post ředitele odboru ve státní instituci. Nakonec vybrán nebyl, a to i přesto, že měl lepší kvalifikační předpoklady (vzdělání, praxe a znalost cizích jazyků) než dvaatřicetiletý pracovník, který konkurz vyhrál. Při informování

o výsledku konkurzu mu bylo naznačeno, že hlavním důvodem jeho nepřijetí je skutečnost, že úřad „omlazuje“ svou řídicí složku. Údajně se ve starších zápisech z porad vedení, vyskytuje doporučení přijímat na vedoucí posty mladší zaměstnance.

Zdroj: <http://www.zamestnanost.poradna-prava.cz>

Příklad 2:

Paní P. se uchází na základě nabídky zaměstnání zveřejněné úřadem práce o práci ve firmě zajišťující mezinárodní nákladní dopravu. Má několikaletou zkušenost s řízením kamionu. Firma ji odmítá přijmout jednak z důvodu, že by „žena v kolektivu mužů nedělala nic dobrého“, a jednak proto, že by údajně nezvládala fyzicky náročnou práci spojenou s údržbou kamionu.

Zdroj: <http://www.zamestnanost.poradna-prava.cz>

Příklad 3:

Pan T., který žil v registrovaném partnerství, se z důvodu lepšího finančního ohodnocení rozhodl ucházet o práci maséra ve firmě provozující fitcentrum. Obdobnou práci již vykonával v několika předchozích firmách, kde byli s jeho prací velmi spokojeni. Personalista firmy v rámci přijímacího pohovoru zjistil, že pan T. žije v registrovaném partnerství, a následně panu T. sdělil, že ho z důvodu, že je gay, přijmout nemůže, protože by přišli o rozsáhlou klientelu.

Zdroj: <http://www.zamestnanost.poradna-prava.cz>

Příklad 4:

Paní E. byla vedena v evidenci úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Úřad práce jí našel práci pomocné kuchařky ve veřejné jídelně a poslal ji osobně kontaktovat zaměstnavatele. Zaměstnavatel paní E. odmítl přijmout a na doporučenku úřadu práce napsal, že nemůže vykonávat práci v kuchyni pro svůj romský původ, což odůvodnil obavou ze ztráty zákazníků.

Zdroj: <http://www.zamestnanost.poradna-prava.cz>

5. 2 Diskriminace v přístupu k funkčnímu postupu

K diskriminaci dochází často při obsazování zaměstnanců na vedoucí pozici. Kariérní postup však bývá spojen s větší náročností na danou pozici a zároveň lepším finančním

ohodnocením. Jsou situace, kdy všichni uchazeči o místo či funkci splňují veškerá předem stanovená kritéria ve srovnatelné míře a kvalitě. Vzhledem k tomu, že odměňování zaměstnanců je vázáno na zařazení dané pracovní pozice v organizační struktuře zaměstnavatele, je diskriminace při rozhodování o kariérním postupu navzájem propojena s diskriminací při odměňování.

Příklad 5:

Stěžovatelka pracovala dlouhá léta na různých pozicích ve vrcholovém managementu společnosti, měla vysokoškolské vzdělání ekonomického zaměření a odborné zkušenosti s finančním řízením. Společnost podnikající v oblasti obchodu telekomunikačními technologiemi, vyhlásila výběrové řízení na pozici finančního ředitele, do kterého se také přihlásila. Splnila podmínky prvního kola výběrového řízení, uspěla v něm, ale nebyla posléze zaměstnavatelem vybrána a tento vyhlásil druhé kolo výběrového řízení. Z možné účasti v druhém výběrovém řízení byla vyloučena, přestože nebyla v prvním výběrovém řízení vyhodnocena jako uchazečka nespĺňující stanovené podmínky. Ve srovnání s jinými uchazeči byla znevýhodněna v přístupu k práci na konkrétní pozici. Stěžovatelka tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví.

Zdroj: Práce a mzda 2010/2

5. 3 Diskriminace pro nepřiměřené požadavky na uchazeče

Vyžadování informací nebo dokladů od zaměstnance při přijímání do zaměstnání, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem, je považováno za diskriminaci. K těmto informacím a dokladům patří například: těhotenství, rodinné a majetkové poměry, sexuální orientace, původ, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnost.

Diskriminačním požadavkem je např. požadování výpisu z Rejstříku trestů. U některých pracovních pozic je tento požadavek oprávněný např. zaměstnanec peněžního ústavu nebo prodavač s hmotnou odpovědností. Nesmí však být požadován po zaměstnancích, kteří vykonávají např. výkopové práce.

Příklad 6:

Stěžovatel byl zaměstnán v jedné nevýdělečné organizaci, která spravuje ubytovací zařízení pro bezdomovce jako recepční. Někteří jeho kolegové jsou bývalými klienty zařízení a postupně se vypracovali až na řadové zaměstnance. Zaměstnavatel však odmítá přijmout ty z nich, kteří nemají čistý trestní rejstřík, ačkoli je to mezi bezdomovci častý jev a jejich zaměstnání by bylo nejen pro ně prospěšné.

Zdroj: vlastní poznatek autorky

5. 4 Diskriminace pro jiné pracovní podmínky

Zaměstnavatel nesmí uplatňovat různé pracovní podmínky pro muže a pro ženy. Právo a stejné pracovní podmínky se uplatňují bez ohledu na pracovní podmínky stanoveny v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách či vnitřních směrnicích zaměstnavatelů. K diskriminaci zaměstnanců ze strany zaměstnavatele dochází i při mnoha jiných rozhodnutích, které ve své podstatě vyplývají z postavení zaměstnavatele. Může se např. jednat o rozhodnutí přijmout zaměstnance do pracovního poměru nebo jenom uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. U pracovní smlouvy je rozdíl v tom, zda je uzavřena na dobu určitou či neurčitou. U dohody se setkáváme s dohodou o provedení práce a s dohodou o pracovní činnosti. S problémem se můžeme setkat v oblasti pracovní doby, kterou rozvrhuje zaměstnavatel. Dovolenu rovněž určuje zaměstnavatel a je jenom na něm, jak vyjde vstříc zaměstnancům při tvorbě plánu dovolených. Obdobou je i rozhodování zaměstnavatele při propouštění zaměstnanců, a to jak v případě hromadného propouštění nebo propouštění jednotlivců. Vždy se jedná o velký zásah do života jedince.

Příklad 7:

Ve společnosti stěžovatele, jsou dvě haly, v nichž je vykonávána pracovní činnost. Přičemž v jedné hale je nainstalován moderní systém na čištění strojních zařízení, který umožňuje mnohem rychlejší a efektivnější údržbu strojů. Ve druhé hale takové zařízení chybí a údržbu zařízení musí vykonávat ručně zaměstnanci, což je časově náročnější a méně efektivní. To má dopad na správnost fungování a chodu strojů. Přitom však je pro obě haly stanoven stejně dlouhý časový interval pro čištění zařízení. S ohledem na nižší účinnost ručního čištění, dosahují zaměstnanci první haly nižších pracovních výkonů, neboť při nesprávném čištění dochází k větší poruchovosti zařízení.

Zdroj: <http://www./pracovnipravo.iure.org>

5. 5 Obtěžování na pracovišti, mobbing – zneužívání nadřízeného postavení

Zaměstnání je jednou z oblastí, kde se můžeme setkat s obtěžováním, a to jak ze strany svého nadřízeného, ze strany svého kolegy nebo ze strany podřízeného. Napadání neboli mobbing na pracovišti směřuje většinou proti neoblíbenému členu kolektivu, který se stává terčem útoků, pomluv, ponižování, napadání nebo osočování. Může to zajít až tak daleko, že s ním nikdo netroufá promluvit nebo sednout ke stejnému stolu v jídelně. Výsledkem může být ukončení pracovního poměru. V případě, že se rozhodne vydržet za těchto podmínek, může skončit jako pacient na psychiatrické klinice.

Mobbing na pracovišti a jeho obdoby představují velmi problematickou záležitost, která postiženému může způsobit velmi vážné potíže. Vzhledem k tomu, že povinností zaměstnavatele je zajistit příznivé pracovní prostředí a zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, je za mobbing na pracovišti zodpovědný právě zaměstnavatel.

