

# Diskriminace žen v právním systému

Gabriela Borutová

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati  
Institut mezioborových studií Brno  
akademický rok: 2013/2014

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Gabriela BORUTOVÁ**  
Osobní číslo: **H118025**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Diskriminace žen v právním systému**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:  
– racionální genderové pojetí toho problému.

Během své práce provedu kvantitativní výzkum (dotazník) jak vnímá postavení ženy a muže současná společnost.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ÚZ Č. 947 Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon.

Adámková, Jitka. Rovné postavení žen a mužů v pracovněprávních vztazích. Brno, 2006. Masarykova univerzita Brno.

Beran, Karel. Pojem osoby v právu. Osoba, morální osoba, právnická osoba. Praha: Nakladatelství LEGES, 2012.

Gerloch, Aleš. Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2010.

Koldinská, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních vztazích. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010.

Suchomelová, Miriam. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. Praha: VÚpsv, 2006.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Mgr. Zdeňka Vaňková**  
Katedra práva a právní vědy


Datum zadání bakalářské práce: **11. listopadu 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

V Brně dne 11. listopadu 2013

  
doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.  
vedoucí katedry

# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

*Gabriela Borutová*

Jméno, příjmení studenta

V Brně *25.4.2014*

*Borutová*

Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Ve své bakalářské práci se zabývám diskriminací žen především v oblasti pracovněprávní. Cílem této práce je zkoumání, zdali muži a ženy ve věku 25-40 let vnímají diskriminaci jako pojem, zdali tomuto pojmu rozumí a zdali se s diskriminací přímo setkali anebo s ní mají i osobní zkušenost. Ve své práci jsem také zkoumala nezávislé průzkumy a dokumenty, týkající diskriminace, právně závazné pro Českou republiku. Výsledkem bude kompilace názorů a zkušeností respondentů odlišného vzdělání a věku.

Výzkum by měl ukázat informovanost společnosti a její celkové vnímání tohoto fenoménu a zároveň vznést návrhy ze strany respondentů jak danou problematiku v naší společnosti zlepšit

Klíčová slova:

diskriminace, rovnost, gender, lidská práva, zaměstnání, žena, muž, pohlaví

## **ABSTRACT**

In my bachelor thesis I'm dealing with a discrimination against women, especially in a labour-law sphere. My goal is to provide a research in a group of women and men aged from 25 to 40 years, where I would like to find out do they understand or are aware of discrimination as a concept. And also if they sustained with it or had experiences with it. In my thesis I was investigating documents legally binding for the Czech legal system and independent researches, as well. The result will be a consolidation of respondent's opinion with different education and age.

Research should have shown a society awareness and a perception of this still more and more declined phenomenon and also come up with suggestions how to reform this situation, which is nowadays concerned as a routine.

Keywords:

discrimination, equality, human rights, gender, employment, woman, man, sex

## **Poděkování**

Chci velice poděkovat paní PhDr. et Mgr. Zdeňce Vaňkové za odborné vedení, metodickou pomoc, podnětné připomínky, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce a také především za trpělivost během vypracovávání této práce.

Dále bych také chtěla poděkovat respondentům, kteří odpovídali na dotazník a v neposlední řadě mojí rodině a Petru Čermákovi, který mi pomohl s celkovou úpravou práce.

## **Motto:**

*„Žena pochází z mužova žebra. Ne z jeho chodidla, aby se po ní šlapalo. Ne z jeho hlavy, aby byla dokonalejší, ale z boku, aby si byli rovni. Zpod ramene, aby byla chráněná a blízko srdce, aby byla milována.“*

*Talmud*



# OBSAH

ÚVOD.....	9
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
<b>1 POHLAVÍ VERSUS GENDER .....</b>	<b>11</b>
1.1 POHLAVÍ.....	11
1.2 GENDER .....	11
<b>2 ROVNOST .....</b>	<b>15</b>
2.1 HISTORIE POJMU ROVNOST .....	15
2.2 ZÁKLADNÍ LISTINA PRÁV A SVOBOD .....	17
2.2.1 Všeobecná deklarace lidských práv .....	18
2.2.2 Základní listina práv a svobod v českém ústavním pořádku.....	18
2.3 ROZDĚLENÍ ROVNOSTI.....	19
2.3.1 Rovnost formální - „ <i>Stejněmu stejně, odlišnému odlišně</i> “ .....	20
2.3.2 Rovnost materiální - „ <i>Stejněmu stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto</i> “ .....	20
2.3.3 Rovnost výsledků - „ <i>Všem stejně v cíli</i> “ .....	20
2.3.4 Rovnost příležitostí - „ <i>Všichni na stejnou startovací čáru</i> “ .....	21
2.3.5 Rovnoprávnost a rovné zacházení.....	22
<b>3 DISKRIMINACE .....</b>	<b>23</b>
3.1 DRUHY DISKRIMINACE .....	24
3.1.1 Přímá diskriminace AntDZ č.198/2009 sb. §2.....	24
3.1.2 Nepřímá diskriminace AntDZ č. 198/2009 Sb. §3.....	24
3.1.3 Obtěžování, sexuální obtěžování .....	26
3.1.4 Pronásledování .....	26
3.1.5 Vícenásobná (vícedůvodová) diskriminace .....	26
3.1.6 Diskriminace v pracovněprávních vztazích .....	27
<b>4 DISKRIMINACE A ROVNOST V ČESKÉM A MEZINÁRODNÍM PRÁVU .....</b>	<b>29</b>
4.1 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE ( INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) .....	29
4.1.1 Formy činnosti MOP .....	31
4.1.2 Principy MOP.....	32
4.1.3 Orgány MOP .....	32
4.1.4 Úmluvy a doporučení MOP .....	33
4.2 ÚMLUVA O ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM DISKRIMINACE ŽEN – CEDAW .....	35
4.3 DISKRIMINACE A ROVNOST ŽEN ZAKOTVENÁ V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE .....	36
4.3.1 Směrnice.....	37
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>40</b>
<b>5 VÝZKUMNÉ CÍLE .....</b>	<b>41</b>

5.1	PŘÍPRAVA DOTAZNÍKU .....	41
5.2	HYPOTÉZY.....	41
5.3	CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ .....	42
5.4	ANALÝZA DAT.....	43
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>53</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>		<b>55</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>		<b>57</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>		<b>58</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>		<b>59</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>		<b>60</b>



## ÚVOD

Téma bakalářské práce Diskriminace žen v právním systému jsem si vybrala, jelikož se jedná o palčivé téma, která se v rámci pracovněprávních vztahů vyskytuje nejčastěji. V současné době, se ženy cítí podceňovány a nedostatečně platově ohodnoceny.

Cílem mé bakalářské práce je potvrdit anebo vyvrátit domněnku, že jsou ženy v rámci pracovněprávních vztahů diskriminovány, jelikož současný trend naznačuje, že ženy se cítí utlačovány a škatulkovány v genderových stereotypch.

Bakalářská práce je koncipována na dvě části a to na teoretickou, kde se pokusím vysvětlit pojmy diskriminace, rovnost a gender. Na oba pojmy nelze nalézt totožnou definici, jelikož výklad bývá ovlivněn subjektivností, politickými preferencemi, ale i vzděláním, společností, ve které se jedinec pohybuje či samotné sociální zázemí. Spolu s výkladem jednotlivým pojmů jsem si dovolila zmínit i právní úpravy jak v rámci Evropské unie, tak i ČR, především Antidiskriminační zákon, který vznikl na základě směrnic ESD. Dále se v krátkosti zmíním i o organizacích pod záštitou OSN jako je CEDAW a Mezinárodní organizace práce.

V praktické práci jsem využila možnosti měření prostřednictvím dotazníku, který byl vystaven na sociálních sítích, kde dochází k nejčastějšímu sdílení názorů jedinců. Respondenti byli muži a ženy ve věku 25-40 let, to znamená ta část populace, která je diskriminací na základě pohlaví zužována nejvíce. Zpracováním této části jsem chtěla zjistit, zdali jsou respondenti s pojmy zmíněné výše seznámeni a zdali mají s konkrétním pojmem diskriminace zkušenost.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 POHLAVÍ VERSUS GENDER

V této části by jsem se zaměřila na výklad pojmu gender a pohlaví, jelikož byt' se tyto pojmy zdají být téměř totožné, jejich výklad se používá v odlišných oblastech. V obou případech se setkáváme se stereotypy ve společnosti. S tímto fenoménem se setkáváme zejména v případech, kdy při výběrových řízeních se zaměstnavatel řídí stereotypními názory na danou skupinu. Nad pojmem diskriminace by jsem se pozastavila, byt' některé genderové teorie, zejména v oblasti práce jsou značně diskriminační a přiznám se, že s nimi i jako žena nesouhlasím.

### 1.1 Pohlaví

Pokud hovoříme o pohlaví z právního hlediska, pojmem pohlaví se rozumí biologicky a geneticky podmíněné rozdíly mezi mužem a ženou z hlediska fyzické síly, těhotenství apod. Pokud hovoříme o diskriminaci na základě pohlaví, jedná se o znevýhodněné jednání na základě genderového stereotypu, kterým se budu zabývat v další části.

### 1.2 Gender

Výraz gender znamená v češtině rod a používá se k vystižení sociálních odlišností. Je to soubor vlastností, chování, vzhledu a zájmu, který je přisuzován obrazu muže a ženy. Tento soubor charakteristik se mění historicky v čase i místě. Avšak mužem a ženou se člověk stává v průběhu socializace, kdy si osvojují tzv. mužské a ženské role. Dle Smetáčkové genderové strukturování společnosti stojí na obrazu ideálního muže a ideální ženy. Charakteristiky jsou spojovány s biologickým pohlavím, a jsou proto vnímány jako přirozené a neměnné.<sup>1</sup> Na příkladech to znamená, že ženy jsou křehká, citlivá stvoření se sklonem k emočním niancím, za to muž je výrazem síly, racionality s živitelskou úlohou v rodině. V dnešní době však každý v okolí ví, že není tomu tak vždy, genderové úlohy se prolínají, ne-li prohazují, kdy péči o rodinu má na starosti muž, načež žena je živitelkou rodiny. Je to samozřejmě závislé od výše příjmu a schopnosti rodinu zabezpečit. Z toho

---

<sup>1</sup> SMETÁČKOVÁ, I., Gender ve škole. 2005. Praha. s 10

vyplývá, že nelze paušalizovat určité společensky uznané chování na základě biologického pohlaví.

Genderová rovnost znamená vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného života. Cílem genderové rovnosti je plná účast žen i mužů zároveň na veřejném dění, aby nedošlo negativnímu jednání, k rozdílným životním podmínkám.

#### Cíle genderové rovnosti

1. Ochrana a podpora žen i mužů v oblasti lidských práv a přijímat tak nezbytná opatření, která zajistí mužům i ženám přístup k těmto právům.
2. Zvýšit zastoupení žen ve rozhodovacím procesu podporou jejich účasti v politickém a veřejném životě
3. Rovné vzdělání pro muže i ženy

#### **Gender mainstreaming**

Znamená, že ve všech rozhodovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního i negativního dopadu rozhodnutí na muže či ženu.<sup>2</sup>

#### **Gender a feminismus**

První myšlenky týkající se zrovnoprávnění žen se objevovaly v různých obměnách již před mnoha staletími. O konkrétních souvislostech se dozvídáme z útržků, jelikož ženy v dobách středověku neměly přístup ke knihám nebo k samotnému psaní, načež je důležité zmínit, že ženy jako téma se v textech vůbec neobjevovaly (když pomineme písňě potulných muzikantů). Z těchto fakt je tedy patrné, že nemohlo dojít k dalšímu rozvoji těchto myšlenek. V 19. století však nastupují myšlenky osvícenství, které znamenaly

---

<sup>2</sup> ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 2010. Praha. s 57

nástup vlády rozumu a svobody, které se v pozdějším vývoji netýkaly jenom rovnosti společnosti, ale konkrétně rovnosti žen a snaze změnit její postavení v ní.

Obrat nastal až ve USA, kdy docházelo k celkové demokratizaci společnosti, kde docházelo k řešení otázek otroctví, rasismu a dalších sociálních otázek, to znamená i otázek postavení ženy ve společnosti. Soudobá společnost však byla velice heterogenní – zájmy žen se lišily v závislosti na rase a třídě, z níž pocházely<sup>3</sup>. Navzdory těmto okolnostem, ženy ve svých právech bojovaly natolik houževnatě, že po 1. světové válce získaly právo volit. Tehdy sílící skupina feministek, brala tento počín jako velký pokrok vpřed, byť první volby byly ve znamení velmi nízké účasti žen. Ve 20. letech došlo k útlumu rozvoje myšlenek rovnosti žen a to díky hospodářské krizi. Toto období lze nazvat jako první vlna vývoje feminismu.

V druhé vlně feminismu došlo ve spojení s frustrací z 2. světové války, kdy se místo z žen emancipovaných, staly ženy v domácnosti. Různá ženská hnutí začala usilovat o širší uplatnění žen a feministky jsou byly dobře vědomy toho, že je potřeba zasahovat do oblastí, které nebyly doposud tematizovány. Dokonce se jim podařilo prosadit některé legislativní normy proti diskriminaci žen jako například Equal Pay Act z roku 1970 či Sex Discrimination z roku 1975.

Do období druhé vlny feminismu spadá i **Ustanovení na ochranu žen** z období druhé poloviny 20. století, kdy se zavádí rozdílné pracovní podmínky pro ženy na základě jejich biologických odlišností. V průběhu rozvoje společnosti a tím i měnícího se pohledu na ženy se obsah samozřejmě změnil, avšak jádrem je právo ženy na zvýšenou ochranu v období těhotenství a mateřství. Toto ustanovení je nalezneme v českém zákoníku práce §238 ZPr 2006 a přiznává ženám mateřskou dovolenou, zákaz či omezení rozvázat pracovní poměr v těhotenství a při péči o dítě mladší 3 let, speciální pracovní podmínky v těhotenství jako zákaz práce přesčas, omezení možnosti zaměstnavatele vysílat těhotné na služební cesty.

---

<sup>3</sup> SMETÁČKOVÁ, I. Gender ve škole. 2005. Praha, s 11

Třetí vlna feminismu, datována do období 90. let 20. století se nesla v duchu rozlišení pojmu gender a pohlaví, poukazuje na vzájemnou propojenost těchto pojmů, kdy člověk není jen biologická a sociální bytost, u které dochází k vzájemnému propojení těchto kategorií. Mimo výkladu genderu a pohlaví, feminismus poukazoval i na témata týkající se sociální nerovnosti na základě statutu nebo rasy.

### **Gender a práce**

Genderová problematika se objevila především v oblasti práce, kdy po průmyslové revoluci došlo k rozvoji výroby a muži zastávali funkci obsluhy těchto strojů a ženy se staraly o rodinu a děti. Ženám byly údajně přidělovány méně kvalifikované práce, za nižší mzdu a byly v případě propouštění v první propouštěcí linii. Ženy se však dle autorky díky houževnatosti a píli dostaly na vysoké manažerské pozice, samozřejmě také díky vzdělání.

### ***Co je tedy diskriminace na základě genderu?***

Za diskriminační jednání můžeme podle Smetáčkové považovat například znevýhodnění, kdy se ať už od muže či ženy očekává určité jednání, které je od něj společensky očekáváno. Například při výběrovém řízení zaměstnavatel očekává od mladé ženy, že v brzké době by mohla jít na mateřskou dovolenou, tudíž se bude muset starat o děti, načež muž tuto povinnost nemá, byť v dnešní době se čím dál častěji objevují situace, kdy na rodičovské dovolené je muž a žena chodí do práce. To znamená, že i žena pokud má vyšší příjmy než muž dovede zabezpečit rodinu. Tím pádem se tady objevuje případ, kdy ženy mohou se svými biologickými i genderovými vlastnostmi konkurovat muži. V tomto případě hovoříme o diskriminaci na základě genderu.

## 2 ROVNOST

Rovnost je již po staletí společenským ideálem. Rovnost je kategorií abstraktní a tedy a priori pojmem právním.<sup>4</sup> Lze jej chápat jako šance či rovné příležitosti jedinců, kteří jsou v obdobné pozici. Obecně můžeme rovnost považovat za status, kdy všichni lidé bez výjimky mají stejná práva, rovnocennou ochranu, načež je na základě těchto privilegií od nich vyžadován stejný výkon povinností.

### 2.1 Historie pojmu rovnost

#### Starověk

Pojmem rovnosti se zabývali již ve starověku, kdy rovnost byla součástí přirozeného práva, které vzniklo vyšší mocí a je považováno za univerzální, neměnné a platné pro všechny bez rozdílu. Protipólem práva přirozeného je právo pozitivní, které bylo vytvořeno člověkem a mění se jak v prostoru (právní řády států) tak v čase (historický aspekt).

Byť starověk byl výrazem lidství a lidskosti, oproti dnešnímu pojmu se tehdejší pojetí rovnosti značně lišilo. Rovnost tehdy platila pouze pro občany, kteří měli právo volit a svobodně hovořit na sněmu, v případě starověkého Říma rozhodoval především původ a velikost majetku. Výjimkou byli otroci, kteří tvořili značnou část populace a byli považováni za pouhé věci. Shrnutě se rovnost týkala pouze určité privilegované skupiny lidí. Mezi nejvýznamnější myslitele v oblasti rovnosti byl Aristoteles, který vyložil Aristotelův princip rovnosti. Jeho teorie byla postavena na premise, že spravedlivě znamená všem stejně<sup>5</sup>. Ctí tím jednotlivce a nedělá mezi jednotlivci rozdíly.

#### Středověk

Středověk se vyznačoval odkloněním od humanismu a nástupu křesťanství, ve které nejvyšší dobro představoval Bůh. Tehdejší myšlení bylo tedy ovlivněnou monoteismem, který z hlediska právního vyznačoval používáním přirozeného práva. To znamenalo, že

---

<sup>4</sup> DREXLEROVÁ, Jana. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha 2009. s 5

<sup>5</sup> ARISTOTELES, Etika Nikómachova. Praha :Petr Rezek, 1996 (překlad Antonín Kříž), kniha V, s.122 násl



před Bohem jsou si všichni rovni, nehledě na majetek, sociální status anebo víru. Do popředí se dostává *koncepte jusnaturalismus*, což znamená zdůraznění práva přirozeného na úkor práva pozitivního

Za zmínku určitě stojí vznik první listiny upravující základní lidská práva, a to Magna Charta Libertatum, která na popud šlechty byla podepsána roku 1215 Janem Bezzemkem. V průběhu staletí ovlivnila rozvoj Anglo-saského obyčejového práva

### **Novověk**

Novověk sebou přinesl nástup liberálních teorií a také boje za lidská práva. Připomeňme si Velkou francouzskou revoluci, datovanou v roce 1789, která požadovala rovnost a boj pro aristokracii. Výsledkem byla Deklarace práv člověka a občana a výrazně ovlivnila nahlížení na lidská práva v celé Evropě. Stala se jedním z ideálů, který se stal všeobecně uznaným a přešel tak do zákonů většiny vyspělých zemí světa. V dnešní době je pojem rovnosti, respektive pojem rovného zacházení jako snaha zachovat rovnost mezi jednotlivci v rámci příležitostí, často spojován s diskriminací, jakožto jeho protikladem, který se prolíná nejen s oblastí právní, ale především i sociální.

#### *Deklarace práv ženy a občanky*

Jednalo se o reakci na Deklaraci práv člověka a občana a obsahovala dodatek o genderové rovnosti. Tato deklarace byla sepsána Olympe de Gouges, která se mimo jiné vyjádřila i ke sdílení odpovědností k rodině a spoluúčasti na odpovědnosti v domácnosti. Olympe de Gouges byla v té době pokrokovou myslitelkou v oblasti lidských práv a práv ženy především. Její vize však byla odměněna gilotinou.

Výklad tohoto pojmu rovnost se v průběhu rozvoje společnosti měnil. Vnímání pojmu rovnosti se měnilo na základě vývoje tehdejší společnosti, kulturním kontextu, ale i právně-politickým směřováním. Vnímání principu rovnosti bývá v jednotlivém případě

spojeno s jinými či lidskými právy: vzdělání, zdravotní péče, politická participace a reprezentace, ale i třeba distribuce sociálních dávek, daňové zatížení, přístup k veřejným podporám a v neposlední řadě i rovnost v přístupu k soudu<sup>6</sup>. Rovnost je tak vždy konfrontována v určitém segmentu, respektive k břemenu. A proto je samotný konflikt mezi rovností a konfrontovaným břemenem vždy posuzován v konkrétním případě. U samotného posuzování rovnosti je třeba vždy začít u komparátora \*( najít ve slovníku nebo kdekoliv pojem komparátor a jeho výklad.

## 2.2 Základní listina práv a svobod

Pokud budeme hovořit o rovnosti, je třeba také zmínit vývoj lidských práv a samozřejmě Listinu základních práv a svobod. Lidská práva jsou především práva univerzální jsou jedním z klíčových pojmů politického myšlení a jednání. Univerzálnost práv znamená, že pozbývají veškeré formy diskriminace a jsou především nezczizitelná a náleží všem bez výjimky. S pojmem lidská práva se setkáváme už od dob první společenské pospolitosti a jejich vývoj se odvíjel od rozvoje společnosti, ovlivněné náboženstvím, kulturou, ale i sociálními aspekty. V dnešní době subkultur a střetů civilizací význam lidských práv ještě vzrostl

Samotné počátky výkladu nalzáme již v období starověkého Babylónu nebo Mezopotámie. Všichni si určitě pamatujeme Chammurapiho zákoník, který mimo jiné upřesňuje práva příslušníků jednotlivých společenských tříd. Mnozí by nejspíše očekávali rozvoj pojmu lidských práv již ve starověkém Řecku, kolébky demokracie. Opak je pravdou. Na území Řecka se setkáváme pouze s určitými myšlenkovými směry jako například filosofie Stoiků<sup>7</sup>.

Avšak rozmach rozvoje lidských práv nastal až v období novověku, kdy významní myslitelé jako John Locke, Thomas Hobbes či Jean Jacques Rousseau přichází s první

---

<sup>6</sup> BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z., Rovnost a diskriminace. Praha. 2007. s 6

<sup>7</sup> Wágnerová, E. a kolektiv. Listina základních práv a svobod. Praha 2011. s. 2

konceptů lidských práv, která nejsou založená na příslušnosti k určité společenské třídě, ale na samostatném bytí člověka. Tyto myšlenky propůjčily a podnítily vznik listin jako Deklarace práv člověka a občana anebo Ústavy USA (1787)

### **2.2.1 Všeobecná deklarace lidských práv**

Všeobecná deklarace lidských práv byla schválena Valným shromážděním v roce 1948, avšak v té době nebyla závazná, měla pouze morální aspekt. I přes tuto skutečnost byla respektována a svou vahou byla považována za jeden z nejdůležitějších dokumentů své doby. K závaznosti této deklarace došlo až roku 1966, kdy Valné shromáždění přijalo Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Na našem území byla ratifikována a vyhlášena v zákoně č. 120/ 1966 Sb.

Jejím pramenem se stal Habeas Corpus Act z roku 1679<sup>8</sup>, Bill of Rights datovaný v roce 1776<sup>9</sup>. Dále pak Ústava USA, která nahrazovala Články Konfederace a byla ratifikována roku 1788 a v neposlední řadě francouzská Deklarace práv člověka a občana, vydána v roce 1789, která se ovlivnila celkové pojetí lidských práv v evropské judikatuře.

### **2.2.2 Základní listina práv a svobod v českém ústavním pořádku**

Tato listina vychází z výše zmíněné Všeobecné deklarace lidských práv, Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropské konvence o ochraně práv člověka a základních svobodách

---

<sup>8</sup> V angloamerickém právu se jedná o procesní záruku osobní svobody obžalovaného, kdy soudce rozhodne zdali je obžalovaný nevinný či nikoliv

<sup>9</sup> Zdroj: [https://www.princeton.edu/~achaney/tmve/wiki100k/docs/Bill\\_of\\_Rights\\_1689.html](https://www.princeton.edu/~achaney/tmve/wiki100k/docs/Bill_of_Rights_1689.html). Tento dokument se také stal jedním z pilířů budoucí Listiny svobod USA a je součástí Ústavy USA dodnes

z roku 1955, Evropské sociální charty<sup>10</sup> a pramenem se taktéž stala rakouská právní úprava z roku 1876 a Ústava ČSR schválená roku 1920.

Základní listina práv a svobod vešla v platnost 28. 12. 1992 na základě usnesení Předsednictva České národní rady a vychází ze svrchovanosti státu a zásady možnosti zásahů státu do práv jednotlivce. Ovšem v mezích zákona. Je však důležité podotknout, že není součástí Ústavy, ale ústavního pořádku ČR.

Listina se skládá z Preambule Listiny a 6 hlav:

- I. OBEČNÁ USTANOVENÍ
- II. LIDSKÁ PRÁVA A ZÁKLADNÍ SVOBODY
  - *Způsobilost mít práva*
- III. PRÁVA NÁRODNOSTNÍCH A ETNICKÝCH MENŠIN
  - *Zákaz postihování za příslušnost k národnostní a etnické menšině*
- IV. HOSPODÁŘSKÁ, SOCIÁLNÍ A KULTURNÍ PRÁVA
  - *Právo na svobodnou volbu povolání, podnikat a získávat prostředky pro své životní potřeby prací*
- V. PRÁVO NA SOUDNÍ A JINOU PRÁVNÍ OCHRANU
  - *Právo na spravedlivý proces*
- VI. USTANOVENÍ SPOLEČNÁ
  - *Omezená vymahatelnost některých hospodářských, sociálních a kulturních práv*

### 2.3 Rozdělení rovnosti

Nejdříve než přejdu k výkladu typů rovnosti, je důležité zmínit, že to není jednoduché, jelikož mnohé typy rovnosti vznikají abstrahováním ke konkrétním cílům nebo kategoriím. Základní koncepce rozděluje rovnost takto:

---

<sup>10</sup> Evropská sociální charta byla přijata roku 1961 v Turíně, tehdejší Českou a Slovenskou Federativní republikou schválena roku 1992 ve Štrasburku. Zdroj: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

### 2.3.1 Rovnost formální - „Stejnému stejně, odlišnému odlišně“

Staví na premisa, která stavuje jednání se všemi stejně (viz Aristoteles a jeho princip rovnosti). Formální rovnost se však zabývá pouze jedinci, kteří vykazují stejné rysy, nebere v potaz společnost, ve které jedinec žije, jeho vývoj. Dalo by se říci celou dynamiku jedince jako takového. Zároveň se nezabývá případnými dopady na jedince: Pokud je jedinec stejný nebo srovnatelný, je na něj ustanoveno aplikování bez výjimky. Formální rovnost se vyznačuje také oproštěním zájmu o společenského pozadí jednotlivců jako je jejich sociální původ, náboženství anebo kultura. To v konečném důsledku může znamenat, že právě etnické specifikum jedince může způsobit znevýhodnění vůči ostatním. S formální rovností se setkáme v právu procesním, kde jsou stanovovány lhůty závazné všem zúčastněným, vztahy jsou značně normalizovány a ve všech případech jsou vynucovány stejně. Vyznačuje se silným neutralismem a individualismem státu a striktní aplikací právní normy.

### 2.3.2 Rovnost materiální - „Stejnému stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto“

Stejným stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto<sup>11</sup>

Oproti rovnosti formální není rovnost materiální statická, neprosazuje individualismus, situaci posuzuje v rámci kontextu. Řeší dopad na reálnou situaci jednotlivce. Nástroje materiální rovnosti směřují především k odstranění překážek, způsobené sociální nerovností. Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná<sup>12</sup>. V mé bakalářské práci se budu zabývat především oblastí materiální rovností

### 2.3.3 Rovnost výsledků - „Všem stejně v cíli“

Cílem rovnosti výsledků je snaha vytvořit takové podmínky, které pomůžou dané skupině dosáhnout požadovaných výsledků. Je protikladem rovnosti formální, která se oproti neutralismu státu zaměřuje na znevýhodněnou skupinu a především na cíl. Rovnost

---

<sup>11</sup> BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z., Rovnost a diskriminace. Praha. 2007. s 17

<sup>12</sup> Tamtéž

výsledků spolupracuje především se statistickými metodami, jelikož nás zajímá celková nerovnost v konečné fázi.

### *Pozitivní opatření*

Jak rovnosti výsledků, tak k rovnosti materiální spadá i termín pozitivní opatření, které se dá vyložit jako určité cílené zvýhodnění určité skupiny anebo jednotlivce. Cílem je posílit participaci znevýhodněných skupin všech třech veřejného sektoru od zaměstnání, po vzdělávání anebo participace v oblasti voleb, referend apod. Jedná se však pouze o dočasné opatření<sup>13</sup>, která bude zaměřena na urychlení zrovnoprávnění žen a mužů a nebude považována za diskriminaci. nesmí však vést k zachování nerovnoprávných měřítek.

Mezi aktivity zahrnující pozitivní opatření patří streetwork, rekvalifikace a cílená podpora znevýhodněných skupin či cílená preference menšin, popřípadě nedostatečně zastoupených skupin.

### **2.3.4 Rovnost příležitostí - „Všichni na stejnou startovací čáru“**

Základní myšlenkou rovnosti příležitostí je, že všichni mají možnost dosahovat stejných příležitostí a rovnosti nemůže být dosaženo, pokud mají jedinci rozdílné startovací pozice. Cílem je na základě průzkumu mezi jednotlivci nastavit stejné výchozí podmínky, jelikož snahou je snížit nerovnost a hledat možnosti jak těmto nerovnostem předejít. Snaha je vyvíjena zejména ze strany vlády formou rekvalifikačních kurzů apod. U mnoha autorů je rovnost příležitostí pojímána jako podkategorie rovnosti materiální se zaměřením na nerovnost k přístupu k určitým statkům.

---

<sup>13</sup> Zdroj: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>  
Adoption by State Parties of temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women shall not be considered discrimination as defined in the present Convention, but shall in no way entail as a consequence the maintenance of unequal or separate standards; these measures shall be discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved (CEDAW 2006. s 5)

Základním vodítkem pro tvorbu právního názoru, zda se stejným nebylo zacházeno odlišně či s odlišným stejně. Pokud by došlo k takovému nerovnému zacházení, bývá zpravidla v takové případě identifikována diskriminace<sup>14</sup>

### **2.3.5 Rovnoprávnost a rovné zacházení**

Pojem rovnoprávnost a rovné zacházení je aplikace principu rovnosti v tom smyslu, že všem je dán soubor práv, který vede k zabezpečení rovnosti. Rozdíl mezi pojmy rovnost, rovnoprávnost a rovné zacházení je ten, že rovnost je stav a rovnoprávnost s rovným zacházením procesem.

Právu jedince na rovnoprávnost pak koresponduje povinnost všech ostatních zacházet a jednat s ním rovnoprávně ve srovnání s dalšími jedinci, tedy povinnost realizace rovného zacházení tak, že aby byla odstraněna neodůvodněná rovnost mezi jednotlivci.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. C. H. Beck. Praha 2010 s. 1

<sup>15</sup> DREXLEROVÁ, Jana. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha 2009. s 8



### 3 DISKRIMINACE

Slovo diskriminace pochází z latinského slova *diskriminace* což znamená v překladu rozlišovat, hledat relevantní rozdíly. Rozlišování nemusí být negativní ve všech případech, jelikož zákon rozlišuje vztahy mezi dvěma a více obecnými kategoriemi ( například sousedská práva, avšak více těchto případů najdeme v oblasti práva správního) a jakákoliv daná úprava se bude jistě negativně dotýkat aspoň jedné z těchto kategorií.

Jedním z problémů diskriminace je stanovení samotného měřítka, které bude jasně definovat, které jednání je neospraveditelné a které ano. Jednou z možností jak tuto problematiku vyřešit je dle Bobka<sup>16</sup> je formulace zakázaných důvodů pro rozlišování, které obvykle nalézáme v ústavním listinách anebo v Chartách či Listinách vyspělých států. V principu to ale znamená, že stát se zaručuje, že nebude diskriminovat osoby při samotném výkonu jejich základních práv a svobod.

Jsou však i výjimky, kdy diskriminace je považována za oprávněnou a to v případech, kdy je žena těhotná anebo pohlaví je určujícím znakem pro výkon profese. Příkladem může být dělník v uhlových dolech. Avšak veřejnost často nedokáže rozlišit pojem diskriminace anebo rovnost, mnohdy dochází k případům, které dle zákona jako diskriminační považovat nelze.

Diskriminaci rozdělujeme dle Antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. na:

1. Přímá diskriminace
2. Nepřímá diskriminace
3. (Sexuální) Obtěžování
4. Pronásledování
5. Pokyn a navádění k diskriminaci

### 3.1 Druhy diskriminace

V právní terminologii najdeme vyjma tradiční koncepce přímá a nepřímá nespočet dalších rozlišování jako negativní vs. pozitivní, vícenásobná, pozitivní či obrácená. Jelikož se společnost neustále vyvíjí, vyvíjí se i pojem rovnost a diskriminace. Rozvinutí koncepce přímé a nepřímé diskriminace bylo zapříčiněno především snahou společnosti lépe porozumět jednotlivým pojetím a tím i nalézt jasnější formy řešení, jelikož definovat diskriminační důvody se stávají být čím dál složitější. Ve svém výkladu druhů diskriminace se zaměřím především na definování dvou základních typů diskriminace přímé a nepřímé s tím, že se v krátkosti zmíním o zbylých formách, uvedených v Antidiskriminačním zákoně a formách výše uvedených.

#### 3.1.1 Přímá diskriminace AntDZ č.198/2009 sb. §2

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.<sup>17</sup>

#### 3.1.2 Nepřímá diskriminace AntDZ č. 198/2009 Sb. §3

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v §2 odst.3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.<sup>18</sup>

Při potvrzení anebo vyvrácení faktu, že došlo k nepřímé diskriminaci je důležitý výběr komparátoru, tedy osoby, se kterou bylo za stejných podmínek jednáno odlišně.

---

<sup>17</sup> AntDZ č. 198 /2009 Sb.

<sup>18</sup> Tamtéž

Aplikace nepřímé diskriminace je obtížná, především proto, že definice neobsahuje konkrétní diskriminační důvody a navíc diskriminaci přímo vyvolává její aplikace obzvláště v případech, kdy jak již bylo zmíněno výše v definici nepřímé diskriminace dle AntDZ č. 198/ 2009 Sb., kdy jednání je anebo bylo věcně odůvodněno.

Typickým příkladem může být povinnost nosit školní uniformy. Tato norma se zdá být přijatelná pro většinu populace, avšak v případech muslimů (případ muslimských dívek ve francouzských školách, které byly povinny pozbýt tuto část oděvu kvůli obecné normě) či vyznavačů východního náboženství jako buddhismus, sikhové apod. V tomto případě hovoříme o diskriminaci dle AntDZ č. 198/2009 Sb. §3 ods. 1. V těchto případech je možnost domáhat se vytvoření výjimky, kdy bude povoleno nosit oděv povolený vírou.

Dalším příkladem nepřímé diskriminace může být kauza *Schonheit a Becker*, kdy došlo k použití kritéria, jenž není založeno na pohlaví. V tomto případě výpočet starobního důchodu v obou případech<sup>19</sup>

Při rozhodování zdali došlo k nepřímému zatížení je třeba vzít v úvahu dle Fialové následující

- Míru užítku, kterou má osoba zdravotně postižená z realizace opatření
- Finanční únosnost opatření pro fyzickou či právnickou osobu, která je má realizovat
- Dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření
- Způsobilost náhradního opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením

#### *Přesunutí důkazního břemene*

V případech nepřímé diskriminace se přesunutí důkazního břemene používá v kauzách, kdy žalovaný musí prokázat skutečnost, že v daném případě nedošlo k diskriminačnímu

---

<sup>19</sup> Rozsudek ESD *Schonheit vs Stadt Frankfurt C-4/02* a *Becker vs Land Essen C-5/02*

jednání. V evropské úpravě je požadováno přesunutí důkazního břemene na žalovaného v případech, kdy žalobce nemá k důkazům tzv. rozumný přístup a nedisponuje relevantními důkazy. Příkladem může být žaloba na zaměstnavatele, který nezvýšil zaměstnanci mzdu anebo jej nepovýšil z diskriminačních důvodů jako je rasa, pohlaví anebo politické preference. Žalovaný musí odůvodnit proč nedošlo k povýšení anebo je zvýšení mzdy, respektive zdali zaměstnavatele nevedly diskriminační důvody výše uvedené..

Další formy diskriminaci jsou definovány jako sexuální obtěžování, pronásledování, které v krátkosti vysvětlím..

### **3.1.3 Obtěžování, sexuální obtěžování**

Chování, které je vzhledem k dotčené osobě nepříjemné, nevhodné či urážlivé. Důsledky tohoto jednání vedou ke snížení důstojnosti anebo vytvoření hostilního prostředí. U obtěžování sexuálního logicky se sexuální povahou

### **3.1.4 Pronásledování**

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle tohoto zákona

### **3.1.5 Vícenásobná (vícedůvodová) diskriminace**

Jak již název napovídá, jedná se o diskriminaci konanou z více důvodů. Ozřejmujícím příkladem může být diskriminace černošských žen v USA, kdy diskriminačním důvodem nebyla pouze rasa, ale i pohlaví. Otázkou je, zdali se jedná jen o sumu důvodů, jejíž existence nemá na posouzení konkrétního případu žádný vliv, nebo se jedná o jinou dimenzi chápání diskriminace, než na kterou jsme zvykli?.

Do popředí vzniku vícenásobné diskriminace se vkrádá myšlenka, jak tuto diskriminaci, pokud je potvrzena, sankciovat. Plošně anebo každou diskriminaci zvlášť. Který z diskriminačních důvodů je z hlediska subjektu diskriminace fatálnější?

Nesporným kladem vícenásobné diskriminace je bezesporu je její provázanost se společností a jejími nerovnostmi. Jako společnost je zapotřebí zkoumat z mnoha úhlu, není možné paušalizovat na základě jednoho tvrzení, diskriminace musí být zkoumána ze stejných plurálních hledisek ať už ve společenském, či historickém kontextu.

Diskriminace žen, dle Fialová Eva, Diskriminace a právo<sup>20</sup> zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či vymezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži

### 3.1.6 Diskriminace v pracovněprávních vztazích

#### *Diskriminace v odměňování*

Jelikož v mnohých případech se stává, že se ženy odkazují na diskriminaci, byť diskriminovány nejsou, a proto zmíním případy, kdy se nejedná o diskriminaci. Za diskriminace si nepovažuje rozdílné zacházení v případech, kdy přístup k povolání nebo zaměstnání vyžaduje minimální věk nebo praxi, které je pro samotný výkon nezbytná anebo potřeba odborného vzdělání, která je ve srovnání s věkem odchodu do důchodů neúměrně vysoká. Diskriminací také není rozdílné zacházení s cílem ochrany žen, osob se zdravotním postižením anebo osob mladších 18 let. Avšak ženy pocítují existenci jakési mzdové mezery<sup>21</sup>, která je jimi považována jako nerovnost. Mužská část populace tuto nerovnost takřka nevnímá. Výši mzdy hodnotí dle výkonnosti, vyjednávání a proaktivity. Výši mzdy také vysvětlují tím, že genderově muž je živitel rodiny, a proto by měl dostávat vyšší mzdu<sup>22</sup>, s čímž samozřejmě ženy nesouhlasí. Avšak si neuvědomují, že svou prakticky nulovou snahou o zvýšení mzdy ze strachu, že přijdou o místo, mají mzdy nízké

---

<sup>20</sup> FIALOVÁ, E. Diskriminace a práva. Gender Studies. Praha 2007. s 18

<sup>21</sup> VÚPSV, Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR. Praha 2006. s 93

<sup>22</sup> Tamtéž

anebo z čistého faktu, že jejich pracovní pozice je nejjistější záměrně podhodnocují své finanční ohodnocení, aby tím zvýšili své šance pro přijetí do zaměstnání.

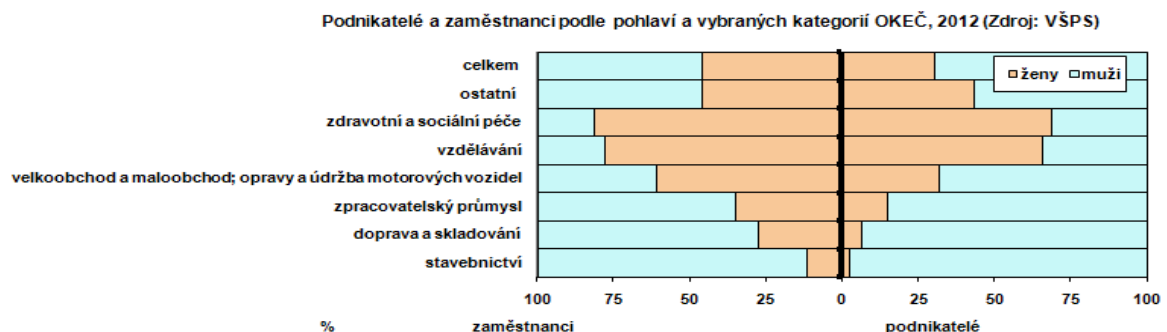
### Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Diskriminaci v přístupu k zaměstnání se rozumí neopodstatněné požadavky například při pracovní inzerci, kdy mezi požadavky dominuje určitý věk, vzhled nebo pohlaví. Například typickým příkladem může být inzerát, který jsem našla na serveru [www.facebook.com](http://www.facebook.com) ve znění: *Přijmeme hezkou slečnu do 35 let, prokativním přístupem a velice reprezentativním vystupováním. Odměna dle schopností. Inzerát doplnila fotka (dle autora inzerátu) hodně vytužené slečny.*<sup>23</sup>

Nesmíme však také opomenout, že i otázky týkající se rodinného stavu, počtu dětí apod jsou znaky diskriminace. Osobně jsem se s nimi setkala na nejednom pohovoru, kdy se mně potencionální zaměstnavatel ptal, zdali plánují děti, kdy, zdali to ovlivní můj pracovní výkon. Na druhou stranu jsem se setkala i s diskriminací v přístupu k zaměstnání na základě věku, kdy mi byla odepřena možnost postoupit do dalšího kola pohovoru, díky nízkému věku a sním spojenou roztěkanost, nestabilitu apod.

Tabulka<sup>24</sup> níže zobrazuje rozvrstvenost žen a mužů v terciálním sektoru, tedy v oblasti nejvíce zasaženou diskriminací.

Obrázek č. 1 Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií



<sup>23</sup> Zdroj: [www.facebook.com](http://www.facebook.com)

<sup>24</sup> VŠPS

## 4 DISKRIMINACE A ROVNOST V ČESKÉM A MEZINÁRODNÍM PRÁVU

O rozvoji právně zakotvené rovnosti mezi muži a ženami můžeme hovořit až od druhé poloviny 20. století, kdy dle Koldinské lidstvo za sebou mělo zkušenost dvou světových válek a mezinárodní společenství došlo k závěru, že podobné hrůzy by se v dějinách lidstva již nemely opakovat.

Avšak je důležité zmínit organizace, které vznikly v první polovině 20. století, jako Mezinárodní organizace práce, CEDAW, s nimi spojené úmluvy a samozřejmě také dokumenty, které zakotvují rovnost mezi muži a ženami v dokumentech Rady EU.

### 4.1 Mezinárodní organizace práce (International labour organization)

Jedná se o specializovanou organizaci se sídlem v Genevě, činnou v oblasti sociální spravedlnosti a především práv pracovních. MOP se jako první zasloužila o implementaci rovnosti mezi muži a ženami do závazných dokumentů v mezinárodních organizacích.

Vznikla v roce 1919 v rámci Versaillského mírového procesu v Paříži, mezi zakládajícími členy byla i tehdejší Československá republika. Vznik zapříčinila sociální situace po druhé světové válce se snahou o zachování míru a hlavním cílem bylo sociální zabezpečení a zlepšení pracovních podmínek ve světě.

Během druhé světové války došlo k jejímu přerušení. V roce 1944 byla přijata Deklarace o cílech mimo jiné stanovila, že „všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti<sup>25</sup>. Od roku 1946 je pod záštitou OSN, kdy se stala její první specializovanou agenturou, která upravuje vztahy v oblasti práce. V roce

---

<sup>25</sup> ŠTANGOVÁ, V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Plzeň. 2010. s 64



1969 byla organizaci udělena Nobelova cena míru. Stávající generální ředitel je Juan Somavia. Jedná se o tripartitní organizaci. Zasedají v ní zástupci států, zaměstnanců (odborů) a zaměstnavatelů. Ratifikace těchto smluv je zároveň závazkem pro všechny státy, které smlouvy podepíší, včlenit veškerá ustanovení do právního řádu té dané země. Lze tedy uzavřít, že systém úmluv MOP představuje jednak důležitý systém mezinárodních závazků národních států, který dotváří jejich národní právo a navíc má z regionálního hlediska celosvětovou působnost<sup>26</sup>

Členské státy jsou povinny podávat MOP pravidelné reporty o implementaci úmluv a doporučení do svých právních řádů v kooperaci s Mezinárodním úřadem práce. Neplnění těchto povinností, popřípadě porušování úmluv je projednáváno na Mezinárodní konferencích práce, konaných jednou za rok. Česká republika je členem MOP od roku 1993, avšak faktické členství se datuje od samotného vzniku roku 1919, kdy byla ještě jako tehdejší Československá republika zakládajícím členem.

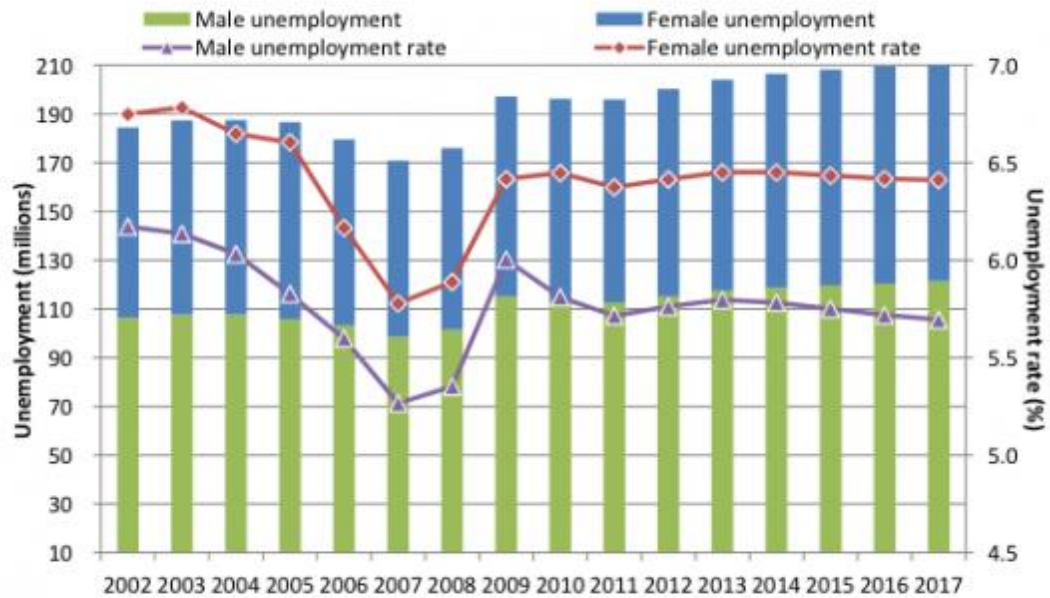
Zasazuje se o zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří programy, které mají zvýšit kvalitu života zaměstnanců, formou různých výzkumných, vzdělávacích a školicích programů konaných v Turíně. Dalšími oblastmi, kterými se MOP zabývá jsou otázky bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, příprava na povolání, ale i otázka sociálního zabezpečení. Přijímá multilaterální konvence a doporučení z oblasti pracovního práva a a sociálního zabezpečení.

---

<sup>26</sup> KOLDINSKÁ, K., Gender a sociální právo. Praha. 2010. s 65

Obrázek č. 2 Ženská a mužská nezaměstnanost v rámci celého světa

Figure 1. Global female and male unemployment, 2002–2017



Note: 2012 are preliminary estimates and 2013 onwards are preliminary projections.

Source: ILO, *Trends econometric models*, July 2012.

Zdroj: <http://www.businessinsider.com/compulsory-quotas-for-women-2013-1>?<sup>27</sup>

#### 4.1.1 Formy činnosti MOP

Mezinárodní organizace práce formuluje základní práva v těchto oblastech

- a. odborného sdružování a výkonu odborových práv
- b. kolektivní vyjednávání
- c. odstranění nucené práce
- d. rovnost příležitostí a zacházení

mimo jiné poskytuje odbornou pomoc rozvojovým zemím, poskytuje poradenskou a vzdělávací činnost.

<sup>27</sup> Zdroj: <http://www.businessinsider.com/compulsory-quotas-for-women-2013-1>?

#### 4.1.2 Principy MOP

##### I. Princip universality

- ve své obecné poloze znamená, že stát uplatňuje svůj právní řád z důvodu mezinárodní spolupráce (nikoli ochrany vlastních důležitých zájmů, kde by se uplatnil reálný princip), i když rozhodná právně významná skutečnost nastala v cizině (neuplatní se princip teritoriality) a nejde o osobu, která je jeho státním občanem nebo osobou bez státní příslušnosti, která má na jeho území trvalý pobyt, neuplatní se ani princip personality)<sup>28</sup> V tomto případě by se dalo vysvětlit pojem universality jako, že MOP je zastřešující mezinárodní organizací pro všechny členské státy, vyznačující se svou otevřeností.

##### II. Princip funkcionální reprezentace

- Funkcionální reprezentace znamená, že složení všech orgánů MOP je tvořeno pouze členy vlády participujících zemí. MOP je organizací tripartitní, což znamená, že členský stát je zastupován třemi složkami- v tomto případě představiteli zaměstnanců a zaměstnavatelů a dvěma zástupci delegace vlády.

##### III. Princip přináležitosti k systému OSN

- Spočívá zejména ve vymezení cílů obou mezinárodních organizací a rovněž v instituce členství, kdy členem MOP se stává každý členský stát OSN, pokud oficiálně přijme povinnosti vyplývající z Ústavy MOP.

#### 4.1.3 Orgány MOP

##### Mezinárodní konference práce

- dochází zde k řešení pracovních a sociálních otázek v rámci celého světa
- na konferenci zasedají delegace vlád, zástupci jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů

---

<sup>28</sup>Zdroj:<https://www.beckonline.cz/bo/documentview.seam?type=html&document2>

- zasedání probíhá každý rok v Ženevě

### **Správní rada**

- řeší rozpočet, program, řídí činnost MOP
- zasedá 2x do roka

### **Mezinárodní pracovní úřad**

- sekretariát organizace

#### **4.1.4 Úmluvy a doporučení MOP**

Jak již bylo zmíněno výše, doporučení a úmluvy jsou prostředky MOP k zajištění lepších podmínek pro zaměstnance. Jedná se o multilaterální smlouvy, které na principu universalitě působí na všechny členy organizace stejně. Ať už úmluvy či doporučení jsou základními nástroji mezinárodních organizací

#### ***DOPORUČENÍ***

Doporučení nejsou ratifikovány a tudíž členské státy nemají povinnost se danými doporučeními řídit, jedinou povinností je předložení doporučení ústavnímu soudu dané země k posouzení a případné implementaci daného doporučení do právní úpravy,

Cílem doporučení ze strany MOP je snaha o zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců v členských státech.

#### ***ÚMLUVY***

MOP přijala během svého působení dvě úmluvy, jejímž cílem je vyloučení diskriminace v zaměstnání a povolání. Úmluvy jsou závazné formy MOP, v platnost přichází po procesu ratifikace a stanovením úmluvy jako součástí právního řádu. Implementace ratifikovaných úmluv je povinností každého členského státu, jelikož se jedná o tzv. základní normu, která je dána Ústavou MOP

Věra Štangová ve své knize Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu zmiňuje **Filadelfskou Deklaraci** z roku 1944, která zavazuje všechny členské státy zrušit veškeré formy nucených prací, požaduje právo na svobodné odborné sdružování a zákaz diskriminace<sup>29</sup>. Úmluvy jsou však tzv. Základní normou, která je dána Ústavou MOP a státy jsou povinny ji dodržovat i bez procesu ratifikace.

Zmíním dvě Úmluvy, které se týkají pracovněprávních vztahů

### ***Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951***

Tato úmluva je považována za základ v dalším směřování v oblasti evropského práva v oblasti rovných práv mužů a žen v oblasti odměňování. Sestává se ze 14 článků. V Čl.1<sup>30</sup> je definována základní, minimální či průměrnou mzdu, popřípadě plat, vyplácené peněženě či v naturáliích. Podstatou této úmluvy je rovnost v odměňování mezi muži a ženami. V této Úmluvě je také stanoveno, že rozdílné hodnocení práce neodporuje zásadě rovného odměňování, pokud je rozdíl objektivně hodnocen.

V České republice byla tato úmluva ratifikována v roce 1990. Vyhlášena byla ve Sbírce zákonů pod č. 450/1990 Sb.

### ***Úmluva 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958***

Definuje diskriminaci v zaměstnání a povolání nejen na základě pohlaví<sup>31</sup>, ale i z důvodu rasy, náboženství, politických preferencí apod. Zákaz diskriminace stanovuje také v případech, kdy je odepřen přístup k zaměstnání, přístup k odbornému výcviku apod.

---

<sup>29</sup> ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha 2007. s 33

<sup>30</sup> Zdroj: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

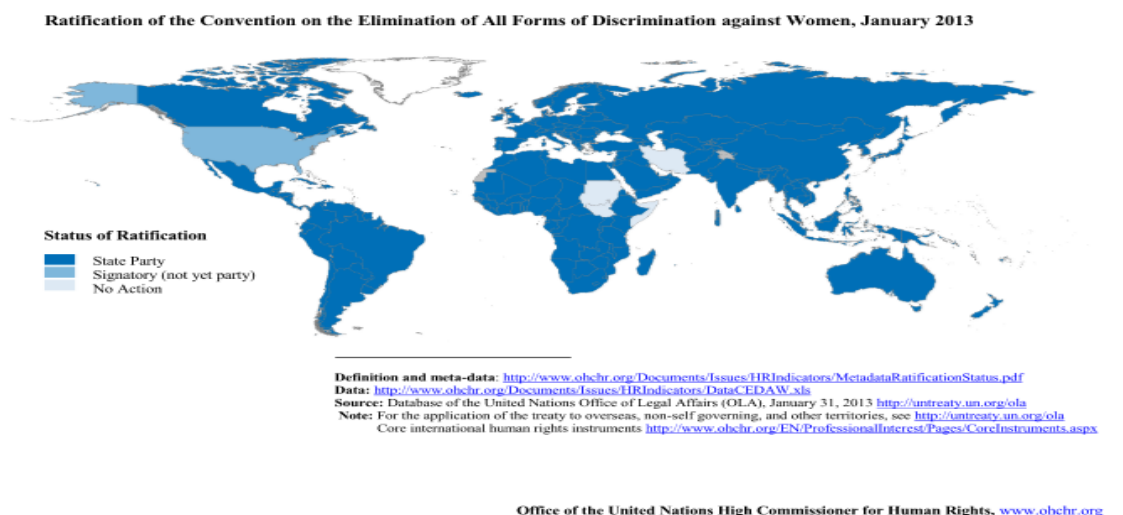
<sup>31</sup> Zdroj (čl 1 vypsát články do poznámek pod čarou.. [https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva\\_111.pdf](https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf)),

Úmluva stanovuje za povinnost členským státům vyhlásit a realizovat vnitřní politiku rovností příležitostí a zacházen v zaměstnání a povolání a k odstranění jakékoliv diskriminace a to formou poradenství, vydáváním zákonů, poskytováním výcviku ve zprostředkování práce apod.

## 4.2 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen – CEDAW

CEDAW (Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women) vznikla v roce 1979, kdy byla přijata na základě návrhu Komise OSN předloženém Valnému shromáždění z roku 1974. Podnětem se stala deklarace Valného shromáždění o odstranění všech forem diskriminace žen<sup>32</sup> a vznikla jako vyvrcholení procesu emancipace a zrovnoprávnění žen. Jedná se o hlavní nástroj ochrany práv ženy, mezinárodně závaznou a obsahově všestrannou. Poukazuje na fakt, že i přes velké množství mezinárodních smluv a dokumentů zamezujících diskriminaci žen, je pojem diskriminace žen stále velice aktuální, ať už v oblasti politické, tak i společenské a kulturní. Odkazuje se přitom i na skutečnost, že žena je ve většině případů diskriminována

*Obrázek č. 3 Ratifikace Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen k 31.1. 2013<sup>33</sup>*



Note: The boundaries and the names shown and the designations used on these maps do not imply official endorsement or acceptance by the United Nations. Dotted line represents approximately the Line of Control in Jammu and Kashmir agreed upon by India and Pakistan. The final status of Jammu and Kashmir has not yet been agreed upon by the parties.

<sup>32</sup> Zdroj <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

<sup>33</sup> CEDAW

O obsahu a formě rozhodovaly všechny členské státy a má být vodítkem jak docílit rovnosti žen v dané zemi. Rovnost mezi oběma pohlavími je zakotvena v oblastech jako právo na vzdělání, ochranu zdraví a sociální zabezpečení, právo na práci a rovné příležitosti a v neposlední řadě volební právo a právo zastupovat svoji zemi

Ratifikací toho zákona se státy zaručily, respektive jim byla dána povinnost odstranit veškeré formy diskriminace na ženách, přijetím legislativních opatření a zakomponování toho zákazu i do svých národních ústav. V České republice byla tato úmluva vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987.

Tato povinnost je pak stanovena ve třech rovinách (dle Koldinské a Holtmaata):

- povinnost implementovat rovnost
- povinnost de facto zlepšit postavení žen
- povinnost bojovat proti převládajícím genderovým stereotypům

### **4.3 Diskriminace a rovnost žen zakotvená v právu Evropské unie**

Evropská unie se zasazovala o rovnoprávnost mezi muži a ženami od samotného počátku jejího fungování, konkrétně již v Římské smlouvě z roku 1957. Cílem bylo odstranit veškeré formy diskriminace pohlaví. Tato sociální dimenze se časem stala základním právem, které bylo potom zakomponováno do Charty základních práv EU, která je stěžejním ustanovením v Lisabonské smlouvě, která vešla v platnost roku 2009 a stala se stěžejním principem sociální politiky.

Dle Koldinské EU sehrává v oblasti prosazování rovnosti mužů a žen mimořádnou roli, současně disponuje s nejrozsáhlejším a detailně nejpropracovanějším souborem právních norem, které v jednotlivých oblastech upravují rovnost mezi muži a ženami<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> KOLDINSKÁ, K., Gender a sociální právo. Praha. 2010. s 65

### 4.3.1 Směrnice

Co se týká pramenů práva, která se zastřešují konkrétní problematiku, hovoříme o Směrnících a Nařízeních. Jsou závazná a členské státy musí přijmout v dané lhůtě tzv. prováděcí akt, kdy jsou povinny přizpůsobit vnitrostátní normu dané směrnici. Pokud směrnice přiznává práva jednotlivcům nebo je dostatečně jasná a přesná, účinek směrnice je přímý. Avšak směrnice stanovují pouze obecné cíle, nikoliv práva. Přímý účinek směrnice je dán na vztah vůči státu.<sup>35</sup> V mé bakalářské práci se zaměřím především na Směrnici 2006/54. Účinek směrnic je horizontální a vertikální

#### ***Směrnice 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání.***

Tato směrnice nahrazuje dosavadní směrnice týkající rovného zacházení, její snahou je shrnout dosavadní pravidla pro rovnost mezi muži a ženami do jednoho předpisu, a tak posílit právní jistotu. Tato směrnice, stejně jako směrnice níže uvedené zavádí právo domáhat se soudní ochrany při porušení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení.

Zrušeny byly tyto směrnice:

#### ***Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování stejné odměny za práci pro muže a ženy.***

Ve směrnici 2006/54 nahrazena v čl.4, kde je definována zásada stejné odměny, jakožto i zásada zákazu diskriminace žen ve všech hlediscích a podmínkách odměňování. Zároveň jsou státy povinny poskytnou ochranu před eventuálním propouštěním z důvodu zaměstnancovy žádosti o uplatnění zásady rovného odměňování zaměstnavatelem<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> HAVELKOVÁ, Barbora. Rovnost a odměňování žen a mužů. Nakladatelství Auditorium. Praha 2007. s 32

<sup>36</sup> KOLDINSKÁ, K. S 88



*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.*

Tato směrnice je úpravou směrnice 76/207 z roku 1976. Cílem bylo stanovit rovné zacházení mezi muži i ženami v zaměstnání. Které bylo cílem Evropského společenství už od samotného počátku vzniku toho společenství. Směrnice také definuje pojmy obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci na základě pohlaví. Směrnice má dva standardy ochrany a to v případech přístupu k zaměstnání, kariérním postupu či propouštění, kdy jsou státy povinny jednat v případech porušení této směrnice ať už v právních, tak správních předpisech. Druhá forma ochrany je v oblasti vzdělávání a odborném poradenství, kdy se tento typ ochrany nevztahuje jen na stát, ale i na soukromá vzdělávací zařízení.

Ve směrnici 2006/54 je tato směrnice definována v 3. části, kde je stanoven zákaz přímé a nepřímé diskriminace v přístupu v zaměstnání, odbornému vzdělávání. Taktéž je upraven nárok na mateřskou dovolenou, stejně jako nárok na získání rovnocenného místa po mateřské dovolené

*Směrnice Rady 96/97/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.*

Tato směrnice byla nahrazena směrnici 97/7 a vztahuje se nejen na pracující obyvatele, ale i na osoby samostatně výdělečně činné, nedobrovolně nezaměstnané, ale i důchodce. Byla přijata s vědomím, že má být zásada rovného zacházení nejdříve zavedena v právní úpravě, která zajišťuje ochranu proti nemoci, invaliditě, stáří, pracovního úrazu, nemoci z povolání a nezaměstnanosti a předpisech sociální pomoci, pokud slouží k doplnění nebo nahrazení zmíněné úpravy. Většinou se tato směrnice vztahuje na oblast státních pojistných systémů.

*Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemeni v případech diskriminace na základě pohlaví*

Tato směrnice vyjadřuje situaci, kdy dojde k prokázání diskriminace na základě pohlaví, ve které musí být důkazní břemeno přeneseno na žalovaného.

Účelem této směrnice je zajistit, aby opatření přijatá členskými státy k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat své právo v soudním řízení poté, co se případně obrátily na jiné příslušné orgány.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Zdroj: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080>

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 VÝZKUMNÉ CÍLE

Cílem výzkumu je potvrdit anebo vyvrátit teorii o diskriminaci žen v rámci pracovněprávních a socioprávních vztahů. Dále vnímání tohoto fenoménu nejen ženské, ale i mužské populace, respektive jejich subjektivní výklad.

Jako metodu výzkumu jsem si vybrala dotazníkovou formu.

Vzorkem byla populace ve věkovém rozmezí 25 – 45 let, což je dle teorie diskriminace na základě pohlaví vzorová skupina. Dotazník byl rozeslán emailovou komunikací a odeslán na dostupné sociální sítě. Důvodem zhotovení dotazníku byla především časová dostupnost s možností průběžného kontrolingu výsledků bez narušení kontinuity měření.

### 5.1 Příprava dotazníku

Výběrové šetření proběhlo formou dotazníku, jak jsem již zmínila výše. Důvodem této volby byla především jasnost, ale také možnost získání velkého množství dat v relativně krátkém čase. Na každou otázku byla možnost jasné odpovědi, avšak v některých případech jsem dala prostor rozvinutí názoru respondenta, které se však v některých případech stalo poněkud nešťastnou volbou, jelikož respondenti nevkládali do svých názorů důraz vážnosti. Doba pro vyplnění dotazníku nebyla stanovena, avšak průměrná doba pro vyplnění byla přibližně 10 minut.

Otázky jsem se snažila koncipovat tak, aby byly zřetelné s možností odpovědi v krátkých větách a to z důvodu přehlednosti při následném zpracování dat.

Tento dotazník měl 40% návratnost. Důvodem bylo jak jsem již výše zmínila laxní přístup během vypracovávání dotazníků. Avšak dle výsledků, data zasláná emailovou komunikací byla relevantnější než většina dat odeslána ze sociálních sítí.

### 5.2 Hypotézy

Otázky a hypotézy byly stanoveny tak, aby respondent subjektivně vyjádřil svůj názor na současnou problematiku diskriminace, ať už na základě pohlaví, v přístupu k zaměstnání,

či k diskriminaci obecně. Mou snahou bylo také z odpovědí respondentů získat i data pro srovnání, zdali má vzdělání a věk vliv na vnímání této problematiky.

K výzkumnému problému byly stanoveny tři pracovní hypotézy:

*A / Ženy jsou diskriminovány v oblasti pracovněprávních vztahů*

*B / Populace rozumí pojmu diskriminace a jejím důsledkům na společnost*

*C / Ženy vidí pokrok v oblastech rovných příjmů*

### **5.3 Charakteristika respondentů**

Dotazník byl vytvořen na serveru [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) a vystaven na sociálních sítích Facebook, Twitter a v soukromé emailové komunikaci. Důvod proč jsem zvolila elektronickou formu dotazníku, byla možnost sdílení s velkým množstvím respondentů, jelikož v současné době je obecně známý fakt, že populace tráví většinu volného času na sociálních sítích a tudíž je možnost vyplnění podstatně vyšší než-li formou papírovou.

Tato domněnka byla však vyvrácena, jelikož dotazník vyplnilo pouze 34 respondentů. Vzhledem k četnosti dotazníků v období zpracovávání bakalářských prací na sociálních sítích, byl finální počet poněkud překvapující.

Respondenti byli muži a ženy ve věku 25-40 let, tedy v produktivním věku, nejvíce postiženém diskriminací na základě pohlaví. Důležitým faktorem bylo i vzdělání, jelikož vzdělanost a celkové hlubší povědomí uvědomující si i širší souvislosti této problematiky měli vliv na výsledky šetření.

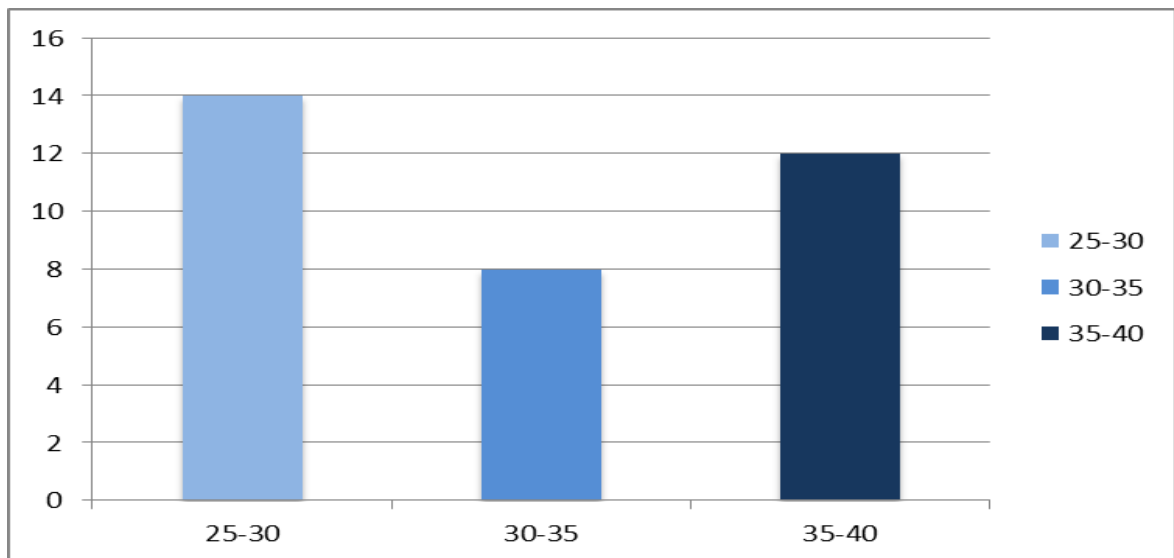
## 5.4 Analýza dat

### Otázka č. 1

#### Váš věk

- a. 25 - 30
- b. 30 - 35
- c. 35 - 40

Graf č. 1 Váš věk



Z hlediska věku je patrné, že se diskriminace dotýká žen ve věku typickém pro plánování rodičovství, začleňování se do pracovního procesu, kdy probíhají pohovory, výběrová řízení, ale také věkové kategorie žen, které vzhledem ke konkurenci a dosavadním zkušenostem dovedou porovnat rozdíl v přístupu k oběma pohlavím v pracovním procesu.

### Otázka č. 2

#### Pohlaví

- a. Žena
- b. Muž

Tabulka č. 1 Pohlaví

Pohlaví	Počet respondentů
Žena	33
Muž	1

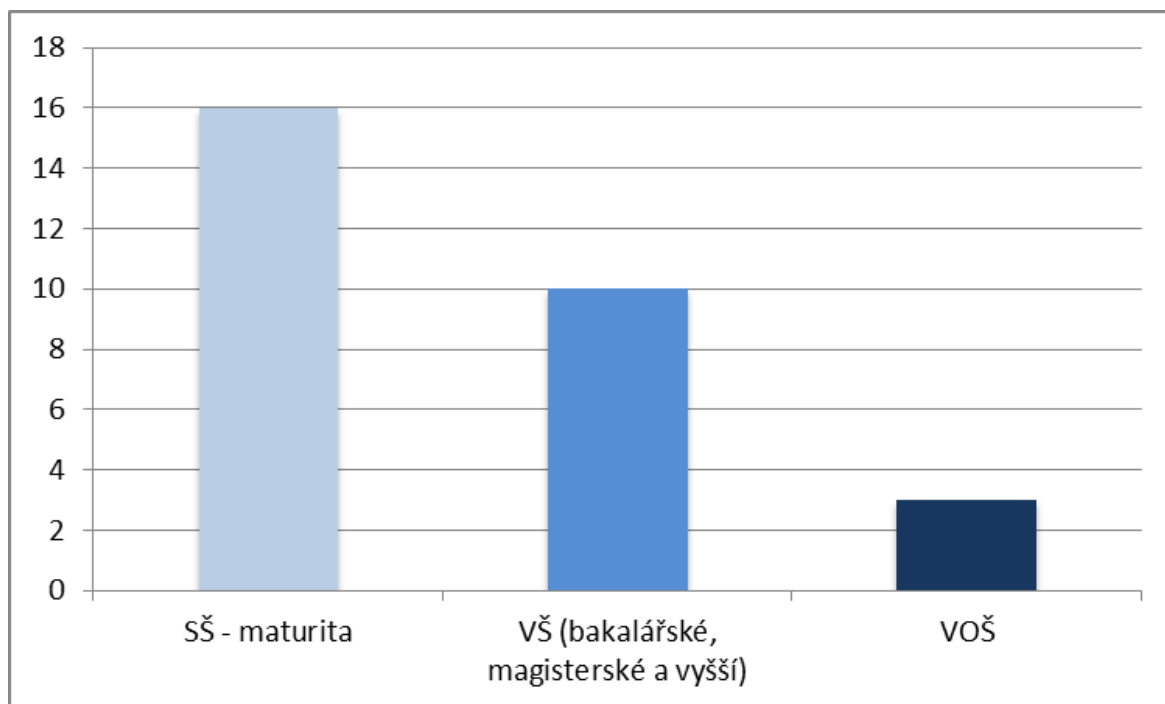
U této otázky je patrné, že převážná skupina respondentů jsou ženy. Z celkových 34 jsou ženy zastoupeny v počtu 33. Potvrzuje to fakt, že diskriminací se cítí být postiženy právě ženy. Je s politováním hodné, že tohoto průzkumu se zúčastnil pouze jeden muž. Avšak při běžné komunikaci bylo patrné, že se tato problematika mužů dotýká. Je pravdou, že z velké části zastávali názor, že diskriminace je mýtus, který přetrvával před desítkami let a díky emancipaci žen a feministickým hnutím tento fenomén prakticky vymizel. Po prostudování celého dotazníku bylo autorce patrné, které odpověděl onen jediný muž, jelikož se diametrálně odlišoval od ostatních, především jadrnou mluvou. Je to dáno výchovou orientovanou na genderové rozdíly či masmédií, která ovlivňuje názory značné části populace?

### Otázka č. 3

#### Nejvyšší dosažené vzdělání

- SŠ - maturita
- VŠ (bakalářské, magisterské a vyšší)
- VOŠ

Graf č. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání



Ve více než 70% se jednalo o respondenty s ukončeným středoškolským vzděláním. Je to vcelku logické, jelikož jsem dotazník podávala na sociální síti Facebook, konkrétně

skupině studentů Institutu mezioborových studií, kteří tento rok ukončují bakalářské studium. Ony 2 případy respondentů s nejvyšším ukončeným vzděláním na VOŠ jsou také studenti Institutu. Zbylých deset respondentů odpovídali na základě emailové komunikace.

#### **Otázka č. 4**

##### **Co si představujete pod pojmem diskriminace?**

Tato otázka byla položena s požadavkem vyjádření názoru dle vlastních slov. V odpovědích se objevily definice jako znevýhodňování jedince pouze na základě vnějšího znaku, což částečně nekoresponduje s diskriminací na základě náboženského vyznání či politických preferencí. V drtivé většině se však jednalo o tradiční definici jako znevýhodňování určité skupiny, upřednostňování osoby nad jinou. Co se týče reakce mužské části respondentů, odpovědí byla diskriminace mužů. Konkrétní případ zmíním níže.

#### **Otázka č. 5**

##### **Myslíte si, že jsou ženy v naší společnosti diskriminovány?**

U této otevřené otázky souhlasilo s s diskriminací žen ve společnosti více než 50% dotazovaných. Vzhledem k tomu, že vzorek respondentů je z 97% složen z žen, jedná se o názor autentický. V této otázce byl i připomenut fakt, že diskriminace se netýká pouze žen, ale i mužů. Zajímavým názorem byla i odpověď, že diskriminováni jsou především muži, jelikož stát a Evropská unie vynucují kvótami zastoupení žen na manažerských pozicích a díky tomuto faktu jsou muži považováni za méněcenné. Argumentem proč ženy údajně nejsou diskriminovány byl i fakt, že se samy zasazovaly o rovnost mezi pohlavími a i přesto si žádají výjimky díky těhotenství, mateřské dovolené.



**Otázka č. 6****Pokud ano, v jakých případech?**

Tato otázka potvrzuje mou hypotézu, že ženy jsou diskriminovány v pracovněprávních vztazích, především v oblasti platových podmínek a přijímání do zaměstnání po mateřské dovolené, popřípadě po absolvování vysoké školy, kdy dochází k začleňování do pracovního procesu. Dalším neméně důležitým podnětem byla i zmínka o diskriminaci v přístupu k zaměstnání, které jsou odůvodňovány mateřství zmíněném výše. Respondenti jsou také toho názoru, že rodičovství se ukazuje jako zásadní problém v oblasti pracovněprávních vztahů. Zpochybňují korektnost v oblasti výši mezd ve srovnání s muži za srovnatelnou práci. Respondenti také reagovali mimo jiné i na sexuálního obtěžování a mobbingu na pracovišti. Mezi další případy diskriminace patřil i mobbing. Abych tuto otázku shrnula, nejvíce skloňovaným pojmem v této otázce bylo nerovnoměrné finanční ohodnocení na základě pohlaví.

**Otázka č. 7****Setkal/a jste se někdy s diskriminací u Vás nebo ve Vašem okolí?**

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nepamatuji se

*Tabulka č.2 Setkali jste se s diskriminací u Vás nebo ve Vašem okolí?*

Setkal/a jste se někdy s diskriminací u Vás nebo ve Vašem okolí?	Počet respondentů
Ano	23
Ne	6
Nepamatuji se	5

Určujícím znakem, který opodstatňuje tento výsledek je fakt, že z celkových 34 respondentů bylo žen 33 jak již bylo zmíněno výše. Jak jsme již zjistili, ženy se cítí být diskriminované a vnímají tento problém jako zásadní především v oblasti pracovněprávních vztahů. Co se týče typů diskriminace, ve valné většině případů se jedná o diskriminaci v přístupu k zaměstnání anebo nerovnoměrné vyplácení mezd a platů, a to nejen v soukromé, ale i státní sféře. Co se týká diskriminace, která není přímo ve spojitosti s konkrétním respondentem, bývá často poměřována jinými měřítky než v případech, kdy se jedná o

osobní zkušenost. Jedinec většinou vychází z argumentů, kdy diskriminace byla nejspíše opodstatněná anebo zasloužená.

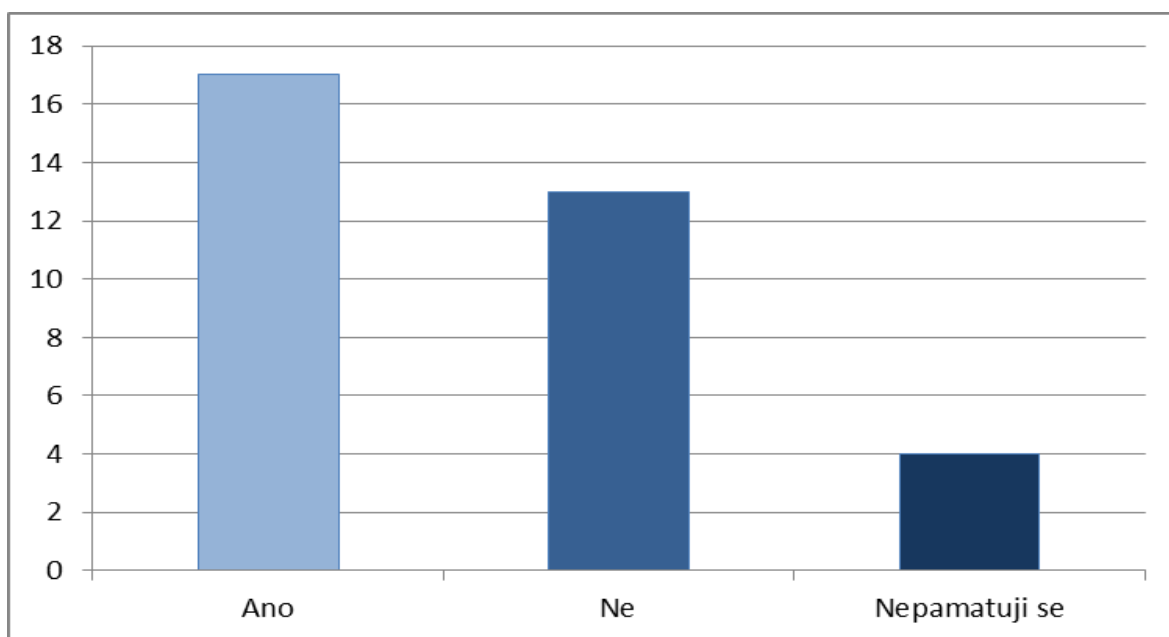
Nicméně dotázaní vidí v celkové situaci zlepšení, především díky dokumentům vydaným ESD, která jsou pro Českou republiku závazná. O dokumentech ESD jsem se zmiňovala v teoretické části

### Otázka č. 8

**Setkal/a jste se někdy s diskriminací na Vašem pracovišti?**

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nepamatuji se

*Graf č. 3 Setkal/a jste se někdy s diskriminací na Vašem pracovišti?*



Diskriminací na pracovišti se rozumí sexuální obtěžování, které bývá často jedním z důvodů odchodů žen ze zaměstnání. Je to snad dáno provokativním chováním žen? Stylem jejich komunikace? Na pracovišti se samozřejmě respondentky setkaly i s diskriminací během výkonu pracovní činnosti, především zadávání úkolů, kdy zaměstnavatel záměrně zadával ženám jednodušší úkoly, byť měly schopnosti úkol zvládnout stejně odpovědně a kvalitně jako muž.

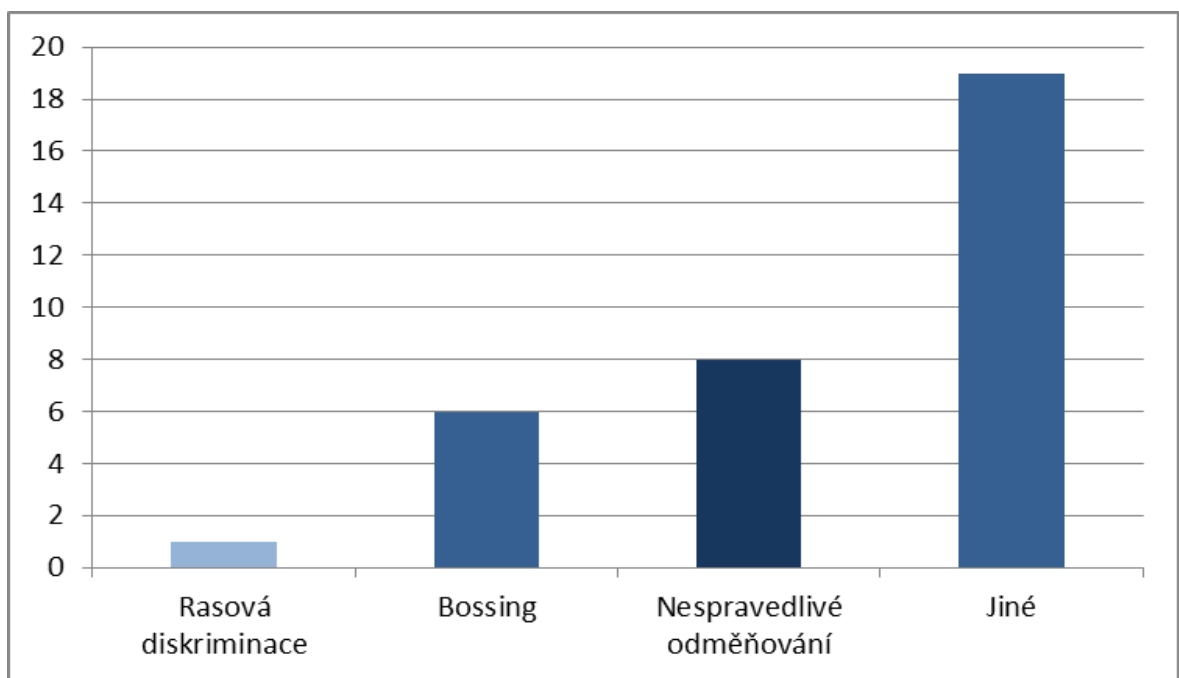
Mnohé odkazovaly na státní správu. Všem je určitě znám i pojem skleněný strop, kdy se ženy dostávají pouze na určitou hranici manažerských pozic, s tím, že pokud se dostanou na pozici vyšší, mužská část týmu dává ženě znát, že do okruhu tamní skupiny nepatří a záměrně vytváří nepřátelské pracovní prostředí

### Otázka č. 9

#### S jakým typem?

- a. Rasová diskriminace
- b. Bossing
- c. Nespravedlivé odměňování
- d. Jiné

Graf č. 4 S jakým typem?



Mezi jiné formy diskriminace, které tvořily jako odpověď na tuto otázku a 55%. Z velké většiny se respondenti setkali s mobbingem a sexuálním obtěžováním. Mobbing čili šikana a nedůstojné chování v rámci kolegiálních vztahů. Pojem mobbing je v rámci pracovních vztahů stále častěji skloňován. Především mezi ženami, kdy jsou si ženy na stejných anebo obdobných pozicích samy sebou konkurencí.

**Otázka č. 10****Myslíte si o sobě, že jste diskriminován/a?**

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

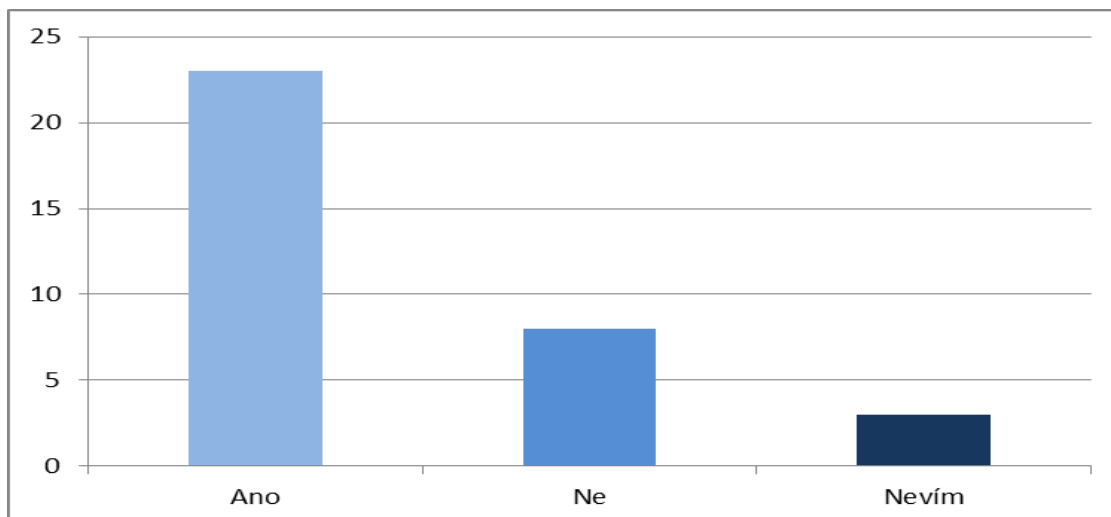
*Tabulka č. 3 Myslíte si o sobě, že jste diskriminován/a?*

Myslíte si o sobě, že jste diskriminován/a?	Počet respondentů
Ano	1
Ne	6
Nevím	8

Výsledek této otázky mne překvapil. Nejenže většina respondentů tuto otázku nezodpověděla, ale navíc se jednalo o tu část respondentů, která se k pojmu a výskytu diskriminace vyjadřovala nejvíce.

**Otázka č. 11****Je podle Vás žena v současné české společnosti diskriminována?**

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

*Graf č. 5 Je podle Vás žena v současné české společnosti diskriminována?*

Naše česká společnost se neustále učí stavět na základech demokracie. Zákon, který zabraňuje a snaží se eliminovat diskriminaci v tomto případě na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích byl přijat až v roce 2009. Je to dlouhá cesta, která ale už v současné době nese ovoce. A proto bych tuto otázku uzavřela snahou o uvědomění a víru v lepší zítřky.

### **Otázka č. 12**

#### **Pokud ano, můžete uvést konkrétní případy? (Prosím o stručnou odpověď)**

Respondenti se shodli na názoru, že nejvíce případů diskriminace žen je v oblasti zaměstnání. Zmiňovaly problematiku matek s malými dětmi, které jsou dle respondentů považovány za problém vzhledem k neustále péči o dítě, a tím i výjimky v pracovní době. Je také obecně známo, že ženy s malými dětmi nerady jezdí na školení, pracují přesčas anebo se dále sebevzdělávají. Tento fakt je často používán při argumentaci, proč je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnat muže.

Respondenti se vyjádřili i k nerovnosti v oblasti hledání zaměstnání, které je dle jejich názoru značně komplikované obzvláště v případech, kdy žena žádá o místo na manažerské pozici anebo do dané pozice bývají obsazováni muži. Mezi zmiňované zmiňovaná zaměstnání byly uvedeny i pozice z oblasti státního sektoru jako policista, voják anebo člen Parlamentu ČR. Dle průzkumů<sup>38</sup> prováděných Českým statistickým úřadem v oblasti zaměstnanosti v oblasti veřejné správy, jsou ženy na vedoucí pozice dosazovány méně.

---

<sup>38</sup> Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6EF/\\$File/1413137707.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6EF/$File/1413137707.pdf)

Ministerstvo	Vedoucí oddělení Head of Units		Ředitel/ka rezort. instituci Director of controlled institutions			Ostatní odborní pracovníci/ce Other expert staff		Ministry
	žena Woman	muž Man	žena Woman	muž Man	% žen Share of female %	žena Woman	muž Man	
Úřad vlády ČR								Office of the CR government
Ministerstvo dopravy ČR	11	51	0	0	0,0	179	164	Ministry of Transport
Ministerstvo financí ČR	58	68	1	4	20,0	649	348	Ministry of Finance
Ministerstvo kultury ČR	15	10	8	21	27,6	160	63	Ministry of culture
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	23	38	2	1	66,7	319	130	Ministry for Regional Development
Ministerstvo obrany ČR	24	114	0	0	0	512	788	Ministry of Defence
v tom vojáci z povolání	4	49	0	0	0,0	79	287	officers and warrant officers
v tom občanskí zaměstnanci	20	65	0	0	0,0	433	501	civil servants
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	35	28	0	12	0,0	750	220	Ministry of Labour and Social Affairs
Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR	41	52	0	8	0,0	307	257	Ministry of Industry and Trade
Ministerstvo spravedlnosti ČR	23	22	0	5	0,0	199	116	Ministry of Justice
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR	36	21	0	0	0,0	765	223	Ministry of Education, Youth and Sport
Ministerstvo vnitra ČR	67	88	0	0	0,0	1 366	800	Ministry of the Interior
Ministerstvo zahraničních věcí ČR	29	51	3	3	50,0	272*	402**	Ministry of Foreign Affairs
Ministerstvo zdravotnictví ČR	25	15	16	55	22,5	232	80	Ministry of Health
Ministerstvo zemědělství ČR	66	120	0	6	0,0	1 040	517	Ministry of Agriculture
Ministerstvo životního prostředí ČR	39	41	1	12	7,7	282	169	Ministry of the Environment

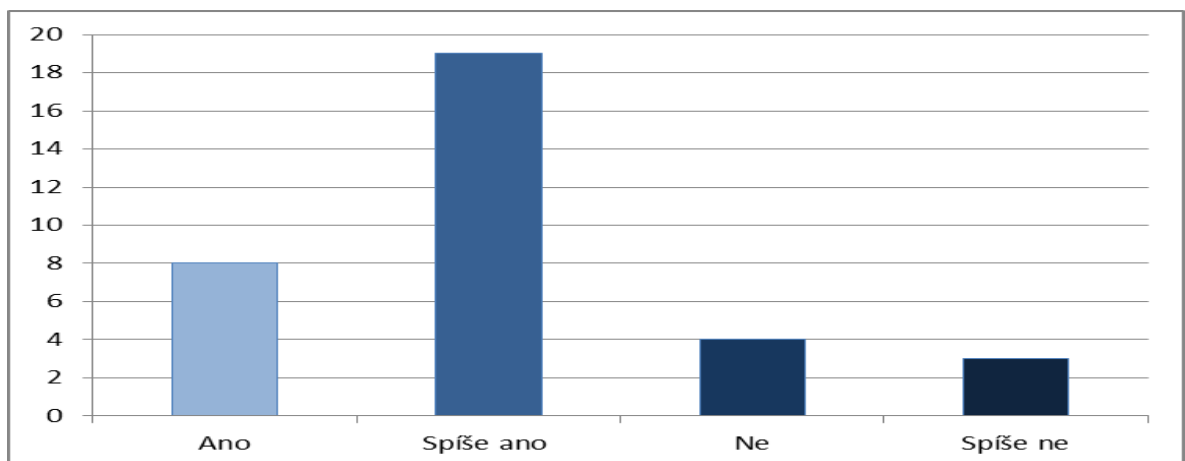
Většinou se však tato problematika týká oblastí jako obrana, zemědělství apod. Pokud se podíváme na tabulku výše, všimneme si však, že pozice odborných pracovníků jsou dosazovány většinou ženy. Dle Jurajdy ženy údajně nevyvíjí snahu na další sebevzdělávání v rámci firmy, odmítají jezdit na služební cesty a mnohdy nevykazují přesčasy.

### Otázka č. 13

**Myslíte, že jsou ženy v pracovněprávních vztazích znevažovány, byť jsou dovednostmi a vzděláním muži rovny?**

- Spíše ano
- Ano
- Ne
- Spíše ne

*Graf č. 6 Jste toho názoru, že jsou ženy v pracovněprávních vztazích znevažovány muži, byť dovednostmi a vzděláním jsou muži rovny?*



**Otázka č. 14**

**Pokud souhlasíte s nerovnoprávným postavením ženy vůči muži, souhlasil/a byste se změnami?**

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne
- e. Nevím

*Tabulka č. 4 Pokud souhlasíte s nerovnoprávným postavením ženy vůči muži, souhlasil/a byste se změnami?*

Pokud souhlasíte s nerovnoprávným postavením ženy vůči muži, souhlasil/a byste se změnami?	Počet respondentů
Ano	16
Spíše ano	10
Nevím	3
Ne	2
Spíše ne	3

**Otázka č. 15**

**Pokud ano s jakými?**

Shodným návrhem jak změnit situaci na trhu práce ve spojitosti s diskriminací bylo rovné finanční ohodnocení, jelikož dle respondentů muži mají vyšší příjmy než ženy, byť jsou si vzděláním nebo výkonem práce rovni. Mezi dalšími návrhy se objevilo i jiné směřování ve výchově jako předejití genderovým stereotypům, které údajně převládají v naší společnosti a zároveň snaha o změnu náhledu na matky s malými dětmi.

## ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem v první teoretické části snažila vysvětlit pojmy, které neodmyslitelně k diskriminaci patří jako je rovnost, gender a diskriminace samotná. U každého pojmu jsem položila výklad a jeho historický vývoj spolu se současnou definicí, kterou nalezneme v mnoha publikacích, zabývající se lidskými právy a jejím omezováním. v mnoha případech to nebylo jednoduché jelikož samotné téma je vykládáno mnoha způsoby a to především díky subjektivnímu pohledu na danou problematiku a zároveň faktem, že dané výklad pojmu je vykládán s nádechem ovlivněným vírou, politickými názory nebo sociálním prostředím, ve kterém se jedinec nalézá.

Diskriminace je dnes i pojmem medializovaným a díky masmédiím nedochází vždy ke správnému výkladu tohoto fenoménu. Dle názoru autorky je však tento pojem mnohdy i zneužíván, především v oblasti pracovního práva. Ženy bojují za svá práva už téměř dvě stě let, chtěly být rovnocenné mužům. A to se jim také částečně splnilo. Avšak i přesto ženy nesouhlasí s některými podmínkami v rámci zaměstnaneckých vztahů. Byť mají upravené podmínky v době mateřské dovolené a těhotenství, snaží o další ústupky ze strany zaměstnavatelů. Faktem je, že i firma se musí chránit. V závěru bych ráda uvedla příklad, jak je pozitivní přístup ze strany zaměstnavatele zneužíván. Žena nastoupila do zaměstnání, které nevyžaduje fyzickou náročnost, během zkušební doby otěhotněla s kolegou. Avšak o svém těhotenství informovala zaměstnavatele až po uplynutí zkušební doby a podepsání smlouvy na dobu neurčitou, byť to nebývá v současné době zvykem. Po dalších třech měsících nastoupila na rizikové těhotenství. Zaměstnanci si možná neuvědomují fakt, že zaměstnavatel investuje nejen finance, ale i svůj čas na zaučení, aklimatizaci jedince. Navíc díky smlouvě na dobu neurčitou se teď žena na mateřské dožaduje práce na částečný úvazek, byť byla za ni nalezena náhrada. Tím pádem znevýhodňuje novou nastoupivší zaměstnankyni. A takových případů přibývá.

Dle autorky ženy nejsou diskriminovány do takové míry jak je zmiňováno v genderových publikacích či odborných člancích. Tímto samozřejmě nechce pojem paušalizovat na všechny případy, kde se diskriminace anebo diskriminační chování vyskytuje. Je to možná dáno tím, že autorka pracuje v soukromém sektoru, kde na vedoucích pozicích, jsou ženy, ale ne díky pozitivní diskriminaci, ale díky svým zkušenostem a vzdělání. Jedinci, kteří



nemají snahu se zlepšovat, pracovat místo i mimo rámec pracovní doby, pomáhat ostatním a tím se přiučít něčemu novému, nemají nárok na zvýšení platu anebo kariérní postup. Ona přidaná hodnota, která se projeví ve mzdě či platu se nejdříve musí projevit na snaze jedince něco změnit. Jedincem mám na mysli muže i ženy. Autorka by také chtěla zdůraznit, že se necítí být feministkou, ba dokonce uznává některé genderové stereotypy, které byly dány biologickými rysy.

Ve druhé části bakalářské práce jsem se snažila potvrdit anebo vyvrátit teorii, že jsou ženy diskriminovány. Tento fakt se mi podařilo potvrdit, byť respondenti reagovali na dotazník poněkud lehkovážně, čímž potvrdili teorii autorky o nezainteresovanosti tímto tématem a díky tomu i zkreslený názor na tuto problematiku. Jako vzorek jsem ji vybrala muže a ženy ve věku 25 až 40 let, to znamená v nejvyšším produktivním věku a taktéž největší výskyt diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Ve svém dotazníku jsem se soustředila především na to, zdali respondenti chápou tento pojem a zdali chápou jeho důležitost v rámci společenských vztahů. Dalším stěžejním bodem byla diskriminace žen a to především v zaměstnání. Ženy se shodly na existenci diskriminace, avšak postupně dochází k jejímu zlepšení.

Na závěr bych chtěla dodat, že pokud má být diskriminace eliminována, je nutné mezi sebou komunikovat a nažít se tříbit mezilidské vztahy především na pracovišti.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] *Andiskriminační zákon č.189/2006 Sb.*
- [2] ÚZ č.1009, Ústava ČR, Listina základních práv a svobod
- [3] United Nations. *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women*. New York 1996. DPI/993/Rev.1/WOM
- [4] Akvínský, Tomáš. *Komentář k Etice Nikomachově*. Nakladatelství Aquinata. Praha 2013 ISBN 978-80-87183-61-8
- [5] Aristoteles. *Etika Nikomachova*. Nakladatelství Petr Rezek. Praha 1996. ISBN 80-901796-7-3
- [6] Arnanian-Kepuladze, Tamila. *Gender Problems of Employment in the Gender Stereotypes Context*, UTB ve Zlíně 2013. ISBN 978-80-7454-272-5
- [7] Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z. *Rovnost a diskriminace*. Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2007. ISBN 978-80-7179-584-1
- [8] Bouda, P. *Nepřímá diskriminace*. Masarykova univerzita, Brno 2011. ISBN 978-80-210-5679-4
- [9] Diplomová práce Bouda,P. *Zákaz diskriminace, Analýza problému s ohledem na právní úpravu*
- [10] Drexelová, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Nakladatelství BMSS-Start. Praha 2009 ISBN 978-80-86140-57-5
- [11] Fialová,E. *Diskriminace a práva*. Gender Studies. Praha 2007 ISBN 80-909991-2-5
- [12] Flegl, Vladimír. *Ústavní a mezinárodní ochrana lidských práv*. Nakladatelství C.H. Beck. Praha 1997. ISBN 80-7179-125-3
- [13] Havelková, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Nakladatelství Auditorium. Praha 2007. ISBN 978-80-903786-2-9
- [14] Hubálek, Michal. Štěpánková Martina. Zamboj Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, ISBN 978-80-254-2662-3
- [15] Hubálková, Eva. *Stručná rukověť českého advokáta k Evropské úmluvě o lidských právech*. Česká advokátní komora. Praha 2008. ISSN 1210-6348

- [16] Hurdík, Jan. *Systém zásad soukromého práva*. Masarykova univerzita. Brno 2010. ISBN 978-80-210-5063-1
- [17] Jarková, Lucie. *S genderem na trh*. Nakladatelství Slon. Praha 2010. ISBN 978-80-7419-030-8
- [18] Jurajda, Štěpán. *Czech gender segregation and wage gap with Anti-Discrimination Legislation*. CERGE-EI. Praha 2004
- [19] Klíma, Josef. *Zákoník Chamurapiho*. Státní nakladatelství učebnic. Praha 1951. VS 135
- [20] Kolářová Kateřina and Sokolová Věra, *Gender and Generation*, Literatura Pragensia, Praha 2007, ISBN 978-80-7308-184-3 (pb)
- [21] Koldinská, K. *Gender a sociální právo*. Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2010 ISBN 978-80-7400-343-1
- [22] Ministry of Labour and Social Affairs, *Gender Budgeting*, Praha 2004, ISBN 80-86878-22-8
- [23] MSPV, *Gender Mainstreaming*, Praha 2002 ISBN 80-86552-35-7
- [24] MPSV, *Plné znění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*, Praha 1998, ISBN 80-85529-44-0
- [25] Oakleyová, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*, Portál 200, Praha ISBN 80-7178-403-6
- [26] Řehořová Pavla, Štichhauerová Eva, Jokl Jindřich, *Genderová problematika v praxi*, Technická univerzita v Liberci. Liberec 2010 ISBN 978-80-7372-651-5
- [28] Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, Plzeň 2010 ISBN 978-80-7380-277-6
- [29] Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR* Praha 2006, ISBN 80-87007-32-8
- [30] Wágnerová, Eliška. *Listina základních práv a svobod*. Nakladatelství Wolters Kluwer. Praha 2011. ISBN 978-80-7357-750-6

## **SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AntdZ Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek č. 1 Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií

Obrázek č. 2 Ženská a mužská nezaměstnanost v rámci celého světa

Obrázek č. 3 Ratifikace Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen k 31.1. 2013

**SEZNAM TABULEK**

- Tabulka č. 1 Pohlaví
- Tabulka č. 2 Setkali jste se s diskriminací u Vás nebo ve Vašem okolí?
- Tabulka č. 3 Myslíte si o sobě, že jste diskriminován/a?
- Tabulka č. 4 Pokud souhlasíte s nerovnoprávným postavením ženy vůči muži, souhlasil/a byste se změnami?
- 
- Graf č. 1 Váš věk
- Graf č. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání
- Graf č. 3 Setkal/a jste se někdy s diskriminací na Vašem pracovišti?
- Graf č. 4 S jakým typem?
- Graf č. 5 Je podle Vás žena v současné české společnosti diskriminována?
- Graf č. 6 Jste toho názoru, že jsou ženy v pracovněprávních vztazích znevažovány muži, byť dovednostmi a vzděláním jsou muži rovny?

## SEZNAM PŘÍLOH

*Příloha č. 1 Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb*

### ZÁKON

ze dne 2006

### **o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

#### ČÁST PRVNÍ OBECNÁ USTANOVENÍ

#### § 1

#### **Předmět úpravy**

(1) Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství<sup>39)</sup> a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,

---

<sup>39)</sup> Například 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 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, 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 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně žen samostatně výdělečně činných v těhotenství a mateřství.

- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy

- a) vyplývající z právního postavení cizinců podle druhu pobytového oprávnění cizince pobývajících na území České republiky nebo pokud cizinec pobývá na území České republiky neoprávněně,
- b) související s kontrolou vstupu a pobytu cizinců na území České republiky.

## § 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou,

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Za diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu se považuje také diskriminace z důvodu vztahu k osobě určité rasy nebo etnického původu.

(6) Za diskriminaci z důvodu náboženského vyznání, víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, se považuje také diskriminace z důvodu vztahu k osobě určitého náboženství, víry nebo proto, že je bez vyznání.

(7) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně výhodným způsobem na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

## § 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 písm. a) osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.



(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu nebo na jehož náklady je možno přispět z veřejných rozpočtů.

(5) Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a

- a) jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 5, které má sexuální povahu.

(7) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle tohoto zákona.

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

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

## § 4

(1) Zdravotním postižením se pro účely tohoto zákona rozumí

- a) ztráta nebo omezení tělesných, smyslových nebo duševních funkcí,
- b) anatomická ztráta, včetně znetvoření nebo zmrzačení části těla,
- c) přítomnost mikroorganismů, organismů nebo jiných cizorodých předmětů v těle, jež způsobují nebo mohou způsobit chronickou nemoc,
- d) nemoc nebo funkční porucha, způsobující nutnost uplatňování zvláštních forem, metod a postupů při vzdělávání, nebo duševní poruchy nebo poruchy chování, a to i tehdy, pokud stav podle písmen a) až d) pominul nebo pokud lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že se navenek teprve projeví.

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

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

(4) Účastníci právních vztahů uvedených v § 1 odst. 1, kteří jsou v postavení zaměstnavatele v právních vztazích uvedených v § 1 odst. 1 písm. a) nebo c), nebo jsou veřejnoprávními subjekty, jsou povinni zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 3.

(5) Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z důvodů podle § 2 odst. 3.

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

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

## § 5

### **Přípustné formy rozdílného zacházení**

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

- a) je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo
- b) je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí, jde-li o přiznání nároku na sociální výhodu poskytovanou bývalým zaměstnavatelem.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Věta první se použije obdobně na rozdílné zacházení z důvodu věku a zdravotního postižení při přijímání do služebního poměru a výkonu služby příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení v soukromém pojištění<sup>40)</sup>, pokud je k tomu věcný důvod v doložitelných pojistně technických principech a datech, které umožní zjistit rozdíly v pojistném riziku<sup>41)</sup>.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením.

(6) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení odstavců 1 až 5 a 7 tím nejsou dotčena.

(7) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace.

(8) Další přípustné formy rozdílného zacházení, obsažené ve zvláštních právních předpisech, nejsou ustanoveními odstavců 1 až 7 dotčeny.

## § 6

(1) Za účelem plného zajištění rovného zacházení mohou fyzické nebo právnické osoby zavést pozitivní opatření. Pokud dosáhla pozitivní opatření svého účelu, musí být ukončena.

(2) Pozitivní opatření při zajišťování rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání a ve věcech pracovních mohou být zaměřena zejména na

- a) odstranění objektivních překážek, které odrazují od určitého povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, pokud nepůsobí v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované,
- b) poskytování odborného vzdělávání a jiných výhod k překonání překážek podle písmene a),
- c) ochranu nebo podporu pracovního začlenění pro osoby mladší 25 let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, těhotné ženy a osoby poskytující jinému péči v domácnosti.

(3) Pozitivní opatření k zajištění přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, zboží nebo službám, včetně bydlení, mohou být zaměřena zejména na

- a) odstranění překážek, které odrazují od vzdělávání nebo využívání zdravotní péče, zboží nebo služeb, které jsou k dispozici veřejnosti,

---

<sup>40)</sup> § 1 odst. 1 zákona č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě).

<sup>41)</sup> Čl. 5 odst. 2 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.

- b) poskytování zařízení a služeb, která odpovídají zvláštním potřebám osob v oblasti zdravotní péče, bydlení, vzdělávání nebo odborného výcviku, nebo
- c) poskytnutí přiměřených slev z poplatků nebo ceny za zboží a služby osobám určité věkové skupiny, osobám se zdravotním postižením nebo v jejich prospěch.

## ČÁST DRUHÁ

### PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

#### Hlava I

#### Nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení

##### § 7

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

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

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

##### § 8

Pokud by mohla být diskriminačním zásahem dotčena práva neurčitého počtu osob, náleží právo požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu také právnické osobě,

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
- b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona.

#### Hlava II

#### Institucionální zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací

##### § 9

Při prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru a náboženství je

dána působnost Veřejného ochránce práv (dále jen „ochránce“) podle zvláštního právního předpisu<sup>42)</sup>.

## § 10

### **Působnost ochránce**

Ochránce v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem přispívá k prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru a náboženství a k potírání rasismu a xenofobie a za tím účelem

- a) poskytuje právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací,
- b) vydává doporučení a stanoviska,
- c) provádí nezávislý výzkum,
- d) poskytuje informace veřejnosti.

### **Činnost ochránce**

## § 11

(1) Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, má právo obrátit se s písemným podnětem na ochránce ve věci, která patří do jeho působnosti (§ 10); podnět lze učinit také ústně do protokolu.

(2) Podnět podle odstavce 1 nepodléhá úřední kontrole.

## § 12

(1) Podnět musí obsahovat

- a) jméno, příjmení a bydliště toho, kdo podnět podává, u právnické osoby název, sídlo a jméno osoby oprávněné jejím jménem jednat,
- b) vylíčení podstatných okolností věci.

(2) Ochránce se nebude podnětem zabývat, jestliže věc, které se podnět týká, nespadá do jeho působnosti, podnět je zjevně neopodstatněný, anebo se netýká osoby, která podnět podala.

(3) Ochránce může rozhodnout, že podnět odloží, jestliže

- a) náležitosti podle odstavce 1 nebyly přes výzvu ochránce doplněny,
- b) věc, které se podnět týká, již byla pravomocně rozhodnuta soudem,
- c) jde o podnět ve věci, která již byla ochráncem řešena, a opakovaný podnět nepřináší nové skutečnosti, nebo
- d) od jednání, proti kterému podnět směřuje, uplynula doba delší 1 roku.

---

<sup>42)</sup> Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

(4) O skutečnosti, že se podnětem nebude zabývat, o odložení podnětu a o důvodech tohoto postupu ochránce osobu, která podnět podala, písemně vyrozumí.

(5) Je-li podnět podle svého obsahu podáním nebo opravným prostředkem podle předpisů o řízení ve věcech správních nebo soudních, žalobou nebo opravným prostředkem ve správním soudnictví anebo ústavní stížností, ochránce o tom osobu, která podnět podala, neprodleně vyrozumí a poučí ji o správném postupu.

(6) Ochránce si může vyžádat od kterékoliv právnické osoby nebo fyzické osoby oprávněné k podnikání informace nezbytné pro posouzení obsahu podnětu. Osoba je povinna ochránci tyto informace poskytnout ve lhůtě 15 dnů od doručení jeho žádosti; v opačném případě může ochránce o nesplnění povinnosti informovat veřejnost.

### § 13

Pokud ochránce nepostupuje podle § 12 odst. 2, 3 nebo 5, může poskytnout informace o možnostech právní pomoci.

### § 14

#### **Vydávání doporučení a stanovisek**

(1) Každý se může obrátit na ochránce se žádostí o vydání stanoviska o tom, zda konkrétní opatření nebo praxe je v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.

(2) Ochránce může ve věcech práva na rovné zacházení vydávat z vlastního podnětu doporučení orgánům veřejné správy. Ochránce zejména může doporučit vydání, změnu nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu, pokud shledá, že je to nezbytné k ochraně práva na rovné zacházení. Doporučení podává orgánu, jehož působnosti se týká, a jde-li o nařízení vlády, usnesení vlády nebo zákon, vládě.

(3) Orgány veřejné správy jsou povinny do 60 dnů ochránci sdělit své stanovisko k doporučení podle odstavce 2.

### § 15

#### **Provádění nezávislého výzkumu**

(1) Ochránce shromažďuje a zpracovává informace o stavu práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.

(2) K zajištění potřebných informací statistického a vědeckého charakteru je ochránce oprávněn zpracovávat osobní údaje, včetně údajů citlivých, pokud k tomu dá subjekt údajů souhlas. Pro tyto účely je nutno osobní údaje, včetně citlivých osobních údajů, anonymizovat, jakmile je to možné.

(3) Za účelem plnění výzkumných úkolů je ochránce oprávněn od orgánů veřejné správy, právnických a fyzických osob požadovat informace, které mohou zahrnovat pouze anonymizované osobní údaje. Toto oprávnění se nevztahuje na nakládání s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu<sup>43)</sup>.

(4) Při shromažďování statistických a jiných informací orgány veřejné správy spolupracují s ochráncem v souladu s právními předpisy, jimiž se řídí jejich činnost.

## § 16

### **Poskytování informací veřejnosti**

(1) Ochránce soustavně seznamuje veřejnost s problematikou rovného zacházení, zejména vhodným způsobem uveřejňuje výsledky svých výzkumů.

(2) Ochránce každoročně do 30. září zpracovává plán své informační a výzkumné činnosti na příští rok a vhodně jej zveřejňuje.

(3) Ochránce do své zprávy o činnosti za uplynulý rok, vypracované a předkládané podle zvláštního právního předpisu<sup>4)</sup>, zahrne i popis vybraných řešených sporů při prosazování rovného zacházení bez uvedení identifikačních údajů stran.

## ČÁST TŘETÍ

### **PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

## § 17

Právní vztahy ve věcech rovného zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly předem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

## § 18

### **Účinnost**

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2006.

---

<sup>43)</sup> Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.