

Závěr

Otázka rovnosti všech lidí a s tím související zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je stále vysoce frekventovaným tématem ve společnosti. Diskriminace je především problém sociologický, neboť nerovné postavení diskriminovaných skupin je odrazem hluboce zakořeněných předsudků, tradic či kultury společnosti.

Ve většině zemí, Českou republiku nevyjímaje přetrvávají podle *zprávy Mezinárodní organizace práce*,²⁴⁵ staré formy diskriminace založené na *pohlaví, věku, národnosti, rase, etnickém původu*. Rovněž se ukazuje, že zaměstnavatelé znevýhodňují i osoby s *homosexuální orientací, zdravotním postižením, HIV/AIDS a osoby s genetickými předpoklady pro vznik určitých nemocí*. Jednotlivé diskriminační důvody, na jejichž základě nesmí být nikdo znevýhodňován, se postupně mění. Lze se domnívat, že to souvisí s vývojem společnosti a s postupným přiznáváním práv menšinám. Diskriminace je často integrální součástí celkové organizace pracovišť a vyvěrá z převládajících kulturních a společenských norem. O existenci *skrytých forem diskriminace* svědčí přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži v postavení v zaměstnání a odměňování. Ve vyspělých zemích nabývá na významu zkoumání genetického vybavení lidí. Někteří zaměstnavatelé totiž zjistili, že tímto způsobem mohou vyloučit uchazeče mající dispozice pro rozvoj některých chorob. Tyto případy se v mnohých zemích již staly předmětem soudního přezkoumání.²⁴⁶ Nebo *Česká zpráva Social Watch*²⁴⁷, která se také zabývala problematikou diskriminace, nedospěla k nijak objevným závěrům. Velmi stručně shrnuje obecně známá fakta: „*ženy jsou na českém trhu prokazatelně diskriminovány, vydělávají v průměru o 25 % méně než muži a jsou koncentrovány v méně prestižních odvětvích na druhořadých pracovních pozicích.*„ Z důvodu nepříznivého postavení na pracovním trhu jsou *ženy* jako skupina více ohrožené *chudobou a dlouhodobou nezaměstnaností*. Nejvíce ohrožené jsou v tomto směru ženy s dětmi do 6 let a matky samoživitelky. Další formou diskriminace na

²⁴⁵ Jedná se o souhrnnou zprávu o výsledcích zabývajících se diskriminací předloženou na 96. zasedání Mezinárodní organizace práce.

²⁴⁶ Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/4446>

²⁴⁷ Social Watch – transnacionální síť neziskových organizací a skupin, která vznikla v roce 1995 jako reakce na závazky přijaté na konferencích OSN. Hlavními cíli, které si tato síť při svém vzniku stanovila, je především monitorování a kritické zhodnocení dodržování závazků týkajících se sociálních, odstranění chudoby a prosazení genderové spravedlnosti.

pracovním trhu je pak sexuální obtěžování, podle průzkumů se s ním setkala 13,2 % žen.²⁴⁸ Zpráva se také zabývá menšinou žijící na území České republiky, kde **Romové** tvoří zhruba tříprocentní menšinu. Přesná čísla neexistují, neboť se počty jednotlivých národnostních skupin nezjišťují. Romové byli a dále jsou terčem diskriminace nejen na trhu práce ale i v oblasti vzdělání a v bydlení. Většina dospělých nemá práci, jsou prakticky vyloučeni z trhu práce a rodiny tak zůstávají závislé na sociálních dávkách nebo neformální ekonomice.²⁴⁹ V příloze přikládám statistiku agentury STEM týkající se průzkumu diskriminace na trhu práce v České republice.

