

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

magisterské navazující prezenční studium
2006-2011

Michaela Volná

Problematika diskriminace v pracovním procesu

The issue of discrimination in the work procedure

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2011

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne 28.4.2011

Michaela Volná

Obsah

Resumé	4
Summary.....	5
0 Úvod	6
1 Rovnost, rovné zacházení, diskriminace	9
1.1 Rovnost a rovné zacházení	9
1.2 Diskriminace.....	12
1.3 Pozitivní opatření.....	18
2 Rovné zacházení a diskriminace v dokumentech ČR.....	21
2.1 Zákoník práce	21
2.2 Zákon o zaměstnanosti	23
2.3 Antidiskriminační zákon.....	25
3 Legislativa ES.....	30
3.1 Primární právo	30
3.2 Sekundární právo.....	32
4 Diskriminace na základě pohlaví.....	36
4.1 Institucionální zajištění rovného zacházení v ČR.....	38
4.2 Rozdíly v odměňování žen a mužů a segregace na trhu práce	44
4.3 Ženy a muži na mateřské a rodičovské dovolené	50
4.4 Ženy v řídicích pozicích	53
4.5 Diskriminace stárnoucí generace žen	58
4.6 Sexuální obtěžování.....	62
5 Přístupy k řešení	67
5.1 Sladění pracovního a soukromého života	67
5.2 Společenská odpovědnost firem	72
5.3 Diversity management.....	74
5.4 Age management	78
6 Závěr.....	81
7 Soupis bibliografických citací	84

Resumé

Tématem diplomové práce je aktuální a diskutovaná problematika diskriminace v pracovním procesu. Přestože již Česká republika implementovala do svého právního řádu platné evropské legislativní požadavky a koncepce zákazu diskriminace a je z pohledu pracovního práva dostatečná, existují v praxi časté případy rozdílného zacházení a diskriminace. Práce se věnuje rovnému zacházení a diskriminaci, jak ve vybraných legislativních dokumentech České republiky, tak i v legislativě Evropského společenství. Podrobněji se zaměřuje na diskriminaci z důvodu pohlaví, která je nejčastější příčinou diskriminace, institucionální zajištění rovného zacházení v České republice, rozdíl v odměňování žen a mužů, segregaci na trhu práce, na problematiku opětovného začlenění žen a mužů do pracovního prostředí po mateřské, resp. rodičovské dovolené, zastoupení žen v řídicích pozicích, diskriminaci stárnoucí generace žen a sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Součástí diplomové práce jsou také možné přístupy k řešení této problematiky, kterými jsou sladování pracovního a soukromého života, společenská odpovědnost firem, Diversity Management a Age Management.

Summary

The theme of the thesis is the current and debated issue of discrimination in the work procedure. Although the Czech Republic has already implemented the applicable European legislative requirements in its national law and the concept of non-discrimination is - from the labor-law perspective - sufficient, frequent cases of differential treatment and discrimination still exist. The thesis focuses on equal treatment and discrimination in both selected Czech legislative documents and the legislation of the European Community. It focuses in more detail on gender discrimination (the most common form of discrimination) followed by the institutional security of equal treatment, difference in pay between men and women, labor market segregation, the issue of reintegration of women and men into the workplace after maternity or parental leave, representation of women in managerial positions, discrimination against elderly women and sexual harassment in the work environment. Part of the thesis also focuses on possible approaches to solve these problems such as harmonization between work and private life, the company's social responsibility, and Diversity and Age Management.

0 Úvod

Pojem diskriminace je velmi úzce spojen s pojetím rovnosti a rovného zacházení. Rovnost je chápána jako základní kámen demokratické společnosti. V samotném pracovním procesu hraje rovnost důležitou roli např. v rovném přístupu k zaměstnání, možnosti kariérního růstu, stejné odměny za stejnou práci a dalšího vzdělávání a spolu s vhodným pracovním prostředím a dobrou komunikací uvnitř firmy přispívají mimo jiné i ke zlepšení motivace zaměstnance a jeho loajality vůči zaměstnavateli. Takový zaměstnanec se pak pro svého zaměstnavatele stává výkonnější a je pro něj větším přínosem.

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace se začala v České republice řešit podstatně později než v západních evropských zemích. Potřeba řešit tento problém právně vyvstala především se začleněním České republiky do Evropské unie. Přijetím do Evropské unie se každý nový členský stát zavazuje implementovat závazné evropské právní úpravy do národních právních řádů. Vstupem České republiky do Evropské unie tedy vznikla potřeba harmonizovat české právo s požadavky evropského práva, které se na rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměřuje.

V současnosti již nejsou diskriminace a rovné zacházení jen prázdny a nic neříkajícími pojmy. Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců jsou již základním předpokladem pro fungování dobrých pracovněprávních vztahů. Zhoršení postavení zaměstnance z jakéhokoli diskriminačního důvodu se stává porušením platného právního řádu a pro postiženého je v současnosti mnohem jednodušší domáhat se ochrany svých práv soudně.

Téma mé diplomové práce „Problematika diskriminace v pracovním procesu“ jsem si vybrala pro svůj zájem o problematiku ochrany lidských práv především v pracovním prostředí. Cílem mé diplomové práce je zmapovat vybrané platné

legislativní dokumenty České republiky a Evropské unie, přiblížit nejčastější příčinu diskriminace, kterou je, podle mého názoru, diskriminace na základě pohlaví a navrhnout možné přístupy k řešení problematiky diskriminace v pracovním procesu.

V první kapitole své diplomové práce se věnuji teoretickému vymezení a vysvětlení pojmů rovnost, rovné zacházení a diskriminace. Zaměřuji se jak na vymezení negativních forem diskriminace, mezi které patří přímá či nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci, tak na pozitivní opatření a zabývám se otázkou vymezení toho, co již diskriminace není.

Ve druhé kapitole se věnuji rovnému zacházení a diskriminaci v legislativních dokumentech České republiky. Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace je mimořádně rozsáhlá. A především z tohoto důvodu jsem se ve své diplomové práci věnovala pouze těm vybraným legislativním dokumentům českého a evropského práva, které považuji v oblasti pracovního prostředí za stěžejní. V krátkosti přibližuji dvě harmonizační novely zákoníku práce a dále se zabývám jeho platnou právní úpravou. V této kapitole se také věnuji zákonu o zaměstnanosti a poměrně novému a často diskutovanému antidiskriminačnímu zákonu.

Třetí kapitola se týká legislativy Evropského společenství, která má po vstupu České republiky do Evropské unie značný vliv na českou vnitrostátní legislativu. V úvodu je představena problematika rovnosti a rovného zacházení v primárních dokumentech Evropské unie. Ve druhé části třetí kapitoly jsou popsány jednotlivé směrnice zabývající se problematikou rovného zacházení a zákazu diskriminace, které jsou součástí sekundárního práva Evropské unie.

Čtvrtá kapitola se věnuje diskriminaci na základě pohlaví, která je pravděpodobně nejčastější příčinou diskriminace. V úvodních podkapitolách se

podrobněji věnuji institucionálnímu zajištění rovného zacházení v České republice a často diskutovanému problému, kterým je rozdíl v odměňování žen a mužů a segregace na trhu práce. Dále se zaměřuji na ženy a muže na mateřské a rodičovské dovolené a na jejich možnost opětovného začlenění do pracovního prostředí. Další podkapitoly se věnují zastoupení žen v řídicích a vedoucích pozicích, diskriminaci stárnoucí generace žen a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Poslední kapitola diplomové práce patří možným přístupům k řešení problematiky rovných příležitostí a zákazu diskriminace nad legislativní rámeček. Jde především o koncepty sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců, společenskou odpovědnost firem, zavádění Diversity Managementu a Age Managementu do řízení firem.

Velmi ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce PhDr. Renatě Kocianové, Ph.D. za cenné a věcné připomínky, za poskytnutou podporu, ochotu, odbornou pomoc a náměty při zpracování této práce.

1 Rovnost, rovné zacházení, diskriminace

1.1 Rovnost a rovné zacházení

S pojmem diskriminace jsou úzce spjaty pojmy rovnost a rovné zacházení. Myšlenka rovnosti je jedním ze základních stavebních kamenů moderní demokracie. Většina z nás se domnívá, že ví, co je to rovnost. Čím hlouběji se však nad významem slova zamýšlíme, tím více se význam slova mění. V konkrétních situacích pak závisí na značném množství faktorů, jak bude rovnost definována. Můžeme konstatovat, že je daná osoba *stejná* jako osoba další a mělo by se s oběma zacházet stejně? Lze považovat za stejné např. ženy a muže? Měly by mít ženy méně nebo více práv než muži? A v případě, že budou považováni za *stejně*, mělo by se s nimi zacházet vždy stejně? Z praxe je zatím patrné, že rovné zacházení může upevňovat nerovnosti a k dosažení rovnosti je někdy potřeba použít nerovného zacházení.

Z právního pojetí rovnosti, lze definovat různé koncepce. Podle Bobka, Boučkové, Kühna (2007, s. 10) lze dělit základní koncepce rovnosti na:

- rovnost ve formálním smyslu (formální rovnost),
- rovnost v materiálním smyslu (materiální rovnost),
- rovnost příležitostí,
- rovnost výsledků.

Formální rovnost je postavena na základní premise, že spravedlivě znamená všem stejně. V zájmu formální rovnosti jsou pouze ti jedinci, kteří jsou zařazeni do kategorie „stejní či srovnatelní“. To znamená, že je stejně nakládáno s dvěma podobně situovanými jedinci a v zásadě není rozdíl v tom, zda je zacházení správné nebo špatné. Při posuzování rovnosti je nutné najít komparátora, který při stanovování toho, zda jsou jedinci stejní, odhlédne od jejich rasy nebo pohlaví.

Formální rovnost se omezuje na rovné zacházení v jeden časový okamžik a nebere v potaz reálný dopad na situaci jednotlivých jedinců (ustanovení je aplikováno i v případě, že reálný dopad na srovnatelné jedince je odlišný). Formální rovnost je významná v oblasti odstraňování osobních předsudků (tamtéž, 2007, s. 11-17). Rovností ve formálním smyslu se rozumí rovné postavení před zákonem s nepřihlednutím na sociální, národnostní či jiné postavení každého jedince. Primárním cílem je zákonná rovnost.

Materiální rovnost posuzuje situaci v její dynamice a kontextu, jejím obsahem není jen stejné zacházení v daný časový okamžik, ale také posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce. Tyto dvě roviny porovnává. Pokud rovné zacházení způsobí faktickou nerovnost, následuje zpětná korekce právní úpravy (tamtéž, 2007, s. 17-18). Rovnost v materiálním smyslu bere především v úvahu reálnou situaci jednotlivce, jeho postavení, vzdělání, schopnosti a možnosti a jejím cílem je rovnost reálná, ne pouze zákonná.

Základní ideou rovnosti příležitostí je rozpoznat rozdíly mezi jednotlivci a tyto pak postavit na stejnou startovací čáru. Neomezuje se jen na odhalení a vyjádření nerovností, ale aktivně pomáhá odhalené nerovnosti setřít a dát všem jedincům stejné počáteční šance. *Rovnost příležitostí* je aplikována především ze strany vlády a státních institucí, kdy se jedná převážně o zvláštní programy, cílenou pomoc hůře profesně nebo společensky situovaných jedinců, programy pro děti ze sociálně slabších rodin, zvláštní kurzy zvyšování kvalifikace sociálně nepřizpůsobivých občanů nebo dlouhodobě nezaměstnaných atd. (tamtéž, s. 18-19). Vytváření rovných příležitostí je podle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 19) „...pak již svým způsobem typem pozitivních opatření, ...“

Hlavním objektem rovnosti výsledků není jednotlivce, ale určitá skupina. Příslušnost jedince ke skupině je pak dostatečným důvodem pro shledání nerovnosti. *Rovnost výsledků* poskytuje často jednotlivci ze znevýhodněné skupiny určitý statek bez ohledu na to, zda byla zjištěna možnost jednotlivce

dosáhnout tohoto statku vlastní prací a pílí. Pro rovnost výsledků je důležitý význam statistiky, kdy nesleduje konkrétní jednotlivé případy, ale celkovou nerovnost na výstupu. Cílem rovnosti výsledků je rovnoměrné rozdělení statků bez ohledu na konkrétní případ (tamtéž, 2007, s. 19-22).

Listina základních práv a svobod vymezuje pojem rovnosti tak, že všichni lidé jsou od přírody ve stejné míře svobodní a nezávislí a mají nezcizitelná, narozením nabytá práva. Listinu základních práv a svobod, která byla vyhlášena pod č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. a která je součástí ústavního pořádku České republiky, jsou povinny dodržovat a vymáhat všechny veřejné úřady v České republice. Orgánem na ochranu ústavnosti je Ústavní soud. Nezcizitelnost práv dokládá i článek č. 1 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že: „...lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“ (Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, 2007, s. 12). Článek č. 3 Listiny základních práv a svobod zakazuje diskriminaci bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického smýšlení sociálního původu, příslušnosti k menšinám či jiného postavení.

S ohledem na jedinečnost každého z nás, lze říci, že nikdy nenalezneme dva stejné jedince, každý je jiný a má jiné vstupní předpoklady. Rovnost ve společnosti tedy také nelze pojímat absolutně a důsledně trvat na jejím uplatňování vždy a všude. Rovnost je tedy relativní a připouští jistou míru nerovnosti. Tuto nerovnost, kterou lze nazvat také rozdílným zacházením, které může být v případě objektivní odůvodněnosti často oprávněné, nesmí však vést k neodůvodněným, zbytečným a především nespravedlivým rozdílům. Jiné děláni rozdílů by bylo diskriminační.

Většina občansko-právních pramenů, ze kterých jsem ve své práci čerpala, chápe pojmy rovného zacházení a diskriminace téměř totožně. Pojem rovné zacházení vyjadřuje stav, kdy nedochází k diskriminaci, tedy k rozlišování, kdy je

s dvěma osobami jednáno naprosto stejně. Naopak diskriminační jednání nebo opatření vylučuje rovné zacházení. Ideologie rovnosti se postupně stala nástrojem boje proti všem druhům diskriminace.

1.2 Diskriminace

Původem slova pochází pojem diskriminace z latinského „discriminare“ (Velká všeobecná encyklopedie, 2010, s. 180) a znamená dělat rozdíl, rozdělovat, rozlišovat. Samotná schopnost rozlišovat je sama o sobě žádoucí a pozitivní, ale na rozdíl od původního významu slova diskriminace má tento pojem v současném pojetí až záporný význam, a to jak v oblasti právní, tak obecné.

Definice pojmu diskriminace existuje celá řada, jednotná všeobecně přijímaná definice diskriminace však neexistuje. Diskriminaci lze definovat jako rozlišování nebo znevýhodňování, které vede k porušení rovnosti na základě nějakého diskriminačního důvodu. Nejčastěji uváděné diskriminační důvody jsou především na základě rasy, etnického původu, pohlaví, národnosti, politického přesvědčení, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru (Fialová, Koldiská, Sokačová, Štěpánková, 2010, s. 13,14)

Ze sociologického hlediska můžeme hovořit o sociální diskriminaci, která spočívá v omezování a utiskování určité skupiny nebo jejích členů tím, že jsou jim upírána jejich občanská práva a snižovány šance na uplatnění ve společnosti. Geist (1992, s. 68) definuje diskriminaci jako „...proces odlišování, vnímání rozdílů, schopnost vnímat (pozorovat, všímat si) nepatrné rozdíly...“ Dále popisuje sociální diferenciaci jako zvláštní případ, kdy jsou popřeny normativní zásady rovnosti a rovného zacházení se všemi členy určité skupiny. Jedná se o neoprávněné rozlišování jedinců, skupin, hodnot na základě jejich příslušnosti

k určité sociální nebo biologické kategorii a zvýhodňování jedněch vůči druhým (Geist, 1992, s. 68).

Z psychologického pohledu bychom mohli definovat diskriminaci jako „...schopnost vnímat jemné rozdíly...“ (Hartl, 1993: in Vitkova, 2005, s. 10). Psychologie zkoumá psychologické aspekty diskriminace a nabízí modely vysvětlující diskriminační chování.

V oblasti lidských zdrojů je často zkoumána např. otázka rovnosti v odměňování žen a mužů. Z pohledu oblasti lidských zdrojů sledujeme diskriminaci na trhu práce, kterou lze definovat jako neoprávněné rozlišování, vyloučení anebo dávání přednosti jednomu jedinci vůči druhému na základě diskriminačních důvodů. Cílem takového chování je znemožnit stejné možnosti zaměstnanců a stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

Podle Čížinského (2006, s. 6) lze vyvodit z pramenů Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, konkrétně článku 14 a Listiny základních práv a svobod, článku 1, 3 a 4 dvě definice diskriminace. První definice popisuje diskriminaci jako nezajištění, nezaručení legislativním dokumentem vymezených práv bez ohledu na jakýkoli diskriminační důvod. Druhá definice je založena na principu „rovnosti a stejnosti“, kdy je diskriminace podle Čížinského (2006, s. 6) obecně nerovnost nebo nestejnost v právech.

V běžném životě jsou patrné určité rozdíly. Jak jsem již uvedla výše, nelze všechny případy rozlišování považovat za diskriminační. Rozlišování, které je odůvodněné a je pro něho objektivní důvod, není považováno za diskriminační. To tedy platí pouze v případě, že není s jednotlivci jednáno na základě některého diskriminačního důvodu. Rozlišování na základě některého z diskriminačních důvodů je společensky nepřipustné a vede ke vzniku neodůvodněné nerovnosti.

Mezi diskriminační důvody, které jsou obsaženy v právních dokumentech, patří:

- pohlaví,
- rasa – etnický původ,
- náboženství,
- zdravotní stav nebo zdravotní postižení,
- sexuální orientace,
- věk,
- členství v politických stranách nebo politických hnutích, odborných organizacích nebo jiných sdruženích,
- stav manželský nebo rodinný a povinnosti k rodině,
- státní občanství.

Z uvedeného výčtu patří pohlaví, rasa a náboženství do tzv. základních diskriminačních důvodů. Dále mohou být za diskriminační považovány další výslovně nezmíněné důvody, které jsou podle Čížinského (2006, s. 8) důležitostí a pevným spojením provázané s diskriminovanou osobou. Některými z výše uvedených diskriminačních důvodů se budu zabývat podrobněji v dalších kapitolách. Základním kritériem pro posuzování diskriminace je rozlišení na diskriminaci přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace je klasičtější a snáze rozeznatelná forma diskriminace a podle svého charakteru ji lze označit jako zjevnou diskriminaci. Lze ji definovat jako jednání, kdy je s určitou osobou anebo skupinou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, a to na základě nepřípustného kritéria (diskriminačního důvodu). Antidiskriminační zákon (Boučková, aj., 2010, s. 2) definuje přímou diskriminaci jako „...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.“ Za diskriminační jednání z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace. U přímé diskriminace je důležitá otázka srovnatelnosti, kdy jsou spolu porovnávána dvě nebo více

jednání. Pokud se přímá diskriminace prokáže, vyvodí soud z této skutečnosti právní důsledky bez ohledu na to, zda diskriminátor jednal úmyslně nebo zda jeho jednání byla pouhá nedbalost. V případě, kdy je pro určitou specifickou práci nezbytné, aby ji vykonávali jen muži nebo ženy, je rozdílné zacházení přípustné a legitimní. Pokud je však pouze tradicí a zvykem zaměstnávat v některých profesích pouze muže či ženy, je odmítnutí uchazeče opačného pohlaví považováno za diskriminační (Boučková, aj., 2010, s. 2).