Jedinec, který se stane terčem mobbingu má jen velmi malou šanci problém vyřešit sám a přitom zůstat na pracovišti. Ochranné mechanismy zaměstnanců zakotvené v legislativě jsou však zcela neúčinné a v případě velkých zdravotních potíží zaměstnanců se může spustit lavina následných problémů mnohdy s nedozírnými následky.

Příklad 8:

Stěžovatelka je vychovatelkou střeškolského domova mládeže na Praze 9. Od počátku svého zaměstnání pocíovala na pracovišti nepřátelskou atmosféru vůči své osobě. Negativní postoj nadřízené postupně převzaly i další kolegyně. S nástupem nové ředitelky se situace ještě zhoršila. Jednala se stěžovatelkou ponižujícím způsobem, stávala se terčem útoků a veřejného znevažování na téměř každé poradě. Dostala i několik smyšlených napomenutí s postupným odebráním osobního příplatku a nakonec celá situace vyústila dne 22. 10. 2010, kdy obdržela výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. I přesto se rozhodla v zaměstnání zůstat vzhledem ke svému věku, neboť by již těžko sháněla jinou práci.

Zdroj: <http://www.pracovnipravo.iure.org>

5. 6 Diskriminace při odměňování zaměstnanců

Jednou z dalších a velmi častých diskriminačních situací je odměňování zaměstnanců. Zásada spravedlivého odměňování patří k základním zásadám pracovního práva.

Při posuzování, zda se jedná o stejnou práci, respektive práci stejné hodnoty, je nutné vzít v úvahu celou řadu kritérií. Svou roli hraje především složitost a namáhavost práce, míra odpovědnosti, pracovní podmínky, ale i pracovní výkonnost a výsledky práce, stejně jako odborné a pracovní zkušenosti čili praxe.

Příklad 9:

Pan X a paní Y pracovali u železničního přepravce v osobní přepravě na pozici průvodčích. Paní Y k této společnosti nastoupila v roce 2003, pan X v roce 2005, oba měli uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, přičemž paní Y pobírala hrubou mzdu ve výši 15.000,- Kč měsíčně a pan X pobíral hrubou mzdu ve výši 18.000,- Kč měsíčně. Paní Y se dozvěděla o rozdílu a požadovala dorovnání. Zaměstnavatel jí sdělil, že v roce, kdy nastupovala do pracovního poměru, měl přislíbeny nižší státní dotace na osobní přepravu, naproti tomu v roce 2005 došlo k navýšení dotací i zvětšení objemu přepravovaných cestujících, což mělo za následek snížení ztráty dopravce, a proto mohl pana X zaměstnat za výhodnějších podmínek. Paní Y se podivila, proč se takové navýšení dotace neprojevovalo rovněž na jejích výplatních páskách z roku 2005. Požadovala okamžité uhrazení škody, které jí v důsledku diskriminace vzniklo, za celé období, kdy byla platově diskriminována.

Zdroj: <http://www.poradna-prava.cz>

Příklad 10:

Paní A a pan B pracovali v restauraci specializované na francouzskou kuchyni. Paní A byla v restauraci zaměstnána jako servírka, pan B jako provozní pracovník. Náplň práce paní A bylo organizování prací a obsluhy na svěřeném úseku a vysoce specializované činnosti při obsluze hostů, spojené se složitým servírováním. Náplň práce pana B byla tvořena stanovováním technologických postupů a kalkulace cen při výrobě jídel včetně kontroly jejich dodržování, sestavování jídelních lístků při dodržování správné gastronomické skladby a dohled nad zásobami. Paní A pobírala hrubou měsíční mzdu ve výši 20.000,- Kč, pan B pobíral hrubou měsíční mzdu ve výši 35.000,- Kč. Paní A byla s tímto způsobem odměňování nespokojena a domáhala se dorovnání své mzdy na úroveň pana B, neboť ačkoliv nemají stejnou náplň práce, jedná se v obou případech o práci vyžadující srovnatelnou kvalifikaci, dovednosti a odpovědnost, která je vykonávána ve stejných pracovních podmínkách, přičemž fyzická a psychická pracovní zátěž paní A daleko převyšuje úroveň, jíž je vystaven pan B.

Zdroj: <http://www.poradna-prava.cz>

6 Diskriminace ve školství

Jednou z oblastí, kde pravděpodobně dochází k nejzávažnější diskriminaci, je české školství. Vzdělávání jednotlivce začíná hned po narození a pokračuje v průběhu celého jeho života. Rovný přístup ke vzdělání je jednou ze základních zásad uvedených ve školském zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Pro zachování rovného přístupu všech ke vzdělání je důležité věnovat zvláštní péči dětem se sociálním znevýhodněním. Patří sem i děti z romských rodin. Přeřazení dítěte do speciální školy lze pouze se souhlasem jeho zákonného zástupce. Česká republika byla kritizována z důvodu začleňování znevýhodněných dětí do systému zvláštních škol popřípadě speciálních tříd. Do zvláštních škol byly posílány i děti, které tam nepatřily. Skupina Romů se proto obrátila na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku, který dal skupině osmnácti někdejších romských žáků za pravdu. Evropský soud dne 14. listopadu 2007 rozsudkem potvrdil, že Česká republika diskriminovala romské žáky ve vzdělání zařazením do zvláštních škol. Absolvováním tohoto typu školního vzdělávání měly děti výrazně menší možnosti do života než absolvováním běžného typu vzdělávání.

S diskriminací ve školství se setkávají žáci a studenti ze strany pedagogů při výuce, zkoušení nebo při známkování. Každý pedagog by měl mít na všechny žáky stejné požadavky, co se týče zvládnutí učiva. Zesměšňování ani jiné předsudky do školy nepatří. Za diskriminaci ve školství lze považovat i nečinnost například v případě šikany. Pokud pedagog dbá na to, aby nedocházelo k šikaně u „bílých“ dětí, zatímco u romských dětí to přehlíží a nechává je, aby si ubližovaly navzájem, nebo aby jim bylo ubližováno, není to v pořádku.

Příklad č. 11:

Syn paní L.K. je zdravotně postižený a pohybuje se pouze na vozíku. Jinak je však zcela přiměřeně svému věku mentálně vyspělý, proto plní od 1. 9. 2006 povinnou školní docházku v běžné třídě. Od ledna 2007 si začal stěžovat na to, že se mu někteří spolužáci pro jeho postižení posmívají, přičemž nešlo pouze o spolužáky z jeho třídy, ale i některé starší žáky. Situace se postupně zhoršovala, docházelo i k fyzickému napadání (házení houbou a křídou). Situaci se paní L.K. snažila řešit s třídní učitelkou, ta si však prý ničeho nevšimla. Přitom podle synových slov mělo k některým, případům jeho šikany dojít i na chodbě v době, kdy je zde zajišťován dozor právě třídní učitelkou. Paní L.K. musela se synem opakovaně navštívit

psychologickou poradnu, neboť se začal návštěvy školy velice obávat, začal ji odmítat apod., zároveň začal mít potíže se spaním aj. Dne 20. 2. 2007 paní L.K. po několika neúspěšných návštěvách třídní učitelky navštívila ředitele školy, který jí však sdělil, že nevidí důvod pro zásah, že o stížnostech byl již třídní učitelkou informován s tím, že ona za synovy spolužáky může dát ruku do ohně. Paní L.K. řekl do očí, že je notorická stěžovatelka, že tato škola je školou s nejlepšími výsledky na okrese, takže nemá proč si stěžovat, a pokud se jí nezdají vhodné vzdělávací postupy, může klidně syna přihlásit do jiné školy. Uvedená škola je však spádovou školou, návštěva jiného školského zařízení by z důvodu synova postižení i z důvodu horší hmotné situace rodiny byla spojena s velikými obtížemi.

Zdroj: <http://www.kapezet.cz>

7 Diskriminace ve službách

Diskriminace ve službách není v našem právním řádu výslovně definována. Můžeme však říct, že je to takové jednání, kdy je jedinec nebo skupina vystavena odlišnému, popřípadě méně příznivému zacházení oproti jiným osobám ve srovnatelné situaci. Toto odlišné zacházení však lze objektivně ospravedlnit sledováním určitého legitimního cíle, přičemž prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné. Stává se, že diskriminované osobě je odepřena určitá služba. Dochází tak k diferenciaci mezi osobami, kterým služba poskytnuta je, a těmi, kterým poskytnuta není. Diskriminovanou osobu například nepustí do restaurace a to pro určité vlastnosti, které jsou pro ni charakteristické. Zároveň jí dají na vědomí, že jsou kategorie osob, které do restaurace budou vpuštěny, ale ona do této kategorie nepatří. Tímto dochází k označení diskriminované osoby na osobu „nižší kategorie“.

Příklad 12:

Obsluha ostravského zábavného podniku odmítla obsloužit trojici Romů. Za jednání svého personálu se musí provozovatel tohoto baru každému z neobsloužených návštěvníků písemně omluvit. Romové podali na provozovatele baru žalobu na ochranu osobnosti. Podle nich byla uražena jejich lidská důstojnost a cítili se diskriminováni. Původně vyměřil Krajský soud v Ostravě kromě omluvy odškodné ve výši padesát tisíc korun pro každého. Proti tomu se však provozovatel baru odvolal, případem se tak zabýval vrchní soud. Zábavní podnik v Ostravě navštívili Romové se svými známými před šesti lety. Personál je odmítl obsloužit s tím, že nevlastní klubové karty, bez kterých není vstup do baru povolen. Po jejich odchodu však do baru bez potíží přišli jejich známí, kteří nejsou Romové, a žádné klubové karty neměli. Existenci klubových karet u návštěvníků baru nezjistili ani přivolání policisté.

Zdroj: <http://www.poradna-prava.cz>

8 Shrnutí kazuistik

Uvedené příklady z praxe jsou důkazem toho, že diskriminace je velmi citlivým tématem. Někdy je ovšem obtížné rozpoznat zda se jedná o diskriminaci či nikoli. Důležité je znát svá práva a nebát se je prosadit.

V prvním případě se jedná o diskriminaci z důvodu věku. Postup zaměstnavatele by nebylo možno považovat za diskriminační pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel prokázal, že existoval jiný ospravedlnitelný důvod, proč přijal méně kvalifikovaného zaměstnance na post vedoucího odboru, a že důvodem odmítnutí pana V. nebyl jeho věk.

Ve druhém případě se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví. Jednání zaměstnavatele by nebylo možno považovat za diskriminační pouze v případě, kdyby prokázal, že pohlaví je jediným rozhodujícím požadavkem na řádný výkon profese řidiče kamionu, nicméně není možné kandidátku odmítnout pouze proto, že se jedná o mužský kolektiv nebo o fyzicky náročnou práci.

Ve třetím případě bylo popisované jednání zaměstnavatele diskriminační, neboť sexuální orientace nemá vliv na řádný výkon pozice maséra.

Ve čtvrtém případě se rovněž jednalo o diskriminaci, neboť rasa či etnický původ nemají žádný vliv na řádný výkon práce pomocné kuchařky. Důvodem odmítnutí uchazečky nemohou být obavy ze ztráty zákazníků.

V pátém případě byla stěžovatelka ve srovnání s jinými uchazeči znevýhodněna tím, že byla vyloučena z účasti ve druhém výběrovém řízení, aniž by byla označena za nevhodného kandidáta. Rozhodnutí zaměstnavatele v původním výběrovém řízení mohlo být tedy pouze zdánlivě neutrální a mohlo zakrývat diskriminaci původních uchazečů. Výběrové řízení bylo organizováno z iniciativy zaměstnavatele nikoli povinně ze zákona, proto by zaměstnavatelé měli být připraveni na případnou povinnost nést důkazní břemeno i v jiných případech než jsou výběrová řízení.

V šestém případě se jedná o problematický požadavek, a to doložení bezúhonnosti výpisem z rejstříku trestů. Zaměstnavatel však musí respektovat zásady pracovního práva, včetně rovného zacházení a zákazu diskriminace. Vyžadování čistého výpisu z rejstříku trestů i pro nekvalifikované manuální práce je neadekvátní a negativně dopadá na odsouzené osoby, které se po výkonu trestu snaží získat zaměstnání. Významně tak stěžuje proces resocializace a prevenci recidivy. I když se jednání zaměstnavatele může jevit na první pohled jako nespravedlivé, čistý trestní rejstřík není zákonným diskriminačním důvodem. Požadování

výpisu v neopodstatněných případech může být i porušením zákona o ochraně osobních údajů a může být sankcionováno Úřadem pro ochranu osobních údajů.

V sedmém případě zaměstnavatel nevytvořil pro všechny zaměstnance stejné pracovní podmínky. Zaměstnanci se nenacházejí ve srovnatelné situaci a jejich pracovní výkon je ovlivněn účinností daného výrobního zařízení.

V osmém případě se stěžovatelka setkala na pracovišti se soustavnými útoky vůči své osobě. Zákoník práce a antidiskriminační zákon ukládá zaměstnavateli povinnost nedopustit takového chování na pracovišti. Zaměstnavatel má zajišťovat pracovní prostředí založené na rovném zacházení a jakákoliv diskriminace, obtěžování či pronásledování by na pracovišti mělo být okamžitě vymýceno.

Devátý případ je příkladem diskriminace na úseku rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Vzhledem k tomu, že došlo k porušení zásady rovného odměňování, měla by paní Y podat žalobu. Má právo na dodržování zásady rovného zacházení.

V desátém případě se u zaměstnanců nejedná o stejnou práci a vzhledem k odlišné pracovní náplni lze vyloučit, že by se mohlo jednat o práci stejné hodnoty.

Jedenáctý případ poukazuje na diskriminaci ve školství, která se týká dostupnosti škol a školských zařízení pro vozíčkáře bezbariérovým přístupem. Škola v tomto případě nepostupovala správně, když odmítla podnět řešit, zvláště v situaci, kdy bylo možné označit viníky, stejně jako závažnost věci podle závěrů psychologického vyšetření.

Ve dvanáctém případě se jedná se názorný příklad přímé diskriminace na základě rasového původu. Pokud by však obsluha baru Romům odmítla pouze v přístupu do restaurace, mohly zde existovat objektivní důvody, např. akce pro uzavřenou společnost, které nezakládají diskriminaci.

Uvedené kazuistiky nám demonstrují, ve kterých oblastech k diskriminaci dochází. Někdy se setkáváme i se sporností v otázkách diskriminace a ne vždy je snadné se správně zorientovat. Oběť diskriminace musí často sama dokazovat, že se stala objektem protiprávního jednání. V případě porušení zákona má však následovat sankce ve formě finančního postihu.

9 Informace z průzkumu společnosti STEM TRENDY 4/2011

K problematice diskriminace, kterou se zabývám ve své bakalářské práci, jsem požádala o informace středisko empirických výzkumů STEM. Společnost mi poskytla údaje z průzkumu, který uskutečnila ve dnech 31. března až 8. dubna 2011 u 1286 respondentů v oblasti diskriminace v zaměstnání u nás.

Níže uvedené výsledky pocházejí z výzkumu STEM provedeného na reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let. Respondenti byli vybíráni metodou kvótního výběru.

Dle tohoto výzkumu je pro dvě třetiny populace (66 %) diskriminace u nás velkým problémem, loni tento názor sdílelo jen 47 %. Rovněž se od loňska výrazně zvýšil podíl občanů, podle nichž u nás diskriminace v posledních letech přibývá (z 29 % na 41 %). Za nejzávažnější typ diskriminace lidé zdaleka nejčastěji považují znevýhodňování podle věku (47%).

V dubnovém šetření se společnost STEM zaměřila mimo jiné na problematiku diskriminace v naší společnosti. Veřejnost posuzovala, jak velký problém diskriminace u nás je, jak vidí její vývoj v posledních 10 letech a který typ diskriminace je v naší společnosti nejzávažnější. Z výsledků výzkumu vyplývá, že většina (dvě třetiny – 66 %) veřejnosti považuje diskriminaci v naší zemi za poměrně velký nebo zcela zásadní problém. Jedna třetina (34 %) naproti tomu diskriminaci označuje za poměrně malý nebo zcela okrajový problém naší společnosti (viz. graf č. 1).

Stejnou otázku položila společnost STEM respondentům už v dubnu roku 2003 a poté v předloňském a loňském roce. Tehdy nezaznamenala výrazné změny v názorech, naznačoval se jen mírně příznivý trend – pozvolný nárůst odpovědí, že diskriminace je jen malý či okrajový problém. Jak však ukazuje graf, od loňska se výrazně zvýšil podíl mínění, že diskriminace v naší zemi je zásadní nebo alespoň poměrně velký problém (viz. graf č. 2).

Problematiku záměrného znevýhodňování některých skupin obyvatel posuzují trochu citlivěji ženy a lidé ve věku 45-59 let (v obou případech 70 % odpovědí „zcela zásadní“ nebo „poměrně velký problém“). Vzdělání nehraje roli. Významné rozdíly se ukazují v závislosti na stranických preferencích a majetkovém zajištění domácností respondentů. To, že je diskriminace u nás problém, cítí častěji příznivci levicově orientovaných stran, konkrétně tři čtvrtiny stoupců KSČM (75 %) a jen o málo méně příznivců ČSSD (71 %) a také většina osob hůře majetkově zajištěných (78 %). Mezi stoupci ODS a TOP 09 a mezi lidmi

průměrně nebo dobře majetkově zajištěnými je rozšířenější názor, že diskriminace u nás nepředstavuje velký problém, i když ani v těchto skupinách nepřevažuje.

STEM se zabývala i otázkou, zda je patrný nějaký vývoj v oblasti záměrného znevýhodňování určitých skupin osob v posledních 10 letech. Z průzkumu vyplynulo, že bezmála polovina lidí říká o nynější situaci ve srovnání s dobou před deseti lety, že se nezměnila. Dvanáct procent má však pocit, že diskriminace ubylo, zatímco mnohem více (41 %) lidí naopak říká, že diskriminace v naší zemi za posledních 10 let přibývá (viz. graf č. 3).

Dle společnosti STEM se odpovědi respondentů na stejnou otázku v roce 2003 se od těch dnešních podstatně nelišily. Poněkud jinak ovšem viděli vývoj diskriminace občané v posledních dvou letech, kdy byly více než dnes rozšířeny názory, že případů diskriminace ubývá, a naopak zřetelně méně často si lidé mysleli, že diskriminace přibývá. Ještě před rokem naznačovaný příznivý vývoj tak prodělal zásadní zvrát (viz. graf č. 4).

Společnost STEM položila svým respondentům i otázku, podle kterých skupin u nás diskriminace v poslední době přibývá. Průzkum ukázal, že spíše podle žen (44 % těchto odpovědí), lidí 45-59letých (48 %), občanů se vzděláním bez maturity (46 %), lidí žijících v domácnostech s horším materiálním zajištěním (51 %). Z hlediska stranických preferencí podle přívrženců levicových stran – KSČM (51 %) a ČSSD (48 %).

Na vývoj diskriminace v naší zemi nahlížejí rozdílně lidé podle toho, zda považují záměrné znevýhodňování za problém či ne. Ti, kteří diskriminaci v naší zemi považují za zásadní nebo velký problém, nejčastěji zastávají názor, že diskriminace přibývá (54 %) nebo že je na zhruba stejné úrovni (40 %). Lidé, kteří zastávají názor, že znevýhodňování určitých skupin je malý nebo zcela okrajový problém, jednoznačně nejčastěji volí odpověď, že diskriminace je na zhruba stejné úrovni jako před 10 lety (61 %).

Za nejzávažnější typ diskriminace v naší společnosti považují občané nejčastěji znevýhodňování podle věku. Vybrala ho téměř polovina respondentů. Na druhém místě je diskriminace podle zdravotního stavu či postižení, dále podle rasy a národnosti a podle pohlaví. Nejméně často je za nejzávažnější považována diskriminace podle výše majetku a podle sociálního původu (ovšem kdybychom odpovědi týkající se obou těchto typů sociálně – ekonomické diskriminace sečetli, její závažnost by byla podobná jako u diskriminace podle pohlaví) (viz. graf č. 5).

Rozdíly v tom, na jaký typ diskriminace kladou větší důraz jednotlivé skupiny obyvatel, jsou vesměs logické:

- diskriminaci podle věku častěji za nejzávažnější považují lidé ve věku 45-59 let (59 %), příp. od 60 let výše (54 %),
- diskriminaci podle zdravotního stavu akcentují mladí do 29 let (27 %) a studenti (30 %), v zásadě na úkor vnímání znevýhodňování podle věku,
- diskriminaci podle pohlaví častěji uvádějí ženy (12 % - ovšem ani zdaleka to neznamená, že by u nich tento typ diskriminace dominoval).

Zajímavé je ale zjištění, že žádná ze sledovaných skupin obyvatelstva významně častěji neuvádí jako nejzávažnější diskriminaci podle majetku nebo původu, a to ani lidé špatně materiálně zajištění, ani stoupenci levicových stran. U těchto skupin výzkum zjistil spíše nadprůměrný důraz na znevýhodňování podle věku, což souvisí s jejich věkovým profilem.

Velká většina (85 %) občanů České republiky si myslí, že v zaměstnání u nás dochází k diskriminaci některých skupin lidí. Je to nejvíce od roku 2004, kdy společnost STEM začala tuto věc sledovat. Nejčastěji se podle respondentů průzkumu vyskytuje diskriminace určitých věkových skupin osob, lidí se zhoršeným zdravotním stavem či postižením a matek nebo těhotných žen.

STEM sleduje názory lidí na pracovní diskriminaci od roku 2004. V současnosti se pět Čechů ze šesti (85 %) domnívá, že k diskriminaci některých skupin lidí v zaměstnání u nás dochází. Skoro třetina občanů (31 %) je o tom přesvědčena pevně, naopak jen mizivý podíl lidí diskriminaci v zaměstnání rozhodně popírá (viz. graf č. 6).

Diskriminaci na pracovišti vnímají dosti podobně lidé různého věku, vzdělání a politické orientace. Neliší se zásadně ani názory zaměstnanců a podnikatelů či živnostníků. Určité rozdíly jsou mezi názory mužů a žen a lidí s různým materiálním zajištěním domácností. Intenzivněji diskriminaci vnímají lidé špatně materiálně zajištění a ženy (častěji než muži volí variantu odpovědi „určitě ano“) (viz. graf č. 7).

Časová řada od roku 2004 ukazuje, že existenci nějakého druhu diskriminace v zaměstnání u nás připouštěly vždy nejméně tři čtvrtiny dospělých lidí a nejméně čtvrtina dospělé populace byla o tom přesvědčena zcela rozhodně. Faktem však je, že současný podíl 85 % respondentů, kteří uvedli, že se diskriminace u nás v zaměstnaneckých vztazích vyskytuje, je od roku 2004 nejvyšší, a také 31 % lidí, kteří to tvrdí rozhodně, je v časové řadě mezní hodnotou (viz. graf č. 8).

Respondenti průzkumu se vyjadřovali i k jedenácti různým příčinám diskriminace na trhu práce. Pořadí důvodů i míra uváděná pro jednotlivé příčiny se v porovnání s průzkumem provedeným v listopadu 2010 prakticky nezměnila. Nejčastěji uváděným důvodem, proč jsou lidé u nás na trhu práce diskriminováni, je věk, následují zdravotní stav či postižení a těhotenství či mateřství. Asi 60 % lidí připouští existenci diskriminace z rasového nebo etnického původu a zhruba polovina diskriminaci na základě pohlaví a rodinného stavu nebo povinností v rodině. Naopak jen minimální podíl lidí uvádí diskriminaci názorovou (politika, víra), sociální (majetek) a z důvodu odlišné sexuální orientace (viz. graf č. 9).

ZÁVĚR

Tématem mé bakalářské práce byla problematika zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to dle jednotlivých diskriminačních důvodů a oblastí. Daná problematika je značně rozsáhlá, proto mým záměrem nebylo obsáhnout ji v plném rozsahu, ale věnovat se pouze několika jejím důležitým částím. V úvodu jsem si nastolila několik zásadních otázek, na které jsem se snažila nalézt odpověď. Definovala jsem základní pojmy, poradila kam se obrátit v případě diskriminace a uvedla jednotlivé právní prameny a předpisy, které se zabývají touto oblastí.

Cílem práce bylo podrobně se seznámit s problematikou diskriminace a rovného zacházení, získat potřebné množství prvotních informací, a ty následně využít při zpracování problémových situací v praktické části. Diskriminace je v dnešní době velmi populární slovo. Klíčové je uvědomit si, co je to vlastně diskriminace. Na trhu práce je chápána jako nepřiměřené odměňování jedné skupiny zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, na stejné pozici, přičemž jsou nestejně odměňováni za svůj pracovní výkon.

Je nesprávné domnívat se, že jsou ženy diskriminovány na trhu práce jen proto, že podle statistických ukazatelů mají nižší průměrnou mzdu. Ve struktuře zaměstnanosti totiž existují velké rozdíly. Mezi typicky mužská povolání patří povolání dělníka pro těžbu dřeva, povolání v oborech hornictví, obsluha důlních zařízení, zednictví, strojevedoucí, truhlářství a řidiči sanitních a velkých nákladních vozů. K typicky ženským povoláním řadíme především učitelství (hlavně předškolní výchova), zdravotnické sestry, ošetrovatelky a všeobecné zdravotní sestry nebo písařky a stenotypistky. Je tedy potřeba důsledně rozlišovat diskriminaci od nerovnoměrného rozdělení.

V první kapitole jsem vymezila pojem rovnosti a její důležité koncepty, a to rovnost formální, rovnost materiální, rovnost výsledků a rovnost příležitostí.

V druhé kapitole jsem se zabývala pojmem diskriminace a jejími různými vymezeními, a to přímou diskriminací, nepřímou diskriminací, obtěžováním, pronásledováním, pokynem k diskriminaci a naváděním k diskriminaci. Rovněž jsem tuto kapitolu zaměřila na diskriminaci podle jednotlivých diskriminačních důvodů.

Ve třetí kapitole jsem věnovala pozornost zásadě rovného zacházení s muži a ženami, rovným příležitostem mužů a žen, vymezila jsem pojem gender a mainstreaming.

Čtvrtá kapitola ukazuje nástin možnosti právní ochrany před diskriminací a využití právních prostředků v současném právu, věnovala jsem se právní úpravě v českém právním řádu, pramenům práva v České republice a mezinárodním úmluvám.

V praktické části navazující na teoretickou část jsem se zaměřila na diskriminační jednání a praktiky, se kterými se setkáváme v praktickém životě, a to v oblasti zaměstnání, školství a služeb. Součástí praktické části jsou názorné příklady diskriminace, s nimiž se ve společnosti a v každodenním životě potýkáme. Myslím, že by tato práce mohla posloužit jako návod v případě diskriminačního jednání.

Seznam použité odborné literatury

- ADAMUS, V. *Mezinárodní dokumenty o lidských právech*. Praha: Linde, 2000. 495 s. ISBN 80-7201-221-5
- APPELTOVÁ, M. a kol. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15)*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. 156 s. ISBN 978-80-87110-19-5
- BOBEK, M. a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1
- BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 198 s. ISBN 978-80-87284-02-5
- BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8
- ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 92 s.
- FIALOVÁ, E. a kol. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi (sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR)*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8
- FIALOVÁ, E. a kol. *Diskriminace a právo*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9
- GREGOROVÁ, E. a kol. *Mainstreaming věku jako strategie managementu populací se stárnoucí demografickou strukturou*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 76 s. ISBN 978-80-87007-57-0
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9
- JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3
- SKÁLOVÁ, H. a kol. *Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2008. 57 s. ISBN 978-80-86520-28-5
- SMETÁČKOVÁ, I. a kol. *Gender ve škole. Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2005. 190 s. ISBN 80-903331-2-5

SOKAČOVÁ, L. a kol. *Rovné příležitosti do firem*. 4. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. 34 s. ISBN 978-80-86520-32-2

SUDRE, F. *Mezinárodní a evropské právo lidských práv*. Přeložil Jiří Malenovský. 2. upravené a rozšířené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 364 s. ISBN: 80-210-1485-7

BUKOVJAN, P. Diskriminace a nerovné zacházení při výběru zaměstnanců. In *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, roč. 58, č. 2, s. 44. ISSN 0032-6208

Použité právní normy

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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., *Ústava České republiky*, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 198/2009 Sb., *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 218/2002 Sb., *o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., *o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., *o kolektivním vyjednávání*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., *o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 118/2000 Sb., *o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

Organizace spojených národů [online]. [cit. 3.5.2010]. Dostupné z http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/multilateralni_spoluprace/osn/uvod_do_osn/index.html

Mezinárodní organizace práce [online]. [cit. 28.12.2005]. Dostupné z http://www.mzv.cz/zahranicni_vztahy/multilateralni_spoluprace/ilo_mezinarodni-organizace-prace/index.html

Rada Evropy [online]. [cit. 29.7.2011]. Dostupné z http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/multilateralni_spoluprace/rada_evropy/index.html

Evropská unie [online]. [cit. 10.11.2011]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/aktuality-z-evropske-unie/podzimni-prognoza-eu-obdobi-2011-az-2013/1000661/62403/>

Hospodářské noviny [online]. [cit. 14.9.2009]. Dostupné z <http://www.hn.ihned.cz/c1-3830602-zeny-berou-mensi-platy-nez-muzi>

Portál o diskriminaci [online]. [cit. 27.9.2011]. Dostupné z <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>

Portál o diskriminaci [online]. [cit. 21.11.2011]. Dostupné z <http://pracovnipravo.iure.org/home/vydn-zpotovho-listu-a-pracovneho-posudku>

Portál o diskriminaci [online]. [cit. 5.1.2009]. Dostupné z <http://poradna-prava.cz/diskriminace/index-8.htm>

Portál o diskriminaci [online]. [cit. 13.3.2007]. Dostupné z http://www.kapezet.cz/admin/data/articleFiles/73/soubor_7505532.pdf

Seznam příloh

Graf č. 1: Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru diskriminace v naší zemi?

Graf č. 2: Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru diskriminace v naší zemi?

Graf č. 3: Když se zamyslíte nad vývojem situace v naší zemi v posledních 10 letech, řekl (a) byste, že diskriminace u nás celkové ubývá, zůstává zhruba stejná nebo jí naopak přibývá?

Graf č. 4: Když se zamyslíte nad vývojem situace v naší zemi v posledních 10 letech, řekl (a) byste, že diskriminace u nás celkové ubývá, zůstává zhruba stejná nebo jí naopak přibývá?

Graf č. 5: Který typ diskriminace je v naší společnosti podle Vás nejzávažnější?

Graf č. 6: Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?

Graf č. 7: Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel? Podle pohlaví.

Graf č. 8: Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?

Graf č. 9: Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?

Tab. č. 1.: Kolik procent z odměny kolegů berou ženy na stejné pozici

Tab. č. 2.: Kam se obrátit v případech diskriminace

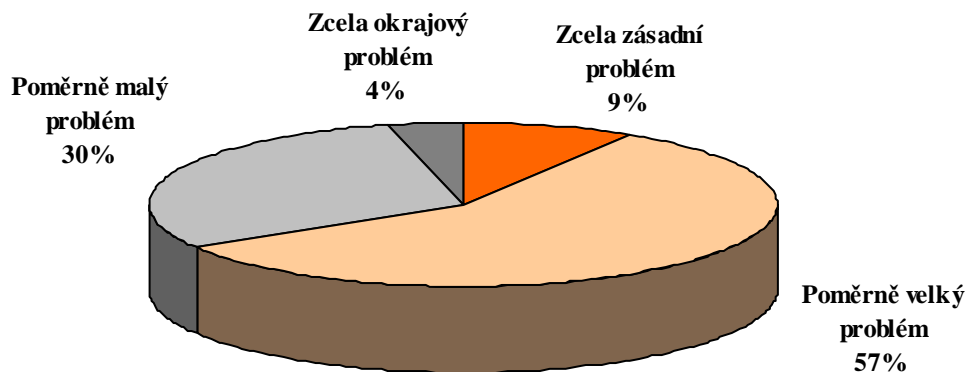
Tab. č. 3.: Typy modelů řešení diskriminačních sporů (detailní rozpis vlivu a výstupů všech aktérů jednotlivých modelů)

Tab. č. 4.: Souhrnné údaje – genderová struktura v regionálním školství v roce 2007

Tab. č. 5.: Certifikát

Graf č. 1:

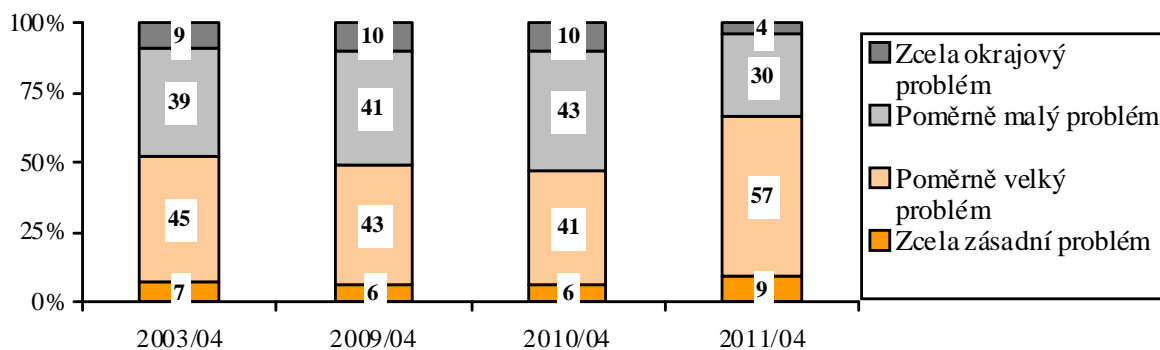
"Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru diskriminace v naší zemi?"



Pramen: STEM, Trendy 2011/4, 1286 respondentů

Graf č. 2:

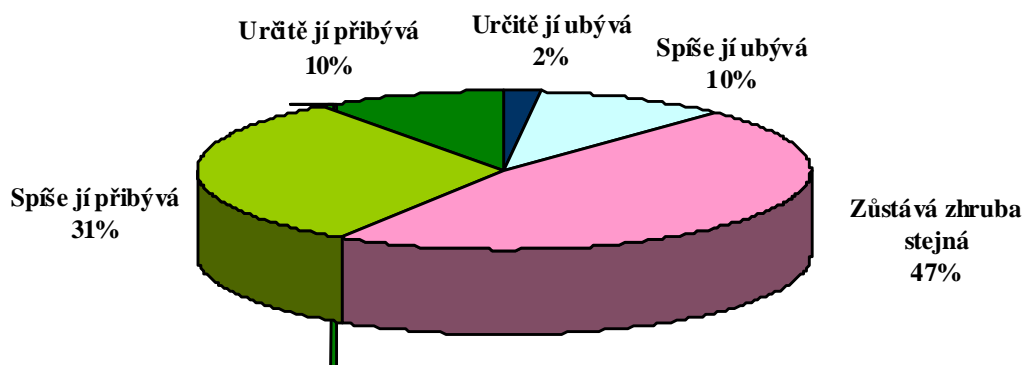
"Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru diskriminace v naší zemi?"



Pramen: STEM, Trendy 2003/4, 2009/4, 2010/4, 2011/4

Graf č. 3:

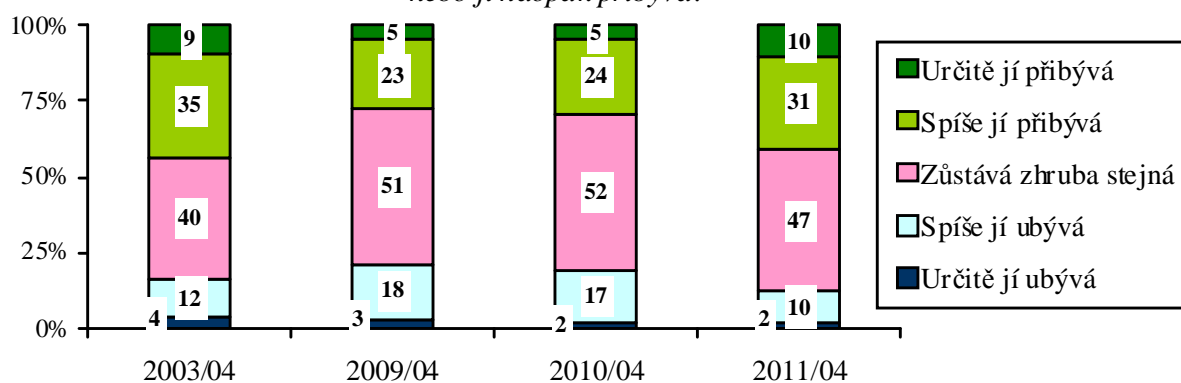
"Když se zamyslíte nad vývojem situace v naší zemi v posledních 10 letech, řekl(a) byste, že diskriminace u nás celkově ubývá, zůstává zhruba stejná nebo jí naopak přibývá?"



Pramen: STEM, Trendy 2011/4, 1286 respondentů

Graf č. 4:

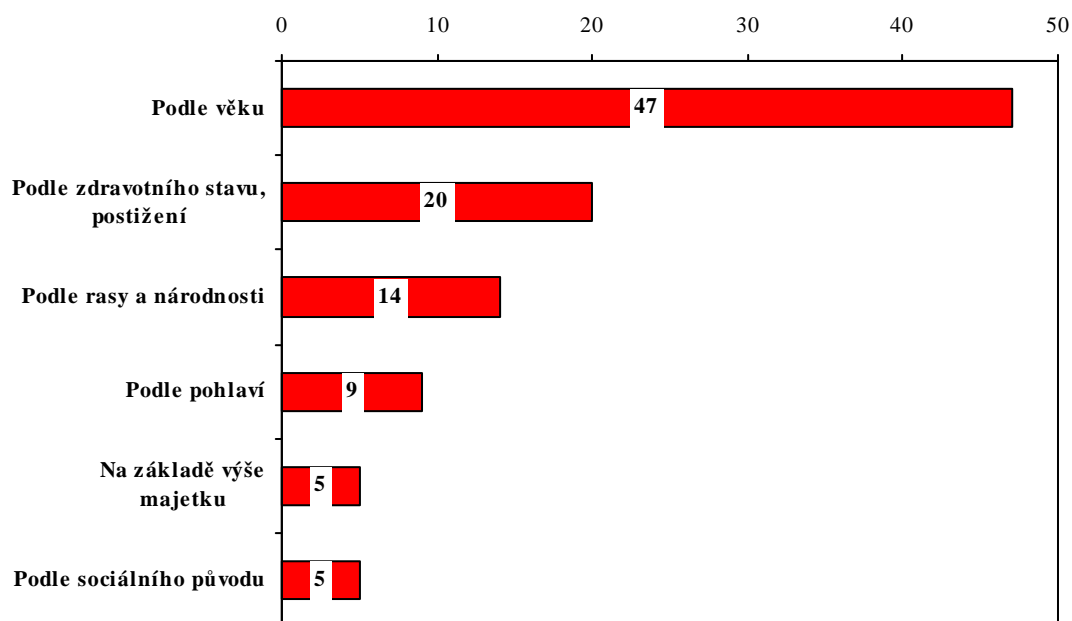
"Když se zamyslíte nad vývojem situace v naší zemi v posledních 10 letech, řekl(a) byste, že diskriminace u nás celkově ubývá, zůstává zhruba stejná nebo jí naopak přibývá?"



Pramen: STEM, Trendy 2003/4, 2009/4, 2010/4, 2011/4

Graf č. 5:

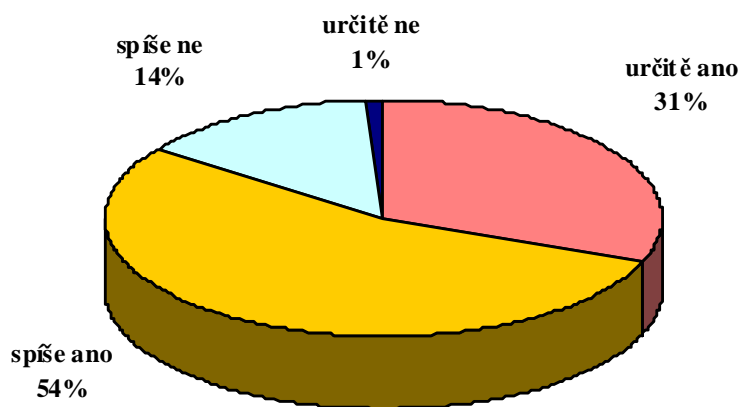
"Který typ diskriminace je v naší společnosti podle Vás nejzávažnější?" (%)



Pramen: STEM, Trendy 2011/4, 1286 respondentů

Graf č. 6:

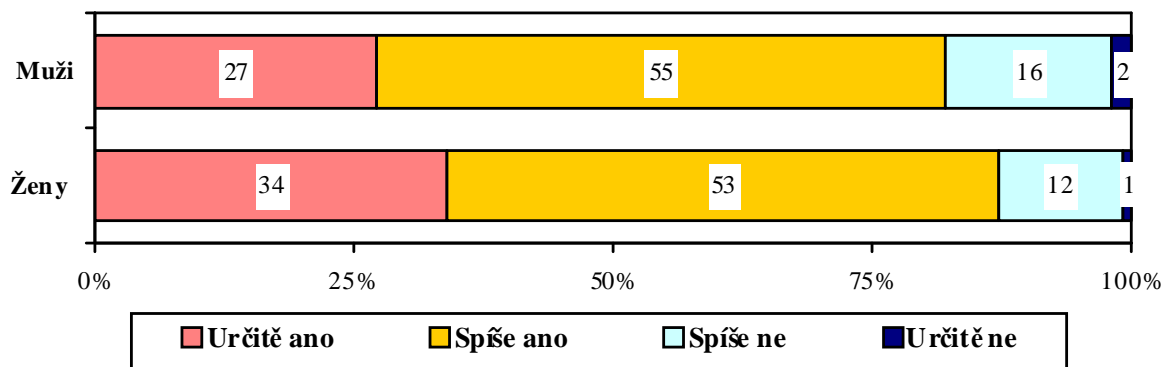
"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"



Pramen: STEM, Trendy 4/2011, 1286 respondentů

Graf č. 7:

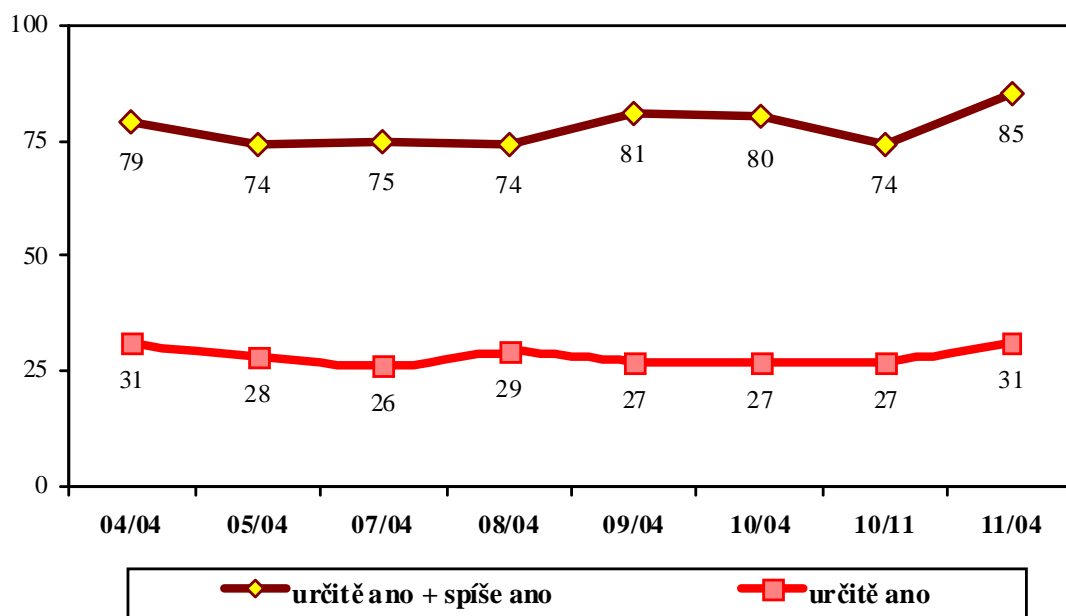
„Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?“
Podle pohlaví



Pramen: STEM, Trendy 4/2011, 1286 respondentů

Graf č. 8:

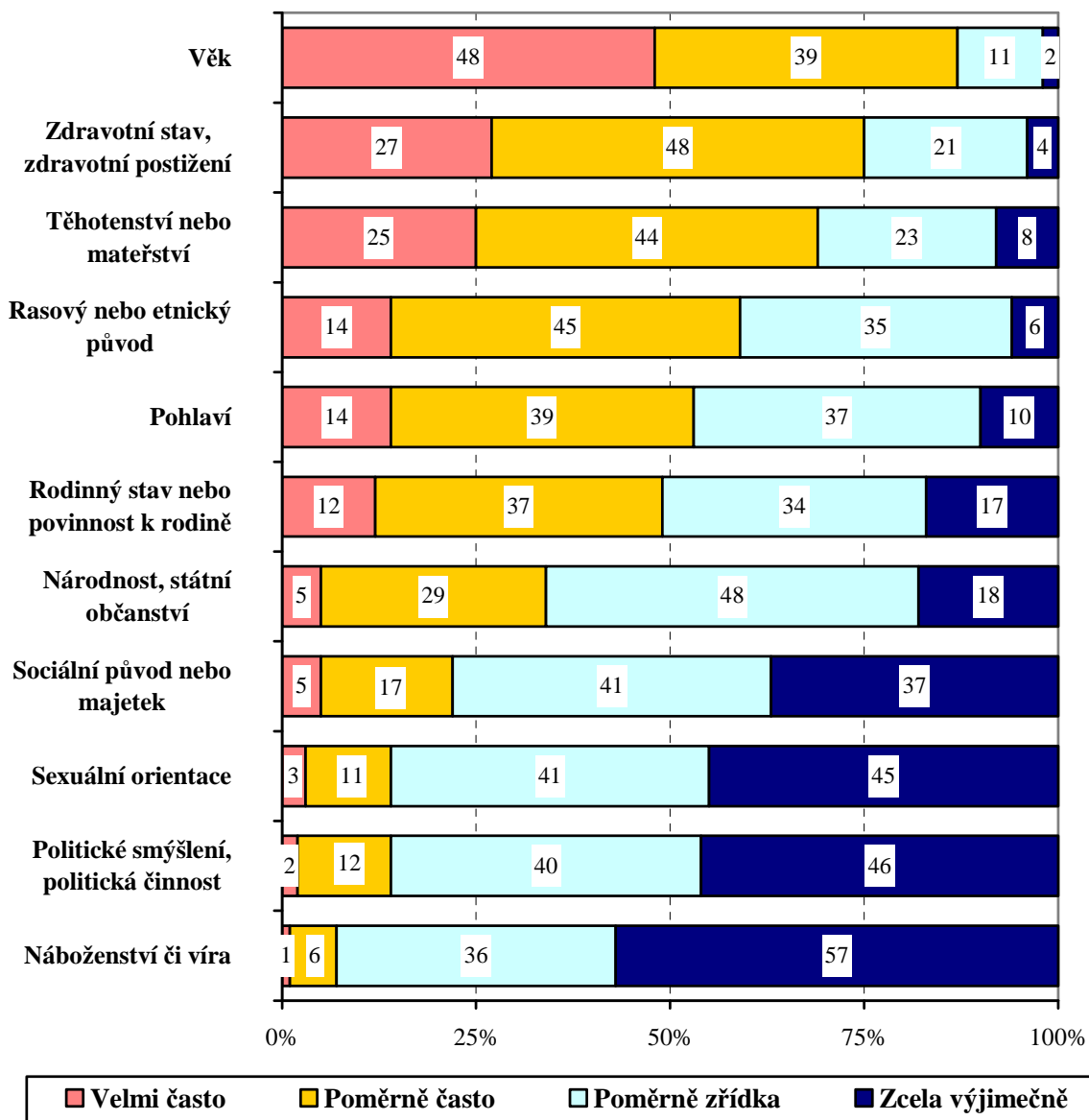
"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"



Pramen: STEM, Trendy 2004-2011

Graf č. 9:

"Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?"



Pramen: STEM, Trendy 4/2011, 1286 respondentů starších 18 let

Tab. č. 1:

Kolik procent z odměny kolegů berou ženy na stejné pozici

Pozice	Průměrná mzda mužů		Průměrná mzda žen		Ž/M %
IT konzultant	47 111		32 476		69
Account manager	50 578		35 009		69
Operátor strojů a zařízení	21 219		14 692		69
Cukrář	17 953		12 436		69
Vedoucí odbytu	40 202		27 312		68
Produktový manažer	60 521		41 120		68
Pojišťovací poradce	32 856		21 903		67
Databázový administrátor	35 513		23 712		67
Pracovník platebního styku	34 676		22 873		66
Vedoucí právního oddělení	59 199		39 346		66
Personální manager	81 973		52 057		64
Knihář	20 641		13 191		64
Vedoucí obchodní skupiny	45 194		28 423		63
Projektový manager	61 518		36 498		59
Designer	31 083		18 823		61
Country director, manager	119 671		54 567		46
Šéfkuchař	30 364		13 459		44

Zdroj: ihned.cz

Tab. č. 2:

Kam se obrátit v případech diskriminace

Kde došlo k diskriminaci	Kam je možné podat stížnost
Diskriminace v přístupu k zaměstnání – před vznikem pracovního poměru	Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local
Diskriminace v zaměstnání – v době trvání pracovního poměru	Oblastní inspektorát práce www.suip.cz
Diskriminace na základní nebo střední škole	Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec, kraj)
Diskriminace na vysoké škole	Vedení fakulty nebo univerzity Akademický senát
Diskriminace při poskytování služeb (obchody, restaurační zařízení, kluby, ubytovací zařízení apod.)	Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1
Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání	Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora České republiky www.nkcr.cz Komora auditorů České republiky www.kacr.cz atd.
Diskriminace při poskytování zdravotní péče	Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz
Diskriminace ve veřejné správě – diskriminujícím je státní orgán.	Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz

Zdroj: FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi (sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR)*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. s. 27

Tab. č. 3:

Typy modelů řešení diskriminačních sporů (detailní rozpis vlivu a výstupů všech aktérů jednotlivých modelů)

Soukromé formy rozhodování			Mocenské formy rozhodování	
Vyjednávání		Mediace	Arbitráž	Soudní řízení
Účast	Dobrovolná	Dobrovolná	Možné obojí	Nedobrovolná
Dohoda	Její právní závaznost závisí na přání zúčastněných stran	Její právní závaznost závisí na přání zúčastněných stran	Většinou právně závazná	Rozhodnutí soudu je závazné
Průběh	Privátní	Privátní	Obvykle privátní	Obvykle veřejný
Třetí strana	Není třetí strana	Mediátor vybrán stranami	Arbitr vybrán stranami	Soudce určen
Proces	Míra formality záleží na stranách	Míra formality záleží na stranách a mediátorovi	Míra formality záleží spíše na arbitrovi než na stranách	Vysoce formální
Agenda	Nelimitovaná prezentace stran	Prezentace limitována na základě dohodnutých pravidel	Prezentace limitována na základě dohodnutých pravidel	Prezentace stran výrazně limitována dle pravidel soudu
Kontrola	Strany kontrolují průběh i výslednou dohodu	Mediátor je zodpovědný za proces, strany kontrolují výslednou dohodu	Arbitr kontroluje průběh procesu i konečný výsledek	Soudce kontroluje průběh procesu i konečný výsledek
Proces vyjednávání se soustřeďuje na potřeby a zájmy sporných stran			Proces se soustřeďuje na rozhodnutí o zákonných právech a povinnostech sporných stran	

Zdroj: ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. s. 29

Tab. č. 4:

Souhrnné údaje – genderová struktura v regionálním školství v roce 2007

Zřizovatelé: MŠMT, obec, kraj Zákon č. 262/2006, § 109 odst. 3	Podíl mužů %	Průměrný měsíční plat				
		ženy Kč	muži Kč	celkem Kč	Podíl ženy/muži %	Rozdíl ženy-muži Kč
Celkem učitelé	22,6	22 365	23 820	22 693	93,9	-1 454
Učitelé mateřských škol	0,2	17 874	16 574	17 872	107,8	1 300
Učitelé základních škol	14,1	22 839	23 039	22 867	99,1	-200
Učitelé středních škol vč. VOŠ a konzervatoří	36,1	24 701	25 372	24 944	97,4	-671
Učitelé škol určených pro žáky se SVP	20,7	24 049	24 587	24 160	97,8	-539
Učitelé odborného výcviku	63,5	19 661	21 163	20 615	92,9	-1 502
Učitelé na ostatních školách	35,6	23 013	23 269	23 104	98,9	-256
Celkem zástupci ředitele	31,7	30 933	33 856	31 860	91,4	-2 923
Zástupci ředitele mateřských škol	0,1	x	x	x	x	x
Zástupci ředitele základních škol	26,3	32 023	32 526	32 155	98,5	-503
Zástupci ředitele středních škol vč. VOŠ a konz.	51,4	34 003	34 910	34 469	97,4	-907
Zástupci ředitele škol určených pro žáky se SVP	22,3	34 729	35 469	34 893	97,9	-740
Zástupci ředitele na ostatních školách	41,6	31 586	31 652	31 614	99,8	-65
Celkem ředitelé	33,6	32 756	40 948	35 510	80,0	-8 192
Celkem ředitelé v 11. a vyšší platové třídě	48,8	37 691	41 006	39 308	91,9	-3 315

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání, Divize statistických informací a analýz: Sledování genderových otázek a věkové struktury zaměstnanců ve školství. In: Zpráva o základních výsledcích z šetření ISP za rok 2007. Praha, 2008



STOP
DISKRIMINACI
NA TRHU PRÁCE!

CERTIFIKÁT

Ľubica Prášilová

úspěšně absolvoval/absolvovala vzdělávací modul
Jak na diskriminaci na trhu práce?
v rozsahu 8 hodin.

Rozsah:

Mechanismy kulturních a genderových stereotypů

Rovné postavení mužů a žen v právu EU

Nástroje správních orgánů k odhalování diskriminace

Petra Kubálková
Otevřená společnost

Adam Křístek
Poradna pro občanství, občanská a lidská práva



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Vzdělávací modul byl financován z prostředků ESF prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Ľubica Prášilová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2012

Název práce:	Zásada rovnosti a zákaz diskriminace
Název v angličtině:	The principle of equality and non discrimination
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá diskriminací na trhu práce. Problém, jenž v posledních letech nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba v současné době věnovat zvýšenou pozornost, je rovné postavení mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Mezi muži a ženami existují nerovnosti v postavení na trhu práce. Tyto nerovnosti se projevují především nerovným přístupem k zaměstnání, rozdílnou nezaměstnaností a rozdílnou výší mezd.
Klíčová slova:	diskriminace, diskriminační důvody, rovné příležitosti, rovné odměňování, pracovněprávní vztahy, nerovné zacházení, gender, trh práce
Anotace v angličtině:	This final thesis deals with discrimination at the labour market. This phenomenon has become more urgent recently. All forms of discrimination must be excluded. One of the area which is crucial and it is necessary to explore it is the equal position of men and women at job market and at work. There are no equal conditions for men and women – especially the number of unemployed women and men is different and what more the different salaries for the same positions etc.
Klíčová slova v angličtině:	discrimination, reasons for discrimination, equal opportunities, equal remuneration, labour relations, unequal treatment, gender, labour market
Přílohy vázané v práci:	Graf č. 1: Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru diskriminace v naší zemi? Graf č. 2: Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru

	<p>diskriminace v naší zemi?</p> <p>Graf č. 3: Když se zamyslíte nad vývojem situace v naší zemi v posledních 10 letech, řekl (a) byste, že diskriminace u nás celkově ubývá, zůstává zhruba stejná nebo jí naopak přibývá?</p> <p>Graf č. 4: Když se zamyslíte nad vývojem situace v naší zemi v posledních 10 letech, řekl (a) byste, že diskriminace u nás celkově ubývá, zůstává zhruba stejná nebo jí naopak přibývá?</p> <p>Graf č. 5: Který typ diskriminace je v naší společnosti podle Vás nejzávažnější?</p> <p>Graf č. 6: Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?</p> <p>Graf č. 7: Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel? Podle pohlaví.</p> <p>Graf č. 8: Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?</p> <p>Graf č. 9: Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?</p> <p>Tab. č. 1.: Kolik procent z odměny kolegů berou ženy na stejné pozici</p> <p>Tab. č. 2.: Kam se obrátit v případech diskriminace</p> <p>Tab. č. 3.: Typy modelů řešení diskriminačních sporů (detailní rozpis vlivu a výstupů všech aktérů jednotlivých modelů)</p> <p>Tab. č. 4.: Souhrnné údaje – genderová struktura v regionálním školství v roce 2007</p> <p>Tab. č. 5.: Certifikát</p>
Rozsah práce:	52 stran
Jazyk práce:	Český