Jak vidno z mezinárodního, evropského práva antidiskriminační legislativa se rychle rozrůstá co do rozsahu i složitosti. Antidiskriminační ustanovení obsahují všechny základní mezinárodněprávní dokumenty, kupř. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská úmluva, Evropská sociální charta, nebo speciální úmluvy zabývající se konkrétním diskriminačním důvodem, jako např. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin atd., anebo úmluvy, které vydala Mezinárodní organizace práce, jež přímo upravuje oblast pracovního práva a tudíž i zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Stěžejní je úprava v komunitárním právu (především v sekundárním právu), jež obsahuje důležité směrnice, které se zabývají nejen rovnou odměnou a pracovními podmínkami, přístupem a postupem v zaměstnání a odbornou přípravou pro muže a ženy v oblasti povolání a zaměstnání, ale pozornost je věnována i zaměstnávání na částečný pracovní úvazek, smlouvám na dobu určitou, rodičovské dovolené, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci těhotných, kojících a žen krátce po porodu atd.. Pro procesní právo je důležitá směrnice, jenž přenáší důkazní břemeno a přináší účinnější ochranu poškozených osob. Konkrétně jsou také upraveny jednotlivé diskriminační důvody. Jedná se o úpravu zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, rasy nebo etnického původu, rovné zacházení v zaměstnání či povolání je zaručeno taktéž bez rozdílu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

²⁴⁸Dostupné z <http://www.ta-gita.cz/kriticke-reflexe/zprava-social-watch-poukazuje-na-genderovou-diskriminaci-v-cr/>

²⁴⁹Zpráva Social Watch 2008. Praha: Ekumenická akademie, 2008, s 78

Ani jednotlivé státy a jejich vnitrostátní právní předpisy nezůstávají s „diskriminační tematikou“ pozadu, ať už je k tomu přiměla nutnost vývoje společnosti v daném státě, nebo především tlak mezinárodních organizací a Evropské unie. Např. Slovenská republika má antidiskriminační zákon a taktéž již Česká republika po nemalých peripetiích přijala tento zvláštní zákon. Právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídala požadavkům práva ES a navíc byla značně roztržitá a nesourodá. Nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se projevovala jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo porušeno, se nyní může u soudu domáhat zejména toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a dáno přiměřené zadostiučinění.

Česká republika byla poslední zemí Evropské unie, které tento zákon dosud chyběl. Je zřejmé, že přijetím antidiskriminačního zákona se Česká republika vyhnula několikamilionovým sankcím od Evropské unie. Uvedený zákon sice zaplnil určitou mezeru v právních předpisech České republiky (zákoník práce na tuto dlouho neexistující normu odkazoval) a v první řadě implementoval požadavky ze strany Evropské unie (transpozice směrnice). Dle mého úsudku, tato nová norma bohužel neaspíruje na důkladné upravení rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zákon zakotvuje pouze minimální regulaci, tak aby byly splněny základní požadavky Evropské unie. Mnohé formulace v tomto zákonu shledávám nepřesnými a nedokonalými. Samozřejmě o málokterém právním předpisu lze říci, že je dokonalý. Na druhou stranu je ovšem pochybné, zda jsou dokonalé zákony rozhodující pro efektivní ochranu právních zájmů subjektů. Právo je prostředkem, které ovlivňuje společenskou realitu avšak jeho působení na společnost může být mnohdy omezené. Především soudy dotvářejí obsah zákonů při jejich interpretaci a aplikaci. Jak z předchozích řádků vyplývá, antidiskriminační zákon byl „nutností“ nicméně jak účinný bude v boji proti diskriminaci a uplatňování rovného zacházení ukáže čas.

S antidiskriminačním zákonem souvisí i rozšíření působnosti veřejného ochránce práv. Ochránce tak bude zprostředkovávat právní pomoc, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti. Proti

zvolenému řešení rozšíření agendy veřejného ochránce práv byly vzneseny protiargumenty jak právní, tak praktické povahy. Nejzávažnějším z nich byla skutečnost, že působnost zajišťující rovné zacházení se musí vztahovat i na subjekty soukromoprávní, zatímco dosavadní působnost ochránce zahrnovala pouze vybrané subjekty veřejnoprávní. Jeden z významných protiargumentů, opírající se o osobní působnost veřejného ochránce práv, vztahující se pouze na některé vybrané subjekty veřejnoprávní, a nikoli na subjekty soukromoprávní, byl odmítnut s poukazem na novelu *zákona o veřejném ochránci práv* (zákon č. 349/1999 Sb., v platném znění), která rozšířila působnosti ochránce o provádění preventivních systematických návštěv v místech, kde se nacházejí nebo mohou nacházet osoby omezené na svobodě veřejnou mocí nebo v důsledku závislosti na poskytované péči zákonem. Působnost ochránce (pouze při provádění systematických návštěv detenčních míst) tak byla již touto novelou rozšířena i o některé subjekty soukromoprávní (zejména soukromá zařízení poskytující rezidenční sociální či zdravotnické služby).

K usnadnění přístupu na trh práce znevýhodněným skupinám přispívá **aktivní politika zaměstnanosti**. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se jednotlivé státy svými orgány (úřady práce) zaměřují na začleňování rizikových skupin nezaměstnaných na trh práce.

Důležitou otázkou se jeví skloubení pracovního a osobního života. Tato otázka se nemusí týkat jen pohlaví - žen či mužů, ale rovněž může být přínosnou i v dalších diskriminačních důvodech jako kupř. věk, či zdravotní postižení. Mezi zaměstnavateli získávají stále větší popularitu některé typy **flexibilní práce** nebo jsou přijímány **koncepce rodinné politiky a „pro-rodinné balíčky“**.²⁵⁰

²⁵⁰ Jednou z možných flexibilních opatření představuje pružná pracovní doba. Zaměstnanec si sám může uspořádat svůj den a vhodně skloubit pracovní záležitosti s rodinnými. Nabídku pružné pracovní doby uvítají především rodiče s dětmi nebo lidé pečující o blízké osoby. K harmonizaci práce a rodiny přispívají též částečné úvazky nebo „stlačený pracovní týden“;

Slabým místem koncepce rodinné politiky v ČR je fakt, že ač rodiče mají možnost vrátit se do práce již po dvou letech, není kam děti umístit. Od roku 1990 podstatně ubylo jeslí a jejich počet stále klesá. I mateřské školy sice mohou přijmout děti již od dvou let, jejich kapacita však není dostatečná, a to se mnohdy týká i tříletých dětí. *In Kuchařová, V., Svobodová, K. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR. Praha: VÚPSV, 2006*

Prorodinný balíček schválený vládou v listopadu 2008 (usnesení vlády ČR ze dne 19.11.2008, č. 1451) obsahuje opatření na podporu rodin s dětmi, zejména sladování profesního a rodinného života. Tato opatření se snaží řešit právě nedostatek míst pro děti ve školkách a jeslích. Konkrétně se jedná o evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci, opatření na podporu služeb péče o děti

Diverzita²⁵¹ na pracovišti a **rovné příležitosti** jsou dvě úzce související témata. Snahou strategie diverzity je podobně jako u rovných příležitostí, vytvořit spravedlivý systém pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Rovné příležitosti však mohou být v některých případech uplatňovány pouze kvůli dodržování legislativních předpisů. Diverzita jde o krok dále než rovné příležitosti, neboť znamená podstatné změny v interních záležitostech firmy. Společnost, uplatňující politiku diverzity, se snaží přijmout, udržet si a umožnit profesní rozvoj jedincům z různých sociálních skupin a usiluje o přetvoření firemní kultury na základě různorodosti těchto jedinců. Různorodé pracovní prostředí je v první řadě důsledkem globálních změn. V souvislosti s globalizací pracovního trhu dochází k vytváření multikulturních pracovišť²⁵², kde se setkávají lidé z různých zemí či kultur, jedinci s odlišnými zkušenostmi. Jedním z argumentů, proč se diverzitou zabývat, je i populační vývoj. Demografické údaje zřetelně ukazují, že populace stárne.²⁵³ Je proto nutné začít hledat řešení již nyní. Jednou z možností je právě uplatňovat při získávání nových zaměstnanců a zaměstnankyň hledisko různorodosti a přizpůsobit pracovní pozice například rodičům s malými dětmi, lidem nad 50 let nebo čerstvým absolventům.²⁵⁴

Zážitek diskriminace je pro oběť často velmi ponižující. Dnešní doba je na rovnost poměrně citlivá a neoprávněná nerovnost a nehmotná újma na lidské důstojnosti může být někdy vnímána mnohem hůře, než vlastní hmotná škoda způsobená diskriminací. Diskriminace může zhoršit kvalitu života diskriminovaného, v některých situacích limituje svobodu lidí rozhodnout se pro určitou cestu, např. začít žít alternativním životním stylem, praktikovat náboženství, zastávat určité názory, ale třeba

v režimu živnostenského podnikání, „miniškolky“, daňové výhody pro zaměstnavatele zajišťující služby péče o děti pro své zaměstnance, podporu využívání zkrácených pracovních úvazků a tzv. otcovské.

