Patologické jevy a diskriminace na pracovišti z pohledu personálního managementu

Bc. Josef Bojanovský

Diplomová práce
2014

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

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

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Bc. Josef BOJANOVSKÝ**
Osobní číslo:	**H128087**
Studijní program:	**N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor:	**Sociální pedagogika**
Téma práce:	**Patologické jevy a diskriminace na pracovišti z pohledu personálního managementu**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude vypracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkumu v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovědního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce. S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:
- na druhy a formy patologických jevů na pracovišti;
- na legislativní zakotvení diskriminace v CR;
- na vymezení druhů diskriminace v zaměstnání;
- rozdělení diskriminace na základě pohlaví - sexuální obtěžování;
- rozdělení způsobu obrany před diskriminací;
Součástí práce bude v empirické části kvalitativní výzkum zaměřen na zjištění míry percepce, kterým je individuální vnímání sexuálního obtěžování mezi muži a ženami v zaměstnání, jedná se o jeho četnost, formy a možnosti obrany.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Armstrong, M. Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80247-1407-3
Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vyd. Praha: VOX, 2008. 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5
Disman, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. 3. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2002. 374 s. ISBN 80-246.0139-7
Hubálek, M.; Štěpánková, M.; Zamboj, L. Trh práce a diskriminace. 2. vyd. Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008. 192 s. ISBN 978-80-7179-620-6
Koubek, J. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2007
Křížková, A.; Pavlica, K. Management genderových vztahů. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8
Křížková, A.; Maříková, H.; Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. 2. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR,
2006. 156 s. ISBN 80-7330-090-7
Šišková, T. Výchova k toleranci a proti rasismu. 2. vyd. Praha: Portál, 1998. 274 s. ISBN 978-80-7367-182-2
Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.**
Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce: **14. října 2013**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2014**

V Brně dne 14. října 2013

INSTITUT MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ * BRNO IČO: 00555670 * Stud. administrativa *

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

doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.
vedoucí katedry

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 10. 10. 2014

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá rámcově všemi hlavními důvody diskriminace. Je zaměřena především na diskriminaci z důvodu pohlaví, kam patří i sexuální obtěžování na pracovišti. Jedná se o téma do jisté míry tabuizované, opomíjené a zvětší části společnosti zlehčované. Diskriminace, nerovné zacházení a sexuální obtěžování není jen problémem jednotlivců, ale jedná se o problém celospolečenský, kterému je třeba věnovat náležitou pozornost. Může také přinést vážné sociální i hospodářské problémy.

Diskriminace je jedním z projevů porušování lidských práv a svobod, proto si je třeba uvědomit, že zásada nediskriminace, patří k základním principům demokratického státu, která výrazně přispívá k naplnění zásady rovnosti. Z našich každodenních životů se nám nepodaří zcela vymýtit sexuální obtěžování na pracovišti, diskriminaci v zaměstnání a nerovné zacházení obecně. Je však třeba přijmout taková opatření, aby došlo k jejich eliminaci na co nejnižší možnou míru.

Hlavním cílem diplomové práce je zjištění míry percepce, kterou je individuální vnímání sexuálního obtěžování mezi muži a ženami v zaměstnání, diskriminaci z důvodu pohlaví a nerovné zacházení. Jedná se zejména o jeho četnost, formy a možnosti obrany.

Klíčová slova:

Patologické jevy, obtěžování, sexuální obtěžování, diskriminace, diskriminace na pracovišti, management, personální management, řízení lidských zdrojů.

ABSTRACT

The thesis deals generally with the main reasons for discrimination. It focuses primarily on gender discrimination, which includes sexual harassment in the workplace. This is the topic taboo to some extent, neglected and for the most part of detraction. Discrimination, unequal treatment and sexual harassment is not just a problem of individuals, but it is a societal problem, which should be given due attention. It can also bring serious social and economic problems.

Discrimination is one of the manifestations of violations of human rights and freedoms, so it is important to realize that the principle of non-discrimination are fundamental principles of a democratic state, which significantly contributes to the fulfillment of the principle of equality. In our daily lives we cannot completely eradicate sexual harassment in the workplace, employment discrimination and unequal treatment in general. However, it is necessary to adopt measures in order to eliminate them at the lowest possible level.

The main objective of this thesis is to measure perception, which is the individual's perception of sexual harassment between men and women in employment, gender discrimination and unequal treatment. In particular, its frequency, forms and possibilities of defense.

Keywords:

pathological effects, harassment, sexual harassment, discrimination, discrimination in the workplace, management, personnel management, human resources management.

Motto:

„Všechny dobré zásady jsou již napsány. Nyní ještě zbývá je uskutečnit.”

B. Pascal

Poděkování.

Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně dne 11. listopadu 2014 Josef Bojanovský

OBSAH

ÚVOD **9**
I TEORETICKÁ ČÁST **11**
1 PATOLOGICKÉ JEVY NA PRACOVIŠTI **12**
1.1 DRUHY A FORMY PATOLOGICKÝCH JEVŮ VE SPOLEČNOSTI **12**
1.2 VÝVOJ PATOLOGICKÝCH JEVŮ **13**
1.3 SOUČASNÝ STAV A TRENDY V OBLASTI PATOLOGICKÝCH JEVŮ **14**
2 PERSONÁLNÍ MANAGEMENT A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ **16**
2.1 MANAGEMENT **16**
2.2 PERSONÁLNÍ ČINNOSTI **17**
2.3 ÚLOHA ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ **18**
2.4 SOUKROMÁ VERSUS VEŘEJNÁ SFÉRA **24**
2.5 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ **25**
2.6 MANAGEMENT A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ **27**
3 DISKRIMINACE A JEJÍ VÝZNAM Z POHLEDU PERSONÁLNÍHO MANAGEMENTU **31**
3.1 HISTORIE DISKRIMINACE **31**
3.2 DRUHY A DĚLENÍ DISKRIMINACE **35**
3.3 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ – SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ **42**
3.4 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ JAKO ZDROJ GENDEROVÝCH NEROVNOSTÍ **44**
3.5 OBRANA PŘED DISKRIMINACÍ **52**
II PRAKTICKÁ ČÁST **62**
4 EMPIRICKÝ VÝZKUM **63**
4.1 CÍL VÝZKUMU **63**
4.2 METODA VÝZKUMU A ZÍSKÁVÁNÍ POZNATKŮ **64**
4.3 ZKOUMANÝ SOUBOR **65**
4.4 VERIFIKACE HYPOTÉZ VÝZKUMU A VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ **79**
ZÁVĚR **81**
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY **83**
SEZNAM TABULEK **88**
SEZNAM GRAFŮ **89**
SEZNAM PŘÍLOH **90**

Úvod

Nežádoucí společenské jevy se ve společnosti začaly objevovat již od počátku samého vzniku lidské společnosti. I současná vyspělá společnost se potýká s celou řadou patologických jevů a hledá způsoby, jak se jim účinně bránit. Mezi nežádoucí jevy patří i diskriminace.

Celá společnost se neustále vyvíjí, proto se v průběhu času mění i pohled na vnímání diskriminace. Diskriminaci, v jejím obecném smyslu, můžeme definovat jako znevýhodněné zacházení, kdy se dvěma osobami je zacházeno rozdílně, přestože mezi nimi není žádný relevantní rozdíl.

Diskriminace je jedním z projevů porušování lidských práv a svobod, proto si je třeba uvědomit, že zásada nediskriminace, patří k základním principům demokratického státu, která výrazně přispívá k naplnění zásady rovnosti. Lidé si nikdy nebyli, nejsou a nebudou objektivně zcela rovni, což je přirozené, ale právo však všem zaručuje rovnost před zákonem.

Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví. Se sexuálním obtěžováním se můžeme setkat ve všech oblastech české společnosti. Oběťmi mohou být muži či osoby stejného pohlaví, ale v praxi se nejčastěji vyskytují případy, kdy je obtěžována žena. Sexuální obtěžování na pracovišti patří k nebezpečnému sociálnímu faktoru, který způsobuje genderové nerovnosti na trhu práce.

V současné době, kdy se potýkáme s vysokou mírou nezaměstnanosti, je téma diskriminace v zaměstnání velmi aktuální. Dospělý člověk stráví v zaměstnání až třetinu svého života. S diskriminací v oblasti zaměstnání se setkáváme poměrně často a přináší negativní dopady nejen na osobu diskriminovanou, ale i na celou společnost.

V práci se věnuji zejména sexuálnímu obtěžování na pracovišti, protože je to téma do jisté míry tabuizované a opomíjené a částí společnosti zlehčované. Je třeba si uvědomit, že se nejedná jen o problém jednotlivců, ale o problém celospolečenský, který může přinášet vážné sociální i hospodářské problémy.

V případě sexuálního obtěžování na pracovišti, ale i v ostatních případech diskriminace v zaměstnání, je důležité znát prostředky, jak se nerovnému zacházení bránit. Proto je obraně před diskriminací v práci věnována samostatná kapitola.

Cílem diplomové práce je na základě výzkumného šetření zjistit rozdíl percepce sexuálního obtěžování muži a ženami.

V teoretické části popisuji existenci patologických jevů na pracovišti. Jedná se o nežádoucí výskyt těchto jevů, kdy v boji proti nim sehrává velmi důležitou roli především personální management, a to ve veřejné či soukromé sféře.

V praktické části byl proveden výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření. Otázky v dotazníku byly převážně směřovány právě na vnímání sexuálního obtěžování na pracovišti. Dotazníky byly předávány v tištěné i elektronické podobě.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. PATOLOGICKÉ JEVY NA PRACOVIŠTI

Norma je jisté pravidlo nebo způsob chování v sociokulturním kontextu v určité životní situaci. Každá společnost má nastavené formy chování, které jsou důležitou součástí jejího fungování. Které chování je v „toleranci" a které je možné považovat za deviaci, závisí na míře tolerance.

Patologické jevy ve společnosti jsou nežádoucí a na pracovišti je jim třeba věnovat náležitou pozornost. Je zřejmé, že se z každodenního života nepodaří zcela vymýtit, ale je třeba přijmout opatření, aby došlo k jejich eliminaci na co nejnižší míru.

Do pozadí v současnosti ustupuje smysl pro povinnost, poctivost, zodpovědnost a ohleduplnost. Na pracovišti se projevují nové trendy ve vztazích, schopnost sebeprosazování a úspěch především materiální povahy.

1.1 DRUHY A FORMY PATOLOGICKÝCH JEVŮ VE SPOLEČNOSTI

Již od počátku samého vzniku lidské společnosti se začaly objevovat nežádoucí společenské jevy. S celou řadou patologických jevů se potýká i současná vyspělá společnost a hledá způsoby, jak se jim účinně bránit. Diskriminace patří mezi nežádoucí jevy.

V průběhu času se mění i pohled na vnímání diskriminace, protože celá společnost se neustále vyvíjí. Definovat diskriminaci, jako znevýhodněné zacházení v jejím obecném smyslu můžeme, když se dvěma osobami je zacházeno rozdílně, přestože není mezi nimi žádný rozdíl.

Je třeba si uvědomit, že diskriminace je jedním z projevů porušování lidských práv a svobod. K základním principům demokratického státu patří zásada nediskriminace, která výrazně přispívá k naplnění zásady rovnosti. Právo zaručuje všem rovnost před zákonem, přestože si lidé nebyli nikdy a nebudou objektivně zcela rovni, což je přirozené.

Na základě pohlaví se sexuální obtěžování považuje za diskriminaci. Ve všech oblastech české společnosti se můžeme setkat se sexuálním obtěžováním. V praxi se nejčastěji vyskytují případy, kdy je obtěžována žena, ale oběťmi mohou být muži či osoby stejného pohlaví. K nebezpečnému sociálnímu faktoru patří na pracovišti sexuální obtěžování, které způsobují genderové nerovnosti na trhu práce.

V zaměstnání je velmi aktuální téma diskriminace, zejména v současné době, kdy se potýkáme s velkou mírou nezaměstnanosti. Třetinu svého života stráví dospělý člověk v zaměstnání. Poměrně často se setkáváme s diskriminací v oblasti zaměstnání, která přináší nejen negativní dopady na diskriminovanou osobu, ale i na celou společnost. Sexuální obtěžování na pracovišti je téma do jisté míry tabuizované, opomíjené a určitou částí společnosti zlehčované, i když se nejedná jen o problém jednotlivců, ale o problém celospolečenský. Sexuální obtěžování může přinášet vážné sociální i hospodářské problémy.

V zaměstnání je důležité znát prostředky, jak se nerovnému zacházení bránit v případě sexuálního obtěžování na pracovišti, ale i v ostatních případech diskriminace.

1.2 VÝVOJ PATOLOGICKÝCH JEVŮ

„V určité životní situaci v sociokulturním kontextu chápeme normu většinou jako jisté pravidlo nebo způsob chování. Důležitou součástí fungování každé společnosti jsou nastavené určité normy chování. Na míře tolerance závisí, které chování nepřekračuje danou normu chování v dané společnosti a které ano. Tolerance je různá podle typu společnosti. Mění se i stářím – děti a mladší generace je tolerantnější."[1]

„Patologické jevy ve společnosti se dříve označovaly jednotným názvem sociální patologie. Tyto jevy byly považovány za nenormální a obecně nežádoucí. V současnosti můžeme spíše hovořit o sociální dezorganizaci nebo sociální deviaci. Na kultuře společnosti a době, kterou společnost prochází, záleží, které jevy jsou označovány za patologické nebo deviantní. Mezi sociálně patologické jevy byla na přelomu 20. století řazena především: prostituce, homosexualita, alkoholismus, sebevražednost, rozvodovost, ale i válka a nezaměstnanost. Jako další patologické jevy, které jsou nebezpečné pro společnost se později objevuje narkomanie, chuligánství, šikana, tabakismus a gamblerství.

Na vznik sociálních deviací mají především vliv i následující aspekty: exogenní rodina je jedna z nejdůležitějších součástí společnosti, která může kladným způsobem ovlivnit vývoj jedince, endogenní geneticky dané, neboli vrozené, které lze do určité míry

[1] NOVÁK, T.: *Sám sobě psychologem2 Praha*: GradaPublishing 2010 ISBN 987-80-247-2956-5, str. 30

potlačit, ale ne vymazat, lokální prostředí – čtvrť, obec, město, v neposlední řadě také působí na jedince i party, vrstevnické skupiny, hromadné sdělovací prostředky.“[2]

1.3 SOUČASNÝ STAV A TRENDY V OBLASTI PATOLOGICKÝCH JEVŮ

„V současné celosvětové společnosti ustupují do pozadí smysl pro povinnost, zodpovědnost, disciplína, poctivost, ohleduplnost, skromnost před takovými, jako je bohatství, pluralita názorů, prožitky, schopnost sebeprosazování a hlavně úspěch především materiální povahy, a to za každou cenu. Tyto trendy se projevují i ve vztazích na pracovišti výskytem sociálně patologických jevů jako je mobbing, bossing, rasismus, sexuální obtěžování apod. Jedná se vlastně o určitý způsob šikany, která se odehrává v pracovním prostředí a šikanující i šikanovaní jsou dospělé osoby.

V poslední době se v souvislosti s patologickými vztahy na pracovišti objevuje několik pojmů:

staffing - podřízený útočí a šikanuje nadřízeného za účelem jeho odstraněním z firmy, případně až zničením celé podnikové či firemní personální strategie

shaming - jde o pomlouvání, jedná se o útok na pověst jedince

chairing - tento termín znamená určité neférové metody boje mezi jednotlivými vedoucími pracovníky navzájem

stalking - jedná se o určitý druh obtěžování či pronásledování za pomocí internetu či telefonu, vyhrožování násilím

kyberšikana - i tento pojem lze zařadit mezi patologické jevy na pracovišti, jedná se o internetové zveřejňován nepravdivých případně choulostivých informací o oběti, případně i informací z jejího soukromí včetně obrazového či zvukového materiálu

---

[2] SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada Publishing 2008 ISBN 978-80-247-2474-4, str. 18

bossing - jedná se vlastně o určitou formu mobbingu ze strany nadřízeného. Mnozí autoři shodně uvádí, že bossing bývá často signálem, svědčícím o osobních problémech vedoucího.

K mobbingu dochází většinou ze strany nadřízeného, ale může k němu docházet i mezi kolegy. Jedná se většinou o skrytou a o to zákeřnější dlouhodobou a rafinovanou podobu šikany. Příčin vzniku mobbingu může být celá řada, ale v dnešních společenských a sociálních podmínkách, kdy se většina zaměstnanců obává ztráty svého zaměstnání a případně nezaměstnanosti, bych jako hlavní příčinu mobbingu označil obavu z konkurence mezi zaměstnanci a pocit ohrožení.

sexuální harassment - Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví. Se sexuálním obtěžováním se můžeme setkat ve všech oblastech české společnosti. Oběťmi mohou být muži či osoby stejného pohlaví, ale v praxi se nejčastěji vyskytují případy, kdy je obtěžována žena."[3]

[3] SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada Publishing 2008 ISBN 978-80-247-2474-4, str. 19-20

2. PERSONÁLNÍ MANAGEMENT A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Profesně program managementu a program řízení lidských zdrojů nás seznamuje se strategickými přístupy k lidským zdrojům v organizaci, s personálními procesy, aktivitami a s trendy v řízení lidí. Nachází podrobný náhled do problematiky řízení lidských zdrojů, seznamuje se s jeho významem, metodami i systémem, věnuje se jednotlivě nejdůležitějším aspektům personálního managementu. Definuje organizaci personální práce, motivaci a odměňování zaměstnanců, psychologické aspekty vedení zaměstnanců, pracovní právo a kulturu. Seznámí nás s pojmy personální strategie, personální politika a vztahem mezi nimi, a jak vnitřní i vnější podmínky strategické řízení lidských zdrojů ovlivňují.

2.1 MANAGEMENT

Management je podle názoru teoretiků jakousi fází přístupu organizace ke svým zaměstnancům. Definice managementu není jednotná, liší se podle účelu využití, což je spojeno také s překladem samotného slova management, který je taktéž často vykládán různě.

„Aleš Mateiciuc chápe personální management jako soubor odborných postojů a praktik, uplatňovaný v organizacích personalistiky a specializovanými personálními organizačními útvary za účelem personální optimalizace organizace, a to s ohledem na průběžné operační, rozvojové, strategické i organizační cíle. Velmi často je pojetí personálního managementu chápáno jako druh personalistiky. I když oba pojmy spolu souvisí, jedná se pouze o obdobné přístupy, kdy personalistika představuje danou problematiku v poněkud užším smyslu, je spíše komplexem opatření a personálních činností na odborné úrovni, která je zaměřena na zajištění personálních potřeb organizace, personální management představuje, soustavnější organizační úsilí zaměřené na vytváření příznivých podmínek uplatňování, využívání a rozvoje personálu.“[4]

[4] MATEICIUC, A.: *Personální management pro krizové managery* 2008, str. 265

„Michal Armstrong pak spatřuje funkci personálního managementu v organizování, získávání a motivování lidských zdrojů požadovaných podnikem. Je důležité a účelné poskytnout organizaci takové pracovní zázemí, aby se kvalitně vedený personal co největší měrou podílel na získání vytýčených podnikových cílů."[5]

„Hana ď Ambrosová a kol. ve své Abecedě pro personalisty vidí management, jako soubor vedoucích pracovníků - managerů, kteří se zabývají jak řízením optimálního stavu zaměstnanců, tak jejich využitím k dosažení cílů organizace."[6]

2.2 PERSONÁLNÍ ČINNOSTI

Na komunikaci a vztahy na pracovišti klade důraz zejména personální management. S pojmem personální management je úzce spjat pojem řízení lidských zdrojů. Obecně lze říci, že řízení lidských zdrojů a personálního managementu se v co největší míře zaměřuje na jednotlivé zaměstnance. Těmto se snaží zajistit takové podmínky, aby mohli co nejlépe a nejefektivněji využít všech svých dovedností a schopností.

Na hospodárnost, rychlost a kvalitu služeb je kladen ve státní správě velký důraz, což je zakotveno i v zákoně č.320/2001 Sb., O finanční kontrole ve veřejné správě v § 2 písm. m, n, o), kdy citované zákonné ustanovení uvádí, že

-*„hospodárnost je takové použití veřejných prostředků k zajištění stanovených úkolů s co nejnižším vynaložením těchto prostředků, a to při dodržení odpovídající kvality plněných úkolů;*

- *efektivnost je takové použití veřejných prostředků, kterým se dosáhne nejvýše možného rozsahu, kvality a přínosu plněných úkolů ve srovnání s objemem prostředků vynaložených na jejich plnění;*

---

[5] ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání Praha: Grada 2010 ISBN 978-80-247-1407-3, str. 26

[6] D´ AMBROSOVÁ, H. a kol.*: Abeceda pro personalisty*. 2008 2. Vydání Olomouc: ANAG, 2008 ISBN 978-7263-441-5, str. 17

- účelnost je takové použití veřejných prostředků, které zajistí optimální míru dosažení cílů při plnění stanovených úkolů."[7]

2.3 ÚLOHA ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

„Hlavní funkcí pracovního práva, tak jako i jiných právních odvětví, je zavedení řádu do vzájemných mezilidských vztahů, jejich organizace a řízení. Tím se myslí soubor dlouhodobých úkolů, které působí na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ní."[8]

Ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění vyplývají principy rovného zacházení a zákazu diskriminace což je uvedeno v ustanovení § 16 odst. 1 *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání."* V ustanovení § 109 odst. 1 téhož zákona je uvedeno, *„Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákona nebo zvláštní právní předpis jinak."*[9]

V zákoně č. 143/1992 Sb., v platném znění je uvedeno, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat, což je uvedeno v ustanovení § 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. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní*

---

[7] Zákon č. 320/2001 Sb., *O finanční kontrole ve veřejné správě § 2 písm. m), n), o)*

[8] VOŘÍŠEK, V. a autorský kolektiv: *Právní nároky zaměstnanců Praha*: EUROUNION 2008, str. 13

[9] *Zákoník práce* č. 262/2006 Sb., § 16 odst. 1, § 109 odst. 1

výkonnosti a výsledcích práce, a to ve služebním poměru ke stejnému zaměstnavateli."[10]

Jako další pokládám za důležité uvést následující ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce v § 16 odst. 2 *„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace."* Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. V ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce v § 16 odst. 3 je uvedeno: „*Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu."*[11]

Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti[12] je komplexní normou, která je v souladu s právy Evropské unie. V právních předpisech regulujících pracovněprávní vztahy ještě před zahájením pracovního poměru rozlišujeme ochranu před diskriminací, a pak po uzavření pracovního poměru. Oblast přístupu k zaměstnání tedy před zahájením pracovního poměru nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti a zákoník práce obsahuje zásadu rovného zacházení. V obou zákonech je popsána i situace, kdy chování není považováno za diskriminační, i když jinak vykazuje znaky diskriminačního chování. V celé řadě dalších předpisů se můžeme setkat se zákazem diskriminace jako např. zákon č. 89/1992 Sb., Občanský zákoník[13], zákon č. 312/2002 Sb., O úřednících

[10] Zákon č. 143/1992 Sb., *O platu a odměně § 3 odst. 3*

[11] *Zákoník práce* č. 262/2006 Sb., § 16 odst. 2, 3

[12] Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti*

[13] Zákon č. 89/1992 Sb., *Občanský zákoník*

územních samosprávných celků[14], zákon č. 218/2002 Sb., Služební zákon[15], zákon č. 143/1992 Sb., O platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích.[16]

Zákon č. 198/2009 Sb., O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.[17] Zákon je platný od 29. 6. 2009 a účinný od 1. 9. 2009 a výjimkou druhé části, která nabyla účinnosti 1. 12. 2009.

Česká republika po několikaleté diskusi vyřešila potřebu přijetí antidiskriminačního zákona, jeho podobu a znění. V České republice v době projednávání antidiskriminačního zákona již platila řada mezinárodních smluv, ale i zákonů zakazujících diskriminaci. Bylo potřeba dát do souladu naše právní předpisy s právem Evropské unie. Zákon byl nakonec přijat.

Zákon č. 198/2009 Sb., O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů je zákon obecný, další předpisy upravující rovné zacházení jsou k němu ve vztahu speciálním. To znamená, že v případě rozporu se použijí přednostně.

Evropská unie věnuje antidiskriminační úpravě značnou pozornost. Lisabonskou smlouvou byly změněny dvě zakládající smlouvy Evropské unie. Jedná se o Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství.

V Chartě základních práv Evropské unie je zákaz diskriminace uveden ve článcích 20 až 23, 26. Významným dokumentem Evropské unie je Listina základních práv a svobod Evropské unie. Listina základních práv a svobod Evropské unie shrnuje společné hodnoty

---

[14] Zákon č. 312/2002 Sb., *O úřednících územních samosprávných celků*

[15] Zákon č. 218/2002 Sb*., Služební zákon*

[16] Zákon č. 143/1992 Sb., *O platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích*

[17] Zákon č. 198/2009 Sb., *O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*

všech členských států Evropské unie. Tyto hodnoty jsou společné, a pokud se země chce stát členem Evropské unie, pak je musí uznávat. Patří sem např. zákaz diskriminace, spravedlnost, solidarita, tolerance, rovnost žen a mužů. [18]

V Listině základních práv a svobod Evropské unie se zaručuje rovnost před zákonem, zakazuje se jakákoliv diskriminace zejména z důvodu pohlaví, barvy pleti, rasy, etnického, sociálního původu, ve všech sférách života je zaručena rovnost mezi muži a ženami.[19]

Povinnosti a závazky vyplývají pro Českou republiku i z jiných mezinárodních dokumentů např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen č. 62/1987 Sb., v platném znění[20] a Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb., v platném znění.[21]

Samostatným právním odvětvím je pracovní právo. Spolu s právem obchodním, občanským a rodinným jej řadíme do soukromoprávních odvětví. Z historického hlediska se vyčlenilo z práva občanského. I v současnosti k tomu má blízký vztah, především k občanskému zákoníku,[22] který je ve vztahu k zákoníku práce[23] aplikován subsidiárně. Ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění, původně ve vztahu mezi těmito dvěma předpisy zakotvovalo princip delegace. Ústavní soud tento princip ovšem shledal za nesouladný s principy právního státu a vyhověl návrhu na zrušení tohoto ustanovení.[24] Pra-

---

[18] Charta základních práv Evropské unie, kapitola 3, čl. 20-23,26, str. 5-6

[19] *Listina základních práv a svobod Evropské unie,* čl. 21, odst. 1,2 čl. 23 C83/396

[20] Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*

[21] Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace*

[22] Zákon č. 89/2012 Sb., *Občanský zákoník*

[23] Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*

[24] Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06

covní právo se obvykle člení na individuální a kolektivní. Jedná se o dvě poměrně samostatné části. Individuálním pracovním právem rozumíme právo pracovní smlouvy, které reguluje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Kolektivní pracovní právo upravuje právo kolektivní smlouvy, práva a povinnosti zaměstnanců, kteří jednají společně a zastupují kolektivy zaměstnanců, nejčastěji prostřednictvím odborové organizace, a jejich vztahy k zaměstnavateli či sdružení zaměstnavatelů.[25] Pracovní právo reguluje společenské vztahy, jež vznikají při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související. Samotným předmětem pracovního práva je pak práce jako závislá a nesamostatná svobodná lidská činnost, která je námezdní a úplatná, a kterou zaměstnanec vykonává osobně pro jiného. Předmětem tohoto právního odvětví jsou ale také jiné společenské vztahy nezbytné k tomu, aby se práce mohla uskutečňovat. Jde například o kolektivní pracovní vztahy, tj. vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, vztahy, jejichž úkolem je ochrana základních pracovních vztahů či vztahy související s uplatněním práva na zaměstnání.[26]

V ustanovení § 1 písm. a) Zákoníku práce definuje pracovněprávní vztahy jako *„právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,"*[27] jedná se tedy o individuální pracovněprávní vztahy, jež vznikají při výkonu závislé práce. Dále pod písm. b) se za pracovněprávní vztahy považují také *„právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce."*[28] V Zákoníku práce jsou tedy tyto vztahy vymezeny poměrně úzce. Tradičně totiž za ně bývají považovány např. také některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které zákon č. 262/2006 Sb., dle § 1 písm. d), e) Zákoník práce[29] upravuje, ale za pracovněprávní vztahy je neoznačuje. Proto můžeme konstatovat, že pracovně-

[25] GALVAS, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.: *Základy pracovního práva 1*. vydání Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2010 str. 17

[26] Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*

[27] Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*, § 1 písm. a)

[28] Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*, § 1 písm. b)

[29] Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*, § 1 písm. d, e)

právní vztahy jsou právem upravené společenské vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejich obsahem jsou práva a povinnosti.[30] Jde tedy o vztahy, ve kterých subjektivnímu právu jednoho subjektu odpovídá právní povinnost subjektu druhého.

S právními zásadami či principy se setkáme v celém právním řádu, a to jak s principy společnými pro celý právní řád, tak s těmi, které jsou typické pro jednotlivá právní odvětví. Obecně je můžeme charakterizovat jako vůdčí myšlenky, které vyjadřují úkoly, cíle či poslání určitého právního odvětví. Některé zásady dominují ve veřejnoprávních odvětvích, jiné zase v soukromoprávních. Pro každé právní odvětví jsou potom charakteristické určité zásady, které hrají často stěžejní roli v interpretaci právních norem. Logicky tedy i v pracovním právu nalezneme zásady, které jsou jemu vlastní a specifické. Většina těchto zásad vychází přímo z Listiny základních práv a svobod.[31] Zásadu práva na práci a svobodnou volbu povolání nalezneme v čl. 26 odst. 1, 3. Právem na práci rozumíme: *„každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“*[32] S tímto právem úzce souvisí právo každého na svobodnou volbu povolání. Touto svobodnou volbou ovšem není myšlena svoboda absolutní v tom smyslu, že v případě nutnosti určité kvalifikace pro výkon dané práce, může toto povolání vykonávat osoba, která tuto kvalifikaci postrádá. Nejedná se ovšem o omezení tohoto práva. Každý má právo na volbu takového povolání, ke kterému splňuje předpoklady stanovené zákonem. Právo na práci uznává jako základní lidské právo také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, a to ve svém čl. 6.[33]

---

[30] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání Praha*: C.H.BECK, 2010, str. 68-69

[31] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod čl. 26 odst. 1 a 3*

[32] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod čl. 26 odst. 3*

[33] *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966, čl. 6*

Velmi důležitou zásadou, a také základním lidským právem zakotveným v čl. 9 odst. 1, je zásada svobody práce (zákaz nucené práce). Odst. 2 tohoto článku obsahuje taxativní výčet případů, na které se zákaz nucených prací nevztahuje, jedná se např. o práce ukládané v souladu se zákonem osobám ve výkonu trestu odnětí svobody či službu vojenskou, civilní apod.[34] Nucenou prací rozumíme takovou práci, jejíž výkon člověk nepřijal dobrovolně, ustanoveními směrnice.

2.4 SOUKROMÁ VERSUS VEŘEJNÁ SFÉRA

Mezi personálním managementem je třeba rozlišovat veřejnou a soukromou sférou. Rozdíl mezi veřejnou a soukromou sférou spočívá především v cíli, jehož chce daná organizace dosáhnout a v nařízeních, kterými se musí řídit. Soukromý sektor se především řídí situací na trhu a za jeho hlavní cíl lze považovat snahu dosáhnout zisku, od kterého se pak odvíjí míra jeho úspěšnosti. Státní sféra je omezena politicky stanovenými nařízeními a potřebami. Ve veřejné správě České republiky v současné době dochází k aplikaci manažerských principů soukromé sféry za účelem zefektivnění organizace a činnosti institucí, kdy zejména v principech strategického managementu by mělo dojít ke změně administrativního pojetí cíleně orientovaného řízení ve veřejné sféře.

„V současné době význam personálního managementu vzrostl a je jedním z nejvýznamnějších částí řízení orgánů veřejné sféry. Patří mezi ně také plánování a akvizice lidských zdrojů. Z časté kritiky vyplynula postupná reforma v personálním managementu veřejné sféry. Tato poukazuje na ekonomickou jednostrannost. Docházelo často k porovnávání právě soukromé a veřejné sféry, nebyl zohledněn fakt, že nelze zcela porovnávat vztah mezi poskytovateli služeb ve sféře soukromé, občany a veřejnou správou ve sféře státní. Je třeba si uvědomit, že v demokratickém, politickém, státním i správním systému jsou občané

[34] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod čl. 9, odst. 1, 2*

subjekty i spolutvůrci správního systému. Nejsou jen klienty služeb, ale také nositeli samosprávných oprávnění na různých stupních samosprávy.“[35]

2.5 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Jedním z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje úspěch a dosažení cílů dané organizace jsou lidé, vynecháme-li technické a materiální zázemí. Odborníci na celém světě si začali postupem času uvědomovat důležitost a nutnost personálního zázemí firmy, a proto čím dál více věnovali pozornost této problematice. Tento „lidský faktor" bývá označován různě. Setkáváme se s pojmy, personál či pracovní síla, lidský zdroj, pracovník, zaměstnanec, aj. Existují však mezi nimi určité rozdíly i přesto, že tyto názvy jsou považovány za synonyma, pracující lidé jsou považování za pracovní sílu. Člověk, který je nazván pracovníkem, je v širším smyslu považován za osobu pracující, která vykonává svou charakteristickou pracovní činnost a je zapojena do pracovního procesu. Z pracovně-právních vztahů pak vychází označení zaměstnanec. Označují se tak osoby, které vykonávají svou práci na základě pracovní smlouvy. Hromadným označením je označení personálu. Jsou za něj považovány osoby zaměstnané organizací.

Nejčastěji užívaným označením je zřejmě v současné době lidský zdroj a lidský kapitál. V 80. letech se začalo objevovat označení lidský zdroj, což bylo zapříčiněno rozrůstajícím se japonským managementem. Větší váha byla kladena na personální stránku organizační struktury. Úspěšnost této koncepce přinutila nejprve americkou a následně i zbylou praxi zahrnout teorii řízení lidských zdrojů do manažerské teorie. Samotná definice lidského zdroje se příliš často neobjevuje. Obecně lze lidským zdrojem označit osobu, příp. několik osob, které se vyznačují určitými osobními vlastnostmi pracovní kapacitou, motivovaností a kompetencemi, které organizace zaměstnává nebo které má potenciálně

[35] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů, 1. vydání Praha*: C.H.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-893-4, str. 12

k dispozici k tomu, aby jejich přispěním mohla dosahovat svých cílů, uskutečňovat své záměry, plnit své účely a poslání.

„Slovo kapitál vychází z myšlenky rostoucího významu lidského prvku v organizaci. Označení lidské zdroje bývá často spojováno s pojmem lidský kapitál. Má se za to, že lidé jsou pro organizaci bohatstvím, do nějž stejně jako do ostatních aktiv podniku, je nezbytné investovat a věnovat patřičnou pozornost jejich výjimečnosti, spočívající zejména ve schopnosti:

- *dokázat se orientovat v prostředí firmy i vnějším prostředí a předpokládat další vývoj,*
- *přemýšlet o slabých a silných stránkách organizace, nacházet a ovlivňovat jednotlivé procesy a vyvozovat z nich důsledky,*
- *pracovat tak, aby byly dosaženy stanovené cíle, příp. se s těmito ztotožnit,*
- *uvědomit si nastalou situaci, prožít ji a vyhodnotit a následně z ní vyvodit hodnocení a podněty, a tyto následně aplikovat do svého jednání,*
- *aplikovat osvojené poznatky a zkušenosti do vykonávané odborné a tvůrčí práce,*
- *posilovat organizační now-how a prosperitu a přispívat k inovačnímu úsilí firmy,*
- *angažovat se v podnikových procesech a složkách,*
- *spolupracovat se spolupracovníky, tyto stimulovat k dosažení stanovených cílů,*
- *zvládat případné tlaky,*
- *dokázat eliminovat, popř. minimalizovat případné ztráty nebo selhání výkonu,*
- *zvládat případné tlaky.“*[36]

[36] MATEICIUC, A.: *Personální management pro krizové managery*, 2008, str. 90

2.6 MANAGEMENT A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Rozšířenou koncepci personálního managementu uplatňovanou do 80. let dvacátého století představuje samotná problematika řízení lidských zdrojů. Takové principy byly uplatňovány před druhou světovou válkou, přičemž měly souvislost s expanzivní politikou výrobních podniků. V této době aktivní personální práce začala vstupovat do popředí. Neustále se spíše jednalo o operativní součást organizační struktury, která byla úzce zaměřena pouze na vnitropodnikovou pracovní sílu. V průběhu 50. a 60 let se začíná objevovat význam řízení lidských zdrojů, který se stává jednou z nejdůležitějších složek celého podnikového řízení. Význam člověka se dostává na veřejnost, jako nejdůležitější aktivita výrobního vstupu podniku. Personální práce svým vývojem dostává skutečný řídící a koncepční význam. Řízení lidských zdrojů charakterizuje Michael Armstrong jako *„strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují, kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace, přičemž jeho účelem je, aby organizace byla schopna prostřednictvím svého personálu úspěšně plnit své cíle.“*[37]

Výkladový slovník uvádí, že řízení lidských zdrojů *„zahrnuje oblast řízení pracovníků, jejich vztahy v rámci organizace podniku s cílem aktivního participativního zapojení lidí, a tím vytvoření podmínek pro uspokojování potřeb podniku i jednotlivce.“*[38]

„Efektivitu a úspěšnost podniku ovlivňuje přístup k řízení lidských zdrojů. K dosažení stanovených cílů musí podnik (organizace) spojit tři základní faktory, a to faktor lidský, materiální a finanční. V oblasti řídícího managementu je tato činnost považována za jednu z nejtěžších. Na první pohled by se mohlo zdát, že finanční a materiální stránka organizační struktury nezahrnuje lidské faktory. Je třeba si uvědomit, že jsou to právě lidé, kteří zajišťují a pracují s těmito zdroji, a proto je třeba věnovat valnou část pozornosti lidskému zdroji. Jak již bylo uvedeno dříve, problematika řízení lidských zdrojů se stále vice dere do popředí pozornosti odborníků, neboť i když je pravdou, že lidský aparát je

---

[37] ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*; Nejnovější trendy a postupy, 2010, str. 27, 30

[38] PALÁN, J.: *Lidské zdroje – výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení 1*. Vydání Praha: Academia 2002, str. 280

jednou z nejdůležitějších komodit podniku či jiné organizace, je také pravdou, že se jedná o komoditu velmi drahou a zpravidla i nejhůře ovlivnitelnou a obtížně řiditelnou.''[39]

„S podnikovou strategií a vizí souvisí řízení lidských zdrojů. Vize určuje za jakým účelem a co organizace dělá. Dlouhodobé záměry a cíle organizace ukazují strategii. Se stanovenými cíly pak souvisí i strategie v oblasti personální. Bez stanovených cílů nelze angažovanosti zaměstnanců dosáhnout. Personální strategie, která tvoří určitý soubor oblastí a kroků, určuje pravidla k realizaci postupů personálního řízení. Koncepce řízení lidských zdrojů by měla být postavena tak, aby přispívala k optimalizaci organizace. Za optimalizaci se považuje vyhledání nejvýhodnějšího řešení ve vztahu k cílům organizace. Pro dlouhodobou politiku organizace má řízení lidských zdrojů strategický význam, a to s ohledy na vnější i vnitřní vlivy okolí. Hlavním úkolem je také spojit kvalitativně a kvantitativně lidský kapitál podniku, vzhledem k dosažení stanovených cílů a dohlížet rovněž na potřeby firmy i potřeby zaměstnanců.''[40]

Personální řízení, resp. řízení lidských zdrojů by se nemělo bránit přijímání nových koncepcí a jejich uplatnění v již zaběhlém systému. Je nutné klást důraz na efektivitu a synchronizaci cílů organizace s osobními cíly zaměstnanců. Personální řízení v organizacích veřejné správy spočívá v tom, aby všichni zaměstnanci pracovali obětavě a kvalitně s cílem splnit zadané úkoly a podávat očekávané výkony. Ke splnění těchto úkolů je nezbytné je řádně vést a vytvářet příznivé pracovní podmínky.

„Následující body obsahují hlavní cíl řízení lidských zdrojů ve státní správě a samosprávě:

---

[39] KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů; Základy moderní personalistiky*, 1995, str. 11

[40] OBST, O. a kol.: Základy obecného managementu, 1. vydání, Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, str. 76

1) *rozvíjet soustavně lidský potenciál, umožňovat získat vzdělání, vytvářet podmínky a motivovat lidi potřebné pro zabezpečení stávajících i budoucích úkolů a činností. Je třeba vybírat a přijímat pracovníky, kteří splňují požadované kvalifikační předpoklady a mají praktické zkušeností, ale i potřebné osobní a povahové vlastnosti,*

2) *motivuje zaměstnance a organizace k vytváření klíma, plnění a dosahování stanovených úkolů a cílů, zejména za dodržování zákonů i jiných závazných předpisů a pravidel, k naplňování dlouhodobých i krátkodobých cílů a úkolů vyplývajících z programu a z rozhodnutí příslušných státních nebo volených orgánů i k uspokojování potřeb a zájmů občanů a organizací v dosahu jejich působnosti,*

3) *vytvářet optimální organizační, ale i technické podmínky, zabezpečit, aby pracovníci mohli svou pracovní dobu využívat maximálně k výkonu práce, aby nedocházelo ke ztrátám času, který z hlediska plnění úkolů je nezbytný, vytváření dobrých mezilidských vztahů a dobrého pracovního klimatu na pracovištích,*

4) *pro osobní rozvoj pracovníků vytvářet podmínky pro další vzdělávání a perspektivy osobního i kariérního růstu,*

5) *ze strany vedoucích pracovníků uplatňovat optimální a odpovídající metody a formy vedení lidí, prosazovat řízení pracovního výkonu,*

6) *napomáhat své organizaci pružně reagovat na potřeby a zájmy institucí, organizací, sdružení i občanů v rámci její působnosti, tyto potřeby a zájmy vzájemně vyvažovat a přispívat k jejich naplňování,*

7) *podporovat a posilovat vzájemné vztahy a týmovou práci uvnitř organizace,*

8) *analyzovat důsledky pro vlastní organizaci a poznatky využívat v řízení jejich lidských zdrojů, sledovat situaci a praxi v zaměstnání lidi v regionu i v místě,*

9) *ujmout se vedoucí role v jejich podpoře, prosazování a realizaci, a je-li to nutné podporovat žádoucí změny v organizaci, naopak působit jako stabilizační faktor,*

10) přímo či nepřímo poskytovat v zájmu organizace veškeré služby týkající se personálního zabezpečení činností organizace.”[41]

Zejména ve státní sféře by mělo vést řízení lidských zdrojů ke zvýšení výkonnosti dané instituce. Toto je stěžejním úkolem personálního managementu, i vedoucích pracovníků, na které jsou delegovány některé pravomoci. Celý proces řízení lidských zdrojů dále rozvíjet, rozšiřovat a obnovovat své znalosti v této oblasti a následně je aplikovat dále.

Společnosti, či organizace veřejné správy si stále častěji uvědomují a dokazují význam svých zaměstnanců a věnují jim zaslouženou pozornost. Praxe a výzkumy stále častěji dokazují, že management, který vytváří podmínky pro své zaměstnance a věnuje jim zaslouženou pozornost, dosahuje mnohdy kvalitněji a rychleji stanovených cílů.”[42]

[41] *Řízení lidských zdrojů ve veřejné správě,* Ministerstvo vnitra ČR, 2008

[42] *Řízení lidských zdrojů ve veřejné správě,* Ministerstvo vnitra ČR, 2008

3. DISKRIMINACE A JEJÍ VÝZNAM Z POHLEDU PERSONÁLNÍHO MANAGEMENTU

K povinnostem zaměstnavatele patří zajištění rovného zacházení se zaměstnanci a dohlížení na dodržování zákazu jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Diskriminace je v pracovně právních vztazích zakázána. Veškeré pojmy diskriminace a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Na tento zákon odkazuje i zákoník práce s vymezením pojmů diskriminace.

Legislativní zákaz diskriminace a jejich náznaků platí i pro samotný pracovní proces. Všichni bez rozdílu mají právo na kariérní růst, zvýšení platu aj. Aby nedocházelo k situacím, že si zaměstnanci v případě neshod stěžují na zaměstnavatele, existuje legislativní úprava těch činností, které diskriminací nejsou. Patří mezi ně rozdílné zacházení se zaměstnanci, pokud to vyžaduje povaha pracovní činnosti.

3.1 HISTORIE DISKRIMINACE

V roce 2009 byl po dlouhých sporech přijat očekávaný antidiskriminační zákon. Zásadním argumentem pro jeho přijetí byla nutnost implementace příslušných směrnic Evropské unie do právního řádu České republiky, kde je diskriminace zakotvena v celé řadě právních předpisů.

Pracovní právo a právo na rovné zacházení, tak jako všechna právní odvětví prošly v dějinách dlouhodobým vývojem a stále se ještě vyvíjejí. Cílem této kapitoly je uvést podstatné mezníky, které vedly až k současné právní úpravě.

První významný dokument obsahující úpravu práce, který byl původně napsán latinsky, byl horní zákoník Václava II. *„lus regale montanorum."* Zákoník vznikl v letech 1300 až 1305. Od svého vydání až do 16. století byl základní normou určující charakter právního systému v báňském odvětví. Upravoval pracovní dobu, pracovní týden stanovil jako pětidenní a výplatním dnem byla sobota. Obsahoval ustanovení o mzdě, mzda nesměla být zadržována déle než dva týdny, vyplácena byla v penězích, ale byla možná i mzda

naturální. Už tehdy existovalo právo na spravedlivou odměnu za práci. Ke zrušení zákoníku došlo až o dvě a půl století později v roce 1854.[43]

Robotní patenty začaly být vydávány v 17. století, i v nich byla mnohá ustanovení o pracovních podmínkách poddaných. V tomto období dochází na území dnešní České republiky k určitým úpravám, které se týkaly péče o práce neschopné, nemocné a staré občany. Vzhledem k této skutečnosti byl v roce 1661 přijat patent o tulácích a žebrácích. Tímto bylo umožněno práce neschopné chudině přiznávat právo na žebrání. Péči o tuto chudinu zajišťovala převážně církev až do roku 1785, kdy byla tato starost uložena vrchnosti nařízením pro Království české, přesto podíl církve zůstal významný. Po čase byla tato povinnost přenesena na obce. Od roku 1868 byla uzákoněna zásada, že péče o chudé se vztahuje pouze na osoby s domovským právem.[44] Toto řešení se zdálo jako správné, protože každá obec tak měla povinnost se postarat o své potřebné.

„Za vlády Josefa II. dochází k zásadním změnám. V roce 1781 ruší nevolnictví a objevuje se počátek ochranného zákonodárství. V souvislosti s děním ve společnosti a v politickém životě se dostávají do popředí lidská práva, a to především v souvislosti s Prohlášením nezávislosti Spojených států amerických. Vliv měly i revoluční změny jako Velká francouzská revoluce a vyhlášená Deklarace práv člověka a občana."[45]

K zásadním a rozsáhlým reformám státní správy došlo za vlády Marie Terezie a Josefa II. Hlavní součástí reformy bylo i zavedení profesionálů do úřadů. Za jejich vládnutí vzniká moderní sociální zákonodárství, došlo i ke státnímu zabezpečení byrokracie a k velkým pokrokům ve všech sférách života.

„V 19. století se vedle systémů sociální ochrany začala rozvíjet i další oblast sociálního práva a tím bylo právo pracovní. Současně v této době byly vytvořeny normy, na

[43] BĚLECKÝ, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, Praha: VOX 2008, str. 12

[44] TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*, Praha: C. H. BECK, 2008, str. 27

[45] BĚLECKÝ, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, Praha: VOX, 2008, str. 14, 15

jejichž základě stála ochrana práce. Tehdejší právní předpisy upravovaly námezdní smlouvu a smlouvu o dílo."[46]

„Základy sociálního práva byly položeny v 19. století, ze kterých se vychází dodnes. Jedním z nejdůležitějších předpisů této popisované doby je Všeobecný občanský zákoník z roku 1811, kterým byla omezena práce dětí, upravena pracovní doba, zprostředkování práce, ale i inspekce práce. K výraznému rozvoji ochranného zákonodárství dochází ve druhé polovině 19. století. V pracovním právu se začala významně prosazovat státní sociální politika. Zmíněné období bylo významné i tím, že probíhalo ve znamení feministických snah a hnutí o ženskou emancipaci. V tomto období byl přijat horní zákon a to v roce 1854. O pět let později byl přijat další důležitý zákon Živnostenský řád. V obou předpisech byla zakázána dětská práce. Byly položeny základy právní úpravy nemocenského a důchodového pojištění."[47]

„K třetí novele Všeobecného občanského zákoníku došlo v roce 1916. Tato novela obsahovala rozdělení námezdní smlouvy na dva zvláštní smluvní typy. Na smlouvu služební, jejímž předmětem byl pravidelný výkon práce. Smlouva o dílo, jejímž předmětem bylo vykonání díla."[48]

„K výraznému zhoršení postavení zaměstnanců došlo za 1. světové války. Její ukončení přineslo řadu změn v oblasti pracovního práva i v oblasti sociálního zabezpečení. Nejvýraznější změnou bylo zavedení osmihodinové pracovní doby. „Zákon byl přijat Národním shromážděním vyhlášený jako č. 91/1918 ve Sbírce zákonů a nařízení. Obsah zákona zůstal v podstatě nezměněn až do účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce."[49]

Dřívější úprava platila v době okupace, která byla měněna a přizpůsobována válečnému stavu. Provedené změny nepřinášely žádné zlepšení. Pracovní podmínky byly zhor-

[46] KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo*, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 8

[47] BĚLECKÝ, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, Praha: VOX, 2008, str. 14, 15

[48] KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo*, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 10

[49] BĚLECKÝ, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, Praha: VOX, 2008, str. 15 až 17

šené. Opatření, která byla zavedena velmi výrazně diskriminovala Židy. Předpisy z doby protektorátu nebyly po druhé světové válce uznány za součást československého právního řádu. Platila tedy právní úprava 1. republiky.

Vlivem politické situace se po únoru 1948 mění charakter pracovního práva. *„Není možné uzavírat smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, protože pozici zaměstnavatele má socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Úprava pracovněprávních vztahů byla podřízena budování socialismu, což paradoxně přineslo zlepšení pracovních podmínek, úpravu ochrany těhotných žen a matek, bezpečnost a ochranu zdraví při práci apod. Zákon o rodině začal platit v roce 1949. Milada Horáková, významná představitelka předválečného ženského hnutí, se významně podílela na jeho přípravě. Na svou dobu byl zákon velmi nadčasový a pokrokový, především v tom, že obě pohlaví ve všech oblastech rodinného života důsledně zrovnoprávnil. Charakteristické pro toto období je, že se klade důraz na lidská práva. Eskalace tématu lidských práv byla výsledkem poválečné rekonstrukce. Charta Organizace spojených národů z roku 1945 byla prvním dokumentem, který po 2. světové válce vymezoval lidská práva. Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 je dalším významným dokumentem, který je prvním mezinárodním kodexem univerzálních práv člověka.“*[50]

Ženám se dostávalo mnohem více možností k realizaci i k získávání profesních zkušeností po skončení druhé světové války. Ženy začaly pracovat do té doby v typicky mužských profesích např. jako řidičky tramvají, traktoristky, jeřábnice, průvodčí. Může to činit dojem, že socialistický model přinesl ženám svobodu a nezávislost při uplatnění v zaměstnání. Velké zatížení žen nelze však opomenout a upustit od jejich, do té doby, zažitých tradičních rolí. Válka způsobila velkou ztrátu v mužské části populace, případně zvyšování počtu práce neschopných mužů (váleční invalidé), jednalo se tedy o nutnost. Ženy tedy musely zastávat, jak tradiční role manželek, matek a starat se o domácnost a

[50] BĚLECKÝ, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, Praha: VOX, 2008, str. 18, 19

výchovu dětí a přitom ještě chodit do zaměstnání. Nepřiměřené přetížení žen, i když z jiných důvodů, bohužel přetrvává dodnes.

Zákoník práce č.65/1965 Sb. se vyznačoval komplexností a srozumitelností a platil více jak čtyřicet let. Kodexem pracovního práva z roku 1965 měly být řešeny problémy, které provázely pracující ženy. Do úpravy v zákoně se promítl i zákon o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. Ženám bylo z důvodů ochrany jejich zdraví zakázáno pracovat ve vybraných odvětvích. Matkám byla dána možnost čerpat další neplacenou dovolenou, pracovnice po mateřské dovolené se mohla vrátit na původní pracoviště, byla možnost zkrácení nebo posunutí pracovní doby. Výše uvedený zákon byl více než padesátkrát novelizován, protože musel reagovat na společenské změny a především na vstup ČR do Evropské unie.

3.2 DRUHY A DĚLENÍ DISKRIMINACE

„Diskriminací (lat. discriminare = rozlišovat) označujeme rozlišování lidí, které se zakládá na jejich příslušnosti k nějaké obecné skupině, bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě pohlaví, rasy, věku, náboženského přesvědčení apod."[51]

Snad ve všech sférách společenského života se lze setkat s diskriminací. Jde o globální problém, s nímž se s větším či menším úspěchem potýká každý stát.

Diskriminace v zaměstnání s sebou přináší hospodářské důsledky, čímž je stát ochuzen o jejich hospodářský či jiný přínos, protože diskriminovaní se nemohou na trhu práce uplatnit na základě svých schopností.

Diskriminace v zaměstnání se dělí na diskriminaci přímou (viditelnou) a diskriminaci nepřímou (skrytou). Oba druhy diskriminace definuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých dalších zákonů (antidiskriminační zákon).

[51] Kolektiv autorů: *Diskriminace, manuál pro pracovníky institucí,* Turnov, vzdělávací centrum, 2006, str. 18

Přímá diskriminace dle antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. § 2 odst. 3 *„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."*[52]

„Z výše uvedeného vyplývá, že u přímé diskriminace musí být diskriminační úmysl. To znamená, že osoba diskriminující jedná či úmyslně opomene jednat z diskriminačního důvodu. Diskriminační jednání je vždy méně výhodné ve vztahu k druhému, určitým jednáním je jeden bezdůvodně zvýhodněn např. muž bere na stejné pozici vyšší plat než žena."[53]

Nepřímá diskriminace je definována antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb. v § 3 odst. 1 *„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených* v §2 odst. 3 *osoba znevýhodněna proti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně zdůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné."* [54]

U nepřímé diskriminace na rozdíl od diskriminace přímé nemusí být diskriminační úmysl. Nezkoumá se tedy úmysl, ale diskriminační dopad.

Je zde důležité uvést, že ne každé rozdílné zacházení se považuje za diskriminační. V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce se v § 16 odst. 3 uvádí: *„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený."* [55]

---

[52] Zákon č. 198/2009 Sb., *Antidiskriminační zákon §2 odst. 3*

[53] Kolektiv autorů: *Diskriminace manuál pro pracovníky institucí*, Turnov, vzdělávací centrum, 2006, str. 18

[54] Zákon č. 198/2009 Sb., *Antidiskriminační zákon, § 3 odst. 1*

[55] Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce, § 16 odst. 3*

V životě se setkáváme s mnoha případy, kdy naopak věk, pohlaví či náboženství má pro danou životní situaci zásadní význam. Ochrana před diskriminací tak není v právních předpisech dovedena ad absurdum.

„Pokud je nějaká osoba diskriminovaná (znevýhodněná), tak to musí být z nějakého důvodu a tento důvod musí být uveden v právním předpise, který jej zakazuje. Diskriminační důvody jsou určité lidské vlastnosti či charakteristiky. Diskriminační důvod se promítá v jednání diskriminujícího, ale nemusí být skutečnou vlastností diskriminovaného."[56]

Právo Evropské unie definuje šest hlavních oblastí diskriminace:

- *„pohlaví,*
- *rasa a etnický původ,*
- *věk,*
- *zdravotní postižení nebo nepříznivý zdravotní stav,*
- *sexuální orientace,*
- *náboženství, víra nebo skutečnost, že je osoba bez vyznání."*[57]

Tyto diskriminační důvody jsou uvedeny v článku 19 v Chartě základních práv Evropské unie a požívají přísnější právní ochrany před diskriminací než ostatní diskriminační důvody.

„Rasová diskriminace znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo znevýhodňování založené na rase, barvě pleti nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňo-

[56] Kolektiv autorů*, Diskriminace manuál pro pracovníky institucí*, Turnov, vzdělávací centrum, 2006, str. 11, 12

[57] *Charta základních práv Evropské unie, kapitola 3, čl. 19*

vání lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života.“[58]

Je až zarážející, jak naše současná, moderní, dynamická a globalizovaná společnost je plná zažitých předsudků. A u diskriminace na základě rasy a etnického původu to jsou většinou právě předsudky, které vedou k diskriminaci.

V Mezinárodní úmluvě OSN č. 95/1974 Sb., o odstranění všech forem rasové diskriminace je v čl. 1 odst. 1 definice diskriminace, která zní: *„jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.“*[59] Dále pak uvádí v čl. 1 odst. 4 *„za rasovou diskriminaci nejsou považována zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou obranu, jež může být nezbytnou k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachovávání rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud zůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata.“*[60]

V České republice jsou nejpočetnější menšinou Romové, kteří se s diskriminací setkávají nejčastěji, a to nejen v oblasti zaměstnání, ale i v ostatních sférách života.

„S diskriminací Romů se setkáváme např. při přijímání do zaměstnání, kdy je požadován čistý trestní rejstřík i u zaměstnání, kde to není relevantní (různé pomocné práce), při vzdělávání, kdy podstatná část romských dětí navštěvuje speciální školy, dochází k omezování jejich vstupů do barů a restaurací, koupališť apod.

---

[58] ŠIŠKOVÁ, T.: *Výchova k toleranci a proti rasismu*, Praha: Portál, 1998, str. 14

[59] Vyhláška č. 95/1974 Sb., *Ministerstva zahraničních věcí o mezinárodní úmluvě o dodržování všech forem rasové diskriminace, čl. 1 odst. 1*

[60] Vyhláška č. 95/1974 Sb., *Ministerstva zahraničních věcí o mezinárodní úmluvě o dodržování všech forem rasové diskriminace, čl. 1 odst. 4*

Diskriminující osoby ospravedlňují své jednání, že to dělají, aby nepřišli o zákazníky či klienty, přestože může být jejich obava odůvodněná a oprávněná, dopouštějí se diskriminace."[61]

Nelze opomenout i řadu případů, kdy se Romové na diskriminaci jen vymlouvají a ani na skutečnost, že se některé romské komunity diskriminují navzájem. V České republice už došlo i k odsouzení za tzv. rasismus naruby, kdy byli čeští občané napadeni Romy za to, že jsou bílí.

„Diskriminace na základě věku se nazývá ageismus. Obecně se ve společnosti setkáváme s nárůstem kultu mládí, kdy dochází k odmítání až nesnášenlivosti starších lidí.

Téma ageismu nabývá na aktuálnosti, protože průměrná délka lidského života se neustále prodlužuje, tudíž starých lidí přibývá. Navíc se rapidně snižuje porodnost, čímž dochází k výrazným změnám v demografické struktuře obyvatelstva. Ageismus se tak stává předmětem zájmu sociologických výzkumů. S diskriminací na základě věku se může potencionálně setkat každý z nás. Člověk stárne již od svého narození, je to přirozený proces, kterému nelze zabránit a je součástí našich životů.

Vzhledem k tomu, že stárnutí je velmi individuální, tak stanovit konkrétní věk jako stáří je velmi složité a nelze to učinit paušálně. Jedná se o proces individuální, který probíhá u každého člověka rozdílně. Věk může mít vliv na pracovní výkon, ale nelze to brát za všeobecné pravidlo."[62]

Na současném pracovním trhu bohužel přibývají případy, kdy se s diskriminací na základě věku setkávají lidé už ve věku mezi čtyřiceti a padesáti lety. Nerovné zacházení se staršími osobami na trhu práce jsou důsledkem řady problémů jako je nezaměstnanost a předčasné odchody do důchodu, což neúměrně zatěžuje sociální systém. Pro udržitelnost ekonomického růstu je třeba, aby byly starší osoby na trhu práce aktivní.

---

[61] Kolektiv autorů, *Diskriminace, manuál pro pracovníky institucí*, Turnov, vzdělávací centrum, 2006, str. 26, 27

[62] *GREGOROVÁ, Z., GALVAS, M. Sociální zabezpečení, Brno: Doplněk, 2005, str. 132*

„Na ochranu starších osob byly vydány i mezinárodní normy např. Deklarace práv starších lidí, která byla přijatá ve Vídni 1982 nebo také Montrealská deklarace z roku 1999. Dle obou deklarací nesmí být dosažení důchodového věku pro zaměstnavatele důvodem k ukončení pracovního poměru."[63]

Vztah společnosti ke starším spoluobčanům je i znakem lidskosti. Je třeba zajistit takové podmínky, které přispějí ke zlepšení kvality života seniorů a zajistí jim důstojné stáří. Důležitou roli zde sehrává i prosociální výchova, která má za úkol změnit negativní postoj ke stáří, jenž zaujímá mnoho mladých lidí. Výchova v rodině i ve škole musí vést k tomu, aby bylo stárnutí chápáno jako nezvratný proces a stáří jako přirozené stádium v lidském životě. A starší lidé byli ve společnosti respektováni.

Mezi další početnou skupinu osob potýkající se s diskriminací ve všech oblastech svého života jsou osoby se zdravotním postižením - invalidé.

„Invaliditu můžeme definovat jako dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který zapříčiňuje pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti i ztížení obecných životních podmínek. Na základě vyšetření zdravotního stavu může být invalidita plná nebo částečná."[64]

Zákon č. 435/2004 Sb., v platném znění, O zaměstnanosti se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v § 67 - § 84. Zákon zaručuje fyzickým osobám se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce. V zákoně je též definováno, kdo se považuje za osobu zdravotně postiženou. Dále stanoví povinnosti zaměstnavatelům, kteří musejí dle svých možností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a individuálně jim přizpůsobovat pracovní místa a pracovní podmínky, spolupracovat s úřadem práce apod.[65]

---

[63] *GREGOROVÁ, Z., GALVAS, M. Sociální zabezpečení, Brno: Doplněk, 2005, str. 134*

[64] FIALA, J., MATES, P., PRŮCHA, P., NOVÝ, K., STEINICHOVÁ, L.: *Malá právnická encyklopedie*, Praha: Linde, 2008, str. 73

[65] Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti, § 64 - 84*

Je třeba si uvědomit, že většina invalidních osob je schopna vykonávat celou řadu i náročnějších povolání. Samozřejmě za předpokladu, že k tomu mají uzpůsobeny pracovní podmínky a prostředí. Důležitou roli zaujímá i postoj a chování jejich spolupracovníků.

„Zaměstnavatelé mají možnost využít různé dotace, kterými bývá zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporováno. Dotace zaměstnavatelům na osoby se zdravotním postižením trvají nezřídka delší dobu, nežli u jiných kategorií pracovníků.“[66]

Právní úprava v tomto směru je dostačující. V praxi se však potýkáme s celou řadou bariér, mezi které patří zejména dostupnost a uživatelnost některých míst, kde není zřízen bezbariérový přístup, dopravní obslužnost a v neposlední řadě předsudky zaměstnavatelů. Řešením by byla změna celkového klimatu ve společnosti. Lidé se zdravotním postižením mají stejné potřeby jako lidé zdraví a záleží právě na společnosti, aby jim dala možnost se nenásilně začlenit.

Sexuální orientace je soukromou a osobní záležitostí každého člověka. S diskriminací na základě sexuální orientace se v praxi setkáváme především z důvodu, že je osoba homosexuální, což se týká lesbiček a gayů. Nebo také v případě osob bisexuálních. V současné době je již společnost tolerantnější, přesto mnoho osob ze strachu z reakce okolí svou orientaci tají.

Diskriminace na základě náboženství, víry nebo skutečnosti, že je osoba bez vyznání, se v české společnosti téměř nevyskytuje. V České republice se většina obyvatel nehlásí k žádnému náboženství.

Stejně jako u výše uvedené sexuální orientace není víra spojena s vnější charakteristikou člověka, proto záleží vždy jen na dané osobě, zda bude zaměstnavatele či kohokoli jiného o svém vyznání informovat.

---

[66] SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, Brno: Masarykova univerzita, 1995, str. 104

3.3 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ – SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

„I dnes v 21. století jsme stále svědky nerovnoprávného postavení mužů a žen ve smyslu diskriminace na základě pohlaví. A to i přes hlásané demokratické principy, které mají zajišťovat rovná práva a spravedlivé životní podmínky oběma pohlavím.“[67]

„O diskriminaci na základě pohlaví mluvíme v případě, kdy je osoba znevýhodňována pro svoje pohlaví. Pohlaví je biologická kategorie, která vymezuje fyziologické a tělesné rozdíly mez muži a ženami, zejména pak odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.“„Dalším důležitým pojmem, který bude dále v práci používán, je pojem gender. Pojem gender odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou kulturním a sociálním konstruktem. To znamená, že jejich pojetí a definice se mohou v čase měnit a že se různí, jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, daným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“[68]

„Zavedení pojmu gender je spojováno s tzv. druhou vlnou feminismu. V 60. letech minulého století na základě hlubších společenských přeměn, byla řešena i otázka problematiky vztahů mezi ženami a muži. Nový úhel pohledu na vzájemné vztahy získal termín gender.“[69]

„U určitých povolání se setkáváme s pohlavní typičností, kdy dochází k diskriminaci příslušníků jednoho pohlaví, pokud se ucházejí o zaměstnání, jenž tradičně vykonávají příslušníci opačného pohlaví. U žen k těmto povoláním patří „mužská“ zaměstnání např. řidiči, policisté a další ozbrojené sbory nebo dělnické profese, kam patří: slévači, obráběči, zedníci apod. Muži se mohou setkat s diskriminací, pokud chtějí pracovat s dětmi v ma-

---

[67] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 13

[68] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, str. 146

[69] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, str. 143

teřských školách, hlídat děti nebo být pečovateli, či v dalších typicky ženských profesích jako jsou šičky, pedikérky či kosmetičky. U diskriminace mužů hrají důležitou roli jak předsudky, tak i genderové stereotypy. Opomenout nelze ani obavu některých zaměstnavatelů, že muž by mohl požadovat vyšší plat než žena."[70]

Pro většinu zaměstnání platí, že pohlaví není při jeho výkonu důležité. Většinou jde pouze o zažité předsudky ve společnosti. Muž může pracovat ve školce a žena na stavbě, aniž by své zaměstnání nevykonávali dobře, a to navzdory tomu, že to není ve společnosti zvykem.

„S diskriminací na základě pohlaví se mohou setkat i muži, v praxi se však setkáváme s diskriminací žen. Zkušenost ukazuje na obecné znevýhodnění žen před muži na trhu práce. Jedním z předních atributů je předpoklad jejich mateřských povinností. Rodičovství je spojeno s dočasnou absencí na trhu práce. A po návratu z rodičovské dovolené mají ženy ztížené podmínky se na trhu práce opět prosadit. V praxi dochází k diskriminaci žen v zaměstnávání např.:

1. Při přijímání do zaměstnání. Většina zaměstnavatelů hledající zaměstnance na dobu neurčitou dává přednost mužskému kandidátu.

2. Při přijímacích pohovorech. Musí čelit dotazům na rodinu, stav, děti a jejich případné hlídání v době nemoci apod. Už tyto dotazy samy o sobě jsou zakázané a diskriminační.

3. Při vysílání na různá pracovní školení či semináře. Zaměstnavatelé vysílají spíše muže. Jedná se o diskriminaci a to i v případě, kdy to zaměstnavatel zdůvodňuje péčí o děti, aby netrávila více času mimo domov.

4. Při propouštění ze zaměstnání. Ženy dostávají výpověď častěji a snáze než muži. Někdy dokonce i v případě, když otěhotněly, ale ještě dříve než nastoupí na mateřskou dovolenou.

---

[70] Kolektiv autorů, *Diskriminace, manuál pro pracovníky institucí*, Turnov, vzdělávací centrum, 2006, str. 26

5. V prostředí některých tradičněji smýšlejících menšin. Ještě se stále setkáváme s některými náboženskými společenstvími a etnickými menšinami, které vycházejí z předpokladu, že žena má být doma a na veřejnosti či v zaměstnání se neobjevovat."[71]

K diskriminaci na základě pohlaví přispívají i mýty a různá nepodložená tvrzení, která ve společnosti kolují. Mezi nejčastější předsudky patří, že péče o rodinu a domácnost má mít na starost výlučně žena. Ženy nemají logické myšlení a ovládají je emoce, nemají schopnosti pro řídící práce, technické prostředky ovládají lépe muži apod.

„V české společnosti stále panuje představa, že u žen je nejdůležitější jejich vzhled, pracovitost a především spolehlivost. U mužů je naopak kladen důraz na jejich inteligenci, píli, vzdělání, schopnosti a v neposlední řadě průbojnost a umění se prosadit. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství spadá rovněž do kategorie diskriminace z důvodu pohlaví."[72]

Mezi nejčastější druhy diskriminace na základě pohlaví patří obtěžování a sexuální obtěžování.

3.4 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ JAKO ZDROJ GENDEROVÝCH NEROVNOSTÍ

Politické a ekonomické změny po roce 1989 významně ovlivnily pracovní trh v České republice. Není sporu, že většina změn byla ku prospěchu společnosti. Došlo k odstranění nomenklatury a nastavení tržní ekonomiky.

„Svobodný trh práce a tržní principy s sebou přinesly i řadu problémů pro zaměstnance. Principy tržní ekonomiky jsou pro naše hospodářství velkým přínosem, ale samy o sobě nemohou potlačit na pracovišti projevy, hrubosti, ponižování, obtěžování, popírání spravedlnosti a nepřátelství."[73]

---

[71] Kolektiv autorů, *Diskriminace, manuál pro pracovníky institucí*, Turnov, vzdělávací centrum, 2006,

[72] *Český helsinský výbor Praha*, 2002, str. 15 - 17

[73] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 25

Dle § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., v platném znění, O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů se obtěžováním rozumí nežádoucí chování, které souvisí s některým diskriminačním důvodem (rasa, věk, pohlaví apod.). Záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Dále také chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Sexuální obtěžování antidiskriminační zákon definuje jako stejný druh nežádoucího chování, které má navíc sexuální povahu.[74]

„Zkušenost ukazuje, že osobou diskriminovanou či jinak znevýhodněnou se může stát v podstatě kdokoli ze zaměstnanců či zaměstnankyň a to bez ohledu na zaujímanou pozici, vzdělání či dosaženou kvalifikaci. Některé skupiny pracovníků ovšem zasahuje sygnifikantně častěji. Z celospolečenského pohledu lze hovořit o významném poklesu morálních hodnot. Společnost je v dnešní době zaměřena především na konzumní způsob života a na dosahování zisku. Celkově lze hovořit o poklesu kultury práce v České republice, kdy se lidé nezajímají o dění ve společnosti, neangažují se a přehlížejí i šikanu na pracovišti.

U nežádoucího chování (obtěžování) z důvodu pohlaví, které nemá sexuální povahu, se setkáváme také s pojmem šikana či pronásledování. Rozeznáváme obtěžování jednotlivce tzv. bullying a obtěžování skupinou tzv. mobbing" „Na zaměstnance bývá kladen vysoký tlak na jejich výkon a zároveň požadavek na snižování nákladů, což může vést k nepřátelskému prostředí na pracovišti, které může vyústit až k šikanování, psychickému teroru nebo k systematickému provozování mobbingu."[75]

„Šikanu na pracovišti je velmi obtížné zvládat a eliminovat. Šikanu jako formu obtěžování bývá na pracovišti složité prokázat. Záleží velmi na postoji zaměstnavatele, aby šikanu neignoroval, ale naopak vydal striktní pravidla, která takové chování nepřipouštějí.

---

[74] Zákon č. 198/2009 Sb., *Antidiskriminační zákon, § 4 odst. 1*

[75] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 98

Musí být také zřejmé, že osoby, jež se nežádoucího chování dopouštějí, budou vystaveny disciplinárnímu řízení."[76]

„Na základě praxe lze konstatovat, že v komfortním pracovním prostředí, kde panují harmonické pracovní vztahy, spolupracovníci se navzájem respektují a vzniklé problémy řeší společně, se diskriminace téměř nevyskytuje. Naproti tomu pracoviště, kde panuje dysfunkční pracovní klima, dochází k nedodržování vnitřních psaných i nepsaných pravidel, porušují se etické normy organizace, mají formy znevýhodňování nesčetné podoby."[77]

Je tedy velmi důležité věnovat náležitou pozornost výběru vedoucích pracovníků, kteří musejí být nejen fundovanými odborníky ve svém oboru, ale také odborníky na personální vztahy. Vedoucí pracovníci by měli být vyškoleni, jak vzbudit důvěru zaměstnanců, jak řešit problémy, mít autoritu, a především v případě vzniklého problému umět účinně zakročit.

„Sexuální obtěžování nelze chápat jako projev náklonnosti jednoho pohlaví k druhému či mezi příslušníky stejného pohlaví k sobě navzájem, ale je nástrojem systematického snižování statusu osoby na pracovišti.

Sexuální obtěžování na pracovišti nesouvisí se sexualitou a sexuální přitažlivostí, ale primárně poukazuje na aspekt uplatnění moci. Sexuální obtěžování není problémem jednotlivce či jednotlivců, ale celé společnosti, protože patří k projevům patriarchálního systému. Na základě zažitého patriarchálního systému jsou ženy udržovány v podřízeném postavení."[78]

Sexuální obtěžování patří k nejtěžším formám diskriminace v zaměstnání, které může přejít až v trestný čin. Diskriminační jednání je v České republice považováno dle

---

[76] ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů, Praha*: Grada Publishing, 2007, str. 708

[77] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 26

[78] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 21

zákona č. 200/1990 Sb., O přestupcích, ve znění pozdějších právních předpisů za přestupek.

V zákoně 200/1990 Sb., O přestupcích se přímo v § 49 odst. 1 písm. e) uvádí: *„Přestupku se dopustí ten, kdo působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný."*[79]

U sexuálního obtěžování se většinou jedná o násilí psychické povahy, proto je bohužel velmi těžce diferencovatelné. Značnou roli sehrává i významný fakt, kterým je subjektivní vnímání oběti sexuálního obtěžování. I přes subjektivní vnímání oběti se jedná o společensky relevantní jev, který se negativně odráží na prosazování genderové spravedlnosti.

V žádném případě nelze sexuální obtěžování na pracovišti chápat jen za jakousi společenskou neslušnost. Sexuální obtěžování je protiprávní jednání, které má nebo může mít mnohem hlubší důsledky, jakými je např. ponížení a narušení důstojnosti oběti. U oběti sexuálního obtěžování, kterou bývá ve většině případů žena, dochází k narušení její integrity a v některých případech dokonce představuje formu kulturní degradace ženy jako plnohodnotného člena ve společnosti.

Abychom mohli označit jednání za sexuální obtěžování, musí splňovat tři znaky:

1) *„Jednání, které je oprávněno vnímáno dotčeným zaměstnancem jako nevítané, nevhodné či urážlivé.*

2) *Jednání a to jak verbální (sexuální návrhy, vtipy, nevhodné e-maily, různé poznámky, tak i neverbální (vystavování obrázků či fotografií, gestikulace, od doteků po sexuální napadení).*

[79] Zákon č. 200/1990 Sb., *O přestupcích § 49 odst. 1*

3) *a) Jednání jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení lidské důstojnosti fyzické osoby*

b) nebo jehož záměr nebo důsledek vede k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti

c) nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů tzv. něco za něco např. přijetí určitého sexuálního chování může být podmíněno ze strany osoby diskriminující výměnou za zisk či udržení určité výhody v zaměstnání.''[80]

„Osobou, která diskriminuje, mohou být nadřízení, což bývá u sexuálního obtěžování nejčastějším případem nebo i kolegové na stejné pozici. Obtěžování ze strany kolegů bývá typické při vytváření nepřátelského prostředí na pracovišti.''[81]

„Důležitým faktem, který komplikuje vyřešení případů sexuálního obtěžování, jsou samy oběti, které nebývají ochotné učinit potřebné kroky k jeho vyřešení. Bohužel, ale i v případech, kdy potřebné úkony učiní, se potýkají s řadou problémů, kterými jsou neexistence svědků a velmi těžká prokazatelnost. Situace je pak taková, že stojí tvrzení proti tvrzení.''[82]

„Sexuální obtěžování má celou řadu různých forem. Do forem sexuálního obtěžování se řadí, sexuálně podbarvené řeči, sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život. V případě sexuálního obtěžování na pracovišti je třeba i sebemenší známky obtěžování nepodceňovat, aby nepřerostly ve formy mnohem těžší, protože nepostižení pachatelé sexuálního obtěžování mají tendenci stupňovat nebezpečnost svého chování.

1 Ukazování erotických časopisů.

[80] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 99

[81] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 21

[82] ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing, 2007, str. 706

2 Sexuálně orientované poznámky.

3 Posílání lechtivých obrázků e-mailem.

4 Okukování.

5 Milostné vztahy mezi kolegy.

6 Nechtěný tělesný kontakt.

7 Milostné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými.

8 Nabídky na schůzku i přes nezájem.

9 Obtěžující telefonáty, e-maily.

10 Sexuální návrhy a pobídky.

11 Pokus o znásilnění."[83]

U sexuálního obtěžování se jedná o kumulativní charakter, což znamená, že méně závažné formy obtěžování přecházejí ve formy vážnější.

„Pojem sexuální obtěžování byl do právního řádu Česka zaveden v roce 2004. Pro český pracovní trh je typické, že je téma sexuálního obtěžování na pracovišti zlehčováno a bagatelizováno. Vinu lze spatřovat i na straně médií, která často vyzdvihují extrémní a zesměšňující případy, což ovlivňuje celospolečenské smýšlení o daném problému. Na základě toho se může zdát, že na českém pracovním trhu se sexuální obtěžování nevyskytuje, ale pravda je jiná. Zkušenost ukazuje, že sexuální obtěžování v české společnosti existuje a je zde dlouhodobým jevem."[84]

Sexuální obtěžování tedy nepochybně představuje jednu z bariér rovného přístupu na trhu práce, ale i v osobním životě jednotlivců.

---

[83] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 39

[84] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 35 - 37

„Sexuální obtěžování je formou genderové diskriminace na trhu práce. Jedná se o systematické, obtěžující a násilné chování, které narušuje integritu obtěžovaného. Sexuální obtěžování na pracovišti prohlubuje genderové nerovnosti a významně se podílí i na nerovnostech ekonomických faktorů mezi muži a ženami."[85]

Genderová rovnost je základním předpokladem, aby byla naše společnost moderní a úspěšná. Země Evropské unie si tento fakt uvědomují, snaží se jej řešit zakotvením v řadě zákonných opatření, proto je prosazování genderové rovnosti na předních místech.

„Významnou roli sehrávají genderové stereotypy, které lze charakterizovat jako paušálně uplatňované představy o vlastnostech a charakteristikách žen a mužů. Ty jsou pak používány běžně bez ohledu na individuální potřeby či rysy konkrétního člověka nebo na jeho konkrétní životní situaci a jeho individuální schopnosti."[86]

Již od malička jsou nám dány sociální role. Běžně se očekává již od malých dívek, že ony jsou ty hodné, poslušné, pomáhající v domácnosti, čistotné, hrající si s panenkami, chápavé apod. Naopak u chlapců jsou rodiče mnohem tolerantnější. Pokud chlapec zlobí, je agresivnější, tak to znamená, že je průbojnější a to se od kluka očekává. Pomoc v domácnosti nelze tedy od chlapce očekávat. Jako přirozený standard a zároveň je tím pozdější forma takového chování v jeho vlastní rodině předem vyloučena.

„Společnost přijímá zavedený patriarchální model rodiny, který vymezuje muži roli živitele a ženě péči o domácnost a rodinu, což jsou dané oblasti, v nichž by se měli primárně realizovat. Na základě této tradice jsou modely genderových vztahů uplatňovaných v rodině přenášeny i do zaměstnání, kde se dále utvářejí v duchu patriarchální nadřazenosti mužů nad ženami. Pro dosažení kvalitativní změny je nezbytné, zaměřit se na obě

[85] KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, str. 20

[86] Sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu: *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005, str. 35

oblasti. V mnoha organizacích lze vysledovat ve stylech vedení lidí psychologickou podobnost se způsoby autoritativního prosazování v rodině."[87]

„Tradiční uspořádání genderových vztahů je na základě ideologie spjato s prezentací mužů jako spolehlivějších a společensky hodnotnějších jedinců než jsou emocemi ovládané ženy. Realita je samozřejmě jiná, ale v praxi je běžné, že podnikový management svá rozhodnutí na základě uvedených tvrzení obhájí jako racionální."[88]

„V organizacích pak dochází k narušování mezilidských vztahů, genderové nerovnosti se negativně promítají do podnikové kultury organizace. Ve většině organizací ovládaných muži se lze setkat s projevy, které ženy vylučují z rovnoprávné účasti na podnikovém dění. Projevy bývají různé, nejčastěji se lze setkat s tím, že názvy řídících postů mají jen mužskou variantu, v běžném slovníku jsou ženy nazývány degradujícími termíny (slepice, mamina, hysterka apod.) neformální hovory se týkají jen mužských aktivit a zájmů (fotbal, vojna, automobily, hokej apod.) a v neposlední řadě se o ženách mluví jen jako o sexuálním objektu. Opomenout nelze ani vtipy na ženské schopnosti apod. Ženy v těchto organizacích buď přijmou vedlejší roli a místo nebo se připojí k mužskému chování. Bohužel ani jedna varianta není pro ženy příznivá."[89]

„Genderové nerovnosti mají negativní vliv na chování a mezilidské vztahy na pracovišti. Výzkumy ukazují, že ženy usilující o manažerské posty si musejí osvojit nejen maskulinní projevy a postupy, ale zároveň musejí o svá místa usilovat intenzivněji než muži. Pro dosažení odstranění uvedených negativních jevů je třeba změnit celkovou podnikovou kulturu.

Znevýhodňování žen má negativní vliv na celkový chod a mezilidské vztahy uvnitř dané firmy. Pro firmy a organizace, kde se lze setkat s uznáním a aktivním prosazováním

---

[87] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management generových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, str. 31-32

[88] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management generových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, str. 33-34

[89] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, str. 37

principů genderové rovnosti, používáme označení genderově integrovaná organizace. V praxi naplňují skutečnost, že v těchto organizacích není nikdo znevýhodňován pro své pohlaví. Pro naplnění relativně jednoduché skutečnosti je třeba změnit kulturní pojetí a vymezení zažitých genderových rolí a to jak v pracovním, tak i v soukromém životě."[90]

3.5 OBRANA PŘED DISKRIMINACÍ

V případě sexuálního obtěžování na pracovišti, ale i v ostatních případech diskriminace v zaměstnání je nezbytné znát možnosti obrany před takovým chováním a zároveň povinnosti orgánů, které nám v dané situaci mohou či musejí pomoci.

Pro oběti diskriminace existuje celá řada možností, jak se mohou nerovnému zacházení v zaměstnání bránit. Mezi mimosoudní možnosti obrany v pracovně právních vztazích patří, mediace, vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému, podání podnětu na úřad práce nebo inspektorát práce, obrátit se na Veřejného ochránce práv. V případě, kdy mimo soudní řešení není možné, tak lze věc řešit soudní cestou.

Prvními kroky pro řešení diskriminace v zaměstnání je mimosoudní cesta.

Mediace

„Mediace je nový obor, jedná se o multidimenzionální předmět, který v sobě zahrnuje specifika právní, psychologická, sociologická i sociální. V České republice se s mediací setkáváme od 90. let minulého století. Mediace bývá často využívána jako jedna z metod sociální práce."[91]

„V mediaci se využívá intervence třetí osoby - mediátora. Mediátor je nezainteresovaná osoba, která se snaží za využití speciálních technik přivést strany sporu k vzájemné

---

[90] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, str. 38

[91] www.amcr/ co - je - to - mediace

dohodě. Dohoda musí být pro obě strany sporu přijatelná, protože se jí zavazují respektovat.

Mediace je vhodným řešením i v případech diskriminace v zaměstnání. Účelem mediačního procesu je přesvědčit zaměstnavatele o vhodnosti mediace. Zaměstnavatele je vhodné informovat, že v případě nepřistoupení na toto smírné řešení mu může být uložena sankce ze strany správních orgánů či soudu. Mediace je založena na dobrovolnosti, v případě kdy jedna ze stran odmítne v procesu mediace pokračovat, tak jí nelze žádným způsobem nutit. Všechny informace v procesu mediace jsou důvěrné."[92]

Účinná mediace je rychlá, finančně nenákladná a dosažená řešení bývají stabilní. Mezi velkou nevýhodu mediace patří malá míra motivace druhé strany, aby se mediačního procesu zúčastnila.

Směrnice Evropské unie nám ukládaly založit antidiskriminační úřad, který by byl pověřen podporou rovného zacházení, zajišťoval obětem nezávislou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, podával doporučení k otázkám týkajících se diskriminace a připravoval nezávislé studie a nezávislé zprávy týkající se diskriminace. Na základě rozhodnutí našich zákonodárců bylo určeno, že tuto funkci bude zastávat Veřejný ochránce práv. Jak je úřad veliký v tomto případě není rozhodující, ale musí být především výkonný a efektivní. Institucializací problematiky antidiskriminace je dán jasný signál, že stát nebere dosahování rovnosti a zákaz diskriminace na lehkou váhu.

„Veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod."[93]

„Dle zákona vykonává Veřejný ochránce práv působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Přispívá k prosazování práva na rovné zacházení

---

[92] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 40-41

[93] Zákon č. 349/1999 Sb., *O veřejném ochránci práv*

se všemi osobami. Poskytuje obětem diskriminace pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty."[94]

„Zaměstnavatel odpovídá za pořádek na pracovišti v tom nejširším slova smyslu. Zaměstnankyně či zaměstnanec se musí nejprve obrátit na zaměstnavatele, aby případnému obtěžování zabránil, aby odstranil případné následky, a aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění.

V praxi by to tedy mělo probíhat tak, že osoba, která se cítí být z nějakého důvodu diskriminována, by měla informovat svého přímého nadřízeného a zároveň požádat o zjednání nápravy. Záležitost by na základě podnětu měla být řešena na konkrétním pracovišti. Pokud je u zaměstnavatele zřízena odborová organizace, může se zaměstnanec, který se cítí být diskriminován obrátit přímo na ni."[95]

Hájení práv a zájmů zaměstnanců je základním posláním odborových organizací. Odbory patří k významným aktérům na trhu práce. Měly by pomáhat chránit zaměstnance proti diskriminaci, pomáhat řešit případy diskriminace a spolu se zaměstnavatelem vytvářet vhodná opatření k eliminaci sexuálního obtěžování na pracovišti.

Odborová organizace může čelit diskriminaci tak, že může spolupracovat se zaměstnavatelem při vypracování a prosazování pravidel a postupů ke snižování diskrimina-

[94] Zákon č. 349/1999 Sb., *O veřejném ochránci práv*

[95] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 39- 40

ce ve firmě. Odbory mohou přispět ke snižování či předcházení diskriminace také například tím, že budou usilovat o stejnou mzdu pro muže i ženy za stejnou práci.

Pokud se pracovník, který se cítí být v zaměstnání diskriminovaný, obrátí na odborovou organizaci pro pomoc při řešení této situace se svým zaměstnavatelem, tak mají odbory povinnost jej v jednání se zaměstnavatelem zastupovat, protože odborové organizace mají povinnost hájit zájmy všech zaměstnanců bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborové organizace.

Úřady práce a inspektoráty práce dohlížejí na dodržování práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v přístupu k zaměstnání a v pracovněprávních vztazích. Úřady práce a inspektoráty práce jsou orgány státní správy. Specifikace Úřadů práce a jejich působnost se nalézá v hlavě IV. zákona č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, v platném znění. Úřady práce jsou správními úřady, v jejichž čele je ředitel úřadu práce.[96]

Dle § 125 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti vykonávají úřady práce kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Poskytují fyzickým i právnickým osobám poradenské, informační a případně i další služby v oblasti zaměstnanosti. Dále kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů.[97]

Do kompetence úřadů práce spadá řešení nerovného zacházení v souvislosti s ucházením se o zaměstnání. V zákoně č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti se v § 4 odst. 1 uvádí: *„Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis."*[98]

Při hledání zaměstnání se lze setkat s celou řadou diskriminačního jednání počínaje diskriminačním jednáním a konče sexuálním obtěžováním. Nejčastěji se diskriminačním

---

[96] Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti*

[97] Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti, § 125*

[98] Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti, § 4 odst. 1*

jednáním lze setkat při osobním kontaktu, kdy jsou vyžadovány informace, které jsou zákonem o zaměstnanosti zakázány. Jedná se zejména o dotazy na děti, povinnosti k rodině apod. Problémem však bývá toto prokázat, protože většinou nejsou přítomny další nezávislé osoby. V těchto případech bývá úřadem práce většinou doporučováno obrátit se na soudní cestu.[99]

V případě podání podnětu se *„příslušnost úřadu práce řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno."*[100]

Pokud úřad práce dostane podnět na diskriminační jednání, tak zpravidla provede kontrolu zaměstnavatele. V případě shledání porušení zákona o zaměstnanosti může uložit finanční postih. Stěžovatel bude o výsledku šetření písemně informován. Vzhledem k tomu, že stěžovatel není účastníkem řízení, nemůže se domáhat opravného prostředku.

„Inspektorátům práce náleží řešení problematiky nerovného zacházení po uzavření pracovní smlouvy. Hlavním úkolem inspektorátů práce je dohled nad dodržováním pracovních podmínek ze strany zaměstnavatelů, kteří jsou povinni zajistit zaměstnancům bezpečnost a zdraví při práci, dodržování zákazu diskriminace apod."[101]

Stejně jako u úřadů práce, tak i u inspektorátů práce se místní příslušnost řídí dle místa sídla zaměstnavatele. Detailní výčet přestupků, kterých se může zaměstnavatel dopustit, se nachází v zákoně č. 251/2005 Sb., v platném znění, O inspekci práce. V § 11 až § 22 zákona o inspekci práce jsou upraveny přestupky zaměstnavatelů – fyzických osob na úseku rovného zacházení. V § 23 a následujících jsou uvedeny přestupky zaměstnavatelů – právnických osob.[102]

---

[99] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 42

[100] Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

[101] KOLDINSKÁ, K., Sociální právo, Praha: C. H. BECK, 2007, str. 47

[102] Zákon č. 251/2005 Sb., O inspekci práce, § 11-23

Osoba, která podá podnět k inspektorátům práce, bude o šetření písemně informována, ale i zde platí, že není účastníkem správního řízení. Nemá tedy právo podávat opravné prostředky.

Ne vždy se podaří případy diskriminace a sexuálního obtěžování vyřešit mimosoudní cestou. Přesto se obětem nerovného zacházení doporučuje mimosoudní řešení sporu využívat. A to zejména proto, že na základě mimosoudních řešení může dojít ke zlepšení důkazního břemene zaměstnance v následném soudním sporu. Poslední z možností, jak lze danou situaci řešit, je soudní cesta. Soudní cesta by měla být využita v případě, kdy ostatní možnosti řešení sporu nerovného zacházení v zaměstnání selhaly. To znamená, že je vhodné na toto řešení přistoupit, až po vyčerpání všech smírných řešení.

Zákon č. 198/2009 Sb., v platném znění, O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů v § 10 odst. 1 uvádí: *„Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění."* V § 10 odst. 2 *„Pokud se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích."* V § 10 odst. 3 *„Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo."*[103]

Celé soudní řízení je velmi složité a náročné, proto je vhodné využít konzultace s advokátem. Společně s ním poté probrat veškerá negativa a pozitiva dalšího postupu. Je třeba brát v úvahu, že soudní řízení má několik chronologicky následných etap:

1) *„před podáním žaloby,*
2) *podání žaloby,*

[103] Zákon č. 198/2009 Sb., *O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 10*

3) *projednání věci soudem,*

4) *odvolací řízení,*

5) *případně mimořádné opravné prostředky, řízení před Ústavním soudem a Evropským soudem pro lidská práva."*[104]

Před podáním samotné žaloby je vhodné si vést podrobné záznamy o diskriminačních praktikách zaměstnavatele, což může zvýšit naděje na úspěch v soudním řízení. Významnou roli pak zaujímají osoby, které byly diskriminačnímu jednání přítomny a jsou i ochotny toto dosvědčit u soudu.

Podání žaloby respektive sepsání samotné žaloby je velmi složitý úkon, proto je vhodné nechat žalobu sepsat fundovanému odborníkovi, kterým je advokát. Advokát nejlépe vystihne skutkové okolnosti daného případu.

Nelze opomenout důležitý fakt, kterými jsou povinné náležitosti žaloby. Jsou stanoveny v § 42 odst. 4 občanského soudního řádu. Patří sem především:

- *„označení soudu, kterému je žaloba určena*,
- *označení stran*,
- *označení, čeho se podání týká*,
- *popis skutkového stavu*,
- *uvedení důkazů na podporu tvrzení*,
- *uvedení, čeho se dotyčný domáhá*,
- *uvedení data, kdy je podání činěno*,

[104] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 44

- *podpis žalující strany."*[105]

„K projednání věci soudem dojde po přezkoumání soudu, zda je v dané věci příslušný a také po přezkoumání žaloby, zda splňuje všechny předepsané náležitosti. U pracovněprávních sporů s diskriminačním prvkem je výrazné specifikum v tom, že důkazní břemeno se dělí mezi stranu žalovanou a stranu žalující. Účelem uvedeného specifika je pomoc diskriminovaným osobám k účinnému dosažení práva na rovné zacházení. Osoba žalobce musí prokázat, že byla vůči jiné osobě ve srovnatelné situaci znevýhodněna a zároveň i uvést některý z diskriminačních důvodů. Žalovaný musí prokázat, že tomu tak nebylo."[106]

Soudní řízení je zpravidla rozděleno na několik jednání. Rozsudek je vynesen pozhodnocení všech důkazů. Rozsudek je v písemné podobě doručen oběma stranám sporu. Odvolací lhůta činí 15 dnů, ve které lze případně podat odvolání.

Odvolací řízení a mimořádné opravné prostředky je možné využít v případě, kdy je jedna ze stran nespokojena s výsledkem soudního řízení.

Stejně tak jako žaloba, tak i odvolání musí splňovat potřebné formální náležitosti. Mezi základní náležitosti odvolání patří:

- *„kterému soudu je určeno,*
- *kdo jej činí,*
- *co sleduje,*
- *podpis,*

[105]HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 50-51

[106] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 52

- *datum.“*[107]

- Odvolací soud věc projedná a rozhodne jedním z níže uvedených způsobů:

- Rozsudek prvního stupně potvrdí a rozhodne o nákladech odvolacího řízení.

- Rozhodnutí soudu prvého stupně změní.

Po vyčerpání všech řádných opravných prostředků je možno využít mimořádné opravné prostředky. Mimořádnými opravnými prostředky jsou žaloba pro zmatečnost, žaloba na obnovu řízení a dovolání. Nejčastěji využívaným mimořádným opravným prostředkem je dovolání.

„Dovolání lze však podat jen v případech zákonem stanovených. Peněžité plnění musí být vyšší než 20.000,-- Kč. Pokud je tato podmínka splněna, tak i v dalších případech:

- *Pokud odvolací soud rozhodnutí soudu prvého stupně zrušil,*

- *Pokud odvolací soud rozhodnutí soudu prvého stupně zrušil a posléze nový rozsudek soudu prvého stupně potvrdil,*

- *Pokud odvolací soud rozhodnutí soudu prvého stupně potvrdil, za předpokladu, že odvolací soud dospěje k názoru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.*

- *U dovolání je povinnost mít zastoupení advokátem a podává se u soudu, který rozhodoval v prvním stupni.“*[108]

---

[107] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 52

[108] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, str. 53-54

Považuji za důležité uvést i další možnosti, kterými se lze domáhat svých práv, pokud by i soudní cesta pro oběť diskriminace nebyla úspěšná či dostačující. Ústavní stížnost může podat osoba, která se domnívá, že došlo k zásahu do jejích základních práv a svobod. Případně může podat i stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva. Stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva lze podat, až po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků nápravy.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 EMPIRICKÝ VÝZKUM

Byl proveden výzkum prostřednictvím zaměstnanců a zaměstnankyň ze státní i soukromé sféry v České republice.

4.1 CÍL VÝZKUMU

Stěžejní záměr výzkumu spočívá ve zjištění míry percepce, kterým je individuální vnímání sexuálního obtěžování muži a ženami v zaměstnání. Jedná se zejména o jeho četnost, formy a možnosti obrany.

1. Zmapovat vnímání sexuálního obtěžování muži a ženami v zaměstnání ze státní i ze soukromé sféry v České republice, zejména vyhodnotit rozdíly v percepci sexuálního obtěžování mezi muži a ženami.

2. Návrh možných opatření, která by mohla vést ke zlepšení stávající situace na trhu práce v České republice v oblasti sexuálního obtěžování.

Hypotézy výzkumného šetření:

H1: Sexuální obtěžování na pracovišti se častěji vyskytuje v soukromé sféře.

H2: Antidiskriminační právní úprava je dostačující.

H3: Oběťmi sexuálního obtěžování jsou častěji ženy

H4: Sexuální obtěžování způsobuje genderové nerovnosti na trhu práce.

Zdůvodnění stanovených hypotéz:

H1: Na základě svých osobních zkušeností a na základě své dosavadní praxe se domnívám, že soukromá sféra je méně pod drobnohledem než sféra státní a to ve všech oblastech.

H2: Na základě pečlivého prostudování všech antidiskriminačních právních norem, jsem nabyl názoru, že antidiskriminační právní úpravu v České republice je dostačující a zároveň splňuje požadavky, které na náš právní systém klade Evropská unie.

H3: Zkušenost ukazuje, že častěji se se sexuálním obtěžováním na pracovišti setkávají ženy, což může být dáno jejich méně jistou pozicí v zaměstnání.

H4: V případě sexuálního obtěžování ženy na pracovišti, tak dochází k mocenské převaze diskriminujícího, což následně vede k genderovým nerovnostem na pracovním trhu.

Metodický postup kvantitativního výzkumu.

1. Sestavení vhodného dotazníku, kterým budou osloveni zaměstnanci a zaměstnankyně ze soukromé i státní sféry v České republice.

2. Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření a na základě získaných výsledků šetření vytvořit závěry a návrhy možných opatření.

4.2 METODA VÝZKUMU A ZÍSKÁVÁNÍ POZNATKŮ

Pro výzkum prostřednictvím zaměstnanců a zaměstnankyň ze soukromé i státní sféry České republiky je rozhodující, že to jsou právě oni, kteří se v praxi setkali či setkávají se sexuálním obtěžováním na pracovišti. V tomto směru mohou výsledky dotazníkového šetření přinést ucelený a nezkreslený pohled na daný problém, vzhledem k většímu počtu respondentů a získání kvantitativního množství dat.

Výzkum byl proveden prostřednictvím dotazníkového šetření (příloha). Otázky v dotazníku byly převážně směřovány právě na vnímání sexuálního obtěžování. Dotazníky byly předávány v tištěné i elektronické podobě.

Dotazníky byly anonymní, protože mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň má obavy uvést pravdivé skutečnosti, pokud mají uvést své jméno. Součástí dotazníku byl doprovodný dopis, v němž byl vysvětlen účel výzkumu.

Celý průběh organizování i vyhodnocování výzkumu se obešel bez výraznějších komplikací. Předem byly důkladně zmapovány státní i soukromé organizace, kterým byly dotazníky zasílány. Případným problémům se předešlo i tím, že o záměru dotyční zaměstnanci byli předem informováni.

Celkem bylo předáno 110 dotazníků (55 ženám a 55 mužům). Zpět bylo navráceno 80 vyplněných dotazníků, což činí 73 % všech dotázaných respondentů. Z toho bylo na-

vráceno 42 dotazníků od žen a 38 dotazníků od mužů. Převedeno dle předaných dotazníků je návratnost od žen 76 % a od mužů 69 %.

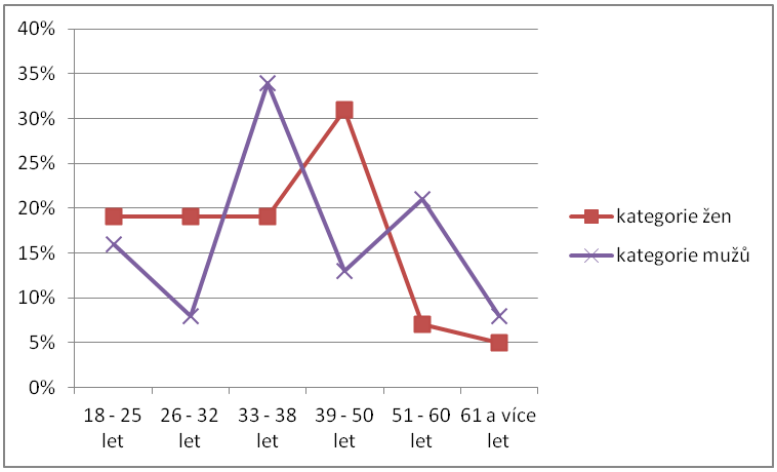
4.3 ZKOUMANÝ SOUBOR

Na základě zodpovězených dotazníků byly zjištěny následující výsledky. Vzhledem k počtu oslovených respondentů lze uvedené výsledky vztáhnout na celou Českou republiku.

Nejvíce zastoupenou věkovou kategorii byly ženy 39-50 let, kde odpovídalo na zadané otázky 31 % žen, pak následovaly tři věkové kategorie, které měly stejné zastoupení 19 %, byly to věkové kategorie 18-25 let, 26-32 let a 33-38 let. Ve věkové kategorii 51-60 odpovídalo 7 % žen a nejméně zastoupena byla kategorie 61 let a více, kde odpovídalo 5 % respondentek. U mužů byla nejvíce zastoupena kategorie 33-38 let, která tvořila 34 %, pak následovala 51-60 let s 21 %, kategorie 18-25 let dosáhla 16 %, těsně za ní kategorie 39-50 let se 13 %, kategorie 18-25 let a 61 a více let dosáhly 8 %, viz graf 1.

Tab. 1 – Věk respondentů

	kategorie žen		kategorie mužů	
věk respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
18 - 25 let	8	19%	6	16%
26 - 32 let	8	19%	3	8%
33 - 38 let	8	19%	13	34%
39 - 50 let	13	31%	5	13%
51 - 60 let	3	7%	8	21%
61 a více let	2	5%	3	8%

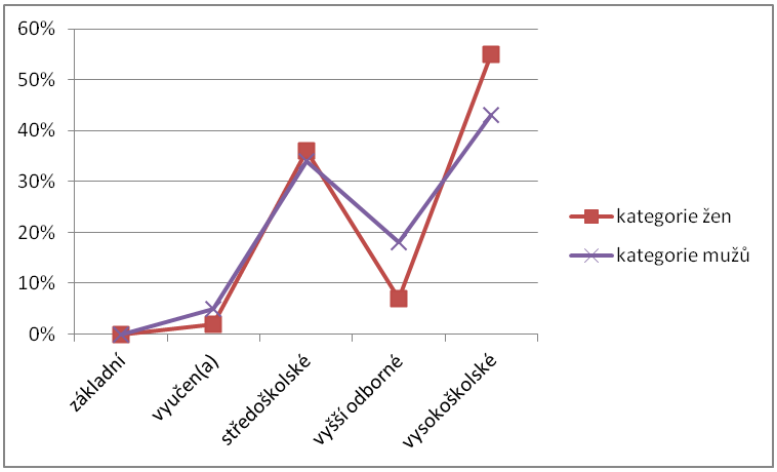


Graf. 1 – Věk respondentů

Nejvíce dotazovaných žen 55 % bylo vysokoškolsky vzdělaných, 36 % žen byly středoškolačky, 7 % dotazovaných mělo vzdělání vyšší odborné a 2 % žen byly vyučeny. U mužů také převažovalo vysokoškolské vzdělání 43 %, poté následovali středoškoláci 34%, vyšší odborné vzdělání dosáhlo 18 % respondentů a vyučeno bylo 5 % mužů, viz graf 2.

Tab. 2 – Vzdělání respondentů

	kategirie žen		kategorie mužů	
vzdělání respopndentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
základní	0	0%	0	0%
vyučen(a)	1	2%	2	5%
středoškolské	15	36%	13	34%
vyšší odborné	3	7%	7	18%
vysokoškolské	23	55%	16	43%

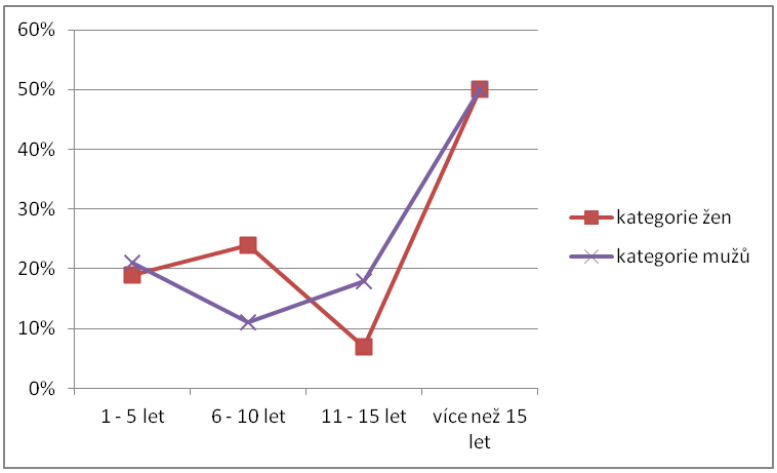


Graf. 2 – Vzdělání respondentů

Celkem 50 % dotazovaných žen pracuje více než 15 let, 24 % respondentek spadalo do kategorie 6 až 10 let, 19 % pracovalo 1 až 5 let a 7 % žen pracovalo 11-15 let. I u mužů byla nejvíce zastoupena kategorie těch, kteří pracují více než 15 let 50 %, ale následováni byli 21% pracujícími 1 až 5 let, pak byla skupina 11-15 let s 18 % a poslední kategorie 6 až 10 let s 11 %, viz graf 3.

Tab. 3 – Délka trvání práce respondentů

	kategorie žen		kategorie mužů	
délka praxe respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
1 - 5 let	8	19%	8	21%
6 - 10 let	10	24%	4	11%
11 - 15 let	3	7%	7	18%
více než 15 let	21	50%	19	50%

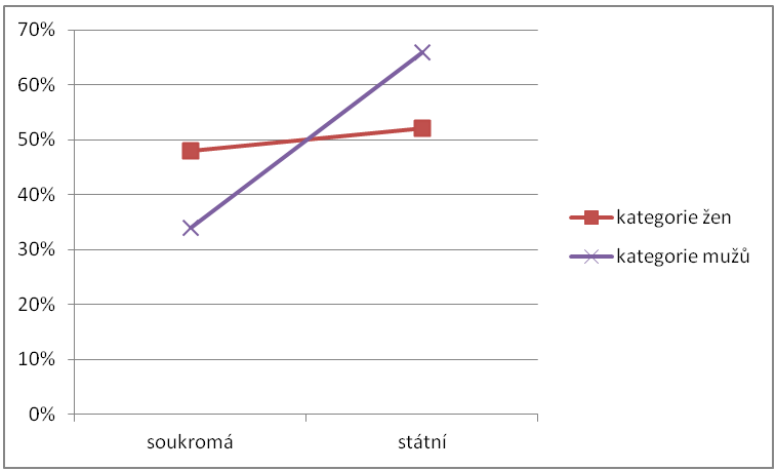


Graf. 3 – Délka trvání práce respondentů

V dotazníku bylo dále zjišťováno, zda respondenti pracují ve státní či v soukromé sféře. Výsledky byly velmi vyrovnané, 52 % dotazovaných žen pracuje ve stání sféře a 48 % žen pracuje v soukromé sféře. U mužů převládali státní zaměstnanci 66 % nad sférou soukromou s 34 %, viz graf. 4.

Tab. 4 – Pracovní sféra

	kategorie žen		kategorie mužů	
pracovní sféra respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
soukromá	20	48%	13	34%
státní	22	52%	25	66%



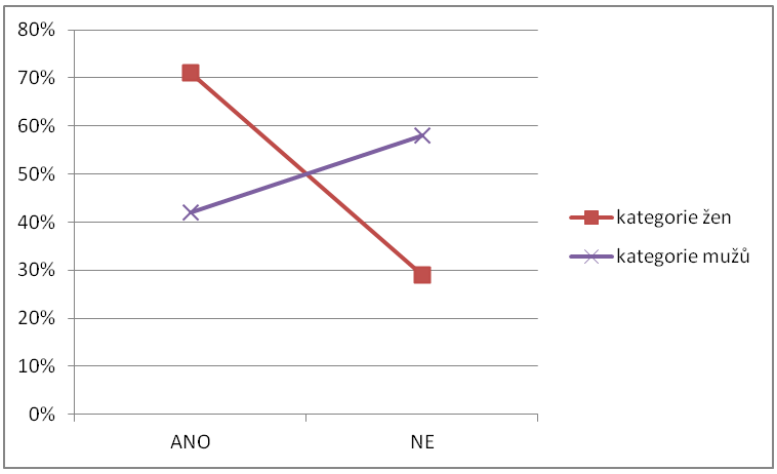
Graf 4 – Pracovní sféra

Po seznámení s věkovým a vzdělanostním zastoupením respondentů následuje porovnávání jednotlivých odpovědí, aby bylo možné posoudit rozdíly v percepci sexuálního obtěžování na pracovišti muži a ženami.

Na první otázku v dotazníku, zda je v České republice sexuální obtěžování zlehčováno celých 71 % žen odpovědělo, že ano a 29 % ne. Naproti tomu muži nebyli tak jednoznační dle 58 % zlehčováno není a dle 42 % ano, viz graf 5.

Tab. 5 – Vážnost tématu

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
ANO	30	71%	16	42%
NE	12	29%	22	58%

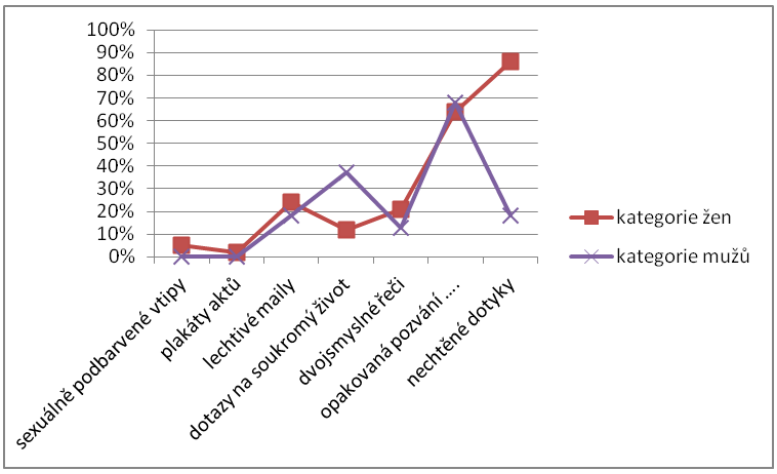


Graf 5 – Vážnost tématu

Druhá otázka dávala možnost výběru ze sedmi možností, kde měl každý respondent odpovědět, co on osobně považuje za sexuální obtěžování. Drtivá většina žen 86 % uváděla nechtěné dotyky, pak následovalo opakované pozvání na schůzku po předcházejícím odmítnutí 64 %, lechtivé maily 24 %, dvojsmyslné řeči 21 %, dotazy na soukromý život 12 %, sexuálně podbarvené vtipy 5 % a plakáty aktů 2 %. U této otázky jsou markantní rozdíly v odpovědích mezi muži a ženami. Muži nejčastěji uváděli v 68 % za sexuální obtěžování opakovaná pozvání na schůzku po předchozím odmítnutí, na druhém místě se překvapivě s 37 % umístily dotazy na soukromý život, lechtivé maily a nechtěné dotyky považuje za sexuální obtěžování jen 18 % respondentů a dvojsmyslné řeči 13 % dotázaných mužů, viz graf 6.

Tab. 6 – Muži a ženy

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědí respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
sexuálně podbarvené vtipy	2	5%	0	0%
plakáty aktů	1	2%	0	0%
lechtivé maily	10	24%	7	18%
dotazy na soukromý život	5	12%	14	37%
dvojsmyslné řeči	9	21%	5	13%
opakovaná pozvání ….	27	64%	26	68%
nechtěné dotyky	36	86%	7	18%

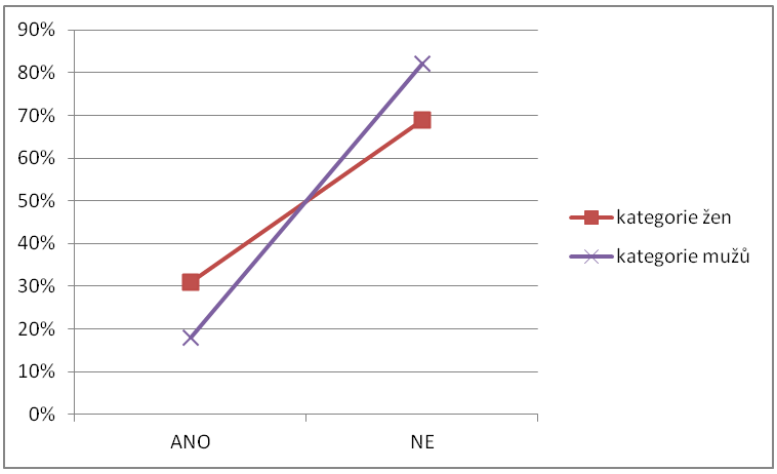


Graf 6 – Muži a ženy

Třetí otázka byla velmi osobní, týkala se přímo zkušenosti se sexuálním obtěžováním. Se sexuálním obtěžováním na pracovišti se setkalo 31 % žen, viz graf 7. V případě, že uvedly ano, tak následovala 4. otázka, kdo byl obětí. Celkem v 69 % to byly přímo respondentky a v 31 % se sexuální obtěžování týkalo kolegy/ kolegyně. V odpovědích mužů byly opět markantní rozdíly, většina mužů 82 % se sexuálním obtěžováním na pracovišti nesetkala a 18 % mužů, kteří se setkali, tak pouze v jednom případě byl muž obětí osobně, jinak v 86 % byl obětí kolega/kolegyně.

Tab. 7 – Sexuální obtěžování

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
ANO	13	31%	7	18%
NE	29	69%	31	82%

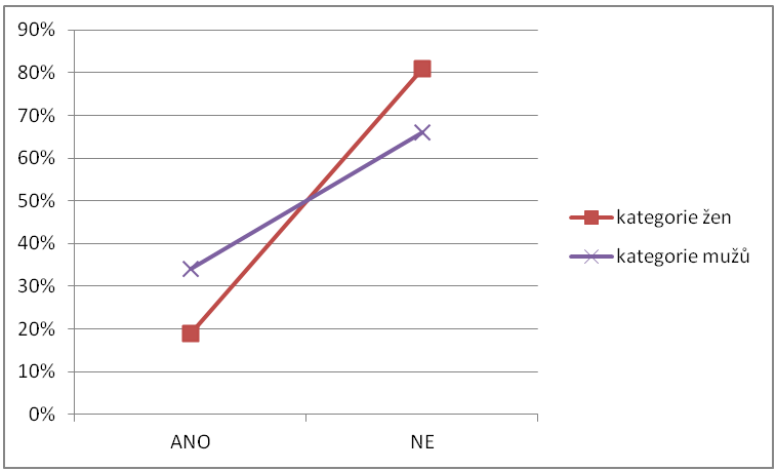


Graf 7 – Sexuální obtěžování

Pátá otázka se týkala obav ze šikany či sexuálního obtěžování na pracovišti. Většina žen 81 % uvedlo, že obavy nemají a jen 19 % se šikany a sexuálního obtěžování obává. V případě mužů nemá obavy 66 % dotázaných, překvapivě se 34 % mužů šikany či sexuálního obtěžování obává, viz graf 8.

Tab. 8 – Šikana

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
ANO	8	19%	13	34%
NE	34	81%	25	66%

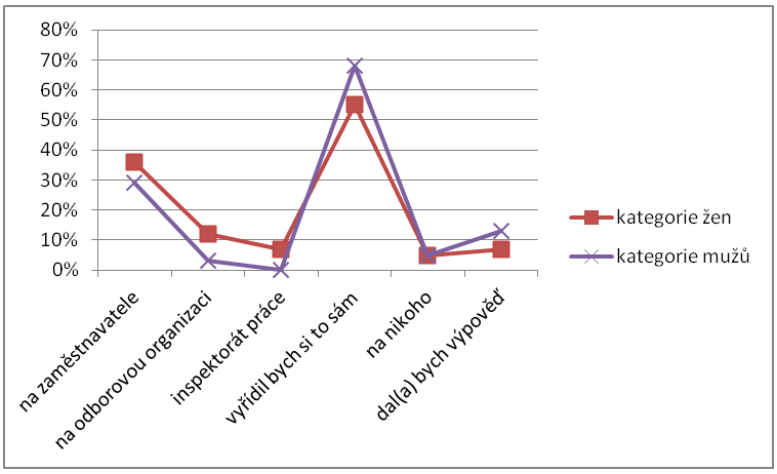


Graf 8 – Šikana

Šestá otázka dávala na výběr z více možností odpovědí, na koho by se respondenti obrátili, kdyby se sexuální obtěžování týkalo jich osobně. Mohli volit i více variant. Ženy i muži se shodli, že by si to s dotyčným/ou vyřídili sami, u žen takto odpovědělo 55 % respondentek a u mužů dokonce 68 %. Na zaměstnavatele by se obrátilo 36 % žen a 29 % mužů. Odborovou organizaci by požádalo o pomoc 12 % žen a jen 3 % mužů a 7 % žen by kontaktovalo inspektorát práce a stejný počet žen 7 % by raději dalo výpověď, muži by výpověď volili v 13 %. Nikoho by nekontaktovalo z obav před problémy 5 % respondentek a stejný počet 5 % mužů, viz graf 9.

Tab. 9 – Neřešení

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
na zaměstnavatele	15	36%	11	29%
na odborovou organizaci	5	12%	1	3%
inspektorát práce	3	7%	0	0%
vyřídil bych si to sám	23	55%	26	68%
na nikoho	2	5%	2	5%
dal(a) bych výpověď	3	7%	5	13%

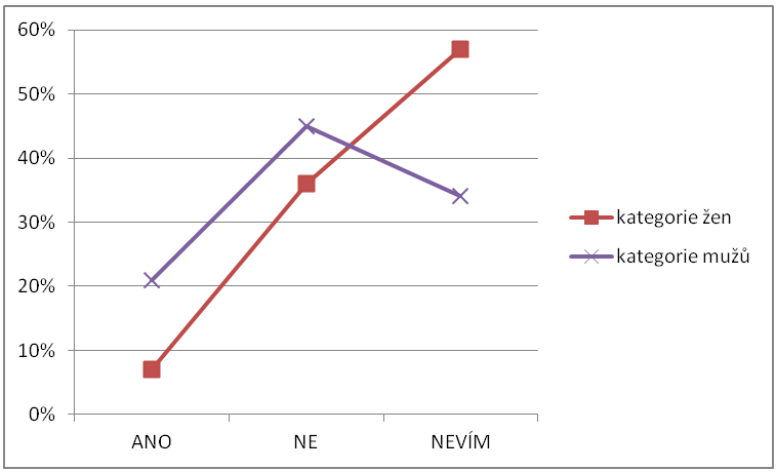


Graf 9 – Neřešení

V sedmé otázce měli respondenti vyjádřit osobní názor, zda je v České republice obrana před sexuálním obtěžováním dostačující. Více než polovina žen 57 % uvedla, že neví, u mužů tutéž variantu zvolilo 34 %. Za nedostačující jí považuje 36 % respondentek a 45% mužů a jako dostačující ji vyhodnotilo 7 % žen a 21 % mužů, viz graf 10.

Tab. 10 – Obrana

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
ANO	3	7%	8	21%
NE	15	36%	17	45%
NEVÍM	24	57%	13	34%

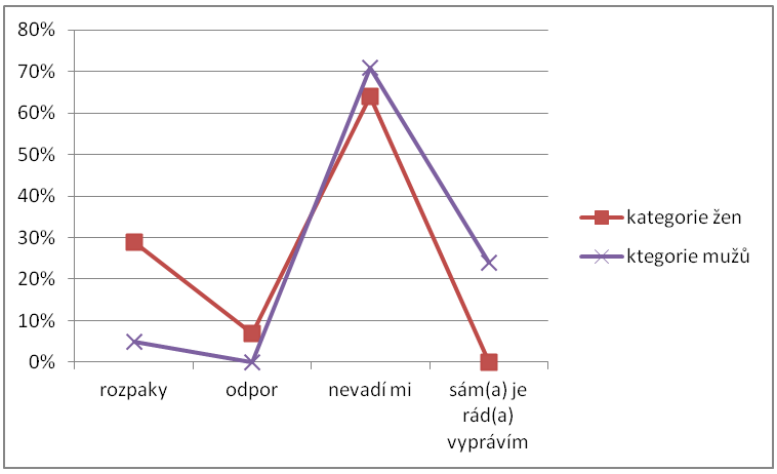


Graf 10 – Obrana

Osmá otázka zjišťovala pocity respondentů při vypravování „lechtivých“ vtipů na pracovišti. Celkem 64 % žen se vyjádřilo, že jim to nevadí, 29 % žen pociťuje rozpaky a 7 % žen dokonce pociťuje odpor. U mužů převažovala odpověď, nevadí mi, kde odpovědělo 71 %, pak ale následovala, možnost sám je rád vyprávím 24 % a jen 5 % mužů při vypravování „lechtivých vtipů“ pociťuje rozpaky, viz graf 11.

Tab. 11 – Komunikace

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovedí	vyjádření v procentech
rozpaky	12	29%	2	5%
odpor	3	7%	0	0%
nevadí mi	27	64%	27	71%
sám(a) je rád(a) vyprávím	0	0%	9	24%

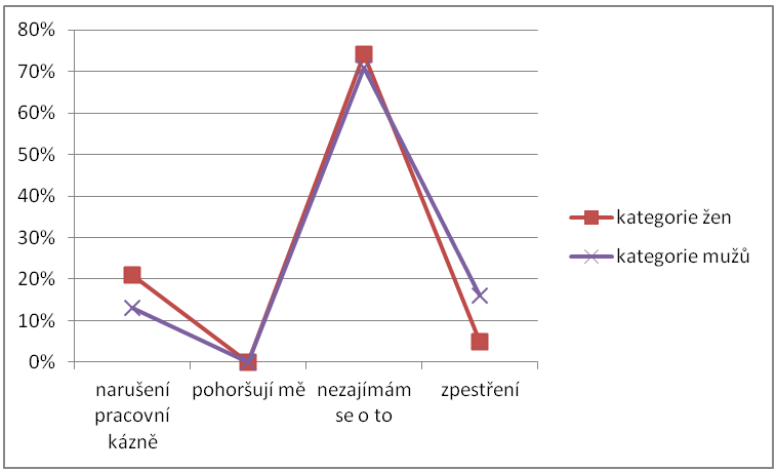


Graf 11 – Komunikace

Na vnímání milostných vztahů mezi kolegy se ptala desátá otázka. Většina žen 74 % se o vztahy mezi kolegy nezajímá, 21 % žen to vnímá jako narušení kázně a 5 % v tom vidí zpestření a samy mají na pracovišti poměr. U mužů stejně jako u žen převažovala odpověď, nezajímám se o to 71 %, jako narušení pracovní kázně to vnímá 13 % mužů a 16 % mužů vnímá milostné vztahy jako zpestření a sami mají na pracovišti poměr, viz graf 12.

Tab. 92 – Vztahy na pracovišti

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
narušení pracovní kázně	9	21%	5	13%
pohoršují mě	0	0%	0	0%
nezajímám se o to	31	74%	27	71%
zpestření	2	5%	6	16%

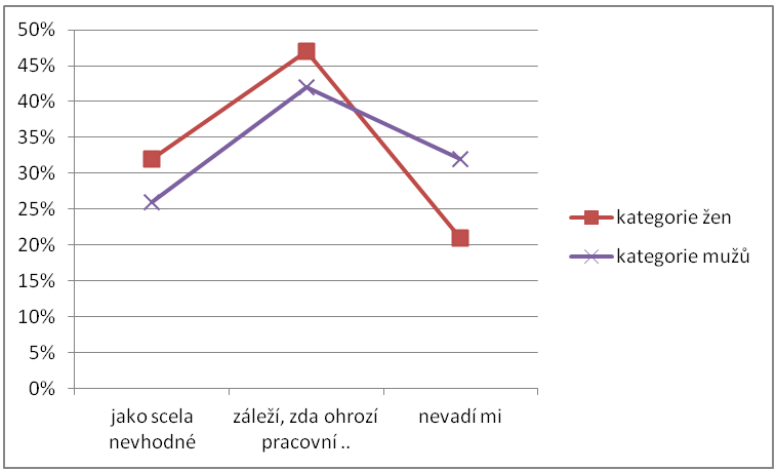


Graf 82 – Vztahy na pracovišti

Jedenáctá otázka byla obdobná týkala se vztahů mezi nadřízenými a podřízenými zaměstnanci. Zde záleží dle 47 % žen a dle 42 % mužů, zda ohrozí pracovní morálku, 32 % žen a 26 % mužů to shledává zcela nevhodným a 21 % respondentkám 32 % mužů to nevadí, viz graf 13.

Tab. 103 – Milostné vztahy

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
jako scela nevhodné	13	32%	10	26%
záleží, zda ohrozí pracovní ..	20	47%	16	42%
nevadí mi	9	21%	12	32%

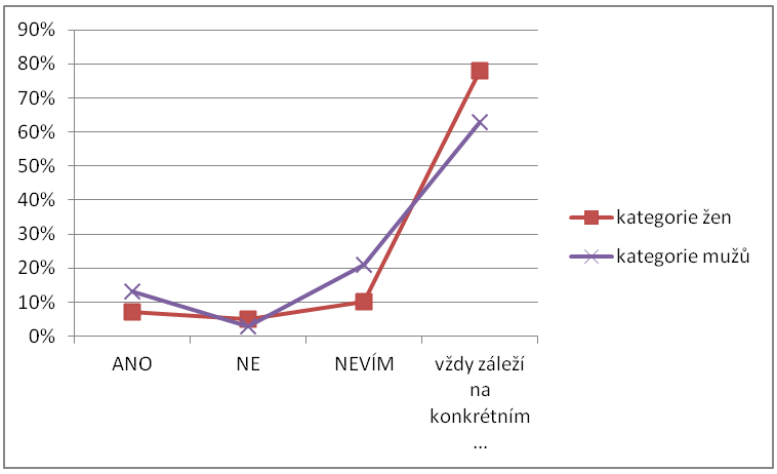


Graf 93 – Milostné vztahy

Třináctá otázka zjišťovala, jestli jsou dle respondentů oběti sexuálního obtěžování přecitlivělé. Ve většině se muži i ženy shodli, že vždy záleží na konkrétním případě, dle žen to bylo 78 % a dle mužů 63 %. Odpověď nevím zvolilo 10 % žen a 21 % mužů. Za přecitlivělé je považuje 7 % žen a 13 % mužů. Odpověď ne zvolilo 5 % žen a 3 % mužů, viz graf 14.

Tab. 114 – Sexuální náznaky

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
ANO	3	7%	5	13%
NE	2	5%	1	3%
NEVÍM	4	10%	8	21%
vždy záleží na konkrétním ...	33	78%	24	63%

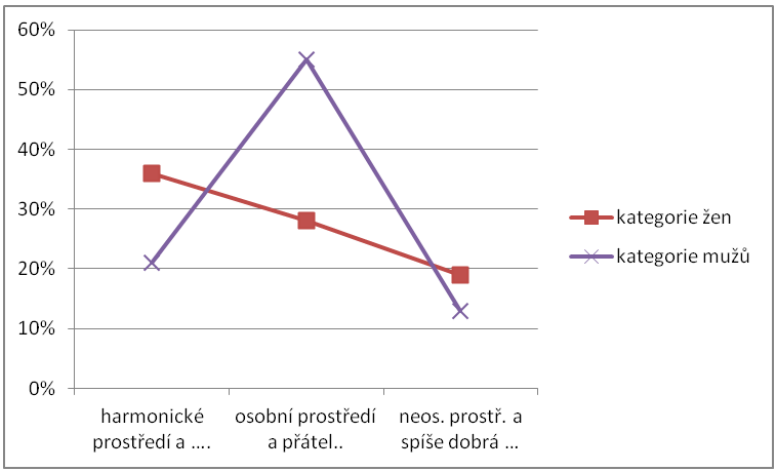


Graf 104 – Sexuální náznaky

Ve čtrnácté otázce respondenti uváděli, jaké klima panuje u nich na pracovišti. Ženy v 36 % uvedly harmonické prostředí se vztahy vzájemného respektu a muži to samé uvedli v 21 %. Osobní prostředí a přátelské vztahy má 28 % žen a 55 % mužů, v neosobním prostředí se spíše dobrou spoluprácí se nachází 19 % žen a 13 % mužů. Neosobní prostředí a chladné vztahy má na svém pracovišti 17 % respondentek a 11 % mužů, viz graf 15.

Tab. 125 – Pracovní klima

	kategorie žen		kategorie mužů	
odpovědi respondentů	počet odpovědí	vyjádření v procentech	počet odpovědí	vyjádření v procentech
harmonické prostředí a ….	15	36%	8	21%
osobní prostředí a přátel..	12	28%	21	55%
neos. prostř. a spíše dobrá . .	8	19%	5	13%
neos. prostř. a chladné vzta..	7	17%	4	11%



Graf 115 – Pracovní klima

4.4 VERIFIKACE HYPOTÉZ VÝZKUMU A VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Empirická část práce byla zaměřena na získání co možná nejpřesnějších údajů o aktuálním stavu sexuálního obtěžování na pracovišti z pohledu mužů - zaměstnanců a žen - zaměstnankyň.

Provedený empirický výzkum reprezentuje názory souboru 80 respondentů mužů a žen zapojených do pracovního procesu v České republice vztahující se k problému sexuálního obtěžování na pracovišti.

Na základě výzkumu se *1. hypotézu - Sexuální obtěžování na pracovišti že se častěji vyskytuje v soukromé sféře, se nepodařilo verifikovat*. V šetření byli dostatečně zastoupeni respondenti ze soukromé i ze státní sféry. Na základě výzkumu a následného vyhodnocení jsem však neshledal markantní rozdíly ve výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v soukromé a ve státní sféře. *2. hypotézu - Antidiskriminační právní úprava je dostačující.* Uvedenou hypotézu se sice nepodařilo verifikovat v praktické části, kde na dotazy ohledně právní úpravy odpovídali respondenti na základě vlastního uvážení či své zkušenosti, ale zcela jistě byla verifikována v teoretické části práce. *3. Hypotézu -Oběťmi sexuálního obtěžování jsou častěji ženy.* Tato hypotéza byla na základě výzkumu prokazatelně verifikována. *4. Hypotézu - Sexuální obtěžování způsobuje genderové nerovnosti na trhu*

práce. Uvedená hypotéza nebyla verifikována na základě uvedeného výzkumu, ale byla částečně potvrzena v teoretické části práce.

Rozdíl ve vnímání sexuálního obtěžování z pohledu mužů a žen je markantní. Na základě vyhodnocení dotazníkového výzkumu jsem dospěl k závěru, že ženy vnímají různé projevy sexuálního obtěžování citlivěji a osobněji.

Navrhuje zavést u zaměstnavatele např. schránky důvěry, kam by mohla osoba, která se cítí být terčem diskriminace či sexuálního obtěžování anonymně obrátit, protože mnoho obětí diskriminace se bojí bránit a zaměstnavatel o problému nemusí být informován.

Dalším dílčím řešením je zakázat na pracovištích jakékoliv vylepování, vyvěšování či vystavování různých aktů. V rámci vnitřních předpisů či etického kodexu upozornit zaměstnance na chování, které je považováno za nevhodné apod. Dle dotazníkového šetření vyplynulo, že chování, které jeden pracovník považuje za běžné a normální, tak jiného obtěžuje, proto je nezbytné v tomto směru nastavit pevné mantinely a jasná pravidla.

Samozřejmě nelze vyloučit selhání lidského faktoru, ale to už by mělo být selhání jednotlivce, které se dá lépe eliminovat.

Velmi důležité jsou kvalitní právní předpisy v dané oblasti. Společenský vývoj má silný vliv na požadavek právních předpisů. A naopak právní předpisy ovlivňují společenský vývoj.

Na základě zpracování výsledků byl cíl výzkumu splněn. Dotazníkovým šetřením byl zmapován rozdíl v percepci sexuálního vnímání mužů a žen.

ZÁVĚR

Problematika sexuálního obtěžování na pracovišti, problematika diskriminace v zaměstnání obecně a nerovného zacházení je palčivým problémem nejen České republiky, ale i ostatních vyspělých států.

Povinností každého členského státu Evropské unie je diskriminaci zakázat, vymezit důležité právní pojmy a především zakotvit právní nástroje ochrany před diskriminací.

Důležitý je politický apel, který musí antidiskriminační legislativu prosadit a garantovat její dodržování v dlouhodobé perspektivě.

Antidiskriminační legislativa je v České republice na velmi vysoké úrovni, je tudíž dostačující. V antidiskriminačních zákonech je zakotvena povinnost zajišťovat rovné zacházení, zákaz diskriminace z celé řady diskriminačních důvodů, rozsáhlá definice pojmů souvisejících s diskriminací i právní prostředky na ochranu před diskriminačním jednáním.

Zkušenost však ukazuje, že zakotvení právních nástrojů na ochranu před diskriminací je důležité, ale samo o sobě nedostačující. Velmi důležitá je osvěta namířena tímto směrem, aby oběti diskriminačního jednání věděly, jaké mají možnosti obrany a znaly svá práva. Především, aby se nebály právně bránit. Bohužel v České republice chybějí příklady dobré praxe, které by postavení obětí diskriminace posílily. A diskriminujícím osobám bylo důrazně dáno najevo, že diskriminující jednání z jejich strany není tolerovatelné a dá se účinně řešit, a že ve svém nerovném a diskriminujícím chování nemohou dále beztrestně pokračovat.

Důležitou roli zastává stát, který má veřejný zájem na fungujícím tržním hospodářství a nemůže si dovolit, aby diskriminované osoby byly vyloučeny z ekonomického života a následně byly např. závislé na sociálních dávkách vyplácených ze státního rozpočtu.

Při využívání pozitivních opatření musí být vždy zcela přesně vymezeno, kdy je rozdílné zacházení odůvodnitelné a pozitivní opatření by vždy měla mít jasný cíl a být pevně stanovena na dobu určitou.

V současné vyspělé společnosti zastává ideu rovnosti či zásadu nediskriminace každý moderní člověk. Neznamená to ovšem, že by další snahy o dosahování rovnosti měly být ukončeny, ba právě naopak. Jakékoli nerovné a diskriminující jednání musí být postižitelné a to nejen orgány k tomu určenými, ale i celospolečenským odsouzením. Mezi

hlavní a nejvýznamnější hodnoty většinové společnosti patří tolerance a svoboda, proto je třeba odmítat zažité předsudky. Společnost musí dávat jasné signály, že diskriminační jednání je netolerovatelné.

Závěr není doporučením, aby zákazem diskriminace došlo k odstranění rozdílů mezi lidmi. Důležitost se naopak přikládá k tomu, aby důležitou roli při rozhodování v zaměstnání, při přijímání do zaměstnání, ale i v běžném životě hrály jen relevantní rozdíly mezi lidmi, které běžné životní situace přinášejí. V současné vyspělé, multikulturní společnosti musí být rozmanitost přijímána a nikdo se nesmí obávat svoji odlišnost odhalit.

Sexuální obtěžování na pracovišti, diskriminace v zaměstnání a nerovné zacházení obecně, se nám z našich každodenních životů nepodaří zcela vymýtit, je však třeba přijmout taková opatření, aby došlo k jejich eliminaci na co nejnižší možnou míru.

Je třeba cíleně působit na společnost a systematicky odbourávat zakořeněné předsudky a zažité stereotypy. Společnost si musí uvědomit, že má vysoký společenský zájem chránit se před diskriminací a rovné zacházení by se mělo stát standardem.

Seznam použité literatury

[1] Zákon č. 320/2001 Sb., O finanční kontrole ve veřejné správě

[2] Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

[3] Zákon č. 143/1992 Sb., O platu a odměně

[4] Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

[5] Zákon č. 89/1992 Sb., Občanský zákoník

[6] Zákon č. 312/2002 Sb., O úřednících územních samosprávných celků

[7] Zákon č. 218/2002 Sb., Služební zákon

[8] Zákon č. 198/2009 Sb., O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

[9] Charta základních práv Evropské unie

[10] Listina základních práv a svobod Evropské unie

[11] Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

[12] Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

[13 Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06

[14] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

[15] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

[16] Řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, Ministerstvo vnitra ČR, 2008

[17] Charta základních práv Evropské unie

[18] Vyhláška č. 95/1974 Sb., Ministerstva zahraničních věcí o mezinárodní úmluvě o dodržování všech forem rasové diskriminace

[19] Český helsinský výbor Praha, 2002

[20] Zákon č. 200/1990 Sb., O přestupcích

[21] Sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu: Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku. Praha: Gender Studies, 2005

[22] Zákon č. 349/1999 Sb., O veřejném ochránci práv

[23] Zákon č. 251/2005 Sb., O inspekci práce

[1] ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání Praha: Grada 2010, 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

[2] BĚLECKÝ, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, Praha: VOX 2008, 160 s.

[3] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání Praha*: C. H. Beck, 2010, 640 s.

[4] D´ AMBROSOVÁ, H. a kol.: *Abeceda pro personalisty*. 2008, 2. Vydání Olomouc: ANAG, 2008, 415 s. ISBN 978-7263-441-5.

[5] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů*, 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2007, 80 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

[6] FIALA, J., MATES, P., PRŮCHA, P., NOVÝ, K., STEINICHOVÁ, L.: *Malá právnická encyklopedie*, Praha: Linde, 2008, 303 s.

[7] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva 1*. vydání Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2010, 303 s.

[8] GREGOROVÁ, Z., GALVAS, M. *Sociální zabezpečení*, Brno: Doplněk, 2005, 280 s.

[9] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanská a lidská práva, 2008, 192 s.

[10] Kolektiv autorů: *Diskriminace, manuál pro pracovníky institucí*, Turnov, vzdělávací centrum, 2006, 116 s.

[11] KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo*, Praha: C. H. BECK, 2007, 176 s.

[12] KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*; Základy moderní personalistiky, 1995, 350 s.

[13] KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004, 155 s.

[14] MATEICIUC, A.: *Personální management pro krizové managery*, 2008, 265 s.

[15] NOVÁK, T.: *Sám sobě psychologem 2 Praha*: Grada Publishing, 2010, 192 s. ISBN 987-80-247-2956-5.

[16] OBST, O. a kol.: *Základy obecného managementu*, 1. vydání, Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, 72 s.

[17] PALÁN, J.: *Lidské zdroje – výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení 1*. Vydání Praha: Academia, 2002, 282 s.

[18] SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s.

[19] SVOBODOVÁ,L.: *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada Publishing, 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4.

[20] ŠIŠKOVÁ, T.: *Výchova k toleranci a proti rasismu*, Praha: Portál, 1998, 274 s.

[22] TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*, Praha: C. H. BECK, 2008, 320 s.

[23] VOŘÍŠEK, V. a autorský kolektiv: *Právní nároky zaměstnanců Praha*: EUROUNION 2008, 320 s.

INTERNETOVÝ ZDROJ

[1] Co je to mediace ? [online] [cit. 2014-05-20].

Dostupné z:

http: //www.amcr. cz / co - je - to – mediace /.

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 – Věk respondentů…..……65

Tab. 2 – Vzdělání respondentů. 66

Tab. 3 – Délka trvání práce respondentů 67

Tab. 4 – Pracovní sféra 67

Tab. 5 – Vážnost tématu 68

Tab. 6 – Muži a ženy 69

Tab. 7 – Sexuální obtěžování.....70

Tab. 8 – Šikana 71

Tab. 9 – Neřešení.....72

Tab. 10 – Obrana 73

Tab. 11 – Komunikace.....74

Tab. 12 – Vztahy na pracovišti 75

Tab. 13 – Milostné vztahy 76

Tab. 14 – Sexuální náznaky.....77

Tab. 15 – Pracovní klima.....78

SEZNAM GRAFU

GRAF 1 – Věk respondentů 65
GRAF 2 – Vzdělání respondentů 66
GRAF 3 – Délka trvání práce respondentů 67
GRAF 4 – Pracovní sféra 68
GRAF 5 – Vážnost tématu 69
GRAF 6 – Muži a ženy 70
GRAF 7 – Sexuální obtěžování 71
GRAF 8 – Šikana 72
GRAF 9 – Neřešení 73
GRAF 10 – Obrana 74
GRAF 11 – Komunikace 75
GRAF 12 – Vztahy na pracovišti 76
GRAF 13 – Milostné vztahy 77
GRAF 14 – Sexuální náznaky 78
GRAF 15 – Pracovní klima 79

Seznam příloh:

Dotazník pro zaměstnance a zaměstnankyně ve státní a v soukromé sféře.

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s dotazníkem, který se týká Vaší zkušenosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti.

Jmenuji se Josef Bojanovský a pracuji na Magistrátu města Brna. V současné době studuji na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, fakultě humanitních studií, Institut mezioborových studií, s.r.o.

V rámci svého studia zpracovávám magisterskou diplomovou práci na téma Patologické jevy a diskriminace na pracovišti z pohledu personálního managementu. Dotazníky jsou anonymní a výsledky dotazníku budou použity pouze pro mou práci. Prosím Vás o pravdivé zodpovězení otázek a o navrácení dotazníku.

1. **Je podle Vás v České republice sexuální obtěžování zlehčováno**?

☐ ANO
☐ NE

2. **Co Vy osobně považujete za sexuální obtěžování?**

☐ Sexuálně podbarvené vtipy
☐ Plakáty aktů
☐ „Lechtivé“ maily
☐ Dotazy na soukromý život
☐ Dvojsmyslné řeči
☐ Opakovaná pozvání na schůzky přes předchozí odmítnutí

☐ Nechtěné dotyky

3. Setkal/a, jste se někdy na pracovišti se sexuálním obtěžováním?

☐ ANO

☐ NE

4. Jestliže ano, kdo byl obětí

☐ JÁ osobně ☐ KOLEGA/KOLEGYNĚ

5. Máte Vy osobně obavy ze šikany či sexuálního obtěžování na pracovišti?

☐ ANO

☐ NE

6. Na koho byste se obrátil/a v případě, kdyby se sexuální obtěžování týkalo Vás?

☐ Na zaměstnavatele

☐ Na odborovou organizaci

☐ Inspektorát práce

☐ Vyřídil/a bych si to s dotyčným/ou sám/a

☐ Na nikoho, nebudu si v práci dělat problémy

☐ Dal/a bych raději výpověď

7. Domníváte se, že je v České republice obrana před sexuálním obtěžováním dostačující?

☐ ANO

- ☐ NE
- ☐ Nevím

8. Jaké jsou Vaše pocity, když se na pracovišti vyprávějí „lechtivé" vtipy?

- ☐ Rozpaky
- ☐ Odpor
- ☐ Nevadí mi
- ☐ Sám/a je rád/a vyprávím

9. Vadí Vám, když se na pracovišti setkáváte s pověšenými, vylepenými či vystavenými obrázky různých aktů?

- ☐ Vadí mi to velmi
- ☐ Toleruji to
- ☐ Nevadí mi to
- ☐ Sám/a si je vystavuji

10. Jak vnímáte milostné vztahy na pracovišti mezi kolegy

- ☐ Narušení pracovní kázně
- ☐ Pohoršují mě
- ☐ Nezajímám se o to
- ☐ Zpestření, sám/a mám na pracovišti milostný vztah

11. Jak vnímáte milostný vztah na pracovišti mezi nadřízenými a podřízenými

- ☐ Jako zcela nevhodné
- ☐ Záleží, zda ohrozí pracovní morálku
- ☐ Nevadí mi

12. Vadí Vám na pracovišti mluvit o svém osobním životě?

- ☐ Ano, je to pro mě velmi citlivé
- ☐ Částečně, osobní a intimní věci si nechávám pro sebe
- ☐ Mám okruh blízkých kolegů/kolegyň, kterým se svěřuji
- ☐ Ne, jsem ke všem zcela otevřený/á

13. Sexuální obtěžování je často založeno na subjektivním vnímání. Jsou podle Vás oběti sexuálního obtěžování přehnaně přecitlivělé?

- ☐ ANO
- ☐ NE
- ☐ Nevím
- ☐ Vždy záleží na konkrétním případě

14. Jaké u Vás na pracovišti panuje klima (prostředí a vztahy)?

- ☐ harmonické prostředí a vztahy vzájemného respektu
- ☐ osobní prostředí a přátelské vztahy
- ☐ neosobní prostředí a spíše dobrá spolupráce
- ☐ neosobní prostředí a chladné vztahy

15. Působí u Vašeho zaměstnavatele odborová organizace?

- ☐ ANO

☐ NE

16. Pracujete ve sféře:

☐ Soukromé

☐ Státní

17. Kolik let pracujete:

☐ 1 až 5 let

☐ 6 až 10 let

☐ 11 až 15 let

☐ Více než 15 let

18. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

☐ Základní

☐ Vyučen/a

☐ Středoškolské

☐ Vyšší odborné

☐ Vysokoškolské

19. Kolik je Vám let?

☐ 18 - 25 let

☐ 26 - 32 let

☐ 33 - 38 let

☐ 39 - 50 let

☐ 51 – 60 let

☐ 61 a více let

20. Jste?

☐ Muž

☐ Žena