

Dodržování rovných příležitostí pro znevýhodněné skupiny (v rámci dodržování lidských práv)

Materiál byl zpracován autorským kolektivem Ostravské univerzity v Ostravě
pod vedením doc. PhDr. Jany Kutnohorské, CSc.

Ostrava, 2013

Obsah

1. Problematika rovných příležitostí (vymezení problematiky)	2
1.1. Diskriminace	2
1.2. Východiska a principy rovných příležitostí	3
2. Legislativa ve vztahu k rovným příležitostem	4
2.1. Česká legislativa.....	4
2.2. Mezinárodní právo platné v ČR	5
3. Znevýhodněné skupiny a jejich charakteristika / popis.	6
3.1. Zdravotní postižení – vymezení pojmu, specifikace problému	6
3.1.1. Osoby s psychickým onemocněním	7
3.1.2. Osoby se zrakovým postižením	7
3.1.3. Osoby se sluchovým postižením	7
3.1.4. Osoby s tělesným postižením.....	7
3.2. Znevýhodnění z důvodu věku	8
3.3. Rovné příležitosti pro ženy a muže.....	8
3.3.1. Ženy s ohledem na mateřství	9
3.4. Ostatní skupiny obyvatel ohrožené vyloučením z rovných příležitostí dle důvodů	10
3.4.1. Znevýhodnění z důvodu sexuální orientace.....	10
3.4.2. Znevýhodnění z důvodu národnosti a jazyka	10
Přílohy	11
Příloha č. 1: Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech ČR k 31. 12. 2011.....	11
Příloha č. 2: Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech ČR k 31. 12. 2011 ...	12
Příloha č. 3: Obyvatelstvo podle pohlaví a pětiletých věkových skupin v % (struktura podle věku; stav k 31. 12.2011)	13
Příloha č. 4: Přehled platů žen a mužů podle krajů České republiky.....	14
Příloha č. 5: Národní plán na léta 2010-2014.....	15
Příloha č. 6: Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.....	16

1. Problematika rovných příležitostí (vymezení problematiky)

V prosinci 2011 bylo dle údajů Českého statistického úřadu¹ evidováno 508 451 uchazečů o práci, z toho bylo 250 301 žen, 63 092 OZP, 33 508 absolventů a mladistvých².

1.1. Diskriminace

Etymologie: Pojem diskriminace se odvíjí od latinského slova *discriminare*, které v českém překladu znamená slovo rozlišovat.

Pojem diskriminace bývá vždy vnímán negativně. Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii osob³. Samotné vymezení pojmu není jednoduché, proto se omezíme na právní vnímání diskriminace.

Právní vnímání diskriminace

V rámci české právní úpravy rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání stanovuje § 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním. Za diskriminaci nelze považovat zákonem stanovená opatření zvýhodňující některé skupiny (například místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením nediskriminují zdravé osoby)⁴. Definice základních pojmů týkajících se diskriminace uvádí zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon). Ani v něm není uvedena přímo definice pojmu diskriminace⁵. Diskriminace se z pohledu „tzv. viditelnosti“ vyskytuje ve dvou formách, a to ve formě přímé a nepřímé (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází 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 názoru⁶.

¹ V dubnu 2013 novější souhrnná data nebyla k dispozici.

² PROCHÁZKOVÁ Eva, ŠEBESTOVÁ Lucie. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011*. s. 18. Aktualizace 1. 6. 2012. [Online].

³ JAKUBKA, J. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích*. Práce a mzda. 9/2009. s. 11. In: JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovně právních vztazích*. 2012. s. 10.

⁴ KREJČÍKOVÁ, E. *Ohrožené skupiny na trhu práce*. 2010, s. 17.

⁵ JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovně právních vztazích*. 2012. s. 10. [Online].

⁶ JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovně právních vztazích*. 2012. s. 10. [Online].

Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací je takové jednání, které se na první pohled diskriminačním nejeví, avšak, slovy antidiskriminačního zákona, znamená jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním⁷. Diskriminaci touto formou je těžké prokázat, právě z toho důvodu, že se nejeví často jako diskriminace. Diskriminací se podle § 2 odst. 5 rozumí i jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3 (tedy přímé diskriminace). Směrnice 2000/78/ES obsahuje v podstatě shodnou definici přímé i nepřímé diskriminace a stejně tak obsahuje i velice podobná ustanovení jako česká úprava obsažená v antidiskriminačním zákoně⁸.

Příklady:

- **Nepřímou diskriminací je praxe provozovatelů restaurací, zakazující vstup psům do provozovny. Na základě této zdánlivě neutrální normy (je zakázán vstup všem psům bez výjimky) je rovněž odepřen vstup do restaurace nevidomým s vodícím psem.**
- **Inzerát uvádí: „Do mladého a dynamického kolektivu přijmeme....“ – tím jsou a priori vyloučeni starší uchazeči.**

1.2. Východiska a principy rovných příležitostí

Rovnost příležitostí spočívá v rovnosti šancí, v možnosti uplatnit se ve společnosti a dosáhnout svých práv. Rovnost příležitostí znamená také vytváření podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Rovné příležitosti jsou jedním z konkrétních způsobů, kterým je princip CSR ve firmě naplňován, jsou prioritní oblastí CSR. V roce 2000 na popud OSN vznikla Iniciativa Global Compact⁹, která formulovala 10 základních principů odpovědného chování firem. Šestý princip vyzývá firmy k tomu, aby se aktivní politikou snažily o odstranění všech forem diskriminace v zaměstnání.

- V roce 2000 ČR ratifikovala a publikovala ve Sbírce mezinárodních smluv Evropskou sociální chartu jejím podpisem se zavázala v souladu s článkem 15, odst. 2 této charty přijmout opatření k zaměstnávání OZP. V roce 2011 ratifikovala tuto chartu EU jako celek.
- V roce 2005 vydala EU dokument Roadmap – průvodce na cestě k trvale udržitelnému a konkurenceschopnému evropskému podnikání¹⁰. Demografické změny nutí, aby Evropa dokázala mobilizovat energii a dovednosti svých obyvatel bez ohledu na jejich věk, rasu pohlaví či kulturní původ. V dokumentu se uvádí, aby v podnikání byl prosazován princip

⁷ JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovních vztazích*. 2012. s. 10. [Online].

⁸ Ve směrnici se uvádí:

článek 9) zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji;

článek 12) za tímto účelem by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

článek 16) stanovení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou roli. In: *SMĚRNICE RADY 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [Online].

⁹ www.globalcompact.org.

¹⁰ TRNKOVÁ, J. [Online].

rovných příležitostí pro ženy a muže a byla implementována opatření, která zajistí rovnost při naboru zaměstnanců a jejich vzdělávání.

Rovným zacházením se rozumí přijetí takových opatření, která chrání před diskriminací, především uplatňováním zákonem stanovených norem.

Přínos rovných příležitostí

Rovné příležitosti jsou součástí výročních zpráv o CSR firem¹¹.

Jejich přínos spočívá:

- Kariérní příležitosti jsou dostupné co nejširšímu okruhu zájemců.
- Společnost má možnost vybrat si ty nejlepší zájemce pro dané pozice.
- Složení zaměstnanců adekvátně odráží různorodost populace a zákazníků¹².
- Zlepšení firemní reputace.
- Firma získává konkurenční výhodu, zvyšuje atraktivitu.

2. Legislativa ve vztahu k rovným příležitostem

Rovné příležitosti jsou pevnou součástí mezinárodního i českého práva.

2.1. Česká legislativa

V české legislativě jsou rovné příležitosti formálně vyjádřeny v těchto dokumentech:

- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále OSŘ)¹³,
- Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 23/1991 Sb.),
- Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (novelizován zákonem č.385/2012 Sb. ze dne 24. října 2012),
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a v pozdějších zněních, nařízení vlády o platu a odměně,
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Tam nalézáme zásadu stejného platu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty v § 3 odst. 3 „Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.“¹⁴ Rovnost příležitostí pro hendikepované (OZP) vychází z dokumentu Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010-2014.

¹¹ TRNKOVÁ, J. [Online].

¹² TRNKOVÁ, J. [Online].

¹³ JUNKOVÁ, K. DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH. 2012. S. 8. [ONLINE].

¹⁴ JUNKOVÁ, K. DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH. 2012. S. 20. [ONLINE].

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) říká: „Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Směrnice stanoví svojí působností na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, pokud jde o „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností“¹⁵ a též „přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe“¹⁶.

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují.

2.2. Mezinárodní právo platné v ČR

Vzhledem k členství České republiky v mezinárodních organizacích je vázána i jejich právními předpisy. Na úrovni OSN je to Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, na úrovni Mezinárodní organizace práce Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Na úrovni Rady Evropy Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod¹⁷. V obecné rovině diskriminaci zakazuje Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie, Listina základních práv Evropské unie, podrobnější úprava je obsažena ve směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen Směrnice)¹⁸. Princip rovnosti příležitostí je zakotven v primárních pramenech práva EU: Římská smlouva (1957)¹⁹, Amsterodamská smlouva (1997). Primární právo je podpořeno právem sekundárním – 13 směrnicemi, které upravují rovné zacházení²⁰.

¹⁵ Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, článek 3 odst. 1 písm. a)

¹⁶ Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, článek 3 odst. 1 písm. c)

¹⁷ JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovních právních vztazích*. 2012. s. 8. [Online].

¹⁸ JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovních právních vztazích*. 2012. s. 8. [Online].

¹⁹ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.

²⁰ TRNKOVÁ, J. [Online].

3. Znevýhodněné skupiny a jejich charakteristika / popis.

Pojem znevýhodněné skupiny není přesně definován. Setkáváme se s pojmem zdravotně znevýhodněné skupiny, ty jsou definovány nejpřesněji, protože se uvádějí i v zákoně o zaměstnanosti. Dále se užívá vymezení „sociálně znevýhodněné skupiny“, „kulturně znevýhodněné skupiny“, „skupiny znevýhodněné na trhu práce“ apod. Z hlediska výzkumu není terminologie jednotná, přesná. Kromě termínu znevýhodněné skupiny se užívá také terminologie ohrožené, a rizikové skupiny.

Člověk může být znevýhodněn:

- ekonomicky, nemusí to být vždy nezaměstnanost, může to být také různá odměna za stejnou práci např. z důvodu gender,
- sociálně (bydlení),
- zdravotně (vrozená nebo získaná vada, invalidita, dlouhodobá nemoc), nejčastěji jsou uváděny jako znevýhodněné skupiny osoby se zdravotním postižením (zrakově a sluchově hendikepovaní, imobilní osoby),
- kulturně (etnicita),
- demograficky (z důvodu věku, vzdělání, pohlaví),
- právně (nedostatečná ochrana zakotvená v právu nebo nedostatečná kontrola uplatňování práva),
- skupiny ohrožené sociální exkluzí (ztráta zaměstnání, dlouhodobá nezaměstnanost, zadlužení a exekuce, návrat z výkonu trestu).
- aj.

Znevýhodněných skupin na trhu práce je poměrně hodně.

Jednotná taxonomie neexistuje. Výběr níže uvedených skupin byl proveden na základě analýzy národní politiky zaměstnanosti, analýzy internetových zdrojů²¹.

Jednotná terminologie neexistuje ani v rámci EU.

3.1. Zdravotní postižení – vymezení pojmu, specifikace problému

Osoby se zdravotním postižením patří mezi početnou minoritní skupinu ohroženou sociálním vyloučením a postižením na trhu práce. Zaměstnávání OZP je ze strany státu věnována dlouhodobě pozornost. Pro současný přístup k integraci osob se zdravotním postižením je charakteristický důraz na rovné příležitosti a nediskriminaci.

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok (§ 5 odst. 6).

²¹ http://www.gle.cz/annual_reports/podnikatelske_poradenstvi_pro_znevychodnene_skupiny_GLE.pdf,
http://www.verejna-politika.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=98:nezamstnanost-uplatnni-na-trhu-prace-vybrane-znevychodnne-skupiny&catid=36:nabidky-temat-z-praxe&Itemid=99,
<http://en.wikipedia.org/wiki/Disadvantaged>.

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) od 1. 1. 2010 stanovil v § 67, odst. 2, nový okruh osob, které jsou pro účely zaměstnanosti osoby se zdravotním postižením. Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, kdy má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nějak omezena.

3.1.1. Osoby s psychickým onemocněním

Mezi psychická onemocnění patří široká škála poruch jako např.: poruchy osobnosti, poruchy nálad, schizofrenní poruchy, neurotické poruchy. Psychická onemocnění jsou charakteristická tím, že jedinec má problémy v projevech chování, komunikaci, sociálních vztazích, nikoliv s intelektem. Lidé s psychickými poruchami mohou vykonávat jakoukoliv profesi, na kterou mají nadání, nebo se uplatňují ve vystudované profesi. Pro různé výkyvy zdravotního stavu ale bývá u této skupiny lidí problém s dokončením zamýšlených a stanovených cílů a činností a to nejvíce ve stresových situacích.

3.1.2. Osoby se zrakovým postižením

Nevidomost²² představuje v současnosti jeden z nejzávažnějších problémů světa. Podle Světové zdravotnické organizace se počet nevidomých ve světě pohybuje okolo 45 milionů a 135 milionů osob je slabozrakých. Lidé v rozvojových zemích mají 5 až 10krát větší riziko oslepnutí než lidé z průmyslově vyspělých zemí světa. Příčinou jsou především špatné sociální podmínky a nedostupnost lékařské péče.

3.1.3. Osoby se sluchovým postižením

Termín sluchové postižení zahrnuje tři základní kategorie osob: neslyšící, nedoslýchaví, ohluchlí. Termínem neslyšící člověk lze v ČR podle zákona č. 155/1998 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob, ve znění zákona č. 384/2008 Sb., (v úplném znění vyhlášen pod č. 423/2008 Sb.) označit toho, kdo neslyší od narození, nebo ztratil sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči. Dále osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem.

3.1.4. Osoby s tělesným postižením

Tělesné postižení neboli handicap je porušení funkce ve vztahu jedince a společnosti u osob se zdravotním postižením. „Jsou narušeny role, které postižený ve společnosti zastává: soběstačnost, schopnost cestovat, partnerská a rodinná role, pracovní a zájmová činnost.“²³ Tělesné postižení je zpravidla redukováno na poruchu pohybového a nosného ústrojí, tj. kostí, kloubů, svalů aj., nebo

²² Slabozrací lidé mají omezené zrakové schopnosti. Dochází u nich k nepřesným utvářením zrakových představ. Mají sníženou schopnost běžného grafického a pracovního výkonu, který je spojen s užíváním zraku. Nemohou používat běžný tisk bez speciálních optických pomůcek. Nicméně zrak zůstává dominantním smyslem.

Nevidomí lidé mají závažné omezení nebo znemožnění zrakových představ. Nepoužívají zrak při orientaci v prostoru, nemohou používat běžný tisk ani se speciálními optickými pomůckami. Lidé, kteří mají amaurozu, nevidí vůbec nic, nerozlišují světlo a tmou. Pro komunikaci s okolím používají nevidomí lidé ostatních smyslů, hlavně hmat a sluch.

²³ *Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích. 3. svazek G - J. 1. vyd. Praha: Diderot, 1999. s. 131. ISBN 80-902555-5-8.* In: www.wikipedia.cz.

porucha či poškození nervového ústrojí. Hlavním znakem takového tělesného postižení je celkové nebo částečné omezení hybnosti, které způsobuje velké obtíže v běžných činnostech. Jedná se o dlouhodobý nebo trvalý stav, který má dopad na sociální interakci, dále získávání zkušeností, oblast kognitivní, emocionální, duchovní a jiné oblasti.²⁴

3.2. Znevýhodnění z důvodu věku

Věk hraje v pracovněprávních vztazích velmi důležitou roli. Na rozdíl od jiných diskriminačních důvodů je věk kategorií nestálou, stále se proměňující směrem nahoru. Formou, ve které se může diskriminace projevat, je i nerovné zacházení v přístupu a účasti na odborném vzdělávání, poradenství či rekvalifikaci. Další formou je postup v zaměstnání.²⁵

3.3. Rovné příležitosti pro ženy a muže

Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem. Segregace představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný. Segregace je jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci. Rozlišujeme segregaci sektorů, zaměstnání a horizontální versus vertikální segregaci. V sektorové segregaci a segregaci zaměstnání jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby) či jednotlivých zaměstnání.²⁶ Znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života.²⁷ Hlavními úkoly politiky rovných příležitostí pro ženy a muže jsou nutné změny v několika oblastech:

- V oblasti pracovního trhu a finančního zabezpečení, kde se požaduje stejná mzda za stejnou práci stejné hodnoty (viz příloha č. 5), ukončení diskriminace žen při přijímání do zaměstnání, stejné šance na kariérní postup, důstojná penze, jejíž výše se nebude snižovat o dobu strávenou péčí o malé děti a stejné podmínky v přístupu k úvěrům, pojištění a hypotékám, tj. stejné příležitosti pro muže i ženy při realizaci jejich životních plánů.
- Sledování rodinného a profesního života, zlepšení podmínek na rodičovské dovolené, zvýšení rodičovského příspěvku, dále za zlepšení podmínek pro rodiče samoživitele (z nichž ženy tvoří 70 %), lepší podmínky pro práci na částečný úvazek. Stát by měl podporovat model tradiční rodiny,
- Vzdělání, kde se chce docílit podpory žen a mužů v celoživotním rozvíjení osobnosti a tvůrčích schopností, včetně období mateřské a rodičovské dovolené, dále rovného přístupu ke vzdělání a revizi učebnic a školních osnov z hlediska zastaralých, často diskriminačních vzorů.²⁸

²⁴ Průcha, J., Walterová, E., Mareš, J., 2009. Postižení mají přesně určenou zdravotní klasifikaci.

²⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2010. s. 146. In: JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovně právních vztazích*. 2012. s. 32.

²⁶ Křížková, Sloboda, 2009, s. 13.

²⁷ TRNKOVÁ, 2006, s. 4.

²⁸ VALDROVÁ, 2006, s. 164-165.

3.3.1. Ženy s ohledem na mateřství

Podle údajů ČSÚ je pracovní kariéra žen rodičovstvím velmi postižena, což jasně ukazují data ČSÚ o rovných příležitostech. Dle vývoje mediánových mezd, kde na počátku pracovní kariéry jsou platy velmi podobné a rostou stejně rychle. Ve věku 30 let se u žen náhle propadnou, zatímco mužům utěšeně rostou dále. Podobné je to i s nezaměstnaností, která nejvíce postihuje ženy s malými dětmi.²⁹ Neexistence částečné rodičovské dovolené či využití částečných úvazků neumožňuje flexibilnější rozdělení rolí partnerů v péči o děti do 6 let jejich věku. Téměř v 80 % rodin s dítětem do tří let funguje tradiční model, kdy je matka doma s dětmi a otec chodí do práce. S přibývajícím věkem dítěte se pracovní pozice jednotlivých partnerů postupně mění. U rodin s dítětem ve věku 3-5 let už převládá situace, kdy pracují oba rodiče (55 %). Otec v práci a matka doma je u 40 % těchto rodin. Největší rozdíly panují v rodinách, které se starají o dítě ve věku mezi 6-14 lety. Oba rodiče v práci jsou v 83,1 % rodin, partner v práci a partnerka doma už jen v 10 % případů.³⁰ V ČR je oproti zemím ze západní Evropy nízký podíl pracujících žen na částečný úvazek. Přitom matky s malými dětmi by velmi rády pracovaly, vyplývá z kvalitativních výzkumů. Hlavním důvodem návratu do zaměstnání jsou nejčastěji finance, také potřeba vrátit se do dospělého kolektivu a využít získané vzdělání. Používání částečných úvazků je pro podniky výhodné zejména v tom, že si jsou schopny udržet své klíčové zaměstnankyně i v době rodičovské dovolené. Podnikům schází větší podpora ze strany státu.³¹ Služby organizací nabízející organizovanou péči o dítě nejvíce využívají domácnosti s dětmi ve věku 3-5 let (68,4 %), nejméně naopak rodiny s dětmi do tří let věku (9,9 %). Potvrzuje to tedy fakt, že ženy zůstávají do tří let dítěte v domácnosti, poté se již snaží využít služeb především mateřských škol a vrací se zpět na trh práce. Pracovní aktivita matek obecně není ovlivněna nedostatečnou nabídkou organizované péče o děti, problémy jsou jen v některých regionech; výjimku tvoří ženy s nejmladším dítětem do 3 let věku, kde každá devátá žena vhodnou nabídku postrádá.³²

Ženy často řeší problémy související se slučováním role v domácnosti a na trhu práce. Existují totiž mnohá omezení, která jim ve sloučení obou rolí brání. Tato omezení mohou být dána podobou sociální politiky, celospolečenským postojem, situací v rodině, přístupem zaměstnavatelů a chováním žen samotných, které je často v souladu se stereotypními představami společnosti. Koncept harmonizace práce a rodiny má ženám pomoci k vyhovujícímu skloubení obou sfér. Subjekty, které by k ní měly napomáhat, ale často možnost sloučení obou rolí spíše komplikují.³³

²⁹ Sladování pracovního a rodinného života v České republice. [Online].

³⁰ Tamtéž.

³¹ Tamtéž.

³² Tamtéž.

³³ ŠPIČKOVÁ, Jana. Zaměstnávání žen na mateřské a rodičovské dovolené na částečný úvazek. 2010, s. 13.

3.4. Ostatní skupiny obyvatel ohrožené vyloučením z rovných příležitostí dle důvodů

3.4.1. Znevýhodnění z důvodu sexuální orientace

V ČR byl zatím proveden rozsáhlejší výzkum v roce 2003 nazvaný „Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR“³⁴ a v roce 2009³⁵ byl proveden výzkum Diskriminace na základě sexuální orientace, který prokázal, že diskriminace homosexuální a bisexuální menšiny je v ČR reálným jevem. Výzkum se zaměřil také na diskriminaci v zaměstnání a to 1) na nepřijetí do zaměstnání na základě sexuální orientace, 2) zkušenost v kariéřním postupu v zaměstnání z důvodu sexuální orientace, 3) zkušenost s propuštěním ze zaměstnání z důvodu sexuální orientace. Ve všech třech oblastech se prokázala diskriminace. Výzkum ukázal, že ženy byly v zaměstnání diskriminovány méně často než muži.³⁶

3.4.2. Znevýhodnění z důvodu národnosti a jazyka

Kromě Romů čelí diskriminaci i příslušníci jiných ras a etnik žijící v české společnosti (černoši, Asiaté, Arabové, občané států východní Evropy). Jsou ohroženy vyloučením z rovných příležitosti převážně z důvodu nedostatečného vzdělání. Se snahou o integraci v kontextu politiky multikulturalismu často dochází k jejich pozitivní diskriminaci, jež následně vyvolává růst nelibosti většinové společnosti, a tak se stávají některá z pozitivních opatření kontraproduktivními.³⁷ Diskriminace pak probíhá často na trhu práce.

³⁴ Procházka, I., Janík, D., Hromada, J. (2003): *Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR*. Praha, Gay iniciativa v ČR.

³⁵ PECHOVÁ, Olga. Diskriminace na základě sexuální orientace. [Online].

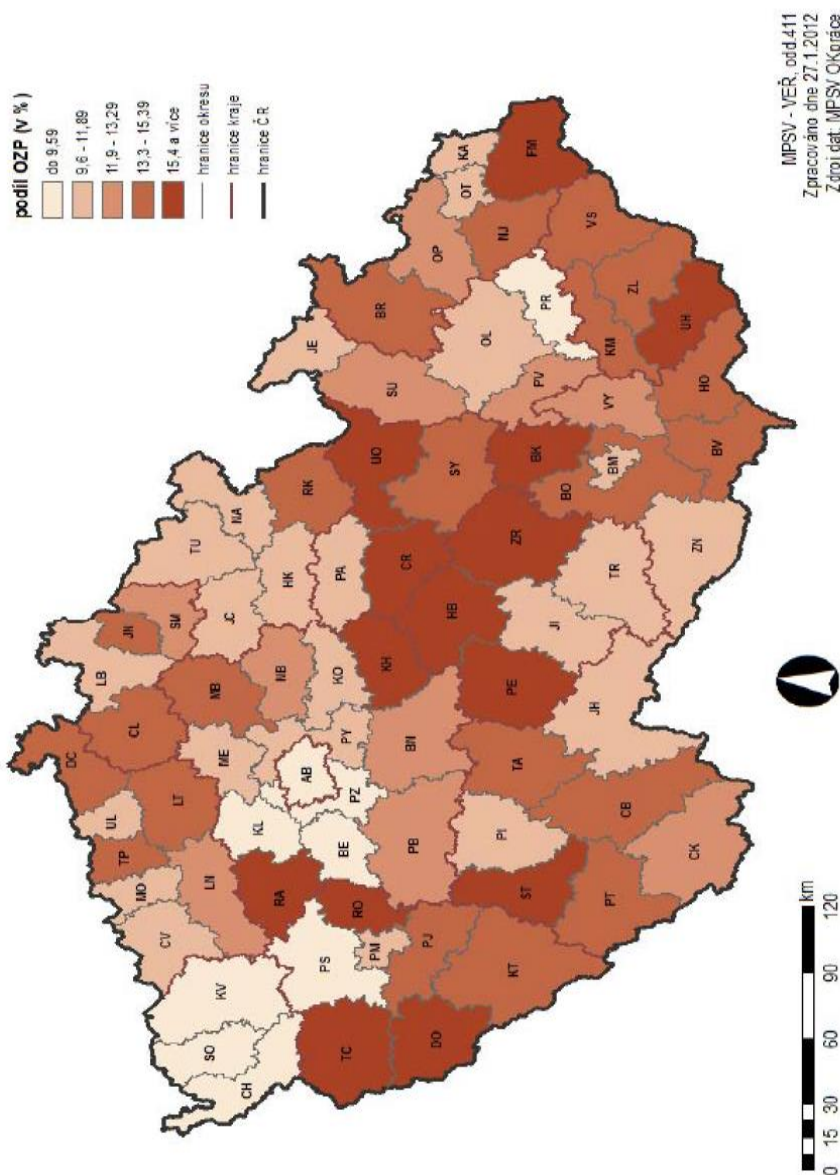
³⁶ Konkrétní čísla jsou pro naše šetření irelevantní. Ve výše uvedeném odkazu (Pechová) jsou dostupná.

³⁷ Zvláštní zacházení je samo o sobě projevem nerovnosti – neboť argumentace pro zvýhodňování na základě rasové či etnické příslušnosti často vyznívá ve smyslu neschopnosti jednání členů menšiny o začlenění do většinové společnosti. Jednotlivce takové skupiny zbavuje části jejich individuality tím, že jim bez ohledu na jejich osobní kvality přičítá pro skupinu charakteristické schopnosti či vlastnosti. In: STOJASPAL, Ondřej. Princip zákazu diskriminace a jeho aplikace v praxi. Brno: MU, Právnická fakulta, 2009, DP, 84 s.; vedoucí práce: Dana Hrabcová. [Online].

Přílohy

Příloha č. 1: Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech ČR k 31. 12. 2011³⁸

PODÍL OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CELKOVÉM POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ v okresech České republiky k 31.12.2011

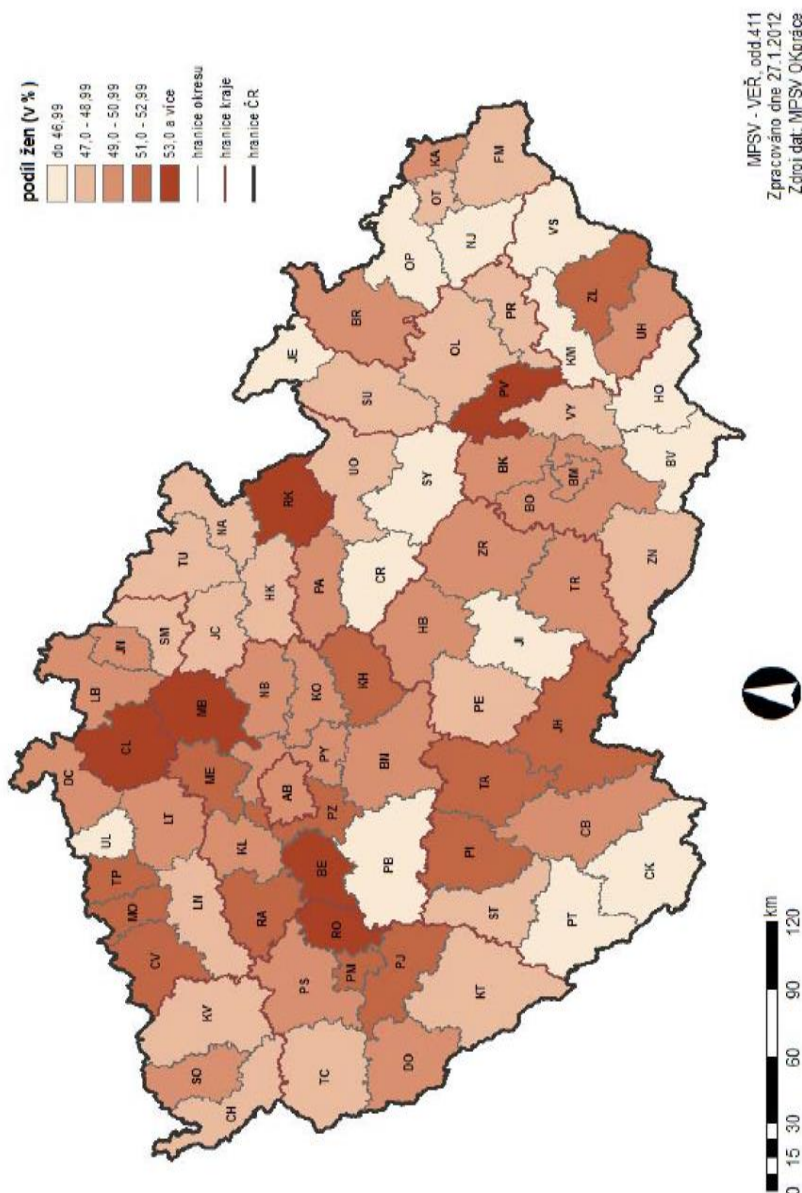


Poznámka: Zveřejněno 17. 1. 2013 Českým statistickým úřadem.

³⁸ PROCHÁZKOVÁ Eva, ŠEBESTOVÁ Lucie. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011*. s. 30. Aktualizace 1. 6. 2012. [Online].

Příloha č. 2: Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech ČR k 31. 12. 2011³⁹

PODÍL ŽEN NA CELKOVÉM POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ v okresech České republiky k 31.12.2011



Poznámka: Zveřejněno 17. 1. 2013 Českým statistickým úřadem.

³⁹ PROCHÁZKOVÁ Eva, ŠEBESTOVÁ Lucie. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011*. s. 31. Aktualizace 1. 6. 2012. [Online].

**Příloha č. 3: Obyvatelstvo podle pohlaví a pětiletých věkových skupin v %
(struktura podle věku; stav k 31. 12.2011) ⁴⁰**

		0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
2011	ženy / Women	5,4	4,5	4,1	4,9	6,1	6,5	7,7	8,3	6,5	6,5
	muži / Men	5,9	5,0	4,5	5,4	6,7	7,2	8,5	9,1	7,2	7,0

		50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95+
2011	ženy / Women	6,0	7,1	7,3	6,1	4,3	3,5	2,9	1,7	0,4	0,1
	muži / Men	6,3	7,1	6,9	5,3	3,4	2,3	1,6	0,7	0,1	0,0

Poznámka: Zveřejněno 17. 1. 2013 Českým statistickým úřadem.

⁴⁰ [Online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z URL http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-10.

Příloha č. 4: Přehled platů žen a mužů podle krajů České republiky

Průměrné hrubé mzdy všech žen jsou o 23% nižší než hrubé mzdy všech mužů. Průměrná mzda žen je 22 388 Kč, u mužů je o 7 000 vyšší. Rozdíl v platech mužů a žen na stejných pozicích je stále 10%.

Nejvíce berou ženy v Praze, nejméně v Karlovarském kraji

Ženy si nejvíce v průměru vydělají v Praze, až 27 587 Kč, dále v Jihomoravském kraji 21 476 Kč a Středočeském kraji 21 012 Kč. V těchto krajích dostávají i muži největší platy. Naopak nejméně nachází na výplatní pásce ženy v Karlovarském kraji 18 890 Kč, v Olomouckém kraji 19 094 Kč a Moravskoslezském kraji 19 491 Kč.

Největší rozdíl v neprospěch žen je v Praze, Olomouckém, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji, kde jsou platy u žen o 25% nižší. Na druhou stranu nejmenší rozdíl je v Karlovarském kraji (-18%), Královéhradeckém kraji (-19%) a Pardubickém kraji (-20%).⁴¹

Tabulka č. 1: Přehled platů mužů a žen v jednotlivých krajích březen 2013

Kraj	Muži	Ženy	Podíl žen / muži
Moravskoslezský kraj	26 135	19 491	-25%
Olomoucký kraj	25 445	19 094	-25%
Praha	36 668	27 587	-25%
Jihomoravský kraj	28 543	21 476	-25%
Liberecký kraj	26 450	19 981	-24%
Zlínský kraj	25 275	19 304	-24%
Středočeský kraj	27 314	21 012	-23%
Kraj Vysočina	25 171	19 496	-23%
Plzeňský kraj	26 599	20 856	-22%
Ústecký kraj	25 521	20 047	-21%
Jihočeský kraj	24 987	19 634	-21%
Pardubický kraj	25 847	20 691	-20%
Královéhradecký kraj	25 021	20 277	-19%
Karlovarský kraj	23 167	18 890	-18%

⁴¹ Přehled platů žen a mužů podle krajů České republiky. Zpráva ze dne 11. 3. 2013. [Online].

Příloha č. 5: Národní plán na léta 2010-2014

Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014 charakterizuje zdravotní postižení: Zdravotní postižení je možno charakterizovat jako dlouhodobý nebo trvalý nepříznivý zdravotní stav, který již nelze léčbou výrazně zlepšit či zcela odstranit. Na rozdíl od řady dalších skutečností, které může jejich nositel ovlivnit, se přitom jedná o situaci, která je většinou nezávislá na vůli jedince. Vznik a existence zdravotního postižení představuje takovou sociální událost, která zásadním způsobem ovlivňuje život každého člověka, kterého se dotýká. Bezprostřední dopady má nejen na samotné občany se zdravotním postižením, ale také na jejich rodiny. Zejména u těžších forem zdravotního postižení dochází k výrazným změnám v možnostech plnohodnotné účasti a zapojení jak v soukromých aktivitách, tak i ve veřejném životě. Nepříznivé důsledky a dopady vyplývající z existence zdravotního postižení je však možno do určité míry eliminovat propracovaným systémem opatření, na jejichž realizaci musí participovat celá společnost.⁴²

V uvedeném plánu se rovněž konstatuje, že i přes řadu pozitivních změn v přístupu k OZP zůstává i nadále řada otevřených a nedořešených otázek, které se přímo dotýkají života jednotlivých skupin zdravotně postižených. Mezi tato témata je možno zařadit zejména:

přetrvávající nepříznivou situaci v zaměstnávání osob se zdravotním postižením.⁴³

⁴² Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014. s. 3 [Online].

⁴³ Tamtéž, s. 4-5.

Příloha č. 6: Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen "Rada") je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada zejména: projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů. Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně. Informace o činnosti Rady jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády (www.vlada.cz). Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů. Organizační, odborné a administrativní práce a zveřejňování informací o práci Rady zajišťuje sekretariát Rady, který je organizační součástí Úřadu vlády.⁴⁴

⁴⁴ Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů: [Online].