²⁵¹ **Diverzita** či různorodost lze vysvětlit jako uznání, akceptování rozdílů mezi lidmi s ohledem na věk, gender, fyzické schopnosti, společenský status, etnickou příslušnost, náboženské vyznání, zkušenosti. Diverzita na pracovišti však není limitována pouze na respektování a ocenění lidské různorodosti; jde především o využití různorodosti nejlepším způsobem, tak, aby přinesla prospěch firmě i zaměstnancům a zaměstnankyním. Napomáhá k odstranění bariér existujících z důvodu předsudků a následně k zařazení znevýhodněných jedinců na pracovní trh.

²⁵² Nejbližší příklad multikulturního prostředí představuje EU; ve Velké Británii, ve Švédsku se diverzita stává neodmyslitelnou součástí firemních programů. Firmy si uvědomují, že diverzita jim otevírá možnosti na pracovních trzích a je nevyhnutelná v důsledku společenských změn.

²⁵³ Odhaduje se, že podíl Evropanů starších 80 let se do roku 2050 ztrojnásobí a počet Evropanů ve věku 60 – 79 bude představovat jednu čtvrtinu celkové populace EU. V praxi to znamená, že počet lidí ucházejících se o zaměstnání bude mnohem nižší a firmy budou obtížně hledat vhodné uchazeče, nepřizpůsobí-li tomuto trendu svoji firemní politiku.

²⁵⁴ Lukášová, M., *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007, s. 17 – 19.

podstoupit změnu pohlaví. Přestože existuje řada možností, jakými je možné se proti diskriminaci bránit, mnoho postižených se často přiklání k přehlédnutí a ignorování diskriminačního jednání. Diskriminované osoby si zanařikají, postěžují na nespravedlivé, nevhodné chování a snaží se na celou situaci co nejrychleji zapomenout. Takové jednání sice ušetří postiženému přímé a mnohdy obávané konfrontace s diskriminující osobou, nicméně nezaručí ani nápravu nepříznivé situace ani nezabrání případnému opakování obdobného diskriminujícího chování v budoucnosti. Jestliže se zaměstnanec přece jen rozhodne bránit, v úvahu přichází mimosoudní či soudní cesta. Výhodou smírných procesů je výrazně nižší pravděpodobnost trvalého narušení vztahu mezi spornými stranami. Tento aspekt je významný především u sporů, kdy mezi stranami existuje dlouhodobý vztah. Soudní projednávání mnohdy naruší vzájemné vztahy natolik, že je velice obtížné zachovat byť jen vidinu případné budoucí spolupráce. Od soudního rozhodnutí se očekává konečné řešení sporu a dobrání zákonných práv a spravedlnost. K soudnímu sporu by mělo dojít vždy až tehdy, pokud se ukáže že smírné řešení skutečně není možné. V praxi může být poměrně účinnou metodou obrany proti diskriminaci zveřejnění věci v médiích, zejména v tištěných novinách či časopisech, televizi, zpravodajské stránky na internetu. Nicméně nikdo, kdo se obrátí na média, nemá jistotu, jak celá kauza vyzní. Většina médií, nedává autorům publikovaných textů a už vůbec ne osobám, které poskytly rozhovor možnost k autorizaci. Každý podstupuje určité riziko, kdo využije média ve svém případě; v jakém kontextu a jak jeho kauza bude nakonec publikována. Může se také stát, že se medializace obrátí proti oběti.²⁵⁵

Ženy stále čelím překážkám v nazírání společnosti na „slabší pohlaví“. Ženy pobírají za stejnou práci mnohem menší odměnu než muži a jsou většinou obsazovány na nižší posty. Diskriminace žen na pracovním trhu v mnoha směrech souvisí se skutečným nebo jen potenciálním mateřstvím. Argumentuje se tím, že žena rodí a kojí děti, a proto má lepší předpoklady o ně pečovat, což by automaticky znamenalo, že o ně bude pečovat primárně jen ona. Samozřejmě nelze opominout odlišnosti žen, které spočívají v biologických, fyziologických či psychosomatických vlastnostech. Pro zlepšení situace žen na a po mateřské/rodičovské dovolené je prvořadou otázkou

²⁵⁵ Kolektiv autorů, Čizinský, P., Hubálek, M., Křístek, A., Potočková, D., Štěpánková, M., Zamboj, L., Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva: Praha, 2006, s 34 .

rozvíjení opatření pro sladění osobního a pracovního života na straně zaměstnanců, zaměstnavatelů i ze strany státu. Vhodným krokem je zvyšování informovanosti a právního povědomí o rovných příležitostech žen a mužů a také o jejich pozitivních ekonomických a společenských dopadech. Velkým handicapem pro ženy navracející se na trh práce je také dlouhodobý pobyt mimo trh práce. Jedním ze způsobů, jak zmírnit dopady, je rozvoj flexibilních forem práce a podpora různých typů služeb péče o děti.

V případě diskriminace rasové či založené na etnickém původu je významné chování nejen většiny, ale také kulturní návyky diskriminované menšiny (v našem prostředí se jedná především o problematiku Romů, či v Německu o tureckou menšinu). Vztah majoritního obyvatelstva na území států a menšiny na straně druhé může být plný konfliktů a nepochopení. Tyto neshody mnohdy vznikají z nepochopení odlišností různosti kultur. Nutné je proto nejen potírání rasové či etnické diskriminace, ale také snaha státu o jejich začlenění do společnosti.

Společnosti připadá „regulérní“ po starších pracovnících požadovat, aby uvolnili místo mladším. Na jedné straně musíme zohledňovat nezkušenost a nedostatečnou praxi mladých lidí. A na druhé straně naopak ubývání sil starších, kde je to ale vyvažováno cennými dlouholetými zkušenostmi. Diskriminace starších pracovníků na základě jejich věku je skutečností absolutně odlišnou od diskriminace mladších. Mladí pracovníci v průběhu své profesní kariéry požadované znalosti, dovednosti a praxi časem získávají, zatímco starší lidé neuniknou předsudkům vůči jejich věku. Musíme se zamyslet nad tím, že velkou a stále početnější část obyvatelstva tvoří senioři. V důsledku této rozsáhlé demografické změny se stárnutí společnosti dostává do ohniska zájmu a pozornosti. Stárnutí mění společnost ve významných a zásadních ohledech a vyžaduje komplexní přehodnocení nazírání ostatních, především zaměstnavatele a samotného státu. Diskriminace starších osob se navíc prolíná s dalšími diskriminačními kritérii jako je diskriminace na základě pohlaví a diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Rozdíly v náboženství je možné odstranit oboustrannou tolerancí věřících k uplatňování své víry (ať už se jedná o oslavu svátků nebo užívání náboženských symbolů) u věřících jiného náboženství či ateistů a samotného státu. Diskriminace na základě náboženství se rozděluje na tzv. pozitivní diskriminaci, kterou se chápe vyznávání víry v rozumné míře ve veřejném prostoru a společně s ostatními a dále na

tzv. diskriminaci negativní, jenž znamená zdržení se náboženského nátlaku či propagandy.

Otázka zdravotního postižení spadá do kategorie relativně nového diskriminačního důvodu. U zdravotního postižení není jejich rovné postavení totožné s rovným postavením u jiných diskriminačních kritérií. Zatímco u postavení z hlediska pohlaví při důsledné realizaci a dodržování zákazu diskriminace můžeme dosáhnout stejných příležitostí, u mnohých zdravotně postižených to možné není. Díky jejich zdravotnímu postižení mnohdy vůbec není možné žádnou práci vykonávat. Je třeba i těmto lidem zajistit právo na důstojný život a zapojit je do společenského života a vytvořit jim takové bezbariérové přístupy a další podmínky, aby také mohli pracovat a být prospěšní svým umem pro ostatní.

Diskriminace na základě sexuální orientace je stále silně ovlivněna vnímáním a myšlením společnosti. Gayové, lesbičky, bisexuálové, transsexuálové mají právo na intimitu svého sexuálního života. Je soukromou věcí každé osoby jakým způsobem a s kým sexuálně žije, zda-li muž s mužem či žena se ženou. Nebo zda-li se osoba v tom pohlaví v jakém se narodila necítí a podstoupí medicínskou proměnu. Sexuální orientace nemá žádný vliv na pracovní nasazení v zaměstnání či povolání.

Diskriminace z důvodu státní příslušnosti je svérázným diskriminačním kritériem, vyplývá to již ze samotné podstaty tohoto důvodu. Tato diskriminace je ovlivněná především ekonomickými faktory a samotný stát mnohdy provozuje ochrannářskou politiku vůči pracovníkům odjinud než z domovské země. Úpravu státní příslušnosti má především na zřeteli Smlouva ES, jež zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodu státní příslušnosti. Je to základní zásada ovládající celý jednotný vnitřní trh. Příslušníci všech členských států mají v EU rovné postavení, a to bez ohledu na to, jakou konkrétní státní příslušnost mají. Nelze proto například preferovat vlastní občany při přijímání do zaměstnání nebo při propouštění. Jediným případem, kdy členský stát může preferovat vlastní občany na úkor občanů jiných členských států, jsou zaměstnání nebo podnikatelské činnosti, spjaté skutečně nebo potenciálně s výkonem veřejné moci. Mezi rozdílná zacházení z důvodu státní příslušnosti patří zejména ustanovení upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a jejich přístup k zaměstnání a povolání.

Jak již bylo dříve zmíněno, právní úprava a především realizace principu rovného zacházení a zákazu diskriminace není tak jednoduchá jak by se mohlo na první pohled zdát. Důležitou roli hraje řada dalších skutečností, které se liší v závislosti na diskriminačním důvodu. Většina lidí mívá o některých skupinách tradiční, zastaralé představy, to znamená že určitým skupinám automaticky přisuzují určité vlastnosti. Mnohdy zastaralé předsudky či představy přejímáme od rodičů, přátel či z médií, aniž bychom měli s danou skupinou osob nějakou vlastní zkušenost. Tyto vlivy nás mohou dokonce vést k přijetí negativních představ vůči skupině, s jejímiž příslušníky máme osobně dobré zkušenosti. K tomu dochází nejčastěji tehdy, když na nás působí nějaký komplexnější ideologický systém.

Skupiny, které bývají nejvíce vystaveny diskriminaci, mají často nápadný rys, který je umožňuje snadno identifikovat. Na první pohled můžeme rozpoznat barvu pleti, ale většinou také věk, pohlaví či zdravotní postižení. Pokud učiníme špatnou zkušenost například s černochem, pak je mnohem pravděpodobnější, že budeme tuto zkušenost generalizovat na všechny osoby mající stejnou barvu pleti. Řada diskriminujících předsudky nemá, nýbrž je pro ně výhodnější diskriminovat. Důvodem může být kupř. skutečnost, že u žen je větší pravděpodobnost, že se budou starat o děti a nebudou se moci věnovat práci s takovým nasazením, jako bez dětí. Zaměstnávání etnických menšin může přinést v některých profesích jistou averzi ze strany zákazníků. Nebo zaměstnávání osob se zdravotním postižením sebou nese pro zaměstnavatele zajištění bezbariérového vstupu, které stojí peněžní prostředky.

Uplatňování rovného zacházení v pracovněprávních vztazích by mělo vést k tomu, že se zaměstnavatelé již při samotném výběru zaměstnanců budou vyvarovat určitými zastaralými názory a přesvědčením a podrobně si rozmyslí, co od zaměstnance vyžadují a pečlivě si zvolí kritéria svého výběru. Kvalitní výběr potenciálních zaměstnanců může snižovat výdaje na opakované výběrové řízení. Rovné příležitosti přispívají i k růstu organizace, ke zkvalitnění pracovního prostředí a k možnosti vyšší ziskovosti.

Navzdory zakotvení antidiskriminačních ustanovení v mezinárodních dokumentech, v Evropské unii a vnitrostátních úpravách jednotlivých států i nadále diskriminace ve společnosti přetrvává. Žádná legislativa totiž sama o sobě nemůže

zajistit skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě (de facto). Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti v praxi. Zákonným zákazem diskriminace lze regulovat pouze chování jednotlivců navenek, nikoli však jejich vnitřní postoje, názory, tradice či kulturu. Proto se nejdůležitějším úkolem jeví, zvyšování obecného povědomí o podstatě principu rovnosti a odstraňování zastaralých představ ať už o poslání ženy či muže ve společnosti, osob se zdravotním postižením, rasismu či sexismu, xenofobii.