Nepřímá diskriminace je v porovnání s diskriminací přímou podstatně složitější a hůře se prokazuje. Vychází z toho, že obecná právní úprava, která neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci. V mnohých případech si oběti diskriminace ani neuvědomují své znevýhodněné postavení. Antidiskriminační zákon (Boučková, aj., 2010, s. 3) definuje nepřímou diskriminaci jako „...takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 (diskriminační důvody – pozn. autora) osoba znevýhodněna oproti ostatním.“ To platí za podmínky, že dotyčné ustanovení, kritérium nebo praxe není objektivně odůvodněné a přiměřené. Tzn., že nepřímou diskriminaci můžeme odůvodnit legitimním cílem v případě, že jsou prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné. U nepřímé diskriminace se nevyžaduje, aby diskriminující chtěl diskriminovat, ale ani to, aby o tom vůbec věděl. Osoba, která je povinna nediskriminovat musí jednat tak, aby dopad jeho jednání byl „rovný“ a odůvodnění jednání bylo dostatečné a nediskriminační. Nepřímou diskriminací je tedy znevýhodnění na skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem, sexuální orientací s nepříznivým důsledkem pro tuto skupinu a znevýhodnění, které není objektivně ospravedlněné. Není tedy každé nepřímo diskriminační jednání zakázané. Lze-li toto jednání ospravedlnit a jsou-li prostředky k dosažení cíle přiměřené, může být v tomto případě nepřímé diskriminační opatření používáno legálně. Mezi legitimní cíle můžeme např. zařadit případy naplňující kritérium veřejného zájmu. V původních směrnicih EU nebyla nejprve definice nepřímé

diskriminace obsažena. Poprvé se objevila v roce 1997 ve směrnici Rady 97/80 o důkazním břemenu a poté se stala součástí antidiskriminačních směrnic (Boučková, aj., 2010, s. 3).

Další druhy diskriminace podle Evropské unie a antidiskriminačního zákona jsou obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

V pracovním prostředí se můžeme setkat s případy *obtěžování* nebo *sexuálního obtěžování*, kdy jsou zneužívané osoby napadány, ohrožovány a zneužívány za okolností, které se vztahují k jejich práci, postupu v kariéře, statusu a postavení zaměstnance nebo zaměstnankyně. Můžou mít vliv na finančním ohodnocení, ale i na celkové atmosféře pracovního prostředí. Obtěžování a sexuální obtěžování může být zdrojem negativních zkušeností v zaměstnání a mít negativní vliv na psychické zdraví oběti. Obtěžováním se podle Antidiskriminačního zákona rozumí chování související s diskriminačními důvody uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměr nebo důsledek vede k narušení důstojnosti nebo vytvoření nepřátelského či ponižujícího prostředí a které může být oprávněně chápáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. U obtěžování se tedy sleduje chování, které je společensky vnímáno jako nevhodné, nevítané a urážlivé a zároveň se sleduje důsledek toho chování, např. snížení důstojnosti. Důvodem tohoto obtěžování musí být jeden z diskriminačních důvodů. Obtěžování může být jak fyzické, tak psychické a ze strany obtěžovatelů může mít buď formu obtěžování jednotlivcem, tzv. *bullying* (zastařování, tyranie), nebo obtěžování skupinou, tzv. *mobbing* (psychické zastařování).

Sexuální obtěžování splňuje kritéria výše popsaného obtěžování, ale musí mít sexuální povahu. Sexuální obtěžování je zaměřeno na jedince jako na erotickou nebo sexuální oběť. Ve většině případů dochází k sexuálnímu obtěžování žen ze strany mužů, i když dochází rovněž k obtěžování mužů ze strany žen. Sexuální

obtěžování může zahrnovat širokou škálu nátlaků vytvářející nepřátelské a ponižující prostředí, které má za následek odchod ze zaměstnání z důvodu dlouhodobých tlaků a snižování sebevědomí.

Podle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 149) se nevylučuje ani paralelní obtěžování na základě pohlaví a sexuálního obtěžování. Jako příklad sexuálního obtěžování lze uvést např. nabídku výhod spojených s pracovním postavením výměnou za sexuální služby. Příkladem pro obtěžování na základě pohlaví může být podhodnocení žen na pracovišti v úkolech, které obvykle vykonávají muži.

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s druhou osobou, postih nebo znevýhodnění, k němuž dochází v důsledku uplatnění práv podle Antidiskriminačního zákona. Pronásledování je zakázáno v plném rozsahu diskriminačních důvodů a vztahuje se na všechny právní vztahy v oblasti zaměstnání, povolání, služebních poměrů atd., které vyjmenovává § 1 Antidiskriminačního zákona. Zaměstnavatel tedy nesmí postihnout zaměstnance či uchazeče za to, že uplatňuje právo nediskriminace podle tohoto zákona (Boučková, aj., 2010, s. 3).

Pokyn k diskriminaci znamená „...chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.“ (Boučková, aj., 2010, s. 3). Pokyn k diskriminaci obvykle směřuje od nadřízeného k podřízenému a je direktivní povahy, má tzv. vertikální charakter a je prováděn ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kdy je podřízené postavení využito k diskriminaci třetí osoby.

Posledním druhem diskriminace je *navádění k diskriminaci*, kterým se rozumí jednání osoby, která druhou osobu podněcuje k diskriminování osoby třetí. Má tzv. horizontální charakter a je prováděno na úrovni stejně postavených osob. Jako diskriminace se v tomto případě posuzuje i stav, kdy došlo pouze k navádění a ke skutečné diskriminaci ještě nedošlo.

Ne v každé situaci, kdy je se stejnou osobou ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem, můžeme hovořit o diskriminaci. Za diskriminační není např. považováno rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání v případě, kdy je stanovena podmínka minimálního věku nebo odborné vzdělání potřebné pro výkon zaměstnání. Za diskriminační se také nepovažuje rozdílné zacházení uplatněné za účelem ochrany žen v těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let, jestliže jsou prostředky k dosažení cílů přiměřené a nezbytné. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které má věcný důvod v povaze vykonané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací také není rozdílné zacházení s osobami vykonávajícími práci v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže náboženské vyznání představuje podstatný a odůvodněný požadavek zaměstnání. Diskriminací tedy není takové jednání, pro které existuje objektivní a odůvodněné vysvětlení, prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a cíl tohoto jednání je legitimní.

1.3 Pozitivní opatření

Důležitým pojmem v oblasti rovného zacházení je pozitivní opatření známé také jako afirmativní akce. Někdy je tento pojem mylně zaměňován s pojmem pozitivní diskriminace. Pozitivní opatření lze definovat jako mimořádné a dočasné opatření, která jsou zaměřena na vyrovnání diskriminace z důvodu rasy, genderu, věku a zdravotního postižení. Cílem pozitivního opatření je překonat dopad předchozí diskriminace a umožnit každému jedinci nebo skupině osob soutěžit za stejných podmínek. Nejedná se o zvýhodnění jedné skupiny na úkor druhé, ale o úsilí o dosažení rovnosti jedinců či skupin. Zákoník práce nepovažuje za diskriminační takové dočasné opatření zaměstnavatele směřující k dosažení rovnoměrného postavení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Toto opatření lze uplatňovat při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního poměru,

při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout nového postavení v pracovním poměru. Postup zaměstnavatele při uplatňování pozitivního opatření nesmí vést k neprospěchu zaměstnance druhého pohlaví v případě, že jsou jeho kvality pro pracovní výkon vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovního poměru. Pozitivní opatření má i mnoho odpůrců upozorňující na to, že pozitivní akce popírají myšlenku rovných příležitostí především proto, že dávají přednost jedné skupině na základě pouze jednoho znaku. Dále za negativní považují ztrátu vůle menšiny ke skutečné změně svého postavení, utvrzují tuto menšinu v přesvědčení, že dostane vše bez práce a utvrzují ji v méněcennosti, neboť svým profilem nevyhovuje potřebám společnosti (Kadlecová, 2006, nestr.).

Pozitivní opatření mohou mít podobu kvót určujících minimální počet osob podprezentované skupiny (často využívány v politice), upřednostnění této skupiny při přijímacích pohovorech při stejné kvalifikaci, odborný zácvik pouze pro tuto skupinu, upravení parametrů při přijímání do zaměstnanců a různé finanční benefity (Kadlecová, 2006, nestr.).

Otázkou diskriminace se zabývá celá řada mezinárodních organizací. Mezi nejdůležitější patří *Organizace spojených národů* (dále jen OSN), která se zabývá udržení mezinárodního míru, rozvíjením spolupráce mezi národy, ekonomickou spoluprací a podporou základních lidských práv a svobod. Za dobu svého působení přijala OSN řadu významných dokumentů. Mezi nejvýznamnější z pohledu rovnoprávnosti a zásady nediskriminace jsou:

- Všeobecná deklarace lidských práv,
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Důležitou mezinárodní organizací působící v oblasti práv v zaměstnání je *Mezinárodní organizace práce*, která bojuje za práva zaměstnanců a vytváří a

přijímá mezinárodní pracovní standardy ve formě úmluv a doporučení. Z pohledu diskriminace v pracovním prostředí jsou významné dvě úmluvy:

- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty,
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

Další organizací je *Rada Evropy*, jejímž cílem je ochrana lidských práv, udržení evropské solidarity, zaručení respektu k jednotlivci, k jeho občanským, sociálním a ekonomickým právům. Mezi nejdůležitější dokumenty, které Rada Evropy přijala, patří:

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy,
- Evropská sociální charta,
- Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (Vítková, 2005, s. 13-20).

2 Rovné zacházení a diskriminace v dokumentech ČR

2.1 Zákoník práce

V době vstupu České republiky do Evropského společenství byl v platnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl původním právním předpisem a který vyžadoval s ohledem na nový tržní mechanismus, soukromé podnikání, vstup fyzických osob jako zaměstnavatelů na trh práce výraznou změnu. Aby tento zákoník práce nebyl v rozporu s právem ES, bylo potřeba do něj promítnout platné evropské směrnice. K tomu posloužily dvě tzv. harmonizační novely a to první harmonizační novela zákoníku práce - Zákon č. 155/2000 Sb. a druhá harmonizační novela zákoníku práce – Zákon č. 46/2004 Sb.

První harmonizační novela zákoníku práce - Zákon č. 155/2000 Sb. byl přijat v roce 2000 s účinností od 01.01.2001. V době svého přijetí novela obsahovala prakticky všechny tehdejší požadavky práva Evropského společenství. Po přijetí této novely zákoníku práce byla v roce 2002 přijata směrnice 2002/73/EC týkající se zásady rovného zacházení pro muže a ženy, kterou se změnila směrnice 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborného vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Jako reakce na přijetí této směrnice Česká republika přijala s účinností od 01.03.2004 tzv. *Druhou harmonizační novelu – Zákon č. 46/2004 Sb.* V této druhé harmonizační novele je stejně jako v první harmonizační novele zakotveno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za diskriminační zacházení nepovažuje rozlišování, které vymezuje zákoník práce. Zákon č. 46/2004 definuje přímou a nepřímou diskriminaci a upravuje ustanovení o tzv.

pozitivní akci, kde je stanoveno, že za diskriminační se nepovažuje takové dočasné opatření zaměstnavatele, které má za cíl dosažení rovného zastoupení mužů a žen při přijímání zaměstnanců, odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení. Tento postup však nesmí zvýhodnit uchazeče opačného pohlaví, který nemá takové kvality pro výkon zaměstnání jako uchazeč opačného pohlaví. (Suchomelová, Fischlová, 2006, s. 14)

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. (dále jen ZP), který vešel v platnost dne 01.01.2007, upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci za dobu trvání pracovního procesu. Od doby nabytí účinnosti byl již nový ZP několikrát novelizován a v současné době zahrnuje již všechny platné předpisy a ustanovení ES týkající se diskriminace a rovného zacházení v oblasti pracovněprávních vztahů. Ochranu před diskriminací a zajištění rovného zacházení upravuje v hned několika oblastech, jako jsou pracovní podmínky zaměstnanců, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty atd. Samotným výkladem pojmů souvisejících s diskriminací a rovným zacházením a možnostmi obrany proti diskriminačnímu jednání se zákoník práce nezabývá a odkazuje na antidiskriminační zákon.

Podle § 13 ukládá ZP zaměstnavateli povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoli diskriminace zaměstnanců, dodržování zásady poskytování stejné mzdy a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. V § 14 zakazuje ZP jakýmkoli způsobem postihovat anebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovního poměru (Kubínková, 2006, s. 38,39).

Podle § 16 jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti

dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Paragraf dále zakazuje jakoukoli formu diskriminace s tím, že přesné vymezení všech forem diskriminace upravuje antidiskriminační zákon. Na antidiskriminační zákon odkazuje paragraf i v případě využití právních prostředků ochrany před diskriminací. Podle § 16 nepovažuje ZP za diskriminační takové rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný touto výjimkou musí být také oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminační se dále nepovažují taková opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů, které jsou uvedeny v antidiskriminačním zákoně (Kubínková, 2006, s. 40-43).

Zásada rovného zacházení v oblasti odměňování je podrobně rozpracovaná v § 110 ZP, podle kterého přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Dále tento paragraf vymezuje co se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí, zabývá se vymezením pojmů složitost, odpovědnost a namáhavost práce. A hovoří o tom, jak se posuzují pracovní podmínky a pracovní výkonnost. Zaměstnavatel je podle § 279 povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a opatřeních vedoucích k zamezení diskriminace (Kubínková, 2006, s. 144).

2.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti, Zákon č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti dne 01.10.2004, upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a na rozdíl od zákoníku práce se zabývá ochranou před diskriminací v oblasti přístupu k zaměstnání před zahájením pracovního poměru.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je zakotvena v § 4, kde se hovoří o povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími nárok na zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti vymezuje řadu diskriminačních důvodů, mezi které patří pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státního občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství, majetek, manželský a rodinný stav, popř. povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo dalších hnutích a organizacích. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Zákon považuje za diskriminaci i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon dále vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování. Za diskriminaci se podle zákona nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy zaměstnání vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro vykonávání zaměstnání a který je pro výkon nezbytný (Zákon o zaměstnanosti, nestr.).

V § 6 je zakotvena povinnost ministerstva přijímat opatření na podporu a zajištění rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mohou mít ztížené postavení na trhu práce, s ohledem především na přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k výkonu práce a dále přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob. Tato úloha je vymezena i úřadům práce v § 8. (Zákon o zaměstnanosti, nestr.)

Podle § 12 musí veškerá hlediska při výběru zaměstnanců zaručit rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Zaměstnavatel také nesmí požadovat informace, které odporují dobrým mravům. Mezi takové informace patří otázky týkající se např. budoucího mateřství, zajištění péče o dítě atd. Dále zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců požadovat informace, které se týkají národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení,

sexuální orientace a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem (Zákon o zaměstnanosti, nestr.).

O oprávněnosti vyžadovat tyto informace hovoří i ZP v § 30, podle kterého smí zaměstnavatel v souvislosti před vznikem pracovního poměru požadovat pouze takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (Zákon o zaměstnanosti, nestr.).

2.3 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 nabyl účinnosti dne 01.09.2009. Jeho schválení předcházela několikaletý boj o nepřijetí tohoto zákona, který byl i přes veto prezidenta republiky schválen Poslaneckou sněmovnou dne 17.06.2009.

K přijetí tohoto druhu zákona byla Česká republika nucena přijetím rasové směrnice Evropské unie č. 2000/43/ES. Tato směrnice byla přijata 29. června 2000 a vztahuje se na zavedení zásady rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na rasový či etnický původ.

Původní směrnice Evropské unie týkající se zákazu diskriminace a rovného zacházení byly omezeny pouze na oblast zaměstnání a z tohoto důvodu Česká republika v minulosti implementovala tyto směrnice především do zákoníku práce, dále pak novelizovala zákon o vojácích z povolání a služební zákon. Po přijetí výše zmiňované rasové směrnice bylo nutné novelizovat velké množství právních předpisů. Česká republika stála před rozhodnutím, zda vytvoří jeden střeškový antidiskriminační zákon anebo bude pokračovat v novelizaci jednotlivých právních předpisů. Nakonec byla zvolena cesta přijetí pouze jednoho

zastřešujícího zákona. Zákon se tedy vztahuje i na právní vztahy mimo oblast pracovního práva.

Podle Štěpánkové (Fialová, Koldiská, Sokačová, Štěpánková, 2009, s. 21) přináší antidiskriminační zákon stejnou míru právní ochrany před diskriminací bez ohledu na to, v jaké oblasti k ní došlo. Na druhou stranu nebyla přijetím antidiskriminačního zákona zrušena jakákoli antidiskriminační ustanovení již obsažená v platných právních předpisech. Štěpánková (Fialová, Koldiská, Sokačová, Štěpánková, 2009, s. 22) uvádí: „Zatímco směrnice upravují zákaz diskriminace nesymetricky, pokud jde o ochranu před diskriminací na základě jednotlivých diskriminačních důvodů, antidiskriminační zákon ochranu sjednocuje a poskytuje ji všem v něm zakotveným diskriminačním důvodům ve stejném rozsahu.“ Tím do určité míry nahrazuje legislativní tvorbu Evropské unie, která na odstranění této nesymetrie pracuje přípravou tzv. horizontální směrnice, která směřuje ke sjednocení ochrany.

Antidiskriminační zákon implementuje příslušné směrnice Evropské unie¹ a navazuje na Listinu základní práv a svobod. Zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace se vztahuje na:

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

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

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

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

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

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

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

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

- práva na zaměstnání a přístup k zaměstnání, povolání,
- přístup k podnikání,
- členství v odborových organizacích a profesních komorách,
- sociální zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístup ke zdravotní péči,
- přístup ke vzdělání,
- přístup ke zboží a službám a jejich poskytování, vč. bydlení (Boučková, aj., 2010, s. 2).

Antidiskriminační zákon vymezuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci z důvodu:

- rasy, etnického původu, národnosti,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání,
- víry či světového názoru (Boučková, et al., 2010, s. 2).

Antidiskriminační zákon definuje v úvodních paragrafech základní pojmy a jednotlivé druhy diskriminace, kterými jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Při vymezení definic čerpá z příslušných antidiskriminačních směrnic.

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.
 Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

V dalších paragrafech se antidiskriminační zákon věnuje výjimkám z rovného zacházení, kde definuje situace, v nichž je rozdílné zacházení přípustné. Diskriminací podle § 6 není, ve věcech přístupu k zaměstnání a povolání, uplatňování takových profesních požadavků, kdy věcný důvod rozdílného zacházení spočívá v povaze vykonané práce a tyto požadavky jsou legitimní, přiměřené a nezbytné k dosažení cíle. Podle § 7 se za diskriminační nepovažují ta opatření, která předchází vyrovnání nevýhod vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z výše uvedených diskriminačních důvodů. V oblasti přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou pro výkon zaměstnání nebo povolání vyšší než kvality dalších posuzovaných osob. § 8 ukládá povinnost zásady rovného zacházení z důvodu pohlaví v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. V § 9 antidiskriminační zákon definuje, jaká rozdílná jednání jsou přípustná (Boučková, aj. 2010, s. 4,5).

V případě porušení rovného zacházení se může postižená osoba podle § 10 domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního jednání a žádat přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy v penězích. Podle § 11 může být obětí diskriminace nápomocná právnická osoba, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena nebo je ochrana před diskriminací předmětem její činnosti. Zároveň může tato právnická osoba poskytovat informace o možnostech právní pomoci, zastupovat oběti diskriminace před soudem a podávat podněty ke správním úřadům, podněty k provedení kontroly popř. zahájení správního řízení (Boučková, aj., 2010, s. 9).

V § 13 ustanovuje zákon subjekt, který se bude rovným zacházením a diskriminací v praxi systematicky zabývat. Tímto objektem je Veřejný ochránce práv. Ochránce práv bude přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na výše vyjmenované diskriminační důvody a obětem diskriminace bude poskytovat metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z těchto diskriminačních důvodů. Jeho pomoc bude podle Štěpánkové

(Fialová, Koldiská, Sokačová, Štěpánková, 2009, s. 25) omezená na vyhodnocení situace a následně na poradu oběti, jaké jsou další možnosti postupu. Ochránce nebude oběti diskriminace zastupovat v jednání před soudem a oběť si bude muset vyhledat pomoc advokáta popř. nevládní organizace. Štěpánková (Fialová, Koldiská, Sokačová, Štěpánková, 2009, s. 25) si klade otázku: "...jak bude ochránce postupovat, obrátí-li se na něj se žádostí o pomoc osoba diskriminovaná z důvodu jiných, např. státního občanství, příslušnosti k politické straně, zda jí ochránce poskytne metodickou pomoc, nebo ji rovnou odkáže na další subjekty." Podle § 13 bude také ochránce práv provádět výzkumy, zveřejňovat zprávy, vydávat doporučení související s diskriminací a zajišťovat výměnu informací s příslušnými evropskými institucemi. Štěpánková (Fialová, Koldiská, Sokačová, Štěpánková, 2009, s. 26) dále uvádí, že pokud dojde k porušení rovného zacházení v oblasti jiné než pracovní anebo oblasti, na kterou se antidiskriminační zákon nebo diskriminační důvody v něj uvedené nevztahují, bude muset oběť využít ustanovení občanského zákoníku tak, jak to bylo před účinností antidiskriminačního zákona. Naopak pokud je ochrana upravena jak v antidiskriminačním zákoně, tak v zákonech speciálních, v tomto případě se bude oběť diskriminace domáhat práv primárně podle těchto speciálních předpisů. Jako příklad uvádí těhotnou zaměstnankyni Policie ČR, která se bude svých práv domáhat podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a nikoli podle antidiskriminačního zákona.

Oběť diskriminace má možnost podání žaloby na ochranu před diskriminací u příslušného soudu. § 14 uvádí, že pokud oběť diskriminace, tedy žalobce, uvede před soudem skutečnosti, ze kterých soud dovodí, že se ze strany žalovaného mohlo jednat o přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě některého z diskriminačních důvodů, pak se důkazní břemeno převede na žalovaného. Ten je povinen soudu prokázat, že z jeho strany nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Pokud žalovaný neprokáže, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo anebo že motivem jeho jednání byly jiné než diskriminační důvody, má se diskriminační jednání za prokázané (Boučková, aj., 2010, s. 336).

3 Legislativa ES

Problematika boje proti diskriminaci patří k základním cílům Evropské unie a tvoří obsáhlou část v právu Evropské unie. Ustanovení týkající se diskriminace a rovného zacházení najdeme jak v zakladatelských a navazujících smlouvách (primární právo), tak ve směrnicích Evropského společenství (právo sekundární).

3.1 Primární právo

Základním právním dokumentem Evropského společenství (dále jen ES) je Smlouva o založení Evropského společenství (SES). Ustanovení týkající se rovného zacházení byla od počátku zaměřena především na rovnost na základě státní příslušnosti a na rovnost na základě pohlaví. V této době bylo ES motivováno především vytvořením společného trhu v Evropě, se kterým následně souviselo vytvoření celoevropského pracovního trhu. Článek č. 141 SES zakotvil právo na rovnou odměnu za stejnou práci mužů a žen a jasně specifikoval, co se stejnou odměnou rozumí. Článek 141 SES má tzv. přímý účinek, což v praxi znamená, že aniž by norma byla aplikována národním právem (zákonem), může se jednotlivec tohoto práva domáhat.

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 127) dále dělí přímý účinek na *vertikální* a *horizontální*. O vertikálním přímém účinku hovoříme v případě, že se svého práva domáhá soukromá osoba vůči státu, resp. jeho orgánům. V případě dovolávání se práva soukromou osobou vůči jiné soukromé osobě hovoříme o tzv. horizontálním přímém účinku. Podle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 128) odpovědnost za naplňování článku č. 141 SES: „...nenese pouze stát a jeho orgány,..., ale i osoby soukromého práva, které podléhají právu tohoto státu.“

I přes velký význam oblasti rovnosti mužů a žen, došlo v posledních letech k posunu z hlediska chápání diskriminace, kdy byl zákaz diskriminace rozšířen i na jiné diskriminační důvody. K tomu přispělo především přijetí Amsterodamské smlouvy, která vstoupila v platnost 01.05.1999 a která rozšířila kompetence Společenství v boji proti diskriminaci. Přijetí Amsterodamské smlouvy potvrdilo důležitost principu rovnosti a respektování lidských práv pro evropskou integraci a došlo k posílení principu rovnosti prostřednictvím legislativních změn. Články č. 2 a 3 SES hovoří o úkolu Společenství odstraňovat nerovnosti a podporovat rovné příležitosti mužů a žen ve všech činnostech, čímž povýšily rovnost mužů a žen mezi nejdůležitější úkoly ES. Článek č. 13 SES (původně 6a) umožnil přijímat opatření v boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 129).

Stěžejní význam v prosazování principu rovnosti má článek č. 141, který stanovuje členským státům povinnost zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Dále článek č. 141 dovoluje členským státům s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo kompenzovat již existující nevýhody v pracovní kariéře (Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, 2001, s. 5-13).

Po odmítnutí Smlouvy zakládající Ústavu pro Evropu v referendech ve Francii a Nizozemí byla 19.10.2007 přijata Lisabonská smlouva, která vstoupila v platnost 01.01.2009 a která by měla sloužit k posílení hladkého fungování Evropské unie a posílení jejího vlivu na celosvětové politické scéně. Je založena na metodě novelizace stávajících smluv, kterými jsou Smlouva o Evropské unii, Smlouva o založení Evropského společenství a Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii.

Lisabonská smlouva rozšiřuje ustanovení č. 2 Smlouvy o Evropské unii, kde je výčet hodnot jako dodržování lidských práv a základních svobod doplněn o úctu k lidské důstojnosti, rovnost a ochranu menšin. Nepřípustnost diskriminace, toleranci, solidaritu, spravedlnost a rovnost mužů a žen považuje za základní hodnoty společnosti a cíle Evropské unie. Lisabonská smlouva v Hlavě II Ustanovení o demokratických zásadách posiluje pravomoc Evropského parlamentu, který spolu s Radou může řádným legislativním způsobem přijímat předpisy zakazující diskriminaci na základě státní příslušnosti. Dále je Rada oprávněna přijímat zvláštním legislativním způsobem opatření vhodná k dalším typům diskriminace na základě pohlaví, rasy, náboženského vyznání, etnického původu atd. (Pítrová, aj., 2008, s. 10-14). Hlava IV. upravující vnitřní politiku Evropské unie ustanovuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky (tamtéž, 2008, s. 73).

3.2 Sekundární právo

V sekundárním právu Evropské unie nalezneme podrobnější úpravu antidiskriminačního práva ve směrnicih ES. Směrnice ES jsou právně závazné pro každý stát, kterému jsou určeny s ohledem na výsledek, kterého má být dosaženo. Zvolené prostředky a formy jsou ponechány na příslušných vnitrostátních orgánech. Pro směrnice obecně platí, že jejich implementace do národního práva nesmí snížit již poskytovanou právní ochranu v daném státě.

Podle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 129) lze antidiskriminační směrnice dělit do několika skupin. A to na směrnice zabývající se přímo problematikou zákazu diskriminace, ty se pak dále dělí podle diskriminačních důvodů. Další skupinou jsou směrnice, které se přímo problematikou zákazu diskriminace nezabývají, ale cílí zákazu diskriminace napomáhají.

Mezi směrnice, které se přímo zabývají problematikou zákazu diskriminace na základě *pohlaví*, patří:

- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10.02.1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 09.02.1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23.09.2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15.12.1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24.07.1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Touto směrnicí se částečně mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení,
- směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20.12.1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,

Výše uvedené směrnice působily značně roztráštěně a problematika zákazu diskriminace v oblasti rovnosti mužů a žen nebyla ucelená. To vedlo ES k vypracování nové úpravy tzv. Konsolidované směrnice č. 2006/54/ES ze dne 05.07.2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání. Členské státy byly povinny implementovat tuto směrnici nejpozději do 15.08.2009. Do této oblasti dále patří:

- Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11.12.1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

Tato směrnice se zaměřuje výhradně na oblast samostatně výdělečné činnosti a byla částečně nahrazena směrnicí Rady č. 2002/73/ES. Mezi směrnice v oblasti rovnosti na základě pohlaví patří také:

- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13.12.2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Přínosem této směrnice je podle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 135) to, že se snaží zaměřit na nejproblematičtější oblast, kterou jsou pojišťovací služby. Konkrétně řeší to, aby při výpočtu výše pojistného a plnění pro účely pojištění nebyl používán faktor pohlaví (tamtéž, 2007, s. 130-135).

Směrnice, která se přímo zabývá problematikou zákazu diskriminace na základě *rasy a etnického původu* je směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29.06.2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tato směrnice jako první upravuje i vztahy mimo oblast zaměstnání a povolání a jako první neupravuje ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví (tamtéž, 2007, s. 135-137).

Směrnice, která se přímo zabývá problematikou zákazu diskriminace na základě *dalších diskriminačních důvodů* je směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Ta se opět na rozdíl od směrnice Rady č. 2000/43/ES vztahuje pouze na oblast zaměstnání a povolání a upravuje zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (tamtéž, 2007, s. 137-139).

Dále Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 139) vymezují skupinu směrnic, které se přímo problematikou zákazu diskriminace nezabývají, ale cíli spočívajícímu v zákazu diskriminace pomáhají. Do této skupiny patří:

- Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 03.06.1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15.12.1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28.06.1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19.10.1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

První z uvedených směrnic si klade za cíl sladění pracovních a soukromých povinností zaměstnaných rodičů a definuje pojmem rodičovské dovolené. Směrnice Rady 97/81/ES a směrnice Rady 1999/70/ES mají charakter kolektivní smlouvy a jejich cílem je ochrana osob pracujících na částečný úvazek. Při zaměstnávání osob na částečný úvazek platí, že se s těmito osobami musí zacházet stejně jako se srovnatelnými osobami zaměstnanými na plný úvazek. Cílem směrnic je také předejít opakovanému uzavírání smluv na dobu určitou namísto trvalého poměru.

4 Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví je v dnešní době aktuálním problémem a je podle mého názoru pravděpodobně nejrozšířenějším druhem diskriminace. I když rovnost mezi muži a ženami patří již dnes mezi základní zásady občanské rovnosti a základní principy fungování demokratické společnosti, řadí se přesto diskriminace na základě pohlaví mezi nejdiskutovanější. Přes veškerou legislativní oporu, snahy různých genderových, feministických, vládních, nevládních i jiných organizací je diskriminace na základě pohlaví v praxi nežádoucím, ale stále přítomným jevem. České ženy převyšují muže v oblasti vysokoškolského vzdělání, ale paradoxně mají podle údajů ČSÚ nižší mzdy oproti mužům (Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2009/2010, ČSÚ). Diskriminace, která i přes veškerou legislativní snahu přetrvává, se projevuje především segregací pracovního trhu dle pohlaví, ve mzdových rozdílech mužů a žen, v nerovnosti zastoupení žen v řídicích pozicích a diskriminaci žen pečujících o děti. V české společnosti jsou stále patrné stereotypy, které přiřazují ženě nižší pracovní schopnosti v důsledku zažitých sociálních rolí.

V souvislosti s rovností mezi muži a ženami se často hovoří o pojmech *equal* a *gender*. Pojem *equal* pochází z angličtiny a znamená rovnost. *Gender* pochází z latinského názvu „genus, generius“ a znamená rod. Význam slova *gender* získal postupem času specifický význam kulturního odlišení mužů a žen, jejich chování, očekávání a postojů. Gender je sociální konstrukt a vzniká v průběhu vývoje dítěte a jeho socializace, které si osvojuje mužské nebo ženské charakteristiky chování (Gender, Wikipedia).

Rozdíly v chování nejsou univerzální, ale liší se v různých společnostech a dobách. Dělna práce se podle tohoto konstruktu dělí na mužské a ženské profese, na ty *vhodnější* pro muže či ženy a naopak. Toto rozdělení s sebou nese překážky

pro jedince, kteří s ohledem na své pohlaví nejsou zrovna vhodní kandidáti k výkonu vybraného povolání. Tato dělba práce se vztahuje také na domácí a volnočasové aktivity, které jsou často děleny na ty mužské, ženské a neutrální (Gender, Wikipedia).

Rozdělení genderových rolí může omezit volbu jedince a zbrzdit potenciál mužů nebo žen. Proto je kladen důraz na podporu nediskriminujících genderových rolí ve všech oblastech. K tomuto snižování rozdílů také přispívá strategie *Gender mainstreamingu*, který definovala Rada Evropy jako: "... (re)organizace, zlepšování, vývoj a vyhodnocení politických procesů, které zaručí, že hledisko rovnosti pohlaví bude převzato do politiky těmi, kteří rozhodují v politických otázkách na všech úrovních a ve všech oblastech politiky" (Rada Evropy, Gender mainstreaming, koncepční rámec).

Strategie gender mainstreamingu řeší nerovnosti, které způsobují diskriminaci hlavně z politického a ekonomického hlediska. Zamýšlí se nad způsobem fungování trhu práce a připouští, že existují určité rozdíly v životě mužů a žen. Klade si otázky, jaký vliv mají daná opatření na postavení mužů a žen a snaží se aktivně o dlouhodobé změny v tradičním uspořádání společnosti (např. rozložení rodičovských povinností, rodičovských struktur, organizace práce, zaměstnanost žen a mužů atd). Cílem strategie je začlenit otázky týkající se rovnosti mužů a žen do každodenních kroků v politické iniciativě (tvorbou, realizací, monitorováním, vyhodnocováním) a podpořit tak rovnost mezi muži a ženami (Gender mainstreaming, Příručka programu iniciativy společenství Equal, nest.).

Ochrana před diskriminací na základě pohlaví je zakotvena ve výše uvedených právních dokumentech České republiky a Evropské unie a je možné se při porušování zásady rovného zacházení domáhat soudní ochrany. Z tohoto důvodu se dále zaměřím pouze na nejdůležitější orgány, úřady a organizace, které pomáhají osobám postiženým diskriminací z důvodu pohlaví.

4.1 Institucionální zajištění rovného zacházení v ČR

Jak jsem již popsala výše, Česká republika prošla během posledních 20 let značným vývojem v oblasti zásady nediskriminace. Z pohledu pracovního prostředí jde především o harmonizační novely zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a následného přijetí Nového zákoníku práce a antidiskriminačního zákona spojené se vstupem České republiky do Evropské unie. Nad limit těchto antidiskriminačních opatření existuje v oblasti rovnosti mužů a žen poměrně silné institucionální zajištění rovného zacházení v České republice.

První *národní akční plán* byl vypracován v roce 1998 pod názvem *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (dále Priority). Priority jsou každoročně aktualizovány na základě předložené Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen (dále Souhrnné zprávy). Poslední akční plán pro rok 2011 byl schválen Vládou České republiky 14.06.2010 a mimo ostatních obsahuje následující úkoly pro vládu a jednotlivá ministerstva:

- každoročně vyhodnotit plnění opatření Priorit,
- každoročně vyhodnotit plnění resortních priorit a na základě analýzy zpracovat plán pro další rok dle resortů,
- v koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti uplatňovat hledisko rovnosti mužů a žen,
- zabezpečit spolupráci jednotlivých resortů a úřadů s příslušnými nestátními organizacemi zabývajícími se rovností mužů a žen,
- zajistit vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovných příležitostí mužů a žen a na metody k jejich dosažení, rozšířit nabídku vzdělávacích aktivit pro místní úřady a vytvořit e-learningový kurz pro tuto problematiku,
- každoročně vydávat publikaci obsahující statistické a analytické podklady obsahující údaje k této problematice,
- aktivně podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích pozicích v jednotlivých resortech,

- sledovat zastoupení z hlediska pohlaví v představenstvech a dozorčích radách ve státních podnicích a akciových společnostech s vlastnickým podílem státu,
- vytvořit nabídky vzdělávacích a rekvalifikačních programů usnadňujících nalezení zaměstnání pro ženy ze znevýhodněných skupin (ženy na venkově, ženy nad 55 let, samoživitelky, migranty, ženy po rodičovské dovolené),
- přijímat konkrétní opatření k překonání horizontální generové segregace na trhu práce,
- vypracovat informační brožuru pro zaměstnavatele o možnostech podpory sladování profesního a rodinného života, tj. o alternativních formách zaměstnávání (práce z domova, zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba) a vyhodnocovat využívání flexibilních pracovních úvazků,
- podporovat konkrétními opatřeními rozvoj dostupných služeb péče o děti (mateřské školky, miniškolky, stacionáře, atd.),
- přijmout opatření vedoucí k odstranění a prevenci násilí založenou na základě pohlaví a zdůrazňovat nepřijatelnost násilí,
- prostřednictvím vzdělávacích programů pokračovat v úsilí o překonávání stereotypního nahlížení na postavení ženy v rodině, zaměstnání a ve společnosti, provádět generově senzitivní výuky (Usnesení Vlády ČR, 2010, s. 1-8)

Od roku 2008 má plnění a aktualizaci národních akčních plánů v odpovědnosti Oddělení sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, které spadá do působnosti ministra pro lidská práva. Každoročně jsou Priority a Souhrnné zprávy kritizovány hodnotícím dokumentem ze strany nestátních neziskových organizací, kdy je nejčastějším doporučením přepracování koncepce Priorit, které nejsou dostatečným nástrojem k naplňování gender mainstreamingu. Kritika se týká i obsahové kvality obou dokumentů a je jim vytýkána jejich vágnost a povrchnost. Kritika zároveň doporučuje návrh na změnu Priorit a způsob přípravy akčního plánu. Návrhy však většinou nejsou reflektovány (Kubálková, 2010, s. 74-77).

Do roku 2007 mělo v kompetenci problematiku rovných příležitostí mužů a žen *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Toto zařazení logicky vedlo k tomu, že se oddělení rovnosti mužů a žen zaměřovalo na trh práce, rodinnou politiku a diskriminaci na trhu práce. Problematika rovných příležitostí však vyžaduje globálnější prostor a má být zohledněna nejen na trhu práce, ale ve všech oblastech veřejné správy. Od roku 2008 bylo tedy celé oddělení převedeno pod Úřad vlády ČR do kompetence ministra pro lidská práva. MPSV se dále významnou měrou podílí na formování politiky rovných příležitostí především svou úlohou řídicího orgánu pro rozdělování dotací z ESF (Kubálková, 2010, s. 77-78).

Od roku 2002 byl, Usnesením vlády č. 456 ze dne 09.05.2001, zřízen tzv. institut *Gender Focal Point* (dále GFP). GFP jsou odpovědné osoby na jednotlivých ministerstvech, které mají na starosti generovou problematiku daných resortů. Každé z ministerstev má na starosti zpracovávat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen a ukládá si kroky, které je třeba při prosazování rovnosti učinit. GFP by měla mít, podle obecné zahraniční praxe, na starosti především podporu při provádění gender mainstreamingu, vzdělávací aktivity, analýzy dle sektorů z pohledu rovných příležitostí, sledování statistik z generového pohledu, poradenskou činnost pro zaměstnance, ale i organizace působící v resortu atd. Kubálková (2010, s. 80) kritizuje pozici GFP jako nekoncepční, a to z důvodu jejího zařazení do agendy personálních odborů jednotlivých ministerstev. Z jejího pohledu nemůže GFP na této pozici na ministerstvech naplňovat koncepci gender mainstreamingu.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále Rada) vznikla jako poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí mužů a žen. Byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10.10.2001. V současné době má 27 členů, z čehož je 13 žen. Na své zasedání zve stále hosty, kterými jsou hejtmani krajů, primátor hlavního města Prahy, zástupci Svazu měst a obcí ČR, předseda Stálé

komise PSP ČR pro rovné příležitosti a zástupkyně sdružení manažerek a podnikatelek v ČR.

Rada připravuje návrhy směřující k prosazení a dosažení rovných příležitostí žen a mužů. Zasedání se konají minimálně třikrát ročně a informace ze zasedání jsou přístupny veřejnosti na webových stránkách vlády. Organizační činnost rady má na starosti sekretariát Rady, který je součástí Úřadu vlády. Rada především:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepci postupu vlády při prosazování rovných příležitostí,
- koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí,
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí,
- identifikuje aktuální problémy v rovných příležitostech,
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Rada má 4 výbory:

- Prevence a domácího násilí,
- Sladění pracovního a soukromého života,
- Ženy v politice,
- Institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů.

Oddělení sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále Oddělení) odpovídá za přípravu národního akčního plánu Priority a je odpovědné za jeho vyhodnocení a aktualizaci ve spolupráci s GFP. Je odpovědné za zpracování genderové problematiky do právních předpisů, shromažďuje a analyzuje data o postavení žen ve společnosti. Oddělení je také hlavním koordinátorem součinnosti mezi vládou ČR, jednotlivými resorty, odborovými svazy a nestátními neziskovými organizacemi. Podle Kubálkové (2010, s. 79-81) dochází v Radě a jejích výborech k překrývání obsazených osob, což omezuje její inovativnost, akčnost a kapacitu. Rada převážně čerpá z know-how nestátních neziskových organizací, jejichž činnost však není finančně ohodnocena a

postavení není dostatečně silné. Rada je podle Kubálkové (2010, s. 79-81) příliš ovlivněna osobou ministra pro lidská práva a osobou předsedy Rady. Pozice oddělení sekretariátu, které vykonává činnosti Rady, není dostatečně procesně silná a nemá politický mandát a rozhodovací pravomoci. Zlepšení vidí v posílení rozpočtu na externí experty a více expertních kapacit na zajištění všech potřebných agend (Kubálková, 2010, s. 81).

Od roku 2007 byl zřízen post *ministra pro lidská práva*, který měl v působnosti především problematiku lidských práv, menšin, genderové problematiky a rovnosti mužů a žen. Na tomto postu se vystřídali pouze dva ministři a od února 2011 přebrala jeho kompetence *zmocněnkyně pro lidská práva*. Postu ministra byl v minulosti vyčítán především slabý mandát z jeho postavení ministra „bez portfeje“ a nedostatečné pravomoci k prosazování politiky rovných příležitostí. Zmocněnkyně vytváří koncepce dlouhodobého vývoje ochrany lidských práv, zabývá se romskou problematikou a je odpovědná za plnění mezinárodních smluv v oblasti lidských práv. Zmocněnkyně předsedá Radě vlády pro lidská práva a intenzivně spolupracuje s orgány veřejné správy, nevládními neziskovými organizacemi a odborníky na problematiku lidských práv.

Veřejný ochránce lidských práv byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb. na podnět Výboru ministrů členských států Rady Evropy, které vyzvalo členské státy ke zřízení tohoto postu především ve státech, kde došlo k velkým společenským, politickým a ekonomickým změnám. Antidiskriminační zákon ve své druhé části obsahuje změnu zákona o veřejném ochránci práv, který má přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Kromě metodické právní pomoci obětem diskriminace provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací. Kubálková (2010, s. 82) hodnotí jeho pravomoci a mandát jako nedostatečné pro tvorbu systémových

změn. I přes jasně definované úkoly antidiskriminačním zákonem, nemá pro tyto dostatečné finanční zdroje a externí kapacity na jejich řešení.

Ze státních institucí mohu ještě zmínit např. *Stálou komisi pro rodinu a rovné příležitost*, která působí na půdě Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Komise se zaměřuje na rodinnou politiku, organizování vzdělávacích akcí, antidiskriminační legislativu a vyrovnané zastoupení mužů a žen v politice. *Český svaz žen* je občanské sdružení, které vzniklo v roce 1990 a je největší ženskou organizací v ČR. Jejich posláním a cílem je především prosazovat práva žen, působit na různých úrovních v jejich zájmu a k jejich ochraně.

V oblasti rovných příležitostí mužů a žen působí také celá řada nestátních neziskových organizací. *Asociace pro rovné příležitosti* sdružuje 30 ženských a rodinných organizací a jednotlivých osobností, které se snaží naplňovat její programové cíle. Cílem asociace je podílet se aktivně na vytváření podmínek rovného zacházení mužů a žen v rámci soukromého a i profesního působení. Jejím úkolem je sledování českého práva v oblasti rovných příležitostí, s právem Evropské unie. Zástupci z jednotlivých organizací jsou také členy Rady vlády pro rovné příležitosti a některých jejích výborů. Asociace zprostředkovává výměnu informací mezi členskou základnou a úřady, věnuje se lobbyingu a organizuje různé semináře a diskuze. Každoročně také připomínkuje národní akční plán Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Mezi další významné neziskové organizace patří *Česká ženská lobby*, která vznikla díky aktivitě organizací Českého svazu žen, Unie katolických žen a Gender Studies v roce 2005. Zastřešuje síť českých nestátních neziskových organizací a je součástí Evropské ženské lobby, v současné době má 23 členů (českých ženských nevládních organizací). Prosazuje právo na politickou, společenskou a ekonomickou rovnost mužů a žen a mezi její úkoly patří spolupráce s ostatními neziskovými organizacemi, medializace rovnosti, lobbyng, spolupráce s českou exekutivou a monitoring problematiky rovných příležitostí.

Mezi významné nestátní neziskové organizace v ČR patří obecně prospěšná společnost *Gender Studies*, která provádí především informační, konzultační a vzdělávací činnosti v oblasti rovnosti mužů a žen. Společnost shromažďuje a zpracovává informace s generovou tematikou, svou činností aktivně ovlivňuje vývoj týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, spolupracuje se státními i nestátními institucemi. Mezi její úkoly patří poskytování konzultací v oblasti sladování rodinného a profesního života, postavení mužů a žen na trhu práce, organizuje přednášky, školení, provozuje největší knihovnu s genderovou tematikou ve střední Evropě. Mezi důležité organizace zabývající se problematikou rovností mužů a žen můžeme jmenovat Českomoravský svaz odborových svazů a jeho Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů, Centrum ProEquality a Fórum 50 %.

4.2 Rozdíly v odměňování žen a mužů a segregace na trhu práce

I přes to, že rovnost žen a mužů je jedním ze základních lidských práv a jednou z priorit Evropské unie, rozdíly v odměňování mužů a žen trvají a odrážejí nerovnost na trhu práce. V praxi jsou touto nerovností postiženy především ženy, které vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na dosažené vzdělání. Podle údajů Českého statistického úřadu (dále ČSU) za rok 2007 dosahovala průměrná mzda žen 80,2 % mediánové² mzdy mužů, tj. Gender Pay Gap³ (dále GPG) 19,8 %. Největší rozdíl byl zjištěn u středoškolsky vzdělaných bez maturity, který činil GPG 29,6 % a u vysokoškolsky vzdělaných s magisterským a vyšším vzděláním GPG 25,3 %. Nejmenší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků s maturitou, GPG

² Mediánová hrubá měsíční mzda představuje reálnou, hodnotami nezkreslenou střední hodnotu úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců. Hrubá měsíční mzda zaměstnance se vypočte jako podíl, v němž je čítec kumulace měsíční hrubé mzdy (včetně prémie a 13. a 14. platů) od počátku roku do konce sledovaného období a jmenovatel počet měsíců od počátku roku do konce sledovaného období. Do výpočtu se zahrnují pouze zaměstnanci s týdenním úvazkem 30 a více hodin za týden.

³ GPG – Gender Pay Gap – je počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mužů a vyjadřuje se v %.

19,3 % a u lidí s bakalářským nebo vyšším vzděláním a základním vzděláním, GPG 23,4 %. ČSU sleduje mzdy i podle věkových skupin. U věkových skupin do 29 let, dále ve věkové kategorii 50-59 let a 60 a více let, jsou mzdové rozdíly poměrně malé. K nárůstu dochází ve věkové skupině 30-39 let, kdy je uváděn rozdíl GPG 25,6 % (Ženy & Muži v datech, 2008, s. 46,48). Jak ukazují údaje, nejvíce znevýhodněnou skupinou dle věku jsou ženy právě v reprodukčním věku.

Z Evropského pohledu jsou údaje jen o něco málo optimističtější než údaje české. Evropská komise ve zprávě za rok 2010 (Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, 2011, s. 9) hovoří o tom, že více než 50 let po podpisu Římské smlouvy, která potvrdila princip rovné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ženy v Evropské unii stále vydělávají v průměru o 17,5 % méně než muži a že se Gender Pay Gap mužů a žen v posledních letech neměnil.

Jak uvádí Jurajda a Münich (2006, s. 15) muži a ženy pracují do určité míry v odlišných zaměstnáních, pozicích i odvětvích. Typy zaměstnání a odvětví s většinovým podílem zaměstnaných žen obvykle nabízí nižší mzdy (a to jak mužům, tak ženám) než typicky mužské zaměstnání a obory. Stejně je to i u pracovních pozic, ženy nedosahují tak odpovědných a dobře placených řídicích a vedoucích pozic jako muži. Přetrvávající koncentrace žen ve skupinách pracujících za nižší mzdu spoluvytváří tzv. segregaci zaměstnání podle pohlaví a je jednou z podstatných příčin existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Rozdělení genderových rolí stále ještě ovlivňuje rozhodování v oblastech jako je vzdělávání, přístup k zaměstnání, rovné pracovní podmínky, rodina atd. Dělbá práce v rodině je zažitá dle stereotypů, kde platí tradiční rozdělení rolí. Ženy se více věnují rodině a dávají přednost rodině před kariérou. Tento přístup charakterizuje i vztahy v oblasti přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí. Podle průzkumu Evropské komise za rok 2009 existují velké rozdíly

v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 15-49 let s dětmi nebo bez dětí. V České republice je podle tohoto průzkumu zaměstnáno 53,3 % žen s dětmi oproti 87,1 % žen bez dětí, což činí rozdíl 33,8 %. Naproti tomu výzkum ukazuje, že u mužů s dětmi tento fakt při zaměstnanosti nehraje roli. Muži ve stejném věku s dětmi jsou zaměstnáni v 95,3 % oproti mužům bez dětí 88,7 %, což činí rozdíl 6,6 % ve prospěch mužů s dětmi (Evropská komise, Rozdíly v odměňování žen a mužů, Situace v ČR).

Tab. 1 Zaměstnanost žen a mužů ve věku (15-49) s dětmi nebo bez dětí (v %)

2009	Ženy			Muži		
	S dětmi	Bez dětí	Rozdíl	S dětmi	Bez dětí	Rozdíl
EU-27	65,6	77	-11,4	90,3	81,8	8,5
Česká republika	53,3	87,1	-33,8	95,3	88,7	6,6

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), roční průměr.

Dostupný z www: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=cs>

I když existuje velká snaha o vymýcení těchto zažitých stereotypů, jak ukazují statistiky, tento problém je na trhu práce stále výrazný. Stejně jako nižší mzda žen je rozšířená i segregace na trhu práce. Segregace v zaměstnání se postupnou úpravou legislativy zmírňuje. I když se role ženy mění, přetrvává tendence, že muži a ženy vykonávají odlišná zaměstnání. V některých odvětvích převládají ženy nad muži a obvykle to bývá v hůře ohodnocených zaměstnáních. Podle údajů ČSU za rok 2007 je největší převaha žen na pozicích nižších administrativních pracovníků, dále pak ženy vedou v oblasti zdravotnictví a ve školství. Dále ženy více pracují na pozici prodavačky a další pomocné a nekvalifikované pracovní síly. Do této kategorie spadá např. práce uklízečky, pečovatelské pracovníce. Oproti tomu mají muži nadpoloviční převahu v tradičně mužských zaměstnáních, jako jsou řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé, obsluha strojů a zařízení. Výrazný rozdíl je zaznamenán také ve skupině řídicích a vedoucích pracovníků a zákonodárců, kde je rozdíl zaměstnanosti žen oproti mužům více než nadpoloviční (Ženy a muži v datech, 2008, s. 42,43).

Havelková (2007, s. 21) dělí segregaci na *horizontální* a *vertikální*. Horizontální segregaci popisuje jako koncentraci žen nebo mužů v určitých

specifických povoláních nebo odvětvích. Vertikální segregaci definuje jako rozložení zastoupení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání. Zaměstnavatelé často posuzují kvality zaměstnance podle příslušnosti k pohlaví, což v jejich očích ženy znevýhodňuje. Zaměstnavatel si při přijímání ženy v reprodukčním věku do zaměstnání ihned představí její možný nástup na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Pokud žena bude na pozici přijata, bude přesto méně ohodnocena. Kariérní výpadek z důvodu mateřství jí pak podle Havelkové (2007, s. 23) způsobí zpomalení kariérového postupu a možnost získat lépe ohodnocenou pozici. Je také důležité upozornit na tzv. neplacenou práci, která představuje péči o domácnost, rodinu a děti, která většinou spadá na ženy. Důležitá je skutečnost, že tato „druhá směna“ není nijak ekonomicky ohodnocena a přitom znemožňuje ženám pracovat v zaměstnání v průměru tolik hodin jako mužům. Jak již bylo uvedeno výše, práce jako vaření, úklid a péče o druhé je tradičně vykonávána jako ženská práce, a následkem toho pak dochází k feminizování těchto placených prací v zaměstnání (uklízečky, pomocné síly, pečovatelky). To se odráží ve výši mzdy na těchto pozicích v zaměstnání, kdy je výše mzdy podhodnocena (Havelková, 2007, s. 24,25).

Formy rodinného života se posledních několik let mění a již nevyhnutelně neplatí, že muž je živitelem rodiny a žena je finančně závislá na podpoře svého muže (Havelková, 2007, s. 43). Podle mého názoru je však žena stále v kariérním růstu omezována péčí o rodinu a zařazováním dle generových rolí a rozdíly v příjmech jsou naprosto neospravedlnitelné.

Ze srovnání ČSU za rok 2007 podle skupin zaměstnání je zřejmé, že největší rozdíl mezi mzdami žen a mužů byl zjištěn u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů, kde medián mezd žen dosáhl pouze 68 % mediánu mezd mužů. Na pozicích zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků byl zjištěn rozdíl mediánových mezd žen a mužů 69,4 %. Gender Pay Gap v těchto případech přesáhl 30 %, což je velmi výrazný rozdíl v úrovni mezd žen a mužů. Nejmenší rozdíl dle skupin zaměstnání byl zjištěn mezi dělníky

v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech, kde ženy pobírají 86,2 % mediánové mzdy mužů. Menší rozdíl byl také mezi nižšími administrativními pracovníky, kde byl podíl mediánu mezd žen 82,5 % mediánu mezd mužů (ČSÚ, 2008. s. 52).

V roce 2007 bylo zaměstnáno téměř 90 % žen v rámci hlavního zaměstnání jako zaměstnanci a pouze 9,5 % žen se věnovalo podnikání. Toto procento mírně vzrostlo, a to na 10,1 % v roce 2009. Z celkového počtu podnikatelských subjektů tvořily ženy více než čtvrtinu (26,2 %). Z pohledu míry nezaměstnanosti tvořila hodnota míry nezaměstnanosti žen 6,7 % oproti 4,2 % nezaměstnaných mužů. ČSÚ také sleduje vzdělání nezaměstnaných, které za rok 2007 ukazuje mírnou převahu žen (55,3 %). Z generového hlediska je zajímavé, že jedinou sledovanou kategorií, ve které převažují nezaměstnaní muži, jsou vysokoškolsky vzdělaní nezaměstnaní. Naopak největší podíl nezaměstnaných žen je v kategorii středoškolsky vzdělaných s maturitou (Ženy a muži v datech, 2008. s. 34).

Pravděpodobně s ohledem na postavení ženy v rodině, ženy více využívají práci na částečný úvazek, kdy touto formou zaměstnání řeší skloubení rodinného a profesního života. Podle údajů ČSÚ pracovalo na částečný úvazek v roce 2007 8,6 % žen a 2,3 % mužů. ČSÚ ze zdrojů Eurostatu vyhodnotil za rok 2009 mj. i podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti mužů a žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání (viz Tab. 2). Podle těchto údajů je podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek v průměru 9,53 % z celkového počtu zaměstnaných za všechny sledované skupiny vzdělání. U mužů činí tento údaj za rok 2009 3,47 % z celkového počtu zaměstnaných mužů. V tomto průzkumu byly sledovány všechny státy Evropské unie. Evropský průměr zaměstnaných žen na částečný úvazek z celkově zaměstnaných žen tvořil 31,63 %, což je o více než 20 % více než v České republice (Zaostřeno na ženy a muže 2010, nestr.). Je pravděpodobně na místě si položit otázku, čím je tento výrazný rozdíl zapříčiněn? Je v České republice dostatečná podpora realizace rodinné politiky a sladování v oblasti pracovního a rodinného života?

Tab. 2 Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání (rok 2009, v %)

Země	Bez vzdělání, základní a nižší sekundární vzdělání		Vyšší sekundární a postsekundární vzdělání		Terciální vzdělání	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU 27	38,8	9,2	32,2	7,0	23,9	6,5
v tom:						
Belgie	56,4	11,7	45,8	7,3	31,9	6,8
Bulharsko	5,2	4,1	2,6	1,5	1,2	
Česká republika	11,2	6,4	8,0	1,7	9,4	2,3
Dánsko	50,6	26,0	38,6	10,6	27,3	8,3
Estonsko			13,7	6,2	11,2	
Finsko	30,6	14,5	21,1	8,5	12,2	4,8
Francie	37,7	7,5	30,5	5,3	23,8	5,1
Irsko	56,6	13,9	39,4	11,0	21,3	5,9
Itálie	34,4	4,4	28,1	4,7	19,0	5,7
Kypr	15,7	4,9	11,4	3,5	9,5	3,6
Litva	23,5	12,6	11,4	7,5	4,9	3,6
Lotyšsko	16,5	15,9	10,0	6,0	7,7	4,3
Lucembursko	45,5	5,4	38,0	4,0	25,1	4,9
Maďarsko	12,8	6,7	7,3	3,4	4,3	2,3
Malta	29,4	5,1	22,3		13,2	
Německo	49,8	14,2	47,6	8,5	34,9	6,3
Nizozemsko	85,0	30,1	78,7	21,9	65,3	20,5
Polsko	23,8	13,5	11,5	4,4	7,2	3,3
Portugalsko	17,0	4,3	7,6	3,6	6,6	5,2
Rakousko	43,4	10,1	44,5	6,7	34,2	7,7
Rumunsko	23,5	20,0	5,9	5,9	1,0	
Řecko	14,5	3,4	10,2	2,8	6,4	2,2
Slovensko	16,4	16,7	4,3	2,2	2,7	1,3
Slovinsko	21,8	14,4	13,7	7,2	5,5	3,4
Spojené království	52,0	11,9	45,2	11,0	32,2	8,8
Španělsko	30,0	4,1	23,8	6,0	16,3	4,5
Švédsko	53,5	18,1	43,7	11,1	31,0	11,5
Další země						
Chorvatsko	27,2	13,6	6,8	4,0		
Island	44,4	16,7	39,3	9,8	22,4	6,8
Norsko	56,0	22,9	48,5	12,2	29,4	10,5
Švýcarsko	46,6	8,4	63,4	11,1	56,1	13,6
Turecko	32,1	7,5	9,2	3,2	6,8	3,3

Zdroj: Eurostat, 03/09/2010

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B3A/\\$File/1413104428.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B3A/$File/1413104428.pdf)

4.3 Ženy a muži na mateřské a rodičovské dovolené

Tradice a stereotypy zažité v naší společnosti mohou mít dopad na profesní kariéru žen. Povinnosti a péči o rodinu zajišťují v drtivé většině ženy, což má za následek nerovnocenné rozdělení povinností. Vzhledem k postavení ženy v rodině se očekává, že bude plnit svou úlohu v rodině a krátit svou pracovní dobu nebo opouštět trh práce, aby mohla pečovat o rodinu. Ze strany zaměstnavatelů existují předsudky o výkonnosti ženy matky v zaměstnání. Tyto předsudky se do jisté míry právě opírají o skutečnost, že se žena stará o rodinu a častěji čerpá volno na zajištění rodiny (opatrování nemocných členů rodiny atd.). Ženy nastupují na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou, což má za následek přerušování kariéry.

Jak jsem již uvedla výše, výkon rodičovských práv je s ohledem na pracovní právo podle mého názoru dostatečně zajištěn. V době těhotenství chrání ženu Zákoník práce, Listina základních práv a svobod, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Antidiskriminační zákon a další instituty, které upravují zvláštní podmínky těhotných žen. Zákoník práce umožňuje čerpání rodičovské dovolené také otcům (včetně otců adoptivních a pěstounů). Často je však dáno, a nejen biologicky, že na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou nastoupí právě žena. Dalším aspektem v tomto rozhodnutí bývá i skutečnost, že průměrná mzda ženy je nižší než průměrná mzda muže. To staví muže opět do pozice živitele rodiny. V době čerpání mateřské a rodičovské dovolené jsou opatroující rodiče chráněni opět Zákoníkem práce, Antidiskriminačním zákonem, Listinou základních práv a svobod atd. Délka mateřské dovolené je stanovena pouze pro ženy, a to dle počtu narozených dětí. Rodičovská dovolená se pak poskytuje buď ženě-matce po skončení mateřské dovolené, anebo otci již od narození dítěte a její délku je možno vybrat ze tří variant. Zákoník práce také umožňuje, při dodržení určitých podmínek, souběh a střídání mateřské a rodičovské dovolené, resp. dvou rodičovských dovolených.

Jedním z důležitých práv zaměstnanců po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené je možnost nastoupit po jejím skončení zpět do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli. Úprava se opět mění, a to podle rozhodnutí, zda žena nastoupí zpět do práce již po mateřské dovolené, v tomto případě je povinen zaměstnavatel zařadit zaměstnankyni na původní práci a pracoviště. V případě návratu po rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. V praxi je však, pro mnoho zaměstnanců i zaměstnavatelů, návrat do zaměstnání problematickým obdobím. Několikaleté přerušení kontaktu s každodenními pracovními problémy je pro mnoho rodičů vracejících se do pracovního procesu stresující. Přerušením kariéry si rodič snižuje, popř. ztrácí kvalifikaci a pracovní návyky a často přichází o místo, ze kterého na mateřskou popř. rodičovskou dovolenou nastoupil. Zaměstnavatel zase ztrácí kvalifikovaného zapracovaného zaměstnance a řeší nutnost vyhledání nového zaměstnance. Podle mého názoru je důležitým nástrojem při řešení, nejen návratu rodiče z mateřské či rodičovské dovolené, tzv. sladění osobního a profesního života.

Kazuistika

Paní Eva pracuje pro středně velkou bankovní instituci 6 let a před více než 2 lety nastoupila na mateřskou (dále jen MD), později na rodičovskou dovolenou. Před nástupem na MD pracovala ve funkci finančního analytika. I přes to, že zaměstnavatel paní Evy je součástí finanční a investiční skupiny, která je jednou z největších mezinárodních finančních a investičních skupin v regionu střední a východní Evropy s několika tisíci zaměstnanci, nemá vypracovaný integrační program pro rodiče na mateřské dovolené ani program pro sladění pracovního a soukromého života.

Paní Eva se před nástupem na MD předběžně dohodla se svým přímým nadřízeným, že by ráda nastoupila zpět na původní místo, a to, pokud to situace v rodině dovolí, ještě před skončením rodičovské dovolené. Personální útvar vykonal pouze administrativní úkony spojené s nástupem na MD. Paní Eva

přerušila pracovní kontakty, byl zrušen její email, odevzdán mobilní telefon, ale paní Eva zůstala se svým zaměstnavatelem v kontaktu prostřednictvím nepracovních emailů a občasných setkání na mimopracovních akcích. Během rodičovské dovolené paní Evy rozšiřoval zaměstnavatel své aktivity a obrátil se na paní Evu s nabídkou práce z domova prostřednictvím vzdáleného přístupu. Tuto práci vykonávala na základě dohody o provedení práce a většinu práce provozovala z domova. Do kanceláře docházela pouze za účelem procesování některých operací, a to cca 1-2 hodiny dvakrát až třikrát týdně.

Po skončení rodičovské dovolené nabídl zaměstnavatel paní Evě poloviční pracovní úvazek s pružným rozvrženým pracovní doby. Při zkrácení pracovní doby došlo i k poměrnému snížení platu a bonusů. Jako nepříznivý jev tohoto druhu pracovního úvazku paní Eva uvádí někdy neadekvátní snížení objemu přidělené práce. I když její úvazek činí polovinu úvazku plné pracovní doby, jsou období, kdy vykoná práci za plnohodnotný 8 hodinový pracovní úvazek. Při výrazném překročení polovičního úvazku jí zaměstnavatel poskytuje kompenzaci ve formě mimořádných odměn. Na otázku, zda se paní Eva někdy cítila v zaměstnání diskriminována z důvodu pozice ženy matky odpověděla negativně. Nicméně připustila, že cítí, že jako žena nemá např. ve finančním sektoru takové možnosti jako její mužští kolegové.

Důležitou roli, v nabídce práce na dohodu o činnosti a následného návratu na poloviční úvazek, hrál její přímý nadřízený, kterého hodnotila velmi pozitivně a který, i přes absenci jakýchkoli integračních a sladčovacích programů ve společnosti, prosadil individuální přístup pro svoji zaměstnankyni. Neméně důležitou roli přisuzuje paní Eva i pracovní pozici, která umožňuje flexibilní pracovní úvazek.

Paní Eva má dobrou zkušenost s opětovným začleněním po rodičovské dovolené. Otázkou je, zda by firma takovéto velikosti a významu neměla mít vypracovaný speciální integrační program, program na podporu sladčování

pracovního a soukromého života a zda je správné, že funkci personálního útvaru na sebe převzal v tomto případě schopný manažer?

4.4 Ženy v řídicích pozicích

Jak uvádí zpráva Evropské komise za rok 2010 (Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, 2011, s. 11) „The higher up the hierarchy, the fewer women there are.“ Volně přeloženo, čím výše v hierarchii, tím méně žen tu je. To platí nejen obecně pro Evropskou unii, ale samozřejmě také pro Českou republiku. K tomuto konstatování lze dojít již při pohledu na dostupné statistiky. I přes fakt, že jsou ženy srovnatelně vzdělané a měly by mít stejnou startovací pozici jako muži, v praxi za nimi, co se týče zaměstnanosti a obsazenosti v řídicích pozicích, zaostávají. Nedostatek žen ve vedoucích a řídicích pozicích se projevuje jak ve státním, tak soukromém sektoru. Ženy tvoří v roce 2010 pouze 33,8 % skupiny zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků (Zaostřeno na ženy a muže 2010, nestr.). Z analýzy Czech Credit Bureau, provozující portál Cribis.cz, vyplývá, že ve vedení 75% českých firem zcela chybí ženy. Ženy převládají pouze ve 22 % firem, ve zbývajících buď nejsou ženy vůbec anebo jsou zde v menšině. Ve 12 % společností jsou naopak ve statutárních orgánech zastoupeny pouze ženy. Tyto společnosti s výhradním zastoupením žen jsou z velké většiny společnosti s ručením omezeným, což často bývá společnost, kterou řídí a vlastní pouze jedna osoba. U komanditních společností jsou v 90 % ve vedení firmy zastoupeni muži a u veřejně obchodních společností je tomu v 79 %. Výjimku tvoří akciové společnosti, kde je výhradně mužské složení vedení pouze u čtvrtiny z nich (CIO, Business Word, 2009. nestr.).

Zpráva Evropské komise dále uvádí, že procentuální zastoupení žen ve vedoucích politických a ekonomických pozicích se za poslední roky výrazně mění. V roce 2010 vedly vládu tři členskými zeměmi (Německo, Finsko, Slovensko) ženy, přičemž průměrné zastoupení žen v národních parlamentech bylo 24 %.

Procento zastoupení žen v nizozemském a švédském parlamentu je nad 40 % oproti Maltě a Maďarsku se zastoupením pod 10 %. Mezi ministry vlád, kteří zasedají v parlamentu, podíl žen vzrostl z 22 % v roce 2005 na 27 % v roce 2010. „Přestože je to stále málo, státy začínají jednat“. (Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, 2011, s. 11).

Trh práce je v české republice silně segregován podle pohlaví. Ženy ve vedoucích pozicích najdeme především ve službách a cestovním ruchu, hotelnictví, naopak muži jsou v naprosté většině řediteli průmyslových podniků. Podle Křížkové (2006, s. 5) existuje obecné pravidlo pro český trh práce. To ukazuje, že v oborech, kde výrazně převažují muži, dál kopírují obecnou nerovnost mezi muži a ženami a existuje zde zhruba 30% rozdíl ve výši mezd. Naopak ve feminizovaných oborech jako je školství, hotelnictví, zdravotnictví, zastávají často řídicí pozice i muži a mzdový rozdíl přetrvává. Muž v této řídicí pozici je mnohdy lépe ohodnocen proto, že je ochoten v těchto oborech pracovat.

Menší zastoupení žen ve vedoucích a řídicích pozicích může být dáno, jak jsem již popsala výše, např. přerušением kariéry z důvodu nástupu mateřské dovolené, genderovou diskriminací, ale i dalšími bariérami. Bariérou kariérního postupu žen, o které se často hovoří, je tzv. *skleněný strop*, který představuje tradiční postoje společnosti, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozice ženy v postupu na trhu práce. Skleněný strop zapřičiňuje, že ženy nedosahují tak vysokých politických, ekonomických a akademických pozic jako muži. Bariéra spočívá především ve znemožnění přístupu na řídicí pozice popř. k cestám kariérního růstu. Skleněný strop představuje neviditelnou hranici kam, až mohou být ženy vpuštěny. Na samotný vrchol žena dohlédne a dokáže si představit jeho dosažení, ale narazí na tuto překážku, která jí dosažení pozice překazí. Mezi nejdůležitější bariéry můžeme zařadit společenské a informační bariéry, bariéru odlišnosti.

Segregace pracovního trhu, o které jsem se již zmínila výše, představuje především rozdělení vedoucích a řídicích pozic. Ženy často pracují v méně prestižních a ekonomicky profitujících oborech a pozicích. Žena v pracovním kolektivu, ve kterém převažují muži, těžko proniká do neformálních vztahů. Z části pracovního kolektivu se může vytvořit určitá zájmová skupina trávící spolu mimopracovní čas např. sportem. Do těchto mužských skupin se pak ženy mohou hůře zapojovat. Toto neformální zapojení může však být často rozhodující předpoklad v dalším úspěšném posunu v kariéře.

Aby bylo možno odstranit tyto neviditelné bariéry je potřeba ze strany zaměstnavatelů aktivně pracovat na splnění cílů k dosažení rovnosti žen a mužů. Tím je především překonání generových stereotypů ve firemní kultuře. Mezi kroky, které by mohli zaměstnavatelé učinit k lepšímu zajištění nejen rovných příležitostí pro muže a ženy v řídicích pozicích je podle mého názoru:

- *Odstranit a zmírnit segregaci při výběru a povyšování pracovníků, nepoužívat v inzerci genderovou diskriminaci. Při vytváření profilu pracovního místa odbourat zcela generové stereotypy a více se zaměřit na měkké dovednosti. Proces výběru a povyšování pracovníků by měl být transparentní.*
- *Zlepšit profesní rozvoj zajištěním vzdělávacích aktivit pro ženy, které zvýší jejich asertivitu, chuť hlásit se na vedoucí pozice, lepší sebedůvěru, odolnost a které budou směřovat k jejich profesnímu rozvoji.*
- *Vyškolit management o tom, co je diskriminace, genderové stereotypy a jak vytvořit rovnost příležitostí. A dále management motivovat k plnění rovnosti ve svých pracovních skupinách.*
- *Procesy sladování více zaměřit na muže. V současnosti jsou procesy sladování více zaměřené na ženy, a to vede zaměstnavatele k domněnce, že o podobné programy muži nemají zájem a od žen zároveň neočekávají, že by chtěli zastávat vedoucí a řídicí funkce.*

Dalším možným nástrojem k prosazení rovného zastoupení žen ve vedoucích a řídicích pozicích jsou legislativní kvóty. Jedná se o opatření s cílem napravit předcházející nerovnost, které definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jedná se o jednu z forem pozitivních opatření (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007, s. 44).

Kvóty jsou řešeny ve dvou rovinách a to v souvislosti s politickou angažovaností žen a kvóty pro ženy v managementu. Zastánci kvót jednoznačně podporují zavedení tohoto pozitivního opatření do české legislativy jako nejefektivnějšího a systémově nejméně nákladného řešení na podporu rovnosti mužů a žen jak v politice, tak ve vedoucích funkcích. Pokud se hovoří o zastoupení žen v managementu firem, často je zmiňován tzv. norský model, který zavedl nařízení 40% účasti žen ve správních radách státním podnikům.

Naopak odpůrci argumentují nekonceptností takového nařízení. Zavedením kvót se podle nich mohou dostat do politiky nebo vedoucích pozic lidé, kteří na to nemají jen proto, že jsou to ženy. To by v mnohých případech mohlo spíš ublížit než pomoci. Podle mého názoru je už jen tato diskuze přínosem pro problematiku rovného zacházení a přijetí či nepřijetí legislativních kvót bude ještě nějakou dobu tématem diskuzí.

Kazuistika

Paní Jana pracovala od roku 2000 na pozici senior sales managera v obchodní společnosti, která se zabývá výrobou a prodejem obalové techniky. Společnost má přibližně 250 zaměstnanců a paní Jana zde pracovala na pracovní smlouvu na plný úvazek na dobu neurčitou. Vedla 3 zaměstnance na pozici obchodních manažerů. Je středoškolsky vzdělaná, s několikaletou praxí na obchodní pozici, dlouhodobě ve firmě vykazovala dobré pracovní výsledky, za což byla i dobře hodnocena svým nadřízeným. Má dvě děti ve věku 14 a 16 let.

V roce 2006 odcházel do starobního důchodu nadřizený paní Jany, a to z pozice obchodního ředitele společnosti. O jeho plánovaném odchodu se předem v oddělení vědělo, a tak měla paní Jana dostatek času zvážit, zda by měla o pozici zájem. Po letech strávených ve společnosti měla pocit, že by mohla být vhodným kandidátem na tuto pozici a v tomto duchu informovala s žádostí o doporučení odcházejícího obchodního ředitele. Vzhledem k pracovním výsledkům paní Jany a s ohledem na jejich dobré pracovní vztahy doporučil odcházející obchodní ředitel paní Janu na jeho pozici. Proběhlo setkání s ředitelem společnosti, které potvrdilo zájem společnosti nabídnout místo paní Janě. V tomto duchu následovala ústní dohoda s personálním oddělením, byl určen datum povýšení a stanoveno platové ohodnocení. O to bylo pro paní Janu větší překvapení, když po několika dnech zjistila, že společnost poptává vhodné kandidáty na tuto pozici a probíhá výběrové řízení.

Paní Jana se s žádostí o vysvětlení obrátila přímo na ředitele společnosti, který jí oznámil, že si generální ředitel přeje provést výběrové řízení. Po několika týdnech nastoupil do pozice obchodního ředitele pan Petr, který měl také středoškolské vzdělání, dříve pracoval jako obchodní manažer a neměl praxi s vedoucí pozicí. Paní Jana si u ředitele stěžovala na postup vedení, sdělila mu, že se cítí být diskriminována z důvodu pohlaví a nesouhlasí s politikou vedení společnosti.

Krátce po nástupu nového obchodního ředitele byl paní Janě navýšen obchodní plán, bylo jí sníženo bez udání důvodu osobní ohodnocení. Při průběžném kvartálním hodnocení, které obsahovalo řadu výtek k jejímu pracovnímu výkonu, byla velmi negativně ohodnocena. Řízení jejích třech podřízených dočasně převzal obchodní ředitel a paní Jana tedy přišla o vedoucí pozici. Následkem neadekvátního navýšení plánu přišla také následně i o provize z prodeje.

Situaci se ještě pokusila řešit prostřednictvím personálního oddělení, které upozornila na negativní jednání nadřízených vůči její osobě, s tím, že se cítí být šikanována a diskriminována. Situace na pracovišti se však nezměnila, naopak neustálá kontrola, nedostatečné informace ze strany vedení, napjatá nálada vyvolával takový tlak, že se paní Jana rozhodla ukončit svůj pracovní poměr a ze společnosti v roce 2007 odešla. Paní Jana nějakou dobu řešila, zda se svých práv domáhat soudně, ale po dohodě s rodinou od tohoto řešení upustila. I v případě, že by u soudu uspěla a do společnosti se na požadovanou pozici vrátila, si nedovedla představit jak by v nepřátelském prostředí dále pracovala.

Paní Jana pocítila diskriminaci na pracovišti ve chvíli, kdy usilovala o povýšení na vedoucí pozici. Ryze mužské vedení společnosti jí však dalo jasně najevo, jak je mezi nimi ženy v řídicí pozici vítána. Podle mého názoru lze hodnotit jednání společnosti vůči paní Janě jako diskriminační. Při soudním řízení by bylo jistě zajímavé dokazování nediskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele.

4.5 Diskriminace stárnoucí generace žen

Diskriminace na základě věku může postihnout osoby v jakémkoli věku, ale převážně se týká starších lidí nad 50 let. Stárnutí obyvatelstva je jedním z aktuálních problémů současného světa. V pracovním prostředí se senioři setkávají s předsudky a ve srovnání s mladšími jsou hodnoceni jako málo flexibilní, přizpůsobiví a výkonní. Zaměstnavatelé často upřednostní mladšího pracovníka a mnoholetá praxe a životní zkušenost seniora zůstává v pozadí.

Často je diskriminace z důvodu věku omlouvána tím, že je spravedlivé požadovat, aby *starší pracovníci* uvolnili místo *mladším*. Podle Vidovičové (2005, s. 7) „Věk představuje připsaný status, ve své podstatě neovlivnitelný vlastním úsilím jedince. Stárnutí je stejně jako pohlaví nebo rasa, biologicky podmíněno.“

Stáří podléhá vývojovým změnám v čase a z diskriminujícího se může postupem času stát diskriminovaný. Věková diskriminace se tak potažmo může týkat každého z nás. Diskriminace starších pracovníků je odlišná od diskriminace mladších pracovníků. Zatímco mladí lidé ze skupiny vyrostou, staří lidé svému věku a souvisejícím stereotypům, znevýhodnění a sociálnímu vyloučení neuniknou. Diskriminace starších osob úzce souvisí s diskriminací na základě pohlaví a zdravotního postižení (Fredman, 2007, s. 58).

Důležitým pojmem v této oblasti je tzv. *Ageismus*, jinak také věková diskriminace. Poprvé se tento pojem objevil v USA koncem 60. let a zájem o něj roste. „Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech (...). Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samým, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi (...).“ (Butler, 1975: in Vidovičová, 2008, s. 111).

V pracovním prostředí může být ageismus přítomen ve všech fázích zaměstnanosti. To především v inzerátech, organizačních strukturách, přijímání, rozmisťování pracovníků, rozdělení úkolů, hodnocení výkonu, plánování kariéry, v odměňování a zaměstnaneckých výhodách a může být také přítomný při vzdělávání, v rozhodnutích o přesunu na jinou práci a ukončení pracovní činnosti (Glover, Branine, 2001: in Vidovičová, 2008, s. 167-168).

Pro starší pracovníky je těžší si udržet práci a v případě její ztráty se vrátit na trh práce. Předsudky vůči starším pracovníkům jsou zřejmé už ve fázi přijímání pracovníků. Legislativa sice upravuje zákaz diskriminace z důvodu věku i v přístupu k zaměstnání, v praxi však mnoho zaměstnavatelů považuje věk za důležité kritérium při přijímání pracovníků. Předsudky se také projevují v souvislosti se školením zaměstnanců, jejich rozvojem a postupem. Vzhledem

k tomu, že je starší pracovník považován za méně pružného a nevhodného investice v očích zaměstnavatele, má i menší možnost vzdělávání se.

Ekonomická aktivita starších lidí klesá souběžně se stárnutím obyvatel. Státům se rapidně zvyšují náklady na vyplácení starobních důchodů a zároveň klesají příjmy v souvislosti s jejich ukončenou ekonomickou aktivitou. Potřeba řešit problém ageismu není tedy pouze otázkou spravedlnosti, ale také potřebou ekonomickou. Ačkoli platná pracovní legislativa ošetřuje diskriminaci na základě věku, lze se s ní v praxi stále setkat. Státní politiky se zaměřují na poskytování cíleného školení a individuálního poradenství a pomoc při hledání práce (Fredman, 2007, s. 60-61). Zajímavým nástrojem by mohl být také koncept společenské odpovědnosti firem.

Ohroženou skupinou z hlediska diskriminace je stárnoucí generace žen, která je již dnes bedlivě sledována, a to především ve spojitosti chudoby žen vyvolanou celoživotním přístupem k ekonomickým zdrojům, vzdělání a rozdělení rolí v rodině. Tradiční role matky pečovatelky, kterou žena naplňuje, tím že zajišťuje péči o domácnost, o děti a osoby závislé, má vliv nejen na její postavení na trhu práce v průběhu ekonomicky aktivního života, ale v neposlední řadě ji ovlivňuje i ve stáří. Jak jsem již uvedla výše, muži mají v průměru vyšší platy, což jim ve stáří umožňuje získat vyšší důchod než ženy. V České republice byl ještě z dob předrevolučních praktikován dřívější odchod žen do důchodu v závislosti na počtu odchovaných dětí. Tento model však nebyl a není v členských zemích Evropské unie obvyklý a Česká republika se evropskému modelu postupnými úpravami přibližuje.

Podle Českého statistického úřadu za rok 2009 existuje reálný rozdíl výše důchodů mužů a žen. Rozdíl výše vyplaceného starobního důchodu mužů a žen v peněžním vyjádření činí za tento rok 2.050,- Kč. V procentním vyjádření rozdílu výše starobních důchodů dosahuje ženský starobní důchod 81,65 % starobního důchodu mužů (viz následující tabulka).

Tab. 3 Průměrná měsíční výše důchodů (k 31.12.2009, v Kč)

Druh důchodu	Ženy		Muži		Ženy		Muži	
	2000		2005		2009			
Starobní celkem	5 709	6 993	7 016	8 660	9 124	11 174		
Invalidní plný	5 510	6 611	6 840	8 096	8 925	10 301		
Invalidní částečný	3 598	4 132	4 235	4 861	5 718	6 384		
Vdovský - sólo	4 584	x	5 291	x	6 743	x		
Vdovský - kombinovaný	6 894	x	8 502	x	10 955	x		
Vdovecký - sólo	x	3 378	x	4 123	x	5 580		
Vdovecký - kombinovaný	x	7 711	x	9 611	x	12 348		

Zdroj: ČSÚ (Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení)
Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B3E/\\$File/141310551.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B3E/$File/141310551.pdf)

K rozdílu ve výši důchodů tedy přispívá i to, kolik let žena věnovala péči o rodinu. Ze statistik je zřejmé, že vůbec nejhůře jsou na tom ženy rozvedené, které mají nízký starobní důchod a v případě úmrtí bývalého manžela, nemají nárok na vdovský důchod kombinovaný.

Stárnutí je podle Šiklové (2006, s. 30) „...možné chápat také jako proces oprošťování se od biologických daností, oprošťování se od rolí vázaných na pohlaví a gender konsekvence. Ve skutečnosti ale stáří není jen vzdáváním se sociálních rolí, ale získáváním jiných dimenzí.“ I starší žena chce pokračovat v uskutečňování rolí, které si osvojila během svého života. Jde především o seberealizaci a sociální kontakt. Starší žena se obvykle stará o rodiče a pomoc, kterou poskytuje, není v rámci rodiny placená a často jí členové rodiny považují za samozřejmost. K zlepšení prestiže pečujících starších žen by v tomto případě stačilo alespoň si tuto práci uvědomit, vyčíslit jí a zahrnout do statistik. Zvýšením prestiže starších lidí se také zabývá *Národní program přípravy na stárnutí*, aktuálně na období let 2008-2012 (Šiklová, 2006, s. 31).

Aktivním přístupem zaměstnavatelů k problematice stárnoucí generace zaměstnanců je jistě možné snížit diskriminaci z důvodu pohlaví. Koncepty, které v praxi slouží ke snížení diskriminace stárnoucí generace zaměstnanců, jako např.

Age Management a Diversity Management jsou i s dalšími koncepty proti diskriminaci podrobněji popsány v kapitole přístupy k řešení problematiky diskriminace.

4.6 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je jeden z faktorů, které způsobují genderové nerovnosti na trhu práce. Na českém pracovním trhu je však sexuální obtěžování stále vnímáno jako uměle vytvořený problém, který je zbytečně přeceňován. Ve většině případů sexuálního obtěžování na pracovišti se jedná o obtěžování ze strany mužů s využitím mocenské převahy. Může existovat i možnost sexuálního obtěžování muže ženou anebo obtěžování stejného pohlaví, to ale nebývá obvyklé.

Sexuálním obtěžováním se podle Antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání sexuální povahy jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (Boučková, aj. 2010, s. 3) Sexuální obtěžování může představovat nástroj ke snížení statusu ženy ve společnosti a nemusí se vždy jednat o fyzický atak, ale o psychické nátlaky vytvářející nepřátelské a stresující pracovní prostředí. Oběť sexuálního obtěžování často projevuje pocit studu a obviňování se za vzniklou situaci. Dlouhotrvající sexuální obtěžování pak vede ke snížení sebevědomí, snížení uspokojení z vykonané práce a oběť obtěžování často opustí zaměstnání, což může mít výrazný dopad na její kariérní růst.

Na první pohled se u sexuálního obtěžování zdá, že je toto jednání motivováno sexuálním pudem, ale hlubší analýzou lze předpokládat, že jde o jednání více mocenské než sexuální (MacKinnon, 1979: in Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 250). Sexuální obtěžování udržuje ženu v podřízeném postavení a

prohlubuje sociální nerovnosti a znesnadňuje ženě se plnohodnotně začlenit do pracovní sféry. Obtěžovatel nemusí být pouze nadřízený, ale i kolega. V takovém případě neznamena, že by obtěžování nemělo mocenský charakter. Obtěžování zpravidla vyjadřuje obecnou dominanci mužů nad ženami. U sexuálního obtěžování je důležitá sexuální povaha jednání, může mít podobu verbální, neverbální fyzickou. Dále musí být postiženým vnímáno jako nevítané, neoprávněné nebo urážlivé.

Jak vyplývá z průzkumu Sociologického ústavu AV ČR, nejčastější formou obtěžování jsou sexuálně podbarvené vtipy a řeči a narážky na soukromý život, ukazování erotických časopisů. Následují sexuálně podbarvené poznámky, zasílání lechtivých obrázků emailem a milostné vztahy mezi kolegy, dále viz následující tabulka.

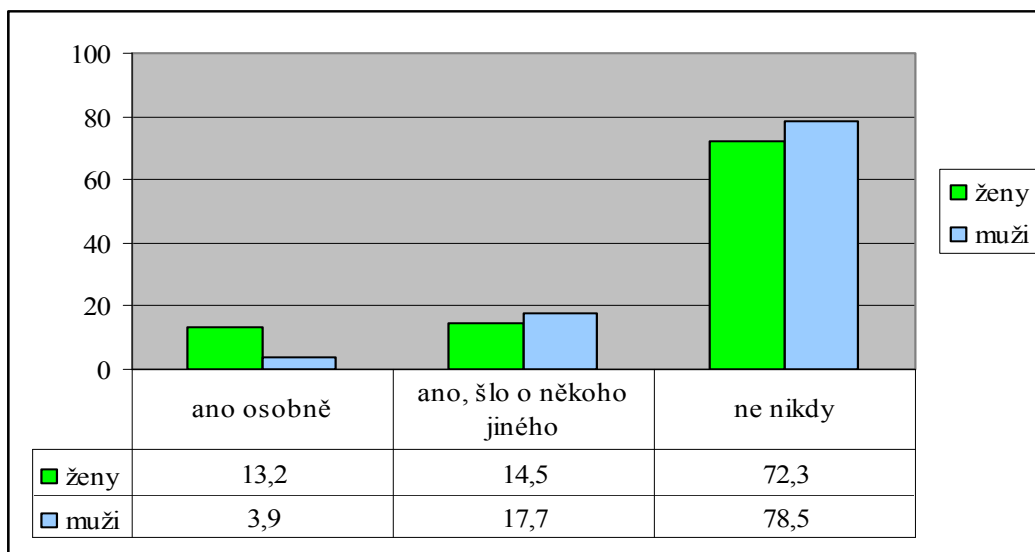
Tab. 4 Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování v současnosti na současném pracovišti a kdykoli během pracovní dráhy (v % populace)

Forma obtěžování	pořadí	v současnosti v %	pořadí dříve	v současnosti nebo dříve v %
Sexuálně podbarvené vtipy	1.	21,1	1.	63,9
Narážky na soukromý život	2.	19,5	2.	62,7
Sexuálně podbarvené řeči	3.	14,2	3.	56,3
Ukazování erotických časopisů	4.	12,3	6.	39,5
Sexuálně orientované poznámky	5.	10,9	5.	45,1
Posílání lechtivých obrázků emailem	6.	9,5	12.	17,5
Okukování	7.	8,0	7.	35,8
Milostné vztahy mezi kolegy	8.	6,7	4.	48,2
Nechtěný tělesný kontakt	9.	5,9	9.	28,2
Milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými	10.	5,0	8.	32,8
Nabídky na schůzku i přes nezájem	11.	3,0	10.	19,7
Obtěžující telefonáty, emaily	12.	2,1	13.	9,1
Sexuální návrhy, pobídky	13.	2,0	11.	17,8
Pokus o znásilnění	14.	0,4	14.	2,0

Zdroj: Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>

Celá čtvrtina pracující populace se již někdy setkala se sexuálním obtěžováním. Lze konstatovat, že se ženy se sexuálním obtěžováním setkaly častěji než muži, v téměř 28 % dotázaných, a častěji toto chování vnímají jako osobně namířené proti nim samým (viz Graf 1). Výzkum také ukázal, jak se muži a ženy liší ve vnímání pojmu sexuální obtěžování. Sledované formy obtěžování více vadí ženám než mužům, kteří je často ani za obtěžování nepovažují. Ze shrnutí vyplývá, že se sexuální obtěžování nejčastěji odehrává mezi spolupracovníky, a to především v oborech, kde převažují muži. Alarmující je fakt, že v pětině případů těžších forem sexuálního obtěžování je pachatelem nadřízený muž (Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení, 2005, s. 20-26).

Graf 1 Odpovědi na otázku: Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním? (podle pohlaví, v %)



Zdroj: Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>

Z evropského pohledu statistiky nejsou také příliš pozitivní. Zpráva o sexuálním obtěžování na pracovišti v členských zemích Evropské unie z roku 2004 sledovala a porovnávala legislativu jednotlivých členských států, jejich statistiky a navrhla postupy k řešení.

Ze zprávy o sexuálním harašení na pracovišti s příklady z jednotlivých členských zemí z roku 2004 mohu uvést údaje z některých členských států.

- *Itálie* - ve zprávě uvádí údaje, které jsou k dispozici za rok 1997/1998. Z těch vyplývá, že z dotazovaných žen se 56,3 % stalo obětí verbálního sexuálního obtěžování a 22,6 % žen se během života staly obětí exhibicionismu, z nichž k 4,2 % případů došlo za poslední 3 roky. Obětí fyzické obtěžování během jejich života se stalo 24 % žen, přičemž 5,7 % za poslední 3 roky.
- *Malta* - ve zprávě “Sexual Harassment at the Workplace in Malta Report“ za rok 2002, které vypracovalo Ministerstvo sociální politiky, uvádí, že vědci dělí sexuální obtěžování podle vnímání poškozeného. Výzkum vyhodnocuje, zda se obtěžování dopouštěl nadřízený, kolega anebo klient

- *Holandsko* – uvádí, že 78 % žen nahlásilo verbální sexuální obtěžování, 14 % žen nahlásilo obtěžování ve formě předkládání sexuálních obrázků, 54 % se stalo obětí menšího fyzického obtěžování a 5 % se stalo obětí pokusu o fyzické napadení. (Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States, 2004, s. 96).

Z výše uvedeného je patrné, že problematika sexuálního obtěžování je i přes platnou legislativu v českém i evropském pracovním prostředí přítomná. K posílení legislativního rámce by měli přispívat sami zaměstnavatelé svým přičiněním a to především jasným definováním firemní kultury. Definování nepřijatelnosti sexuálního obtěžování zakotvit do organizačních směrnic a pracovního řádu. Zajistit vyškolení managementu a všech pracovníků na téma mezilidských vztahů a firemní kultury. V případě, že dojde k sexuálnímu obtěžování na pracovišti, je pro postiženou osobu důležité mít se na koho obrátit. V rámci personálního útvaru by měl zaměstnavatel zajistit jednoho pracovníka, dohlížejícího na dodržování firemní kultury a mezilidských vztahů na pracovišti.

5 Přístupy k řešení

5.1 Sladování pracovního a soukromého života

Termín sladění rodinného a profesního života neboli work-life balance, je již v České republice poměrně známý, a to především díky českým zákonům, které potřebu sladování již řeší a Evropské unii, pro kterou je toto téma i způsobem vyrovnání rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Nejvíce je tato tematika zmiňována právě ve spojitosti s rodinou, skloubením pracovních povinností s povinnostmi k rodině, kde nejdůležitější roli hraje žena, která si chce udržet svoji pracovní kariéru a mít zároveň dostatek času na zajištění výchovy dětí a péči o závislé členy rodiny. Sladování pracovního a soukromého života se však netýká pouze rodičů s malými dětmi, ale i bezdětných zaměstnanců, rodičů s odrostlými dětmi, a zaměstnanců, kteří se starají např. o seniory a další závislé členy rodiny. Koncept hovoří o pracovním prostředí, které je přátelské k soukromému životu zaměstnanců a umožňuje jim dosáhnout rovnováhy mezi jejich pracovním a osobním životem.

Pojem sladování pracovního a soukromého života zahrnuje řadu opatření, nástrojů a aktivit, které zaměstnancům umožní skloubení práce s jejich dalšími nepracovními aktivitami a znamená, že zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou do určité míry ovlivnit to, kdy a kde pracují. Zaměstnanci se v dnešní době nespokojí jen se získáním pracovního místa v jakékoli firmě, ale vzhledem k množství času, které v zaměstnání tráví, je pro ně důležité prostředí, v němž pracují a podmínky skloubení pracovních a soukromých aktivit. Základní předpoklad je ten, že zaměstnavatel podpoří sladování a uvědomí si, že zaměstnanec má vedle své pracovní role i roli mimopracovní, kterou mu umožní díky skloubení s prací naplňovat. Zaměstnavatel si uvědomí potřeby svých zaměstnanců a spokojený zaměstnanec pak často vychází vstříc potřebám svého zaměstnavatele.

Podle Spoustové (2007, s. 34) můžeme jako příklad možných způsobů sladění pracovního a soukromého života uvést:

- péči o děti na straně zaměstnavatele (podnikové školky a jesle, instituce denní péče a děti atd.),
- pružné rozvržení pracovní doby,
- částečný pracovní úvazek (např. 4-6 hodin, 4 dny v týdnu apod.),
- pružnou pracovní dobu (včetně ročních kont pracovní doby apod.),
- job-sharing – sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou/kolegyní,
- job-splitting – jeden úvazek rozdělen na dvě části, z nichž každou vykonává jeden z kolegů,
- flexitime – flexibilní začátek a konec pracovní doby, pevně je stanovena doba, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti přítomen,
- teleworking – práce s využitím informačních a komunikačních technologií, většinou řízena z domova,
- práci z domova – zaměstnanec může v dohodnutém čase pracovat z domova.

Využití flexibilní formy práce by nemělo mít pro zaměstnance negativní vliv, např. na jeho postavení v pracovním týmu a možnost profesního růstu. Rozhodující pro hodnocení zaměstnance by měly být pracovní výsledky a ne to, v jakém režimu pracuje. Podle Sokačové a Kolářové (2010, s. 76) vyplynulo z výzkumu Evropské komise: „... , že sladování pracovního a soukromého života je pro zaměstnavatele profitabilní, protože pomáhá snižovat náklady a zvyšovat produktivitu práce.“ Podporou pro sladování práce s rodinou jsou i další zaměstnanecké výhody např. ve formě zdravotních programů pro zaměstnance a jejich děti, pracovní volno nad rámec stanovené dovolené, vzdělávací programy, společenské a sportovní aktivity pro rodiny zaměstnanců atd. Jako přínosy (dle průzkumu) Evropská komise dále uvádí:

- zvýšení spokojenost zaměstnankyň a zaměstnanců (85 %),
- získání a udržení kvalitních a talentovaných zaměstnanců (74 %),
- zvýšenou produktivitu (58 %),

- zvýšenou reputaci a konkurenceschopnost firmy (56 %),
- nižší fluktuaci (55 %),
- méně absencí (50 %)

Podle Gender Studies lze v souvislosti se sladčováním hovořit o zvýšení manažerských schopností vedoucích pracovníků, kteří musí koordinovat pracovní tým v různých pracovních režimech.

Ve většině firem se nevyužívají žádné zvláštní výhody nad rámec zákonem stanovených opatření. Jak vyplývá ze statistik, pouze malé procento rodičů využívá upravenou pracovní doby, aby mohli lépe sladit péči o rodinu s pracovními úkoly. Zaměstnavatel častěji požaduje po zaměstnanci, aby se maximálně přizpůsobil pracovnímu tempu a potřebám a na osobní a rodinné záležitosti často nebývá zřetel.

Příkladem pro usnadnění opětovného začlenění rodičů do pracovního procesu, právě po mateřské či rodičovské dovolené může být integrační program na podporu jejich návratu do zaměstnání, který zahrnuje tři základní body.

- *Odchod na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.* Před odchodem zaměstnankyně na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou proběhne schůzka, kde se zaměstnanec se zaměstnavatelem domluví na možnostech a plánech budoucí spolupráce. Za jak dlouho se bude chtít do zaměstnání vrátit, zda bude chtít pracovat na zkrácený úvazek či z domova? A za jakých podmínek, by toto mohl zaměstnavatel umožnit.
- Důležité je dále *udržení kontaktu.* Zaměstnavatel může ponechat odcházející zaměstnankyni přístup ke služebnímu emailu či telefonnímu číslu, popř. ho informovat jinak o dění ve firmě. Tím rodič zůstává informován o změnách a po návratu se lépe začleňuje. Zaměstnavatel může např. zvát rodiče na různé firemní akce a nabízet nárazově práci.
- Před *plánovaným návratem do zaměstnání* proběhne opět schůzka zaměstnankyně s nadřízeným o konkrétní podobě zapojení do práce. Zda bude využívána některá z flexibilních forem práce a dalších podmínek.

Ideálním a často využívaným řešením pro rodiče malých dětí, kteří se chystají k návratu do zaměstnání, je využití částečného popř. zkráceného pracovního úvazku a práce z domova. Jak jsem již uvedla výše (ČSÚ, 2009) podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek je v průměru 9,53 % z celkového počtu zaměstnaných za všechny sledované skupiny vzdělání. U mužů činí tento údaj za rok 2009 3,47 %. Evropský průměr je o více než 20 % více než v České republice. V České republice může být rozdíl zapříčiněn i negativními jevy, které provází právě zaměstnávání na částečný úvazek. Při zkrácení pracovní doby dochází samozřejmě ke zkrácení mzdy a bonusů, ale mnohdy ne k adekvátnímu snížení objemu přidělené práce. S částečným úvazkem lze také kombinovat stlačený pracovní týden, což v praxi znamená, že stanovená týdenní pracovní doba se stlačí do menšího počtu pracovních dnů. Zaměstnanec může pracovat např. 10 hodin denně 4 dny v týdnu.

Práce z domova je jedním z flexibilních opatření, které může zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout a které s rozvojem IT technologií zažívá i u nás rychlý rozvoj. Pojem práce z domova se používá pro dva různé typy práce. První termín je teleworking a vystihuje odbornou práci, kterou je možno vykonávat z domova (IT podpora, vedení účetnictví, překladatelství, atd.) za pomoci informačních komunikačních technologií. Druhým termínem je home based work – domácí práce. V tomto případě se jedná především o nekvalifikovanou práci jako je výroba předmětů nebo jejich kompletace, která nebývá dobře platově ohodnocena. Práci z domova často využívají zaměstnanci, kteří pečují o závislou osobu. V kombinaci se zkráceným úvazkem je práce z domova vyhledávána právě u rodičů, kteří se vrací do pracovního procesu po mateřské nebo rodičovské dovolené. U tohoto typu zaměstnání je pro zaměstnance výhodou, že odpadá dojíždění do zaměstnání, zaměstnanec odvede rozsah sjednané práce, reguluje si sám pracovní dobu a je jedno odkud práci vykoná. Pro zaměstnavatele je výhodou ušetření pracovního místa a snížení provozních nákladů na toto místo, protože tyto náklady si na sebe přenáší právě zaměstnanec (Sokačová, Kolářová,

2010, s. 46, 61, 75, 79). Někteří zaměstnavatelé takto pracujícím zaměstnancům hradí i některé provozní náklady (telefonní a internetové spojení).

Čeští zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že jejich konkurenceschopnost, úspěch a prestiž na trhu úzce souvisí s lidským kapitálem. Pro své zaměstnance vytváří podnikovou strategii a programy work-life balance začínají být, pro některé české zaměstnavatele, samozřejmostí. O zaměstnavatele, kteří nabízejí tyto nadstandardní programy je mezi uchazeči o zaměstnání velký zájem a takovýto zaměstnavatel si může vybírat své zaměstnance mezi těmi nejlepšími a nejkvalifikovanějšími uchazeči. V důsledku toho se následně zvyšuje konkurenceschopnost firmy na trhu a její produktivita. Spokojený zaměstnanec má lepší motivaci a následně podává vyšší pracovní výkony. Snižuje se zároveň fluktuace zaměstnanců. Tím odpadají další výdaje za získávání a zaškolování nových zaměstnanců a zaměstnavatel nemusí řešit problém odchodu zaměstnanců za lepšími pracovními podmínkami ke konkurenci (Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi, 2007, s. 7,8).

Pojem *slad'ování* pracovního a soukromého života je tedy poměrně známý, ale podle mého názoru je s ním potřeba dále pracovat. Jako doporučení bych pro zaměstnavatele navrhla:

- *Rozšíření tématu slad'ování* – nezaměřit se pouze na ženy/muže s dětmi, ale rozšířit o ostatní zaměstnance, seznámit se všemi možnými typy *slad'ování* a aktivně jich využívat.
- *Informovat o slad'ování* – pro zajištění transparentnosti a nediskriminace je důležité zakotvit flexibilní formy práce a další výhody pro zaměstnance do interních směrnic a předpisů a neřešit případy pouze individuálně. Externě informovat potenciální uchazeče o zaměstnání o možnostech ve firmě, což může přilákat kvalitnější zaměstnance.
- *Vyškolit management* – o možnostech flexibilních forem práce a naučit motivovat své podřízené k efektivnímu využití těchto forem práce.

5.2 Společenská odpovědnost firem

Koncept společenské odpovědnosti firem, Corporate Social Responsibility (dále jen CSR) znamená takový způsob vedení firmy, který se zaměřuje nejen na ekonomické, ale i sociální, etické a environmentální hlediska řízení společnosti. Evropská komise definuje CSR jako koncept, kterým společnosti integrují sociální a environmentální otázky do jejich obchodní činnosti a do jejich vztahu se stakeholdery na dobrovolné bázi (Corporate Social Responsibility, European Commission, nestr.). Koncept CSR je součástí strategie Evropy 2020 pro chytrý, udržitelný a všeobecný růst a podle evropských požadavků, koncept pomáhá vytvářet model konkurenceschopnosti. Business Leaders Forum a jeho členské firmy vymezují společenskou odpovědnost jako dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého podnikání a oboru odpovědně k prostředí i společnosti (Trnková, 2006, s. 4).

V praxi koncept stojí na 3 pilířích, kdy se firma soustřeďuje nejen na *ekonomický* růst, ale i *sociální* a *environmentální* aspekty své činnosti. V ekonomické oblasti může firma usilovat o lepší transparentnost, uplatňování principů dobrého řízení, kvalitu a bezpečnost prodávaných produktů (služeb), odmítnutí korupce, dobré vztahy s odběrateli, dodavateli a klienty. V rovině environmentální usiluje o zmenšení dopadu na životní prostředí, ochranu přírodních zdrojů a celkově ekologickou firemní politiku. V souvislosti s problematikou diskriminace a rovného zacházení je, podle mého názoru, nejdůležitější pilíř sociální. V jeho rovině firma zajišťuje rozvoj lidského kapitálu, zdraví a bezpečnost zaměstnanců, rovné příležitosti mužů a žen a dalších znevýhodněných skupin zaměstnanců, sladování pracovního a osobního života zaměstnanců, rekvalifikaci propouštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění na trhu práce atd.

Důležitým rysem CSR je dobrovolnost a to, že svým jednáním jsou nad rámec zákonem stanovených povinností. Aktivita CSR jsou realizovány dlouhodobě a nekončí ihned ve chvíli, kdy se firma dostane do ekonomicky tíživější situace. Oblast společenské odpovědnosti firem má stále nevymezené hranice a lze jí podle potřeby rozvíjet, musí však být důvěryhodná a transparentní. Zavedení konceptu CSR do firmy přináší tedy i inovaci, díky které firma získává další konkurenční výhody (Trnková, 2006, s. 4). Důležitý v souvislosti s CSR je pojem Stakeholders, kterým jsou označovány všechny osoby, které ovlivňují chod a fungování firmy. Stakeholders mohou být klienti, zaměstnanci, obchodní partneři, akcionáři atd. Skupina stakeholders se tedy u každé společnosti liší, základní princip ale zůstává stejný. CSR by měla začít identifikací stakeholders a způsobu jak uspokojit jejich očekávání. Dialog se stakeholders postupně vyústí v opatření vedoucí ke zlepšení vztahů uvnitř firmy i mimo ni.

Prioritní oblastí CSR je podle Trnkové (2006, s. 7) naplňování rovných příležitostí v pracovním prostředí, které lze uvést do praxe v podobě následujících opatření:

- *Etický kodex, princip rovnosti příležitostí* – principy rovnosti příležitostí jsou zakotveny přímo ve strategických dokumentech firmy,
- *Nediskriminace při výběru pracovníků* – zaměstnavatel se vyhýbá jakékoli formě diskriminace při výběru nových pracovníků, uchazeči jsou posuzováni podle individuálních schopností,
- *Za stejnou práci stejná odměna* – zaměstnavatel dbá na dodržování zákonů, stejné pozice jsou ohodnoceny stejnou výší mzdy, poskytované benefity jsou zaměřené a dostupné pro obě pohlaví,
- *Podpora kariérního růstu žen formou specializovaných tréninkových programů* – zaměstnavatel aktivně podporuje kariérní růst žen formou specializovaných programů,
- *Jesle či mateřská školka podporovaná zaměstnavatelem* – zaměstnavatel finančně přispívá na zajištění hlídání dětí v pracovní době zaměstnance,

- *Uplatňování flexibilních forem práce* – zaměstnavatel dbá na podporu sladování pracovního a osobního života zaměstnanců, může nabídnout např. flexibilní formy práce,
- *Aktivní zaměstnání žen nad 50 let, žen po mateřské dovolené nebo žen pečujících o závislé osoby* – aktivně přistoupit k zaměstnávání těchto skupin žen, umožnit rekvalifikaci, návrat po mateřské dovolené, nalézt vhodná místa pro tyto zaměstnance.

5.3 Diversity management

Slovo Diversity překládáme z anglického originálu jako různorodost, rozmanitost, rozdílnost nebo odlišnost. Původní anglický pojem diversity má ovšem podle Velíškové (2007, s. 16) širší význam: "...označuje koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál." Koncept diversity managementu neřeší pouze problematiku rovných příležitostí, ale snaží se postihnout všechny možné formy diskriminace širěji. Diversity management zdůrazňuje přínosy prosazování pravidel různorodosti v organizacích. Je to souhrn činností v organizacích, které přispívají k tomu, že organizace odlišnosti akceptuje a využívá je jako přínos k dosažení úspěchu společnosti.

Wrench (2007, s. 27) uvádí mezi faktory, které ovlivnily vývoj diversity managementu v USA, demografické změny, globalizaci, rozvoj různorodých poptávek, růst trhu služeb a vývoj organizací. Tyto faktory jsou podle něj stejně aplikovatelné na evropský kontext a vyvíjí stejný tlak na evropské podniky. Nejen v Evropě vzrůstá potřeba oživení pracovního trhu, které by se dalo řešit prostřednictvím začlenění dosud znevýhodňovaných pracovních skupin, jako jsou ženy a muži po mateřské a rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením, senioři, absolventi škol atd. Zapojení těchto skupin do pracovního procesu ale

narází v praxi na zažité stereotypní postoje a předsudky, které je potřeba odstranit. Zavedení diversity managementu do řízení organizací se zdá být dobrým příkladem k řešení rovných příležitostí a zavedení zásady nediskriminace v organizacích.

Z pohledu společnosti napomáhá diverzita k vyrovnání nepříznivého demografického vývoje a k prevenci ekonomického kolapsu, ke kterému by mohlo dojít z důvodu klesající porodnosti. Zavádění diverzity také zlepšuje vzájemnou toleranci a mezilidské vztahy, snižuje xenofobii a rasismus. Z pohledu jednotlivce pak diverzita přináší širší možnosti uplatnění na trhu práce právě tím, že do praxe přináší myšlenku rovnosti bez ohledu na jakékoli odlišnosti jednotlivce. Přínosem pro zaměstnavatele je vytvoření různorodého týmu. Zavedení diverzity přináší i rozšíření sortimentu a služeb pro menšinové skupiny zákazníků, což se pozitivně odráží ve zvyšování zisků a zlepšení organizačního výkonu zaměstnavatele. Zaměstnavatel zároveň zvyšuje svojí konkurenceschopnost při přijímání a udržení si kvalitních zaměstnanců (Velíšková, 2007, s. 17, 20).

Pojem diversity management je širší než samotný pojem diverzita a znamená řízení různorodosti. V praxi jde o činnosti, které vytvoří takové pracovní prostředí, v němž můžou všichni zaměstnanci plně rozvinout svůj pracovní potenciál a které umožní společnosti lépe reagovat na potřeby zákazníků a dodavatelů. Zavádění diversity managementu nejvíce zasáhne oblast řízení a rozvoje lidských zdrojů a přístupu k zákazníkům a výrazně zasáhne do interní a externí komunikace a marketingu (Velíšková, 2007, s. 22, 23).

Velíšková popisuje kroky k vytváření různorodého pracovního prostředí od teorie k praxi (2007, s. 26-51) následovně:

- I v diversity managementu narazíme na pojem work-life balance, který je důležitý z hlediska zavádění flexibilních *pracovních podmínek* a pracovního prostředí. Opatření směřující na úpravu pracovní doby a

- K zajištění objektivitu a stejných podmínek a norem pro zaměstnance jsou výhodou *kompetenční modely*, které stanoví vzor požadovaného chování především vedoucích pracovníků. Cílem je jasně a stručně charakterizovat pracovní hodnoty. Prostřednictvím kompetenčního modelu zaměstnavatel sděluje zaměstnancům, jak mají v práci jednat, aby byli kladně hodnoceni, ale nenahrazuje pracovní řád nebo ostatní interní normy zaměstnavatele.
- Činnosti, při nichž často dochází k diskriminaci jsou *nábor a výběr zaměstnanců*. Podle diversity managementu je důležité při náboru zaměstnanců oslovit co nejvíce uchazečů a aktivně vyhledávat kandidáty z minoritních skupin. Při samotném výběru mají manažeři zodpovědní za výběr zaměstnanců tendenci vybírat si sobě podobné typy, čímž se tvoří „jednobarevné týmy“. Podle diverzity je nutné opustit při hodnocení od prvního dojmu. To souvisí s vytvořením jasného popisu práce, seznamu požadovaných kompetencí a specifikaci vhodného kandidáta (dovednosti a znalosti nutné pro výkon funkce). Dovednosti a znalosti je pak třeba otestovat, např. pomocí kompetenčních pohovorů, assessment centra či psychologických a dovednostech testů. Pravidlem by mělo být vždy využití srovnávacích hodnotících formulářů.
- Úspěšná organizace dbá na výchovu klíčových manažerů z vlastních řad a na jejich *kariérový rozvoj*, což vyžaduje výběr těch nejschopnějších. K tomu slouží např. nástupnické programy, kdy se vytipovaným zaměstnancům věnuje podpora v oblasti rozvoje, aby byli na povýšení připraveni. Development centra jsou při výběru zaměstnanců k povýšení objektivnější, určují potenciál zaměstnance a oblast pro jeho rozvoj. Dalším přínosem mohou být rozvojové programy pro mladé talenty, jejichž součástí bývají interní rotace a mezinárodní pracovní stáže či stínování manažerů. V souvislosti s tzv. „skleněným stropem“ (viz výše) řada převážně mezinárodních firem aktivně podporuje kariéru

- *Hodnocení* zaměstnance je důležité nejen pro jeho zpětnou vazbu, jak si stojí v očích nadřízeného, ale také slouží k rozlišení zaměstnanců na dobré a méně dobré. Systém hodnocení musí být založen pomocí hodnotících formulářů na hodnocení objektivních kritérií pro posouzení výkonu. Samotné hodnocení by mělo být v partnerském duchu a přispívat k motivaci zaměstnance.
- Zavedení a dodržování organizačního řádu přispívá k zajištění spravedlivého chování ke všem zaměstnancům a následnému spravedlivému řešení stížností. Stanovuje normy chování, oblékání, využívání firemního majetku, pracovní doby atd. a jeho součástí by měl být i proces řešení stížností zaměstnanců. Řešení stížností by mělo začít ihned po jejím vzniku a měla by se vést podrobná písemná dokumentace.
- Objektivitu systému *odměňování* zajišťují tři pilíře. Objektivní data, jinak také interní a externí platový průzkum. Mechanismus pravidelných úprav platů, který zohledňuje výsledky organizace, srovnání dané funkce s pracovním trhem a dalšími funkcemi v organizaci a zkušenosti, znalosti a pracovní výkon zaměstnance. Optimální nastavení pevné a pohyblivé složky mzdy, neboli prémiový systém. Ten může vést ke zvýšení výkonu a zlepšení motivace zaměstnanců. Diverzitu může podpořit i systém benefitů např. plán flexibilních výhod.
- Prosazování diverzity na pracovišti se odrazí ve způsobu *komunikace* uvnitř společnosti směrem k zaměstnancům i vně společnosti vůči dodavatelům a klientům, tedy *marketingu a prodeji*. Společnost, která zavedla diversity management jako součást svého řízení, ji prezentuje do písemných a propagačních materiálů. Diverzita se zobrazí ve firemních hodnotách, formulované vizi, v inzerátech, reklamě, na webových stránkách, v manuálech pro zaměstnance, školících materiálech, výroční zprávě atd.

- *Implementační postup* zahrnuje analýzu stávající situace, jejíž součástí by měla být všechna dostupná měření. Na základě výstupů analýzy lze stanovit ideální budoucí stav a plán implementace, tzv. design. Ten zahrnuje také vytvoření interního předpisu o prosazování diverzity a rovných pracovních příležitostí, nazývaný politika diverzity. Ta by měla obsahovat vysvětlení, co je to diverzita a proč jí organizace zavádí, přihlášení se ke konceptu diverzity, základní pravidla, popis, jak ji uplatňovat v jednotlivých postupech a návod, jak bránit diskriminačnímu jednání a uplatňování předsudků na pracovišti. Samotná implementace je pak poměrně časově náročná, vyžaduje vytvoření implementačního týmu, zveřejnění politiky diverzity, zavedení nových pravidel v základních procesech řízení a rozvoje lidských zdrojů, zobrazení v reklamních materiálech a zveřejňování úspěchů. Úspěšnost při implementaci je vhodné otestovat v pilotním projektu, který umožní vyhodnotit kvalitu přijatých opatření.
- K prosazení diverzity zásadně napomůže začlenění diverzity do *vzdělávacího procesu*, zavedení samostatného procesu řízení diverzity a nalezení tzv. šampionů diverzity (manažeři, kteří slouží jako osobní vzory).

5.4 Age management

Prognózy o stárnutí obyvatel a následných ekonomických a sociálních důsledcích na společnost se stávají důsledkem aktivit směřujících k udržení demografické rovnováhy a podpoře a motivaci starších lidí ve vztahu k práci. Z ekonomického hlediska se stárnutím obyvatel zvyšují náklady na vyplácení starobních důchodů a zároveň klesají příjmy z jejich ekonomické aktivity.

Stárnutí a zmenšování evropské pracovní síly za poslední dvě dekády volá po nových přístupech, jak v oblasti řízení stárnutí v pracovním prostředí, tak

ekonomické a sociální oblasti. Zaměstnanci ve věku 50 let a více již představují jednu z pěti pracovních sil a brzy se tato proporce změní na jednu ze čtyř. Do nedávna evropští zaměstnavatelé ve veřejném i soukromém sektoru obvykle povzbuzovali starší zaměstnance spíše k odchodu ze zaměstnání. Jak klesají údaje o mladých lidech vstupujících na trh práce, bude výzvou udržet si a podporovat přínos těchto starších lidí (A guide to good practice in age management, 2006, s. 1).

Age management nemusí být výhradně spojován pouze s fenoménem stárnoucí společnosti, ale často souvisí právě s pojmy, jako jsou demografické změny, antidiskriminační opatření, aktivní stárnutí a vzdělávání starších pracovníků. Age management představuje řízení zohledňující věk zaměstnanců a jeho cílem je podporovat komplexní přístup k zaměstnancům s ohledem na řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Každý zaměstnanec by měl mít možnost díky age managementu využít svůj potenciál a nebyť diskriminován z důvodu svého věku (Lazarová, Rabušicová, Novotný, 2011).

V rámci řízení lidských zdrojů v organizaci, musí zaměstnavatel reagovat na měnící se trh práce, fluktuaci, předčasné odchody do důchodu a změny ve struktuře složení zaměstnanců. Age management je součástí každodenního řízení organizace a podporuje věkovou rozmanitost na pracovišti. Z pohledu zaměstnance age management pomáhá lépe se adaptovat na změny na pracovním trhu, udržet si schopnosti a dovednosti do pozdního věku.

Strategie Age managementu zahrnuje jednotlivá opatření jako např.:

- Přizpůsobit *formy nábory zaměstnanců pro různým věkovým skupinám*. Přínosem pro zaměstnavatele je vytvoření věkově různorodého pracovního týmu. Starší zaměstnanci mají často takové schopnosti a zkušenosti, které chybí mladým kandidátům.
- S měnící se společností a neustálým technologickým rozvojem je potřeba aktualizovat dovednosti zaměstnanců prostřednictvím *vzdělávání, tréninku*

- Rozvíjením metod plánování *kariérního růstu* starších zaměstnanců může zaměstnavatel vyhovět potřebám a změnám v životním cyklu zaměstnance a pomoci jim zůstat plnohodnotnou součástí pracovního procesu.
- Mnoho starších zaměstnanců dává přednost nabídce flexibilní pracovní doby, která může být pro zaměstnavatele klíčem k udržení si takového zaměstnance.
- Zdraví zaměstnance je základem pro rozvoj jeho potenciálu. Zaměstnavatel se soustředí na *rozvoj zdravotních a bezpečnostních opatření a přizpůsobení pracovního prostředí* zaměstnance. Přizpůsobení designu pracoviště může vést k udržování profesního zdraví zaměstnance.
- *Přeřazování* pracovníků je vhodným nástrojem ke snížení pracovní zátěže, k podpoře jistoty zaměstnání pro starší zaměstnance a poskytuje příležitosti k rozvoji dovedností a zvyšuje motivaci a poskytuje jim nové výzvy. Při plánování rotace zaměstnanců musí být brán ohled na starší zaměstnance, přeřazování musí být promyšlené a správně implementované.
- Zaměstnavatelé mohou pomoci starším zaměstnancům připravit se na odchod ze zaměstnání a přechod do důchodu pomocí přípravných kurzů a poradenství.
- *Komplexním přístupem* k age managementu se zvyšuje povědomí o věkové různorodosti pracovního týmu, zvyšuje se úroveň dovedností ve společnosti a zlepšuje se motivace zaměstnanců. (A guide to good practice in age management, 2006, s. 7).

6 Závěr

Problematika rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace je aktuálním tématem ve společnosti, kterému je třeba se věnovat. Diskriminace a nerovné postavení žen vůči mužům, a to nejen v pracovním procesu, je problém celospolečenský. A to především s ohledem na zažitá stereotypy, postoje vůči ženám, hluboce zakořeněné předsudky a tradice ve společnosti, které se mění jen velmi pomalu.

Česká antidiskriminační legislativa byla dlouhou dobu nedostatečná, což se vstupem České republiky do Evropské unie a přijetím harmonizačních novel zákoníku práce začalo měnit k lepšímu. Vakuum v ochraně diskriminovaných skupin vzniklo přijetím nového zákoníku práce, který v otázkách diskriminace odkazuje na antidiskriminační zákon, který v té době ještě nebyl přijat. Po dlouhém legislativním procesu se podařilo antidiskriminační zákon schválit s účinností od 1.9.2009 a tím se zvýšila ochrana před diskriminací.

Antidiskriminační zákon je pro problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním prostředí stěžejní. Představuje komplexní právní normu k ochraně před diskriminací, postihuje všechny aspekty diskriminace a jeho přijetím Česká republika dovršila implementaci evropských směrnic zabývajících se zákazem diskriminace. Přináší výklad pojmů, vymezení pravomocí, působnosti a možnosti obrany, definuje situace, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Ustanovuje Veřejného ochránce práv, který bude přispívat k prosazování práva na rovné zacházení bez ohledu na jakékoli diskriminační důvody. Podle mého názoru je česká legislativa v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním prostředí dostatečná. Otázkou však zůstává, zda je v praxi dostačující opřít se pouze o legislativní rámec problému nebo zda je vhodné či nutné hledat další přístupy k řešení této problematiky.

V praxi je však patrné, že ani ucelená antidiskriminační legislativa není stoprocentním prostředkem k ochraně před diskriminací. Není pravděpodobně ani možné dále zpřísnovat a rozšiřovat ustanovení týkající se diskriminace a opírat se pouze o legislativu. Zaměstnavatelé by neměli být přetěžováni ustanoveními zákona, ale měli by naopak nad rámec legislativy ustanovit takové koncepty chování k zaměstnancům, které aktivně předcházejí diskriminačnímu jednání v pracovních procesech.

Domnívám se, že nejrozšířenější příčinou diskriminace v pracovním prostředí je diskriminace na základě pohlaví. Na tomto typu diskriminace je velmi dobře patrné, jak stereotypy a předsudky ovlivňují postavení žen ve společnosti a jak pouze legislativní nařízení nestačí. K problematice diskriminace je potřeba přistupovat proaktivně. Zaměstnavatelé si musí uvědomit, že pouze dodržování zákona nestačí. K aktivnímu přístupu v této problematice patří přijetí možných konceptů podporujících znevýhodněné skupiny do systému řízení celé společnosti. Nemluvím zde ale o pozitivních opatřeních, které jsou také často s diskriminací na základě pohlaví zmiňovány. Zavedení tzv. kvót např. při obsazování žen do vedoucích a řídicích pozic je otázka sporná. Sama nejsem zastáncem pouze prosazování pozitivních opatření, které podle mého názoru sice vyrovná statistiky, ale účinkem může v praxi spíše uškodit.

Podle mého názoru jsou velkým přínosem v oblasti rovných příležitostí nestátní neziskové organizace, které svou činností přispívají k řešení této problematiky. Experti z těchto neziskových organizací zasedají v poradních orgánech vlády, publikují, seznamují odbornou i laickou veřejnost s problematikou a nabízejí poradenské služby nejen pro handicapované, ale i pro zaměstnavatele, kteří se snaží zlepšit rovnost zacházení v jejich společnosti. Spolupráce s těmito organizacemi by se měla rozvíjet nejenom ze strany veřejného, ale také i soukromého sektoru.

Domnívám se, že k potírání diskriminace a k uplatňování rovného zacházení z pohledu zaměstnavatele je do budoucna stěžejní uvědomit si schopnosti a kvality jednotlivých zaměstnanců, využít jejich osobní potenciál, využít individuálních odlišností a umožnit skloubení pracovních povinností s jejich nepracovními aktivitami. Zaměstnavatel by měl vytvářet vhodné pracovní prostředí přátelské k soukromému životu svých zaměstnanců, které zajistí rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Odměnou mu za to bude spokojený, motivovaný a výkonný zaměstnanec přinášející pro zaměstnavatele větší přidanou hodnotu.

7 Soupis bibliografických citací

BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ , Pavla, et al. *Antidiskriminační zákon : Komentář*. 1. vydání : C.H.Beck, 2010. 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.

ČIŽINSKÝ, Pavel, aj. *Diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 92 s.

FIALOVÁ, Eva, aj. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

FIALOVÁ, Eva; SPOUSTOVÁ, Ivana ; HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo : Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha : VICTORIA PUBLISHING, a.s., 1992. 647 s. ISBN 80-85605-28-7.

Gender mainstreaming ve vzdělávacím procesu [online]. Rada Evropy, 2009 [cit. 2011-03-07 16:40]. Dostupné z WWW: <http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=99>.

Gender [online]. Wikipedia. Aktualizace 25.03.2011 [cit. 2011-02-20 11:15]. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>>.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha : Auditorium s.r.o., 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

JURAJDA, Štěpán, aj. *Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti : Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

KADLECOVÁ, Markéta. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření* [online]. FÓRUM 50 %, 2006 [cit. 2011-02-02 22:50]. Dostupné z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>>.

KHUDHUR, Patrik. *Ve vedení 75 procent firem nejsou žádné ženy*. *CIO : Business Word* [online]. 2009, 07.07.09, [cit. 2011-04-05 20:45]. Dostupný z WWW: <<http://businessworld.cz/business-rizeni-podniku/Ve-vedeni-75-procent-firem-nejsou-zadne-zeny-4789>>.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. aj. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů : Rozsah, formy, aktéři, řešení* [online]. Oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav ČR, 2005 [cit. 2011-01-30 18:14]. 86 s. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

KŘÍŽKOVÁ, Alena . *Ženy v řídicích pozicích*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2006. Jaké je postavení českých žen v řídicích pozicích?, s. 27. ISBN 80-86520-13-7.

KUBÁLKOVÁ, Petra. *Institucionální zajištění rovných příležitostí*. Pp. 74-84 in APPELTOVÁ, Michaela, et al. *Ženy a česká společnost : Hodnocení*

. Praha : Otevřená společnost, o.p.s. - Centrum ProEquality, 2010, s. 156. ISBN 978-80-87110-19-5.

KUBÍNKOVÁ, Marcela, et al.. *Nový Zákoník práce s účinností od 1.ledna.2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha : SONDY, s.r.o., 2006. 507 s. ISBN 80-86846-15-6.

LAZAROVÁ, Bohumíra; RABUŠICOVÁ, Milada; NOVOTNÝ, Petr. *Age management – strategie řízení zohledňující věk pracovníků* [online]. 16.03.2011. [cit. 2011-04-16 20:30]. Dostupné z WWW: <<http://www.personalista.com/pracovni-prostedí/age-management-strategie-řízení-zohlednující-věk-pracovníků>.html>.

MPSV. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. 1. vydání. Kolín : BOOM Tisk, 2001. 159 s. ISBN 80-86552-13-6.

NAEGELE, Bernard; WALKER, Alan. *A guide to good practice in age management*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 35 s. ISBN 92-897-0934-0.

PETRUSEK, Miloslav, aj. *Sociologie*. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1991. 118 s. ISBN 80-04-25981-2.

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010 : The gender balance in business leadership. Luxembourg : European Commission, 2011. 61 s. ISBN 978-92-7917789-7.

Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States [online]. Department of Justice, Equality and Law Reform, The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and

Professor Aileen McGolgan, 2004 [cit. 2011-04-07 19:16]. 156 s.

Dostupné z WWW: <<http://www.unec.org/stats/gender/publications/Multi-Country/SexualHarassmentReport.pdf>>.

PÍTROVÁ, Lenka, aj. *Když se řekne Lisabonská smlouva : Perspektiva fungování Evropské unie podle nového smluvního rámce*. 1. vydání. Praha : Tisk PBtisk, 2008. 156 s. ISBN 978-80-87041-48-2.

Příručka programu iniciativy společenství Equal. Gender mainstreaming. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2011-03-07 17:15]. Dostupné z WWW: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide_final.pdf>.

Rozdíly v odměňování žen a mužů. Situace v ČR. [online]. Evropská komise, 2011 [cit. 2011-03-08 10:20]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=963&langId=cs>>.

SOKAČOVÁ, Linda; KOLÁŘOVÁ, Jitka. *Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života : Work-Life Balance*. Ústí nad Labem : Centrum komunitní práce , 2010. 99 s. ISBN 978-80-254-8038-0.

Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2009/2010 [online]. Praha : Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-03-19 16:00]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B09/\\$File/1413103311.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B09/$File/1413103311.pdf)>.

Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha : Český statistický úřad, 2010. Aktualizace 14.03.2011 [cit. 2011-03-21 18:45]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/1413-10>>.

SUCHOMELOVÁ, Miriam, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 26 s. ISBN 80-87007-12-3

Sustainable and responsible business Corporate Social Responsibility (CSR) [online]. European Commission, 2011 [cit. 2011-04-12 15:45]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm#h2-3>.

SVOBODOVÁ, Kamila. *ANALÝZA: Stárnutí populace podle výsledků projekce ČSÚ* [online]. Demografie, 2005 [cit. 2011-04-16 19:40]. Dostupné z WWW: <http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=34&PHPSESSID=dccb9f08e8cd6c53567572514dcb43d1>.

ŠIKLOVÁ, Jiřina. *Diskriminace stárnoucí generace žen v ČR a gendermainstreaming* [online]. In *Postavení a diskriminace seniorů v České republice* [online]. 1. vydání. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 11.4.2011 20:30]. 140 s. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf>. ISBN 80-86878-52-X.

TRNKOVÁ, Jana. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha : Business Leaders Forum, 2006. 23 s.

Usnesení vlády ČR č. 464 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2009 [online]. Praha : Vláda České republiky, 2010 [cit. 2011-02-20 12:10]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Priority-na-rok-2010--usneseni-vlady-ze-dne-14--cervna-2010-c--464.pdf>>.

Ústava České republiky : Listina základních práv a svobod. Praha : C. H. Beck, org. složka, 2007. 235 s. ISBN 978-80-7179-989-4.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Víc (různých) hlav víc ví. Diversity Management – přínosy rozmanitých pracovních týmů.* Praha : Nový Prostor, o.s., 2007. 97 s. ISBN 978-80-903990-0-6.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda.* Praha : Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s., 2007. 54 s. ISBN 978-80-86520-19-3.

Velká všeobecná encyklopedie. 1. vydání. Praha : Euromedia Group, k.s., 2010. 1184 s. ISBN 978-80-86938-94-3.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti.* Brno : Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008. 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh.* Brno : VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno, 2005, 54 s.

VÍTKOVÁ, Michaela. *Diskriminace v pracovním prostředí.* Praha, 2005. 67 s. Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení.

Výběr z textů elektronického zpravodaje portálu www.mužiaženy.cz. *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi.* Praha : Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007. 72 s. ISBN 978-80-87110-06-5.

WRENCH, John. *Diversity management and the Discrimination : Immigrants and Ethnic Minorities in the EU. Research in Migration and Ethnic Relations Series.* Hampshire, England : Ashgate Publishing Limited, 2007. 149 s. ISBN 978-0-7546-4890-1.

Zákon o zaměstnanosti [online]. 2010 [cit. 10.12.2010 20:20] Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha : Český statistický úřad, 2010. Aktualizace 14.03.2011 [cit. 2011-03-21 18:45]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/1413-10>>.

Ženy & Muži v datech 2008. Praha: Úřad vlády a ČSU, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5

Evidenční list knihovny

Diplomové práce
se půjčují pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci

Volná, M.: Problematika diskriminace v pracovním procesu

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako
jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis