

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

Bakalářská práce

2012

Ing. Monika Harantová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Ochrana osobnosti a diskriminace při přijímání do zaměstnání

Autor: Ing. Monika Harantová

Vedoucí práce: doc. JUDr. Dr. Jan Hejda

Studijní program Sociální pedagogika, specializace bezpečnostní služby

Datum odevzdání: 31. 3. 2012

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta pedagogická

Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Ing. Monika Harantová
Osobní číslo:	P090014
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální pedagogika
Název tématu:	Ochrana osobnosti a diskriminace při přijímání do zaměstnání
Zadávací katedra:	Katedra pedagogiky a psychologie

Zásady pro vypracování:

Cílem práce je analyzovat vybraná výběrová řízení do zaměstnání s cílem upozornit na diskriminaci a možnosti ochrany před otázkami osobnostní povahy ve smyslu právního řádu ČR.

Výstupem práce bude metodicko-didaktická pomůcka Průvodce přijímacím řízením aneb, co je dovoleno a co zakázáno v procesu přijímání do zaměstnání.

Rozsah grafických prací:	dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy:	40-60 stran
Forma zpracování bakalářské práce:	tištěná
Vedoucí práce:	doc. JUDr. Dr. Jan Hejda
Datum zadání bakalářské práce:	10. ledna 2011
Datum odevzdání bakalářské práce:	31. března 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

„Ochrana osobnosti a diskriminace při přijímání do zaměstnání“

jsem zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Dále prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce.

Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Jindřichův Hradec, dne 31. 3. 2012

.....

podpis

Anotace

Cílem práce je analyzovat vybraná výběrová řízení do zaměstnání s cílem upozornit na diskriminaci a možnosti ochrany před otázkami osobnostní povahy ve smyslu právního řádu ČR.

Výstupem práce bude metodicko-didaktická pomůcka Průvodce přijímacím řízením aneb, co je dovoleno a co zakázáno v procesu přijímání do zaměstnání.

Poděkování

Za odborné vedení, cenné rady, náměty a inspiraci bych chtěla poděkovat

doc. JUDr. Dr. Janu Hejdovi, z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci.

OBSAH

Úvod.....	8
1. Uvedení do problematiky rovnosti.....	9
1.1. Rovnost ve formálním smyslu.....	9
1.2. Rovnost v materiálním smyslu.....	9
1.3. Rovnost příležitostí.....	9
1.4. Rovnost výsledků.....	10
2. Vysvětlení základních pojmů.....	11
2.1. Ochrana osobnosti.....	11
2.2. Diskriminace.....	11
2.2.1. Přímá diskriminace.....	12
2.2.2. Nepřímá diskriminace.....	12
2.2.3. Obtěžování.....	12
2.2.4. Sexuální obtěžování.....	13
2.2.5. Pronásledování.....	13
2.2.6. Pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.....	13
2.3. Praktické příklady diskriminace.....	13
3. Diskriminace v inzerátech s nabídkami práce a přijímacích pohovorech.....	16
3.1. Diskriminace v pracovní inzerci.....	16
3.2. Diskriminace při přijímacím pohovoru.....	17
3.2.1. Příklady.....	17
4. Diskriminace v odměňování.....	20
5. Možnosti obrany proti diskriminaci.....	25
5.1. Obrana formou vyjednávání.....	25
5.2. Obrana formou mediace.....	25
5.3. Obrana formou podání podnětu na úřad práce.....	28
5.4. Obrana formou domáhání se svých práv soudní cestou.....	32
6. Dotazníkové šetření.....	37
7. Závěr.....	45
Použitá literatura.....	47
Seznam tabulek, grafů a příloh.....	48

Úvod

Jako téma svojí bakalářské práce jsem si zvolila „Ochranu osobnosti a diskriminaci při přijímání do zaměstnání“. Hlavním důvodem, proč jsem se rozhodla toto téma zpracovat, bylo zejména to, že s problematikou diskriminace při přijímacích pohovorech se běžně setkává většina z nás. Sama jsem již několikrát přijímacím pohovorem prošla a otázky, které jsou občas výběrovou komisí kladené, jsou často dle zákonů České republiky nepřipustné.

Proto jsem se rozhodla v rámci své bakalářské práce podrobněji prozkoumat zákonnou úpravu dané problematiky a následně zpracovat metodicko-didaktickou pomůcku tzv. „Průvodce přijímacím řízením aneb, co je dovoleno a co je zakázáno v procesu přijímání do zaměstnání“. Tato pomůcka by měla posloužit občanům, kteří se teprve na pohovory chystají nebo i těm, kteří pohovory již prošli, ale chtěli by si ujasnit svá práva na ochranu osobnosti a zároveň i to, na jaké instituce se v případě setkání se s diskriminací při přijímání do zaměstnání obrátit.

V rámci praktické části bakalářské práce bude proveden zároveň průzkum formou dotazníku, který se bude zaměřovat na různé formy diskriminace, s kterými se lidé již setkali a následně bude provedeno i vyhodnocení, a to z pohledu které formy diskriminace při přijímacích pohovorech jsou na českém trhu nejčastější a také zda se týkají spíše mužů či žen apod.

Vzhledem k tomu, že se jedná o téma poměrně široké, rozhodla jsem se pro lepší přehlednost využít propojení jak teoretické, tak praktické části. K tomuto rozhodnutí mě vedlo především to, že pokud by čtenář měl oddělenou teorii a praxi, tak by manuál ztrácel svůj význam a nebyl by dostatečně dobře pochopen jako v situaci, kdy bude teorie resp. zákonná úprava ochrany osobnosti a diskriminace při přijímání do zaměstnání propojena právě s praxí resp. s konkrétními případy.

Přestože rozsah bakalářské práce je limitován počtem stran, budu se snažit v rámci tohoto textu vystihnout nejdůležitější skutečnosti související s diskriminací a ochranou osobnosti, s kterými se čtenář může ve svém životě setkat.

1. UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY ROVNOSTI

Než se seznámíme s pojmy ochrana osobnosti a diskriminace je nutné pochopit pojem rovnost. Většina lidí se alespoň domnívá, že dobře tomuto pojmu rozumí. Avšak vysvětlení tohoto pojmu je daleko složitější, protože pro „rovnost“ neexistuje žádná konkrétní definice. Rovnost se netýká jen oblasti zabývající se lidskými nebo ústavními právy, ale prolíná i oblast obchodního, správního nebo trestního práva.

Můžeme rozlišovat mnoho typů rovnosti, ale v rámci této práce zmíníme základní členění, a to:

- rovnost ve formálním smyslu;
- rovnost v materiálním smyslu;
- rovnost příležitostí;
- a rovnost výsledků.

V následující podkapitole budou jednotlivé typy rovností rozebrány trochu blíže.

1.1. Rovnost ve formálním smyslu

Aby mohla být rovnost ve formálním smyslu správně naplňována, je třeba určit nějaký srovnávací prvek, tzv. komparátor, na základě kterého budou jednotlivci rozlišeni do skupin, kde si jsou vzájemně podobní. Je zde uplatňováno heslo „Stejnému stejně, odlišnému odlišně“. Jedná se tedy o neutrální pravidlo, které je vynucováno pro všechny osoby stejně (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

1.2. Rovnost v materiálním smyslu

Oproti rovnosti ve formálním smyslu, která je statická, tak rovnost materiální bere ohled na dynamiku a kontext situace, která je posuzována. Materiální rovnost tak umožňuje vytváření tzv. privátních právních režimů. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

1.3. Rovnost příležitostí

Někteří autoři považují rovnost příležitostí za podskupinu rovnosti v materiálním smyslu. Ale z hlediska rovnosti je lepší ji posuzovat spíše samostatně. „Základní myšlenkou je poznání, že skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotliví jedinci odlišné startovní pozice. V praktické rovině rovnost příležitostí vyžaduje či ospravedlňuje zvláštní programy a cílenou pomoc hůře profesně či

společensky situovaným jednotlivcům, ať se již jedná o zvláštní vzdělávací programy pro děti ze sociálně slabších či jinak postižených rodin či kupříkladu zvláštní kurzy pro zvyšování kvalifikace sociálně nepřizpůsobivých občanů či občanů dlouhodobě nezaměstnaných a zlepšení jejich vyhlídek na trhu práce apod. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, str. 18-19)“.

Bohužel snaha dostat jedince ze slabších sociálních skupin na tzv. stejnou startovací úroveň je velmi nákladnou aktivitu, a to na náklady celé společnosti. Proto lze ideu rovnosti příležitostí kritizovat z více pohledů.

1.4. Rovnost výsledků

„Rovnost výsledků nerozlišuje mezi jednotlivými důvody nerovnosti, není rozhodné, resp. není zjišťováno, zda se jednatel ocitl v nerovné pozici v důsledku faktorů, které jsou mimo jeho volbu a kontrolu (pohlaví, barva pleti), anebo v důsledku faktorů, nad kterými kontrolu má či měl (množství času věnovaného studiu, píle apod.). Rovnost výsledků a často také rovnost příležitostí poskytne jednotlivci ze znevýhodněné skupiny určitý statek bez ohledu na to, zda měl či neměl reálnou možnost tohoto státu dosáhnout vlastní pílí či přičiněním (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, str. 19-22)“.

2. VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Práce se bude zabývat především ochranou osobnosti a různými formami diskriminace, s kterými se člověk může při přijímání nebo v průběhu zaměstnání setkat. Proto v následujících dvou podkapitolách budou tyto pojmy blíže vysvětleny.

2.1. Ochrana osobnosti

Jak je uvedeno v zákoně č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku v § 11, tak fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.

2.2. Diskriminace

Diskriminace je vymezena jak zákoníkem práce, tak i antidiskriminačním zákonem. Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce** v odstavci 1 - 2, stanovuje rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Každý zaměstnavatel je povinen zacházet se všemi zaměstnanci stejně, a to se týká pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zároveň zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích

Za diskriminaci lze považovat každou situaci, kdy se s určitou osobou zachází jinak než v porovnání s ostatními, a „to z důvodů:

- rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru;
- z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, zdravotního stavu, sociálního původu, genetických znaků, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)“.

„Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje

i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008, str. 13). “

Antidiskriminační zákon následně podrobněji rozvádí jednotlivé formy diskriminace jako je:

- přímá diskriminace,
- nepřímá diskriminace,
- obtěžování,
- sexuální obtěžování,
- pronásledování,
- pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci
- a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

2.2.1. Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon).

2.2.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených u přímé diskriminace 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 (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon).

2.2.3. Obtěžování

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako

podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon).

2.2.4. Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které má sexuální povahu (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon). Nejčastěji se sexuálním obtěžováním můžeme setkat právě v pracovně-právních vztazích, protože patří mezi jeden z druhů diskriminačního chování na pracovišti. Sexuálním chováním se tak rozumí jednání, které zaměstnanec vnímá jako nevhodné a urážlivé vůči své osobě a zároveň vede ke snížení důstojnosti daného pracovníka. Mezi typické příklady sexuálního obtěžování lze řadit slovní obtěžování ve formě nevhodných poznámek, vtipů nebo SMS zpráv. Dále může jít o mimoslovní obtěžování, jako jsou např. nevhodné posunky a gesta, osahávání, objímání apod. ('antidiskriminace.romea.cz', 2011).

2.2.5. Pronásledování

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

2.2.6. Pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon).

2.3. Praktické příklady diskriminace

V následujících podkapitolách je uvedeno několik situací, s kterými se můžete v životě setkat.

Diskriminace z důvodu pohlaví

Představte si situaci, kdy společnost hledá nového skladníka. Celkem společnosti přijdou tři životopisy, a to dva od mužů a jeden od ženy. Společnost se ovšem domnívá, že práce skladníka je vhodnější pro muže a že by ji žena nezvládla, proto k výběrovému řízení pozve pouze muže a žena obdrží informaci o tom, že společnost vybrala vhodnějšího uchazeče pro danou pozici.

V takovéto situaci se zaměstnavatel dopustil přímé diskriminace, a to proto, že s Vámi zacházel, zachází nebo by zacházel méně výhodným způsobem, než činí s jinou osobou, a to ve srovnatelné situaci (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008).

Diskriminace platového ohodnocení

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel zaměstnává na stejnou práci muže i ženy. Ale rozdíl spočívá v tom, že muži jsou zaměstnáváni na plný pracovní úvazek a ženy pouze na částečný pracovní úvazek. Přičemž mužům je vyplácena vyšší hodinová mzda za vykonanou práci oproti ženám. Zaměstnavatel to obhazuje tím, že upřednostňuje plné pracovní úvazky.

Pokud zaměstnavatel takovýmto či obdobným způsobem znevýhodňuje konkrétní osobu oproti ostatním, a to na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo také praxe, dopouští se tím diskriminace nepřímé (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008).

Diskriminace formou obtěžování

Jsou situace, kdy nadřizený, ale může to být i přímo zaměstnavatel zachází s podřízeným zaměstnancem neslušně. Může se jednat o urážky týkající se výkonnosti staršího zaměstnance aj.

„Pokud oprávněně vnímáte jednání zaměstnavatele jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a pokud jeho záměr vede ke snížení důstojnosti vaší osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo jej vnímáte jako podmínku pro rozhodnutí, které ovlivňuje výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, pak se jedná o obtěžování (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008, str. 15).“

Diskriminace formou sexuálního obtěžování

Jako typický příklad lze uvést šéfa, který nutí svojí asistentku, aby s ním pod záminkou např. konání pracovních porad mimo pracoviště chodila na tzv. „pracovní večere“. Následně asistence dělá nevhodné návrhy se sexuálním podtextem, a to i přesto, že asistentka mu dala jasně najevo, že jí jeho chování není příjemné a zároveň ji uráží. Každé obtěžující chování na pracovišti, které má sexuální povahu, je sexuálním obtěžováním (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008).

Diskriminace pronásledováním

Vezměme si jako příklad zaměstnance, který si šel stěžovat na inspektorát práce, a to kvůli rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem. Po takovém to ohlášení začal zaměstnavatel zaměstnanci, který na něj podal stížnost přidělovat nejhorší směny s nejméně žádanou prací, nedostává od zaměstnavatele žádné odměny ani prémie. A zaměstnavatel sám mu navrhně, aby na základě dohody ukončil pracovní poměr. V takovémto případě se podle zákona jedná o pronásledování (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008).

Pokyn k diskriminaci

„Pokyn k diskriminaci zahrnuje chování určité osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008, str. 16).“

Typickým příkladem může být zaměstnavatel, který nakáže své sekretářce, aby při rozpisu přidělování práce, dávala finančně zvýhodněnou práci o sobotách a nedělích pouze mužům nebo svobodným ženám. Takovým to jednáním jsou znevýhodněny např. matky dětí.

3. DISKRIMINACE V INZERÁTECH S NABÍDKAMI PRÁCE A PŘIJÍMACÍCH POHOVORECH

V této kapitole budete seznámeni s problematikou diskriminace, která se objevuje v inzerátech s nabídkami práce a zároveň i s diskriminačními praktikami, které jsou typické u přijímacích pohovorů.

3.1. Diskriminace v pracovní inzerci

V prvním týdnu dubna 2011 proběhla analýza cca 12 tisíc inzerátů s pracovními nabídkami, ze statistiky vyplynulo, že každý 6. inzerát obsahuje diskriminační prvky. Dle zákona zaměstnavatel nemusí přijmout nakonec žádného uchazeče o práci, ale měl by dodržovat zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, jak stanoví pracovní právo. Bohužel nejčastěji se v inzerátech objevuje diskriminace, která je zaměřena na věk, pohlaví, státní příslušnost, národnost nebo i zdravotní stav uchazečů ('tn.cz', 2011).

Typickými příklady diskriminace v pracovní inzerci můžou být věty typu: „Sháníme skladníka...“, „Přijmeme účetní“ nebo „Přijmeme muže na pozici...“ atp. Takovéto stanovení požadavků na pracovní pozici je ale v rozporu se zákonem. Zaměstnavatel by měl inzerát doplnit, proč shání zrovna muže či ženu, a to důvodem, který je podstatný - např. fyzicky náročná manuální práce. Ale v inzerátech se často objevuje i požadavek čistého trestního rejstříku, který není vždy nutný k nabízeným pracovním pozicím a opět se tedy jedná o další diskriminační požadavek ze strany zaměstnavatele. Často se ale vyskytují i inzeráty diskriminující věk uchazeče o zaměstnání, můžou mít podobu: „Práce pro mladé lidi...“, „Do mladého kolektivu sháníme...“, „Hledáš práci v mladém týmu lidí?“, „Požaduje praxi min. 10 let na pozici číšníka“ ('poradna-prava.cz', 2009).

Bohužel je třeba zmínit, že i když zákon výslovně zakazuje činit diskriminační nabídky zaměstnání, tak i přesto se v praxi vyskytují poměrně často. Proto by v této oblasti měly úřady práce zintenzivnit svou činnost formou kontroly a dohledem nad dodržováním antidiskriminačního zákona. Avšak zde nastává problém z důvodu kapacitních a finančních možností úřadů.

3.2. Diskriminace při přijímacím pohovoru

V případě, že Vaše odpověď na inzerát zaměstnavatele zaujme, jste následně přizváni k přijímacímu pohovoru. I zde by měly zaměstnavatele zajímat pouze informace, které se bezprostředně týkají nabízeného zaměstnání, tzn. kvalifikace uchazeče, dosažené vzdělání, znalosti a dovednosti. Ale i zde se řada z Vás může setkat s otázkami diskriminační povahy, jedná se především o dotazy na Váš rodinný stav, děti, plánované nebo stávající těhotenství nebo o zajištění péče o děti v případě jejich nemoci apod.

I zde máte možnost dle zákona odmítnout tyto otázky zodpovědět, bohužel takto otevřené odmítnutí může být hodnoceno ze strany zaměstnavatele negativně a následně může být i důvodem, proč Vás zaměstnavatel nevybere na danou pozici, o kterou se ucházíte. Proto je lepší nereagovat příliš negativně a spíše se zaměstnavatele zeptat, proč takovou to informaci potřebuje vědět. Může se stát, že Vám potenciální zaměstnavatel sdělí, že bez uvedení této informace Vás do zaměstnání nepřijme, potom se obraťte na příslušný pracovní úřad práce, kde podáte stížnost a navrhnete kontrolu daného zaměstnavatele, za tímto účelem potřebujete znát některé informace, a to název, sídlo, IČ a jméno osoby, která s Vámi při přijímacím pohovoru jednala. Bohužel zaměstnavatelé uchazeči narovinu neřeknou co je důvodem jeho nevybrání a dle zákona to ani nemusí odůvodňovat.

Jedná se o tzv. skryté diskriminační jednání, které je v praxi velmi obtížně prokazatelné, protože k němu dochází bez svědectví dalších osob ('poradna-prava.cz', 2009).

3.2.1. Příklady

Diskriminace z důvodu věku

„Pan V. (52 let) se ucházel v konkurzu o post ředitele odboru ve státní instituci. Nakonec vybrán nebyl, a to i přesto, že měl lepší kvalifikační předpoklady (vzdělání, praxe a znalost cizích jazyků) než dvaatřicetiletý pracovník, který konkurz vyhrál. Při informování o výsledku konkurzu mu bylo naznačeno, že hlavním důvodem jeho nepřijetí je skutečnost, že úřad „omlazuje“ svou řídicí složku. Údajně se ve starších zápisech z porad vedení vyskytuje doporučení, přijímat na vedoucí posty mladší zaměstnance.

V daném případě by jednání zaměstnavatele nebylo možno považovat za diskriminační pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel prokázal, že existoval jiný ospravedlnitelný důvod, proč přijal méně kvalifikovaného zaměstnance na post vedoucího odboru, a že důvodem odmítnutí pana V. nebyl jeho věk ('poradna-prava.cz', 2009).“

Diskriminace z důvodu pohlaví

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

Jednání zaměstnavatele by nebylo možno považovat za diskriminační pouze v případě, kdyby prokázal, že pohlaví je jediným rozhodujícím požadavkem na řádný výkon profese řidiče kamionu, nicméně není možné odmítnout pouze proto, že se jedná o mužský kolektiv nebo o fyzicky náročnou práci ('poradna-prava.cz', 2009).“

Diskriminace z důvodu sexuální orientace

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

Popisované jednání je diskriminační, neboť sexuální orientace nemá vliv na řádný výkon pozice maséra ('poradna-prava.cz', 2009).“

Diskriminace z důvodu etnické příslušnosti

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

V daném případě by se jednalo o diskriminaci, neboť rasa či etnický původ nemají žádný vliv na řádný výkon práce pomocné kuchařky. Důvodem odmítnutí uchazečky nemohou být obavy ze ztráty zákazníků ('poradna-prava.cz', 2009).“

4. DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ

Pokud se uchazeči o zaměstnání podaří projít přijímacím pohovorem a je společností či zaměstnavatelem vybrán na pracovní místo, dostává k podpisu pracovní smlouvu.

Proto s nástupem do zaměstnání úzce souvisí i odměňování za vykonávanou práci. Protože i přesto, že se považujeme za demokratickou zemi, tak i v současnosti převládá preference odměňovat muže za pracovní výsledky lépe než ženy, a to i přesto, že odvádí shodnou práci a ve stejné kvalitě nebo kvantitě a mnohdy dokonce mají i lepší pracovní výsledky než muži.

Zaměstnavatel by měl ohodnotit vykonávanou práci dle složitosti, přidělené odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce, zároveň by měl přihlídnout i k obtížnosti pracovních podmínek, k pracovní výkonnosti daného zaměstnance a jeho dosahovaných pracovních výsledků. Protože „**za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody**“ (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008, str. 37)“.

Pro představu a srovnání platových rozdílů mezi muži a ženami uvádím následující **tabulku č. 1**, která je zpracována Českým statistickým úřadem (ČSÚ) a sledovala **vývoj průměrných mezd mužů a žen dle jednotlivých odvětví**.

Tabulka 1: Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2006 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců

Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2006 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Průměrné hrubé měsíční mzdy																				
		2000			2001			2002			2003			2004			2005			2006		
		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom	
			muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy
C E L K E M		15 187	17 251	12 641	16 353	18 481	13 755	18 133	20 404	15 217	19 510	21 983	16 404	20 545	23 044	17 256	21 674	24 271	18 221	22 908	25 593	19 305
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1	30 678	37 257	20 188	32 750	39 720	21 855	37 191	42 763	25 122	40 047	45 700	27 065	42 018	48 236	28 733	43 583	49 853	30 365	46 840	53 836	32 264
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	19 375	23 566	16 103	21 529	25 772	18 247	24 048	27 871	20 658	26 166	30 641	22 517	27 198	31 733	23 376	28 979	33 920	24 758	30 501	35 679	26 113
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3	16 068	19 550	13 768	17 549	21 168	15 127	19 343	22 735	16 931	20 780	24 262	18 244	22 153	25 488	19 189	23 641	27 300	20 353	25 124	29 107	21 616
nižší administrativní pracovníci	4	12 748	15 556	12 126	13 794	16 661	13 139	14 724	17 681	13 945	15 707	18 555	14 936	16 442	18 965	15 733	17 498	20 332	16 648	18 462	21 266	17 462
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	9 898	11 892	8 863	10 666	12 806	9 535	12 253	14 545	10 830	12 721	15 180	11 359	12 956	15 370	11 547	13 718	16 154	12 229	14 556	17 167	12 906
kvalif. dělníci v zeměd.,lesnictví a rybolovu	6	10 107	10 924	9 257	10 839	11 658	9 985	11 596	12 314	10 928	12 063	12 932	11 211	13 090	13 995	12 141	13 547	14 426	12 666	15 156	15 951	14 268
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7	13 512	14 236	9 849	14 257	15 096	10 313	15 281	16 135	11 483	16 260	17 220	12 004	16 965	18 026	12 504	17 824	18 836	13 216	18 955	19 938	13 948
obsluha strojů a zařízení	8	13 068	14 061	10 529	13 745	14 824	11 079	15 088	16 287	12 145	16 106	17 384	12 970	16 943	18 210	13 769	17 624	18 930	14 329	18 493	19 790	15 192
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	8 994	10 344	8 017	9 506	10 865	8 519	10 601	12 169	9 367	11 355	13 023	10 087	11 831	13 479	10 486	12 261	14 018	10 814	12 898	14 576	11 556

Zdroj : strukturální mzdová statistika 2000 - 2006

Poznámka :

pro rok 2000 uvedeny mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším

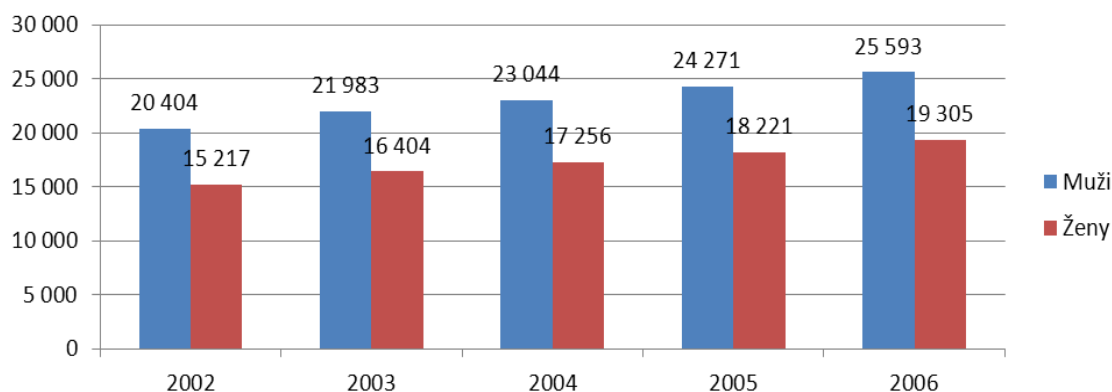
pro rok 2001 uvedeny mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1592 a vyšším (změna v důsledku změny započítávání přestávky na jídlo do pracovní doby);

pro rok 2002 - 2006 uvedeny mzdy zaměstnanců vypočtené v nové metodice podle placené doby, přerušení předchozí časové řady!

Zdroj: (Český statistický úřad, 2007)

Vzhledem k tomu že roky 2000 a 2001 byly počítány ČSÚ podle jiné časové řady, co se týče placených hodin. Budu dále uvažovat jen rok 2002 až 2006. Kde chci poukázat na platovou diskriminaci žen v České republice. Nejprve jsem vzala v potaz celkový statistický přehled mezd pro muže a ženy od roku 2002 do roku 2006. Na základě údajů Českého statistického úřadu byl zjištěn následující vývoj platů s důrazem na pohlaví, viz graf č. 1.

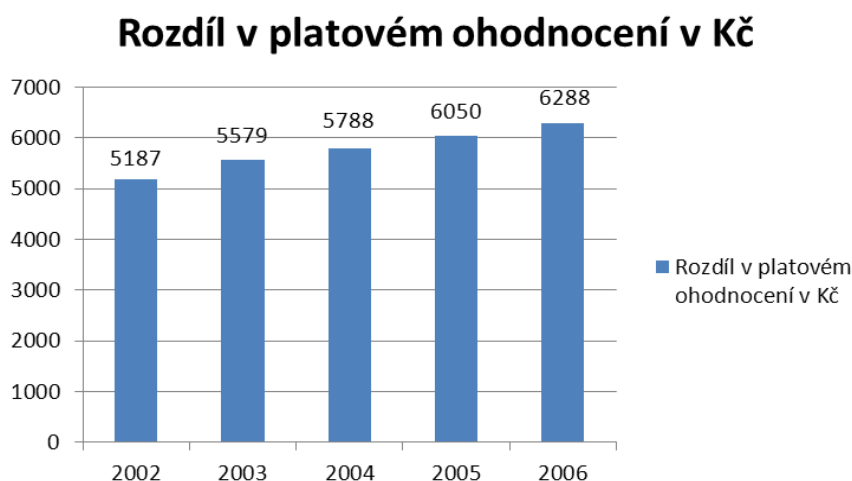
Graf 1: Vývoj průměrných mezd za roky 2002 - 2006 podle pohlaví v Kč



Zdroj: vlastní úprava tabulky č. 1

Jak z grafu č. 1 vyplývá, tak průměrné platy mají tendenci každoročně nepatrně růst, ale platový rozdíl mezi muži a ženami nadále zůstává skoro stejný. Lépe to můžete vidět na následujících grafech č. 2 a 3, které zobrazují mzdové rozdíly mezi muži a ženami v korunách i procentech.

Graf 2: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami v letech 2002 - 2006 v Kč

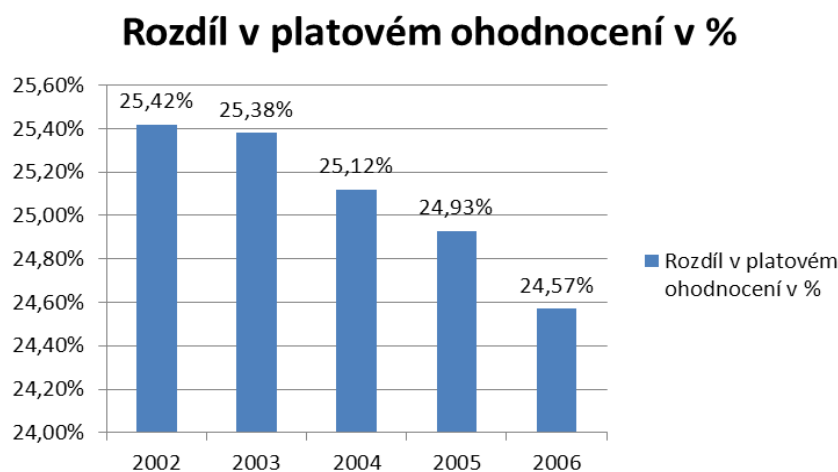


Zdroj: vlastní úprava tabulky č. 1

Přestože se z grafu č. 2 může zdát, že se mzdový rozdíl mezi muži a ženami zvedá, není tomu tak. Protože tento graf je ovlivněn trendem zvyšujících se mezd

v jednotlivých letech. Ve skutečnosti mzdové rozdíly mezi muži a ženami za sledované období 5 let klesly jen o necelé 1 %, což je vidět na následujícím grafu č. 3.

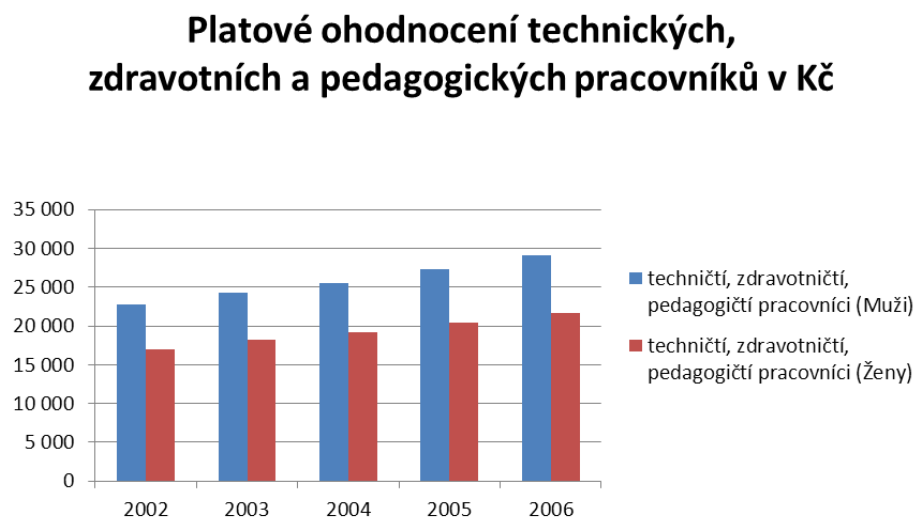
Graf 3: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami v letech 2002 - 2006 v (%)



Zdroj: vlastní úprava tabulky č. 1

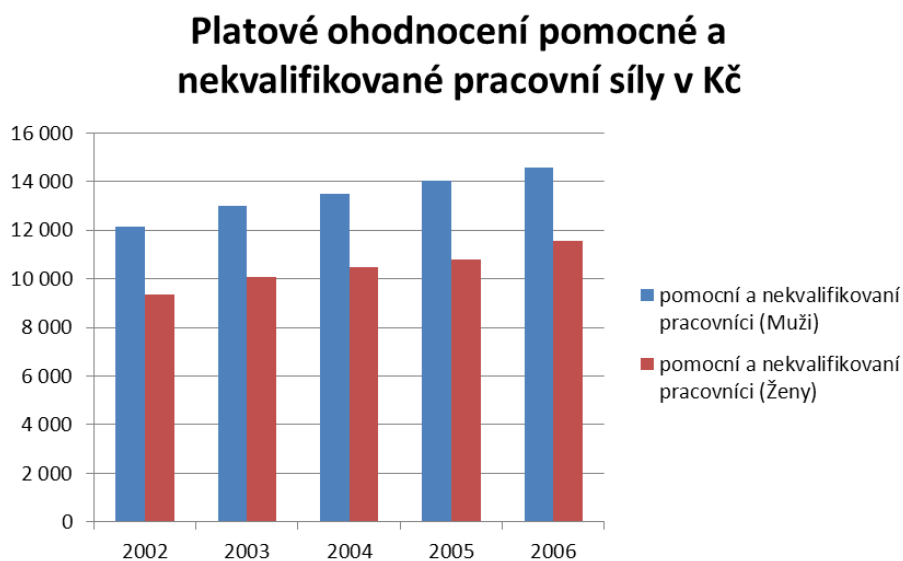
Pro zajímavost uvádím ještě grafy č. 4 a 5, kde je vidět vývoj mezd ve sledovaném období 2002 – 2006 u pedagogických pracovníků a nekvalifikované pracovní síly.

Graf 4: Platové ohodnocení technických, zdravotních a pedagogických pracovníků v letech 2002 - 2006 v Kč



Zdroj: vlastní úprava tabulky č. 1

Graf 5: Platové ohodnocení pomocné a nekvalifikované pracovní síly v letech 2002 - 2006 v Kč



Zdroj: vlastní úprava tabulky č. 1

Bohužel tento trend v platové diskriminaci neskončil rokem 2006, ale pokračuje i nadále. V České republice pobírají ženy stále cca o třetinu nižší platy než muži na stejných pozicích. Přičemž v zemích Evropské unie je tento rozdíl cca o 6 % nižší. V EU je tento nižší rozdíl způsoben především tím, že některé členské země mají zákaz platového rozdílu stanoven přímo zákonem. Pro představu v následující tabulce č. 2 jsou uvedeny platové rozdíly žen a mužů ve vybraných zemích Evropské unie ('Profit.cz', 2009).

Tabulka 2: Rozdíly platů žen a mužů za rok 2008 ve vybraných zemích EU

Rozdíly platů žen a mužů za rok 2008 v EU	
Rakousko	25,5 %
Česko	23,6 %
Slovensko	23,6 %
Německo	23,0 %
Velká Británie	21,1 %
Maďarsko	16,3 %
Francie	15,8 %
Bulharsko	12,7 %
Rumunsko	12,4 %
Slovinsko	8,3 %
Polsko	7,5 %

Zdroj: 'Profit.cz', 2009

5. MOŽNOSTI OBRANY PROTI DISKRIMINACI

Proti diskriminaci související se zaměstnáním se lze bránit několika způsoby, a to:

- **vyjednáváním** (resp. zjištěním pravého důvodu, na základě kterého Vás zaměstnavatel odmítl zaměstnat, slouží jako podklad pro soudní líčení),
- **mediací** (resp. mimosoudní řešení sporů),
- **podáním podnětu na úřad práce,**
- **soudní cestou.**

5.1. Obrana formou vyjednávání

Tato forma by měla být uplatněna v případech diskriminace v přístupu k zaměstnání vždy, a to jako první z možností. Těžko může diskriminovaná osoba očekávat, že touto formou zjedná nápravu. Vyjednávání **slouží** spíše **k nahromadění důkazů o diskriminaci**, které se dále využijí **pro zjednání nápravy**.

Nejlepší možností je mít u sebe např. **nahrávací zařízení**, pokud se přijímacího pohovoru neúčastní další osoby, které by mohli podat svědectví v následném soudním řízení.

Proto je důležité se potenciálního zaměstnavatele zeptat, proč Vás odmítl a nespokojit se jen s obvyčejnými frázemi, resp. donutit zaměstnavatele do té fáze, aby nakonec řekl pravý důvod, proč Vás nepřijímá, prostě **získat maximum informací**, které Vám následně mohou pomoci při soudním řízení ('Poradna-prava.cz', 2009).

5.2. Obrana formou mediace

Mediace je vlastně alternativou k soudnímu řízení, kdy rozhodčím orgánem je tzv. mediátor, neboli osoba, která je nezávislá a řeší vzniklou situaci, a to tak aby se v maximální možné míře přiblížil výsledek procesu všem zúčastněným stranám. Jedná se o velmi rychlé a efektivní vyřešení sporu. Obě strany se tedy za přítomnosti mediátora sejdou a zkusí se najít to nejlepší řešení pro všechny, kdy výstupem je uzavření tzv. mediační dohody.

Avšak mediace se hodí spíše pro řešení problémových situací související s diskriminací až po uzavření pracovněprávního vztahu. Protože při diskriminaci, která

souvisí s přístupem do zaměstnání, těžko donutíte potenciálního zaměstnavatele, aby se mediačního jednání zúčastnil ('Poradna-prava.cz', 2009).

A jak podat správně žádost o uplatnění mediace při řešení pracovněprávního sporu? Pro podání žádosti nejsou stanoveny žádné náležitosti, ale každá **žádost by měla obsahovat osobu, které je určena, čeho se mediace týká, kdo žádost podává, alespoň 3 termíny a místo konání mediace, v neposlední řadě i odhad doby trvání mediačního řízení** (většinou cca 3 hodiny).

Vždy je vhodné se před podáním žádosti s mediátorem setkat, seznam všech mediátorů je k nalezení na webových stránkách Asociace mediátorů (www.amcr.cz). Mediátor by Vám měl poradit jak s formulací žádosti o mediační řízení, tak i s vhodnou strategií.

Na následující stránce můžete vidět **vzor žádosti** o mediační řízení z důvodu obtěžování na pracovišti.

Obrázek 1: Vzor podání žádosti o mediační řízení

VZOR PODÁNÍ

Uzenářství, a. s.

k rukám p. Mariána Jelítka – vedoucího personál. oddělení

Masná 8

100 00 Praha 1

V Praze dne 1. 1. 2008

Výzva k řešení obtěžování na pracovišti ve firmě Uzenářství, a. s. formou mediace

Vážený pane Jelítko,

obracím se na Vás s výzvou k řešení obtěžování na pracovišti ve firmě Uzenářství, a. s. formou mediace. Důvodem této výzvy je snaha o vyřešení mého dlouhodobého obtěžování na pracovišti ze strany dalších kolegů, o kterém jsem Vás informovala písemně dne 20. 11. 2007. Vzhledem ke skutečnosti, že po mém oznámení došlo k další eskalaci situace, stala se tato již pro mne neúnosnou a po zvážení možných řešení jsem zvolila mediaci a kontaktovala mediátora Karla Dekara, který je ochoten mediaci vést.

Mediace je metodou mimosoudního řešení vzájemných nesrovnalostí ve všech možných oblastech, její výhodou je rychlost, efektivita, nízká finanční náročnost a stabilita dosažených řešení.

Navrhuji Vám tři termíny, ve kterých by mohla mediace proběhnout, a to 12. 1. v 10.00 hod., 22. 1. v 15.00 hod, a 1. 2. ve 12.00 hod. Vaši odpověď očekávám do 9. 1. 2008. V případě nevyužití této nabídky budu nucena se domáhat svých práv soudní cestou.

Podávám tuto zprávu a jsem s pozdravem

Markéta Ovárková

K Jatkám 13

190 00 Praha 9

Zdroj: 'Poradna-prava.cz', 2009

5.3. Obrana formou podání podnětu na úřad práce

Mezi další prostředky jak se můžete bránit proti diskriminačnímu jednání v přístupu k zaměstnání je podání stížnosti na příslušný úřad práce, protože mimo jiné činnosti je úřad práce povinen dohlížet na rovné zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání.

Správní orgán tedy řeší jak stížnosti na inzeráty s diskriminační tematikou, tak případy kdy se uchazeč o zaměstnání setká při přijímacím pohovoru s otázkami, které jsou diskriminačního charakteru (např. rodinný stav, plánování rodiny, počet a věk dětí, těhotenství, národnost, rasa, politické postoje, členství v organizacích aj.) ('Poradna-prava.cz', 2009).

Stížnost neboli podnět, který budete chtít podat na úřadu práce, nemá žádné formální náležitosti, ale určitě by měl obsahovat **kontaktní údaje na stěžovatele**, dále **označení zaměstnavatele** a **charakter jeho diskriminačního jednání**, které je v rozporu se zákonem.

Na následujících stránkách jsou uvedeny **tři vzory** podání podnětu na úřad práce v případě setkání se s diskriminačním jednáním:

1. stížnost na inzerát pracovní nabídky s diskriminační tematikou zveřejněného úřadem práce,
2. podnět na otázky osobnostní povahy při přijímání do zaměstnání ze strany potenciálního zaměstnavatele,
3. a podnět z důvodu diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku.

Obrázek 2: Vzor pro podání oznámení při nalezení inzerátu s diskriminační tematikou

VZOR PODÁNÍ

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská č. p. 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Oznámení o zveřejnění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru v prostorách vašeho úřadu

Vážení,

dne 25. 4. 2008 jsem se v dopoledních hodinách dostavila do prostor vašeho úřadu za účelem zprostředkování zaměstnání. Na nástěnce vedle kanceláře 32 byla zveřejněna nabídka zaměstnání tohoto znění: „Firma poskytující úvěry přijme do svého kolektivu nové pracovníky, podmínkou je věk do 30 let.“

Domnívám se, že výše uvedenou nabídku zaměstnání je možno považovat za diskriminační, a proto by neměla být s ohledem na § 38 zákona o zaměstnanosti zveřejněna v prostorách úřadu práce. Žádám proto o její urychlené odstranění.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Pavčina Černá
Ovesná 5
120 00 Praha 2

Zdroj: 'Poradna-prava.cz', 2009

Obrázek 3: Vzor pro podání podnětu k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu porušení ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

VZOR PODÁNÍ

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská č. p. 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu porušení ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Vážení,

dne 13. 4. 2008 jsem se ucházel o pozici taxikáře ve firmě Taxi, s. r. o. se sídlem Žitná 26, 120 00 Praha 2, IČ: 12345678. Při ústním jednání mi bylo sděleno, že se mám dostavit dne 23. 4. 2008 v 10.00 hod. k přijímacímu pohovoru. Pohovor byl veden panem Jaroslavem Novákem, jednatelem společnosti, žádná další osoba přítomna nebyla. Při pohovoru jsem byl mj. dotazován na svoji sexuální orientaci. Tento údaj jsem odmítl poskytnout. Následně mi bylo sděleno, že byl upřednostněn jiný uchazeč.

Domnívám se, že dotaz týkající se mé sexuální orientace vznesený při přijímacím pohovoru na pozici taxikáře je v rozporu s ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, neboť sexuální orientace nepředstavuje podstatný, rozhodující a nezbytný požadavek pro výkon profese taxikáře.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Marek Novotný
Nábřežní 122
170 00 Praha 7-Holešovice

Zdroj: 'Poradna-prava.cz', 2009

Obrázek 4: Vzor pro podání podnětu k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku

VZOR PODÁNÍ

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská č. p. 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku

Vážení,

ucházela jsem se o pozici asistentky ve firmě Reality, a. s. se sídlem Nárožní 5, 120 00 Praha 2, IČ: 12345678. Firma po uchazečích požadovala znalost práce na PC, organizační schopnosti a dobrou znalost anglického jazyka, což jsem splňovala. Dne 15. 5. 2008 byl proveden jednokolový přijímací pohovor, který byl veden vedoucí personálního oddělení firmy paní Krátkou. K pohovoru se dostavily dvě další uchazečky ve věku 18 a 21 let (firma obsazovala dvě pozice).

Při pohovoru jsem byla dotazována na úroveň znalostí obsluhy PC a jazykovou vybavenost. Pohovor trval cca 5 min. a na jeho konci mi bylo sděleno, že firma dá s největší pravděpodobností přednost druhým uchazečkám, které lépe „zapadnou“ do pracovního kolektivu. Poskytnutí bližšího zdůvodnění mi bylo odmítnuto. Po týdnu mi přišlo el. poštou oznámení, že jsem ve výběrovém řízení neuspěla.

Na webových stránkách firmy je podrobně uvedeno složení pracovního kolektivu včetně věku zaměstnanců. Z těchto údajů vyplývá, že průměrný věk zaměstnanců činí 23 let.

Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že při přijímacím pohovoru byl hlavním (skrytým) kritériem věk uchazečů (je mi 45 let) a že jsem byla odmítnuta pouze z tohoto důvodu, čímž se cítím velmi ponížena. Tuto praxi považuji za diskriminační.

Přikládám kopii inzerátu firmy Reality, a. s. s uvedením požadavků na pozici asistentky, dále přikládám pozvánku k výběrovému řízení a vyrozumění o výsledku výběrového řízení.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Štěpánka Krásná
U Topíren 64
170 00 Praha 7

5.4. Obrana formou domáhání se svých práv soudní cestou

Existuje i možnost řešit případné diskriminační praktiky soudní cestou, ale mělo by se jednat spíše o poslední možnost, kterou využijete po vyzkoušení metod zmíněných výše (vyjednávání, mediace a podání stížnosti na úřad práce).

Řešení diskriminace prostřednictvím soudu je složité a je třeba celou situaci řešit s advokátem, protože má několik etap, mezi které patří fáze před podáním žaloby, následné podání žaloby, projednávání před soudem, případné odvolací řízení nebo využití mimořádných opravných prostředků ('Poradna-prava.cz', 2009). Jde tedy o cestu, která je nejsložitější, nejdražší a hlavně nejzdlouhavější a i přes tyto komplikace není nikdy jistý verdikt soudu.

Pokud se rozhodnete diskriminační jednání v pracovněprávních vztazích přeci jen řešit soudní cestou, máte nárok se domáhat, aby:

- bylo upuštěno od tohoto porušování,
- byly odstraněny následky tohoto porušování,
- bylo dáno přiměřeného zadostiučinění,
- popř. se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích, pokud by se nejevil dostačující postup dle předchozích bodů a důstojnost či vážnost osoby byla snížena ve značné míře ('Poradna-prava.cz', 2009).

Samotná **žaloba musí splňovat náležitosti stanovené zákonem**, proto **je vhodné si najmout advokáta**, který Vás bude v soudním sporu zastupovat a dohlédne při sepsání a samotném podání žaloby. Pokud nemáte dostatek finančních prostředků a nemůžete si advokáta dovolit, můžete zažádat o jeho přidělení soudem, a to i před podáním žaloby. Také je možné kontaktovat advokátní komoru s žádostí o přidělení advokáta, avšak zažádat lze až po odmítnutí dvou různých advokátů. Předpokladem pro vyhovění žádosti o přidělení advokáta je splnění podmínek pro osvobození od soudních poplatků a ochrana zájmu účastníka. Na obrázku č. 5 máte k nahlédnutí vzor žádosti o bezplatné přidělení advokáta.

Obrázek 5: Vzor žádosti o bezplatné přidělení advokáta soudem

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 17. 7. 2008

Ke sp. zn. 3 C 2096/2006

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 123, 110 00 Praha 1
Žalovaný: ABCD, a.s., se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15,
IČ: 12345678

o 120 000,- Kč

Žádost žalobkyně o ustanovení zástupce podle § 30 o. s. ř.

Usnesením zdejšího soudu ze dne 12. 10. 2006 č. j. 3 C 2096/2006–23 mi bylo přiznáno osvobození od soudních poplatků podle § 138 o.s.ř. Žádám o ustanovení zástupce pro toto řízení, pokud možno z řad advokátů, neboť se jedná o právně složitou věc.

Jana Dlouhá

Zdroj: 'Poradna-prava.cz', 2009

Dále je nutno počítat se **soudním poplatkem**, jehož výše se odvíjí podle požadované finanční kompenzace. Jestliže se jedná o částku do 15 tis. Kč, tak činí soudní poplatek 600 Kč, nad 15 tis. Kč činí soudní poplatek 4 % ze žalované částky. V případě kdy je podána žaloba bez finanční kompenzace činí soudní poplatek 1000 Kč.

Znovu opakuji, že vzhledem k složitosti a náročnosti podání žaloby soudu ve správné formě a i následném soudním líčení, je vhodné si najmout, nebo zažádat soud o přidělení advokáta, který Vás ve sporu bude zastupovat. Na následujícím obrázku č. 6 můžete vidět vzor žaloby z důvodu věku uchazeče o zaměstnání.

Obrázek 6: Vzor podání žaloby z důvodu věku uchazeče o zaměstnání

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 30. 5. 2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 123, 110 00 Praha 1
Žalovaná: ABCD, a.s., se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15,
IČ: 12345678

o 10 000,– Kč

Žaloba na ochranu před diskriminací v přístupu k zaměstnání

- soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu
- přílohy dle textu
- dvojmo

I.

Dne 30. 5. 2006 se žalobkyně u žalované společnosti ucházela o zaměstnání na pozici detektiv v obchodě. U přijímacího pohovoru jí bylo zástupcem ředitele personálního oddělení žalované společnosti sděleno, že sice splňuje veškeré požadavky kladené zaměstnavatelem na tuto pozici, nicméně žalovaná společnost preferuje mladší uchazeče o zaměstnání a z tohoto důvodu žalobkyni nemohou přijmout. Žalobkyni je 50 let a na stejné pozici pracovala 15 let u firmy Zloděj, a.s., Holečkova 12, 150 00 Praha 5, IČ: 98765412, kde s její prací byli spokojeni, a propuštěna byla z důvodu organizačních změn při likvidaci firmy. Popisovanému jednání žalované společnosti byl přítomen i pan Martin Novák, bytem Jarní 1210, Kralupy nad Vltavou, který se o práci na tutéž pozici u žalované ucházel v tutéž dobu.

K důkazu navrhuji:

- výpověď účastníků řízení,
- svědeckou výpověď pana Karla Nováka,
bytem K Vodojemu 4, 150 00 Praha 5
- pracovní posudek vypracovaný firmou Zloděj, a.s.,
Holečkova 12, 150 00 Praha 5, IČ: 98765412

II.

Z výše uvedeného vyplývá, že se žalovaná společnost dopustila porušení ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který zakotvuje zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu věku při uplatňování práva na zaměstnání. Dle ust. § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti může zaměstnavatel odmítnout uchazeče o zaměstnání z důvodu věku pouze výjimečně, a to v případech, kde z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že věk uchazeče představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Cíl sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Dle ust. § 4 odst. 10 zákona o zaměstnanosti pokud dojde při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání, byly odstraněny následky tohoto porušování a bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Dle ust. § 4 odst. 11 zákona o zaměstnanosti pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle ust. § 133a o.s.ř. skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého věku, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

III.

Žalobkyně je dle pracovního posudku z předchozího zaměstnání osobou vzorně plnící své pracovní povinnosti, osobou velmi spolehlivou a naprosto bezproblémovou. Z pracovního posudku rovněž dále vyplývá, že zdravotní stav žalobkyně je velmi dobrý, neboť u předchozího zaměstnavatele nebyla v pracovní neschopnosti.

Odmítnutí přijetí žalobkyně na volné pracovní místo u žalované firmy z důvodu jejího věku, což zástupce ředitele personálního oddělení žalované společnosti při přijímacím pohovoru nijak nezastíral, je přímou diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání.

Žalobkyně se domnívá, že došlo ke snížení její důstojnosti ve značné míře, neboť k odůvodnění odmítnutí došlo za přítomnosti dalších osob a samotné odmítnutí ji zasáhlo natolik, že musela vyhledat lékařské ošetření a dosud je z tohoto důvodu v pracovní neschopnosti, tudíž si nemůže aktivně shánět nové zaměstnání. Žalobkyně se tudíž z tohoto důvodu domáhá poskytnutí písemné omluvy a přiměřeného zadostiučinění ve výši 10 000,- Kč.

K důkazu navrhuji:

– pracovní posudek žalobkyně.

IV.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud po provedeném řízení vy-
nesl tento rozsudek:

- I. Žalovaný je povinen uhradit žalobkyni částku 10 000,- Kč, a to do tří dnů od nabytí právní moci rozsudku.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni náhradu nákladů řízení.

Jana Dlouhá

Zdroj: 'Poradna-prava.cz', 2009

6. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

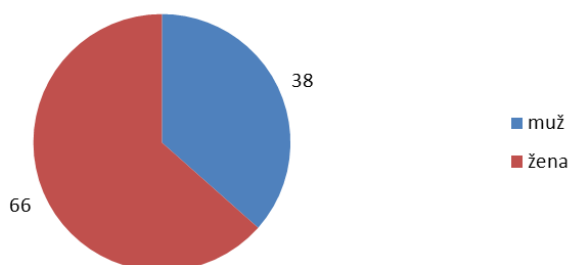
V rámci své bakalářské práce jsem se rozhodla provést dotazníkové šetření, které by bylo zaměřeno na diskriminaci při přijímání do zaměstnání, ale i na diskriminaci se kterou se setkáváme na pracovišti. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda se respondenti s diskriminací související s přijímáním do zaměstnání nebo i na pracovišti setkávají a zda tuto problematiku dále řeší.

Dotazník byl vyhotoven v elektronické podobě prostřednictvím Google formuláře. Následně byl odkaz na dotazník umístěn na sociální síti Facebook, ale využilo se i komunikačního programu ICQ. Dotazník je k nahlédnutí v příloze této práce.

Dotazníkového šetření se nakonec zúčastnilo celkem 104 respondentů, z čehož bylo 38 mužů a 66 žen, jak je vidět na následujícím grafu č. 6.

Graf 6: Počet respondentů dotazníku podle pohlaví

**Počet respondentů dotazníku
podle pohlaví**

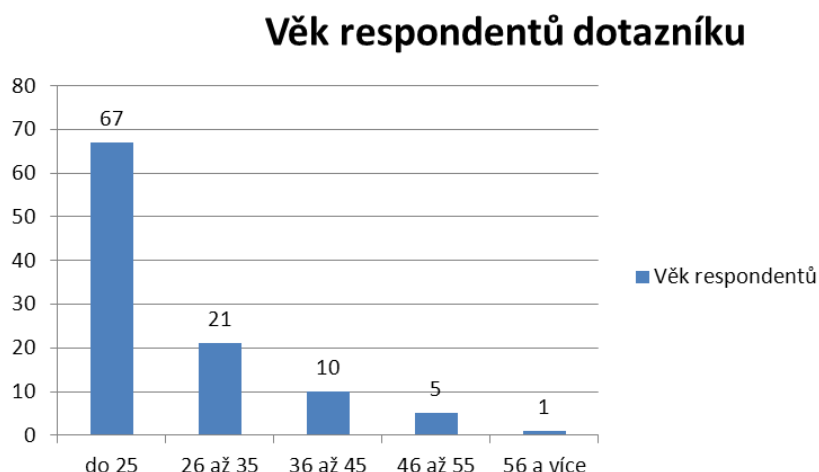


Zdroj: vlastní úprava

V dotazníku byli respondenti rozděleni do věkových skupin, a to respondenti do 25 let, dále respondenti od 26 do 35 let, respondenti od 36 do 45 let, respondenti od 46 do 55 let a poslední skupinu tvořili respondenti nad 56 let.

Jak je vidět na následujícím grafu č. 7, tak nejvíce se do dotazníkového šetření zapojili respondenti do věku 25 let, kterých bylo celkem 67 z celkových 104 respondentů. Ale i další skupina ve věku 26 – 35 let není zanedbatelná, protože se z ní zúčastnilo celkem 21 respondentů. Věk respondentů byl dán především umístěním odkazu na sociální síť Facebook.

Graf 7: Věk respondentů dotazníku



Zdroj: vlastní úprava

Následně se dotazník zaměřoval na to, zda byli respondenti už v minulosti zaměstnáni, a také kolik prací již vystřídali. Což jsou dva hlavní faktory, které ovlivňují to, zda se respondenti v minulosti mohli s diskriminací setkat. Protože střídání zaměstnání obnáší další zkušenosti s přijímacími pohovory a následnou socializaci v nové pracovní skupině.

Jak z průzkumu vyplynulo tak ze 104 dotázaných respondentů bylo 90 z nich již v minulosti zaměstnáno, viz graf č. 8. A zároveň většina z nich, konkrétně 76, vystřídala 1 až 3 zaměstnání, viz graf č. 9. Z tohoto důvodu mají následující otázky, které jsou uvedeny v dotazníku vyšší vypovídající schopnost, protože většina respondentů byla v minulosti již zaměstnána a zároveň i měla zkušenost se změnou pracovního místa.

Graf 8: Zaměstnanost respondentů dotazníku v minulosti



Zdroj: vlastní úprava

Graf 9: Počet zaměstnání respondentů dotazníku



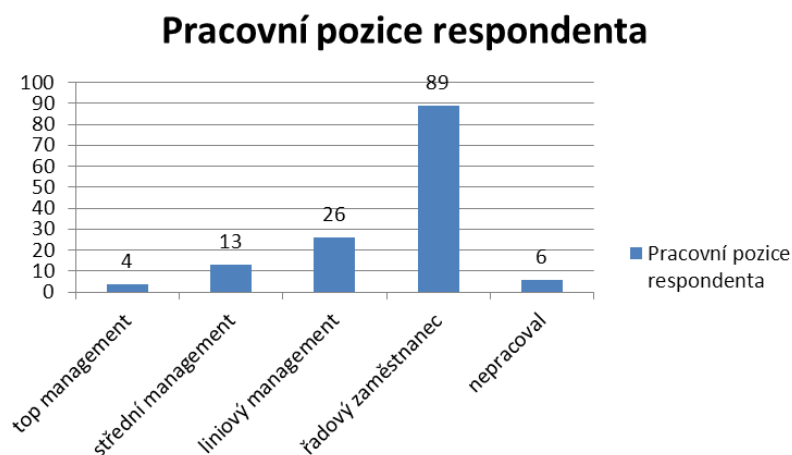
Zdroj: vlastní úprava

Z hlediska lokalizace diskriminace na odlišné stupně řízení, byla do dotazníku zařazena i otázka, na jaké pracovní pozici (resp. úrovni) vykonávali respondenti práci. Tato otázka rozlišovala celkem 4 pracovní úrovně, a to top management, střední management, liniový management a řadový zaměstnanec. Samozřejmě do odpovědí byla zařazena i možnost, že respondenti v minulosti nepracovali.

Jak vyplynulo z grafu č. 10, který můžete vidět níže, tak respondenti dotazníku pracovali především na pozicích řadových zaměstnanců a dále také liniového managementu.

Vzhledem k počtu respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, nemůžu se stoprocentní jistotou říci, že by byla nějaká propojenost mezi pracovní pozicí, kterou zastávali a setkání se s diskriminací buď při přijímacím pohovoru, nebo na pracovišti. Aby se nějaká souvislost mezi těmito dvěma faktory dala nalézt, musel by být dotazník daleko širšího rozsahu, tak aby byly stejnoměrně zastoupeny všechny pracovní pozice respondenty, kteří by se k otázce diskriminace vyjádřili. Bohužel tohoto dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce respondentů, kteří zastávají pracovní místo řadového zaměstnance, a proto nemůžu tuto souvislost vyvodit.

Graf 10: Pracovní pozice respondenta

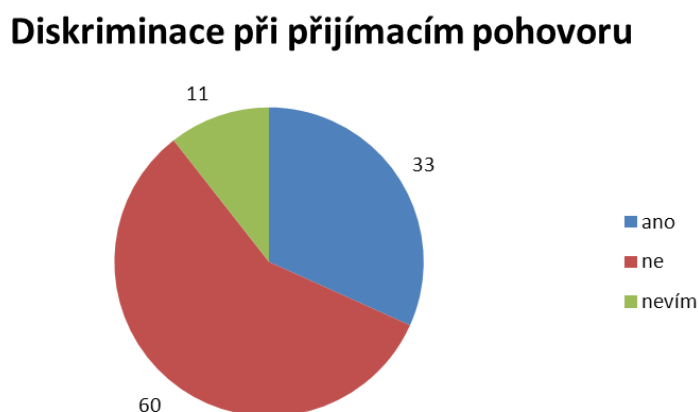


Zdroj: vlastní úprava

Následně dotazník směřoval k první problematice, a to zda se respondenti setkali s diskriminací při přijímacím pohovoru do zaměstnání.

O výsledcích vypovídá graf č. 11, z kterého vyplynulo, že většina respondentů, konkrétně 60 se s diskriminací při přijímání do zaměstnání nesetkala, ale dalších 33 respondentů již ano. Statisticky lze tedy říci, že cca 34 % všech uchazečů o zaměstnání se s diskriminací setká.

Graf 11: Diskriminace při přijímacím pohovoru

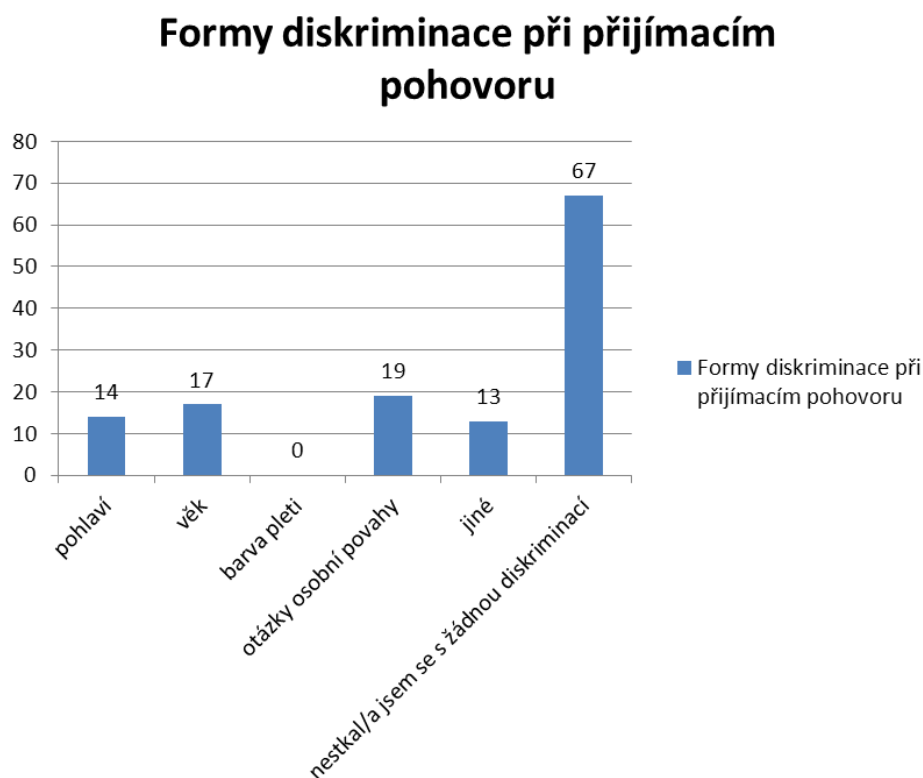


Zdroj: vlastní úprava

Na otázku související s tím, zda se vůbec respondenti při přijímání do zaměstnání setkali s diskriminací, navazovala plynule další otázka, a to s jakými formami diskriminace se daní respondenti při přijímacím pohovoru setkali.

V návaznosti na předchozí graf č. 11 je už předem jasné, že většina respondentů, konkrétně 67, odpověděla, že se s diskriminací při přijímání do zaměstnání nesetkali. Ale stále zůstává oněch cca 34 % respondentů, kteří se s diskriminací setkali, a jednalo se především o diskriminaci formou otázek osobní povahy, jako je rodinný stav, plánované těhotenství, děti apod., ale také otázek zaměřených na věk či pohlaví respondenta.

Graf 12: Formy diskriminace při přijímacím pohovoru

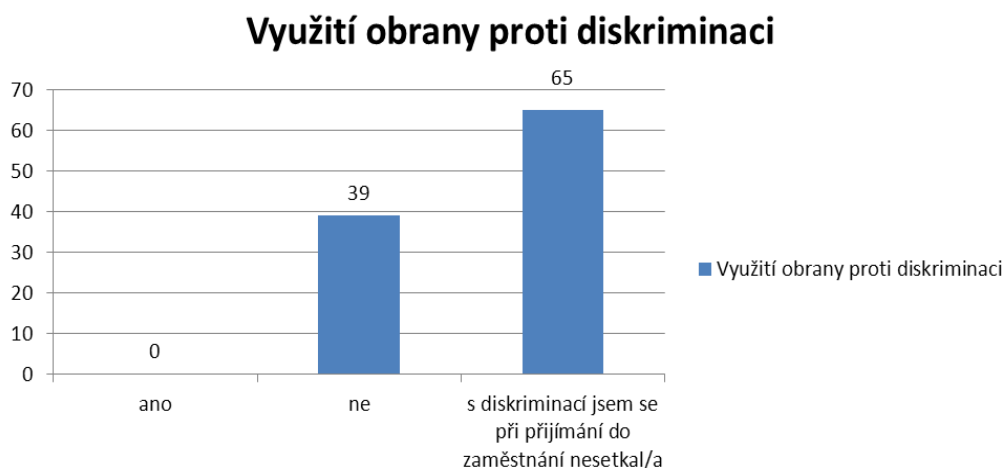


Zdroj: vlastní úprava

Následovala otázka, která se týkala toho, zda respondenti, kteří se setkali s diskriminací při přijímání do zaměstnání a nebyli na základě toho přijati, využili některé možnosti obrany, viz graf č. 13. Jak již navazuje na výše uvedené otázky dotazníku, tak většina respondentů (přibližně 2/3 z dotázaných) se s diskriminací nesetkala a zbylá jedna třetina uvedla, že újmu způsobenou diskriminací dále neřešila.

Z čehož jasně vyplývá, že lidé mají buď malé povědomí o možnostech ochrany proti diskriminačnímu jednání, nebo si nechtějí komplikovat život a diskriminaci jednoduše neřeší.

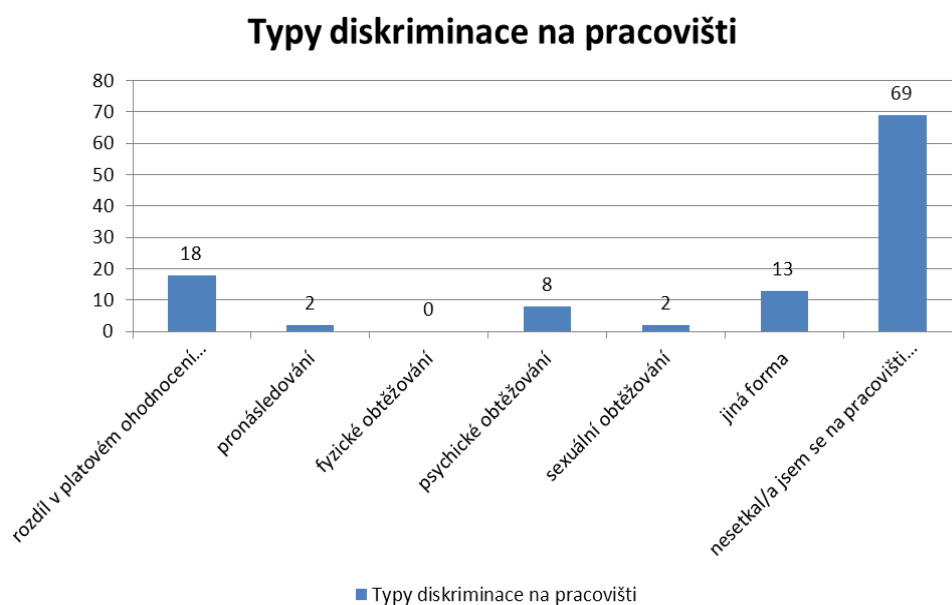
Graf 13: Využití obrany proti diskriminaci



Zdroj: vlastní úprava

Pro doplnění byl dotazník rozšířen o diskriminaci, se kterou se setkáváme na pracovišti, viz graf č. 14. Respondenti měli na výběr několik forem diskriminačního jednání, kterého se vůči nim mohli dopouštět buď kolegové, nebo nadřízení. Z odpovědí vyplynulo, že nejčastějšími formami diskriminace, se kterou se pracovníci na pracovištích setkávají je rozdílné platové ohodnocení za shodnou práci vykonávanou mužem nebo ženou a za další nejčastější formu uvedli respondenti psychické obtěžování.

Graf 14: Typy diskriminace na pracovišti



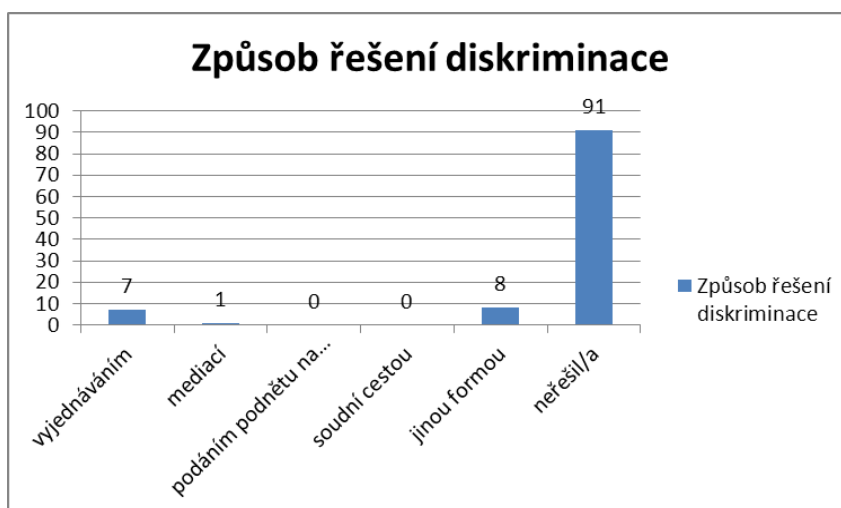
Zdroj: vlastní úprava

Předposlední otázka dotazníku obracela pozornost na formu obrany, resp. jaký způsob, zvolili respondenti pro svoji obhajobu před diskriminačním jednáním. Mněli na výběr z vyjednávání, mediace, podání podnětu na úřad práce, soudního řízení nebo zda příkoří neřešili vůbec.

Opět se zde ukázala nekonfliktní povaha respondentů, protože 91 z celkových 104 uvedlo, že diskriminaci neřešili. Pouze 8 respondentů zvolilo jinou formu řešení sporu, než byla v dotazníku nabídnuta a dalších 7 vidělo východisko ve vyjednávání, pouze 1 respondent zvolil jako cestu k zjednání nápravy mediaci, viz graf č. 15.

Zvláštní je, že žádný respondent nepodal stížnost na úřad práce, který má tuto problematiku na starost a měl by dohlížet nad dodržováním zákonné úpravy týkající se zákazu diskriminace.

Graf 15: Způsob řešení diskriminace

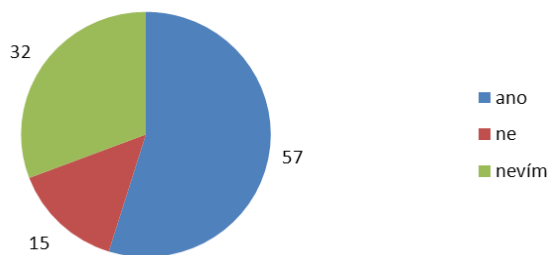


Zdroj: vlastní úprava

Poslední otázka dotazníku směřovala spíše k zamyšlení respondentů nad tím, zda by se měla zákonná úprava a dohled nad diskriminací související s přijímáním do zaměstnání a diskriminací na pracovišti v České republice posílit. Jak je vidět na grafu č. 16, tak 57 respondentů uvedlo, že by se zákonná úprava měla posílit, 32 se k této problematice nevyjádřilo a 15 respondentů uvedlo, že zákonnou úpravu není třeba posílit.

Graf 16: Měla by se zákonná úprava týkající se diskriminace v ČR posílit?

Měla by se zákonná úprava týkající se diskriminace v ČR posílit?



Zdroj: vlastní úprava

K zamyšlení ovšem zůstává zda stačí pouze posílit zákonnou úpravu týkající se zákazu diskriminačního jednání nebo by se měla spíše pozornost soustředit na sdělení současných možností obrany proti takovému jednání k veřejnosti. Aby lidé věděli kam se obrátit v případech, kdy se setkají s diskriminačním jednáním při přijímání do zaměstnání, ale i na pracovištích.

Protože jak vyplývá ze zkušenosti, jen zákony takovému jednání nezabrání a stát nemá dostatek prostředků, resp. pracovníků, kteří by mohli dělat důkladné namátkové kontroly. Proto je důležitá i obrana proti tomuto jednání ze strany veřejnosti, protože až tehdy, kdy se začnou lidé bránit a budou podávat stížnosti na firmy, kde se s takovýmto jednáním setkali, až pak si tito zaměstnavatelé uvědomí, že další takovéto jednání je do budoucna neudržitelné a začnou snad dodržovat zákony.

7. ZÁVĚR

Bakalářská práce se soustředila na problematiku související s diskriminací při přijímání do zaměstnání, ale i na diskriminaci, která se objevuje na pracovištích. Práce byla pojata formou propojení teoretických znalostí s praktickými příklady, a to z důvodu lepšího pochopení dané problematiky čtenáři.

Nejprve byli čtenáři seznámeni s teorií rovnosti, aby si udělali představu co je „rovnost“ vlastně myšleno, když pro ni neexistuje žádná přesná definice. Poté byly vysvětleny základní pojmy, které se týkaly ochrany osobnosti a diskriminace. V souvislosti s diskriminací byly pro lepší pochopení čtenáři uvedeny i praktické příklady diskriminačního jednání, a to např. z pohledu pohlaví, rozdílného platového ohodnocení mužů a žen, obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování na pracovišti, pronásledování nebo i pokyn k diskriminaci prostřednictvím třetí osoby. Následně byl popsán a na praktických příkladech vysvětlen hlavní cíl práce, kterým byla diskriminace objevující se v pracovní inzerci, ale především diskriminace, se kterou se můžou čtenáři setkávat při přijímacích pohovorech. Poté byly splněny i dílčí cíle práce, mezi které patřilo upozornit na diskriminační jednání v oblasti rozdílného platového odměňování včetně statistického rozboru situace v pracovních podmínkách českého trhu, a také nastíněny možnosti obrany proti diskriminačnímu jednání, jako je vyjednávání, mediace, podání podnětu na příslušný úřad práce anebo domáhání se svých práv i soudní cestou.

V poslední části bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo celkem 104 respondentů. Přičemž bylo zjištěno, že cca jedna třetina čtenářů se při přijímacích pohovorech setkala s diskriminačním jednáním, ale nikdy to žádný z respondentů nikterak neřešil. Mezi nejčastější diskriminační jednání, se kterými se respondenti dotazníkového šetření setkali, patřila diskriminace z důvodu rozdílného platového ohodnocení, obtěžování, ale i pronásledování.

Z toho vyplývá, že by se měla posílit především informovanost v oblasti diskriminačního jednání a i možností, jak se můžou občané v těchto situacích bránit a zároveň na jaké instituce se mají případně obrátit. Protože vzhledem k omezeným možnostem úřadů práce co se týká kontroly dodržování antidiskriminačního zákona, způsobenou omezeným počtem pracovníků a zároveň i finančních prostředků, je vhodnější podpořit uvědomělé jednání občanů do budoucna, aby si zaměstnavatelé

uvědomili, že i oni mají dodržovat a respektovat zákony, které jsou v České republice stanovené.

Cílem mé bakalářské práce bylo nejen seznámit čtenáře se základními pojmy a praktickými příklady, se kterými se můžou během přijímání do zaměstnání setkat, ale také zpracovat přehledný text neboli tzv. „manuál“, který by jim usnadnil orientaci v problematice diskriminačního jednání. A přestože se jedná o téma, které je velmi široké, tak přečtením této práce získají čtenáři základní přehled a informace k tomu, aby pochopili, jak se s diskriminačním jednáním vypořádat a kam se v případě potřeby obrátit o pomoc.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] *Antidiskriminace.romea.cz* [online]. c2007-2010 [cit. 2011-10-08]. Sexuální obtěžování. Dostupné z WWW: <<http://www.antidiskriminace.romea.cz/view.php?cisloclanku=2007060029>>.
- [2] BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [3] ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. (c)2007 [cit. 2011-08-07]. Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2006 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AD/\\$File/311107p01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AD/$File/311107p01.pdf)>.
- [4] HONSOVÁ, Marcela. *Profit.cz* [online]. 2009-07-21 [cit. 2011-08-07]. Platová diskriminace: proč berou muži víc?. Dostupné z WWW: <<http://www.profit.cz/clanek/platova-diskriminace-proc-berou-muzi-vic/>>.
- [5] Mediafax. *Tn.cz* [online]. 2011-06-15 [cit. 2011-08-06]. DISKRIMINACE je podle OMBUDSMANA v každém 6. inzerátu. Dostupné z WWW: <<http://tn.nova.cz/zpravy/ekonomika/diskriminace-je-podle-ombudsmana-v-kazdem-6-inzeratu.html>>.
- [6] *Poradna pro občanství, občanská a lidská práva* [online]. (c)2009 [cit. 2011-08-06]. Diskriminace v přístupu k zaměstnání. Dostupné z WWW: <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>>.
- [7] SPOUSTOVÁ, Ivana; KRÁLÍKOVÁ, Ana; FIALOVÁ, Eva. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Gender Studies, o.p.s., 2008. 98s. ISBN 978-80-86520-09-4.
- [8] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- [9] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- [10] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH

TABULKY:

Tabulka 1: Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2006 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců21

Tabulka 2: Rozdíly platů žen a mužů za rok 2008 ve vybraných zemích EU24

GRAFY:

Graf 1: Vývoj průměrných mezd za roky 2002 - 2006 podle pohlaví v KČ.....22

Graf 2: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami v letech 2002 - 2006 v KČ22

Graf 3: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami v letech 2002 - 2006 v (%)23

Graf 4: Platové ohodnocení technických, zdravotních a pedagogických pracovníků v letech 2002 - 2000 v KČ23

Graf 5: Platové ohodnocení pomocné a nekvalifikované pracovní síly v letech 2002 - 2006 v KČ24

Graf 6: Počet respondentů dotazníku podle pohlaví37

Graf 7: Věk respondentů dotazníku38

Graf 8: Zaměstnanost respondentů dotazníku v minulosti.....38

Graf 9: Počet zaměstnání respondentů dotazníku39

Graf 10: Pracovní pozice respondenta40

Graf 11: Diskriminace při přijímacím pohovoru40

Graf 12: Formy diskriminace při přijímacím pohovoru.....41

Graf 13: Využití obrany proti diskriminaci.....42

Graf 14: Typy diskriminace na pracovišti.....42

Graf 15: Způsob řešení diskriminace43

Graf 16: Měla by se zákonná úprava týkající se diskriminace v ČR posílit?44

OBRÁZKY:

Obrázek 1: Vzor podání žádosti o mediační řízení	27
Obrázek 2: Vzor pro podání oznámení při nalezení inzerátu s diskriminační tematikou	29
Obrázek 3: Vzor pro podání podnětu k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu porušení ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.....	30
Obrázek 4: Vzor pro podání podnětu k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku	31
Obrázek 5: Vzor žádosti o bezplatné přidělení advokáta soudem	33
Obrázek 6: Vzor podání žaloby z důvodu věku uchazeče o zaměstnání	34

PŘÍLOHY:

Dotazník	50
----------------	----

DOTAZNÍK

Dobrý den,

následující dotazník se týká diskriminace související s přijímáním do zaměstnání, ale i s diskriminací se kterou se setkáváme na pracovištích.

Dotazník Vám zabere maximálně 5 min Vašeho času, protože v něm naleznete pouze zaškrťovací odpovědi.

Předem Vám děkuji za vyplnění.

1) Pohlaví?

- ☐ muž
- ☐ žena

2) Věk?

- ☐ do 25
- ☐ od 26 – 35
- ☐ od 36 – 45
- ☐ od 46 do 55
- ☐ od 56

3) Byl/a jsi v minulosti zaměstnán/a?

- ☐ ano
- ☐ ne

4) Kolik prací celkem jsi doposud vystřídal/a?

- ☐ žádnou
- ☐ 1-3
- ☐ 4-6
- ☐ 7 a více

5) Na jaké (případně jakých) pracovních pozicích jsi doposud pracoval/a? (lze zaškrtnout více možností)

- ☐ top management
- ☐ střední management
- ☐ liniový management
- ☐ řadový zaměstnanec
- ☐ nepracoval

6) Setkal/a jsi se někdy při přijímacím pohovoru s diskriminací?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

7) S jakou formou diskriminace jsi se setkal/a při přijímacím řízení? (lze zaškrtnout více možností)

- ☐ pohlaví
- ☐ věk
- ☐ barva pleti
- ☐ otázky osobní povahy (děti, těhotenství, plánované těhotenství, rodinný stav, sexuální orientace apod.)
- ☐ jiné
- ☐ nesetkal jsem se s žádnou diskriminací

8) Pokud jsi nebyl/a na pracovní místo přijat/a z důvodu diskriminace, řešil/a jsi to dále?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ s diskriminací jsem se při přijímání do zaměstnání nesetkal/a

9) Setkal/a jsi se někdy s diskriminací na pracovišti?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

10) S jakou formou diskriminace jsi se setkal/a na pracovišti? (lze zaškrtnout více možností)

- ☐ rozdíl v platovém ohodnocení mužů a žen
- ☐ pronásledování
- ☐ fyzické obtěžování
- ☐ psychické obtěžování
- ☐ sexuální obtěžování
- ☐ jiná forma
- ☐ nesetkal/a jsem se na pracovišti s diskriminací

11) Jakým způsobem jsi diskriminaci řešil/a? (lze zaškrtnout více možností)

- ☐ vyjednáváním
- ☐ mediací
- ☐ podáním podnětu na úřad práce
- ☐ soudní cestou
- ☐ jinou formou
- ☐ neřešil/a

12) Myslíš si, že by se měla zákonná úprava a dohled nad diskriminací související s přijímáním do zaměstnání a diskriminací na pracovišti v České republice posílit?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím