



Role sociálního dialogu v boji proti diskriminaci v pracovním procesu v mezinárodním kontextu

Aleš Kroupa, Renata Kyzlinková, Soňa Veverkov

VÚPSV, v. v. i. Praha

2021

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Sociální dialog jako nástroj sociální ochrany zaměstnanců a prevence diskriminace na českém trhu práce“, financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Obsah

1. Úvod	5
2. Vnímání diskriminace ve společnosti	8
2.1 Nepříznivé sociální chování a diskriminace na pracovišti	10
3. Diskriminace na základě pohlaví	13
3.1 Diskriminace z důvodu pohlaví – kontext	13
3.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě pohlaví	15
3.3 Příklady dobré praxe v oblasti diskriminace na základě pohlaví	20
3.3.1 Deutsche Bahn – tematická kolektivní smlouva zaměřená na podporu rovných příležitostí, zamezení diskriminace pracujících rodičů a návratu do práce zaměstnanců po době strávené na mateřské dovolené nebo při péči o člena rodiny	20
3.3.2 Uplatňování principů rovnosti mužů a žen v sektoru výroba a rozvod elektrické energie v Evropě	21
4. Diskriminace na základě věku	23
4.1 Definice a obecná východiska	23
4.2 Úroveň diskriminace na základě věku v České republice a v ostatních státech Evropské unie	25
4.3 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě věku	32
4.3.1 EU úroveň	32
4.3.2 Národní aktivity sociálních partnerů	35
5. Diskriminace na základě zdravotního postižení	38
5.1 Diskriminace na základě zdravotního postižení – kontext	38
5.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení	43
5.2.1 EU úroveň	43
5.2.2 Národní aktivity sociálních partnerů	45
5.3 Doporučení pro sociální partnery v oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení	46
6. Diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase	48
6.1 Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu	48
6.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase	54
6.2.1 EU úroveň	54
6.2.2 Národní aktivity sociálních partnerů	55
7. Diskriminace osob LGBT	58

7.1 Definice a obecná východiska.....	58
7.2 Úroveň diskriminace LGBT osob v ČR a v ostatních státech EU podle dat Eurobarometr 2251/493, 2019.....	59
7.3 Opatření sociálních partnerů v oblasti boje proti diskriminaci LGBT osob.....	72
7.3.1 EU úroveň	72
7.3.2 Národní aktivity sociálních partnerů	74
8. Diskriminace z důvodu náboženství či víry.....	77
8.1 Diskriminace na základě náboženství či víry – kontext.....	77
8.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě náboženství či víry	81
9. Závěry a doporučení sociálním partnerům.....	82
Použitá literatura.....	86
Přílohy	
Příloha č. 1: Použité zkratky – organizace	92
Příloha č. 2: Využitá sociologická šetření – stručný popis	99
Příloha č. 3: Použité zkratky – kódy zemí v šetření Eurobarometr 2251/493 (2019).....	101

1. Úvod

Tato studie vznikla na základě požadavků Asociace samostatných odborů České republiky (dále ASO ČR). Přestože ASO ČR rámcově vymezila zadání studie, stál autorský tým před poměrně náročným úkolem, jak téma diskriminace zpracovat, aby přineslo zadavateli nové informace. O diskriminaci totiž bylo v průběhu minulých dvou desetiletí napsáno mnoho textu, ať už se jedná o vzdělávací texty, výklady antidiskriminačního práva, analýzy výroků soudů, texty veřejných ochránců práv (ombudsmanů) atd.

Autorský tým tedy hned v první fázi vyloučil popis právní úpravy týkající se diskriminace, neboť v této oblasti lze najít celou řadu kvalitních textů¹. Navíc legislativa týkající se diskriminace prošla v EU i v jednotlivých členských zemích EU za posledních 50 let bouřlivým vývojem a je velmi obsáhlá – je tedy naprosto nemožné rozpracovat ji podle jednotlivých diskriminačních důvodů stručně a zároveň kvalitně. Zároveň se autorský tým vyhýbá i popisu teorie diskriminace, která byla i v České republice taktéž dobře zpracována již dříve.²

Nakonec autoři dospěli k závěru, že pokud je objednatelem studie odborová centrála, bude nejlepší se věnovat diskriminaci v kontextu sociálního dialogu, resp. možnostem, jak sociální partneři mohou svou aktivitou ovlivnit antidiskriminační politiky na evropské i národní úrovni, jakož i na konkrétním pracovišti.

Sociální dialog může významně přispívat ke kultivaci pracovních podmínek a případně k přerozdělování výhod, může ale mít i přesah do oblastí, které nejsou svázány pouze s pracovními záležitostmi. Jednou z těchto oblastí je diskriminace různých skupin obyvatelstva. Sociální dialog tak skrze své struktury může na problémy spojené s diskriminací nejen poukazovat, ale i různými opatřeními přispívat k její eliminaci. Vzhledem k tomu, že diskriminace je často spojena s prací a pracovištěm, aktéři sociálního dialogu disponují společenskou legitimitou se těmito tématy zabývat i na obecnější úrovni, respektive na úrovni jak více závazných dokumentů, tj. dohod/paktů/směrnic, tak i na úrovni různých doporučení, manuálů dobré praxe apod. Sociální dialog může zprostředkovaně přispět ke snížení nerovností u konkrétních znevýhodněných skupin pracovníků, patrně je to zejména ve mzdové oblasti. Tímto způsobem se pozitivní dopad sociálního dialogu rozšiřuje i na řešení společenských nerovností, jako je např. rozdíl v odměňování žen a mužů, který by jinak zůstal nevyřešen běžnou tvorbou mezd. Podobnou analogii pak můžeme hledat i u diskriminace v jiných oblastech a u jiných skupin pracovníků např. podpora rovného přístupu při pracovních pohovorech/přijímání do zaměstnání z pohledu věku/genderu/sexuální orientace apod.

Je zřejmé, že sociální partneři mají v této oblasti z hlediska práva omezené možnosti – jsou svázáni národní legislativou, která jasně definuje práva a povinnosti sociálních

¹ Jen v českém jazyce např. Šabatová a kol. (2019), Tomšej (2020), Ombudsman (2020).

² Např. Čížinský a kol. (2006), Palíšková, (2019).

partnerů, včetně toho, jaké výstupy sociálních partnerů jsou podle legislativy konkrétní země právně vymahatelné. Sociální partneři tak mohou s diskriminací bojovat následovně:

- systematicky ovlivňovat legislativní proces a účastnit se připomínkového řízení k zákonům v oblasti diskriminace,
- téma diskriminace upravovat v kolektivních smlouvách, které jsou v České republice pro smluvní strany právně závazné,
- působit osvětově na své členy, zaměstnavatele a zaměstnance a na širokou veřejnost a informovat o diskriminaci.

Legislativní proces je časově náročný a roli v něm hrají i další aktéři, jejichž cíle nemusí být shodné s cíli sociálních partnerů. Kolektivní smlouvy jsou jistě vhodnou formou, jak bojovat proti diskriminaci, ale jejich potenciál v České republice není v tomto směru ještě plně využit³. Na druhou stranu nic nebrání sociálním partnerům uzavírat se svými partnery smlouvy a memoranda mimo kolektivní vyjednávání a tvořit tak závazný rámec pro osvětovou a vzdělávací činnost jakožto další možnost, jak mohou sociální partneři reagovat na nové výzvy, a to nejen v oblasti diskriminace. Pro účinné zapojení aktérů sociálního dialogu v širších celospolečenských tématech jsou však nezbytné jejich dostatečné dovednosti a odborné znalosti.

Autorský tým se tedy v textu orientuje zejména na aktivity sociálních partnerů v oblasti diskriminace, a to jak na evropské úrovni, tak na úrovni členských zemí EU, na úrovni sektorů i konkrétních podniků. Zmiňuje důležité aktivity a počiny sociálních partnerů a snaží se identifikovat příklady dobré praxe. Výčet aktivit a výstupů sociálních partnerů přitom není zdaleka vyčerpávající, už kvůli jazykové bariéře, neboť řada aktivit se logicky odehrává jen v národních jazycích, ale jistě může posloužit jako zdroj inspirace pro národní, odvětvový i místní sociální dialog.

Publikace je rozdělena do několika kapitol podle jednotlivých diskriminačních důvodů tak, jak je definuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)⁴. V každé kapitole autorský tým využil i údaje z evropského sociologického šetření Eurobarometr 2251/493 z roku 2019⁵, realizovaného Evropskou komisí a zaměřeného na diskriminaci, a údaje z 6. průzkumu pracovních podmínek v Evropě realizovaného v roce 2015⁶ Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound). Údaje z těchto šetření umožňují usadit získané poznatky do konkrétního kontextu a porovnat Českou republiku s ostatními evropskými zeměmi. Pak následují „příklady dobré praxe“, tzn. aktivity sociálních partnerů zaměřených na konkrétní diskriminační důvod. Samozřejmě, že tyto aktivity a jejich výstupy jsou vždy výsledkem politické, sociální i náboženské situace

³ Podle Informačního systému o pracovních podmínkách v roce 2020 nějaké ustanovení ohledně zákazu diskriminace obsahovalo 32,3 % podnikových kolektivních smluv. Většina těchto ustanovení je však formulována velmi obecně.

⁴ Ten za diskriminační důvody považuje rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor a státní příslušnost.

⁵ Více informací o šetření viz Příloha č. 2.

⁶ Více informací o šetření viz Příloha č. 2.

v konkrétní evropské zemi – lze tedy právem očekávat, že země, jejichž obyvatelé mají dlouhodobé zkušenosti např. s migranty, mají i vypracovanější politiky v oblasti diversity a nediskriminace v této oblasti.

Stručnou charakteristiku zmíněných šetření uvádíme v příloze tohoto textu, jakož i zkratky a názvy institucí⁷ a zemí, které jsou v tabulkách a grafech označeny pro zjednodušení pouze dvojmístným kódem.

⁷ Zde stál autorský tým opět před otázkou, jak pracovat s názvy institucí, zda je ponechávat jen v originálním jazyce či v jazyce anglickém, nebo překládat do českého jazyka. Nakonec se autorský tým rozhodl u těch institucí, jejichž názvy jsou běžně užívané jako zkratky (což jsou zejména evropské instituce sociálních partnerů, jako např. ETUC, HOTREC atp.), uvádět pouze tyto zkratky, jejichž seznam a plný název instituce lze nalézt v příloze, včetně webové stránky. U národních institucí sociálních partnerů jsme se rozhodli ponechat v textu vždy jen název instituce v originálním jazyce a zkratku instituce – autorský tým nevládne všemi úředními jazyky EU a mohl by se snadno dopustit chyb v překladu. V příloze pak u těchto národních institucí čtenář najde seznam zkratek, celé názvy institucí i odkaz na webové stránky, aby si případně mohl učinit obrázek sám.

2. Vnímání diskriminace ve společnosti

Sledováním rozsahu diskriminace ve společnosti se v roce 2019 zabývalo jedno z šetření prováděných Evropskou komisí v rámci tzv. Eurobarometru⁸. Šetření mezi obyvateli členských států starších 15 let sleduje vnímání diskriminace na základě věku, zdravotního postižení, etnického původu, náboženského vyznání/víry, sexuální orientace, diskriminaci transgender a intersex osob, dále diskriminaci na základě pohlaví, politických názorů, příslušnosti k sociální třídě a diskriminaci na základě fyzického vzhledu nebo toho, že se jedná o příslušníka romského etnika nebo o jiné, blíže neurčené důvody mezi obyvateli členských států EU. Pro potřeby této studie jsme vybrali z výše uvedeného výčtu osm forem diskriminace odpovídajících zhruba diskriminačním důvodům obsaženým v českém antidiskriminačním zákoně (viz tabulka č. 2.1).

Tabulka č. 2.1 **Můžete mi prosím u každého z následujících typů diskriminace říci, zda je podle Vašeho názoru ve Vaší zemi uvedená forma diskriminace velmi či částečně rozšířená?** (součet odpovědí „velmi rozšířená“ a „částečně rozšířená“ v %)

země	věk	zdravotní postižení	etnický původ	víra/náboženství	sexuální orientace	transgender identita	intersex osoby	pohlaví
NL	44	47	76	50	60	54	34	33
FR	54	63	74	69	73	57	43	52
BE	46	51	71	65	57	49	40	43
SE	42	45	70	56	42	57	34	39
DK	25	30	67	61	41	39	23	21
PT	52	58	67	41	71	59	55	37
UK	51	52	67	61	55	56	2	44
IT	46	50	66	48	69	66	58	39
FI	37	40	65	29	42	45	32	23
EL	50	53	64	50	70	57	54	34
EU-28	40	44	59	47	53	48	39	35
AT	37	45	58	47	46	48	43	36
CY	40	46	57	48	67	54	52	34
DE	20	29	55	43	36	31	24	23
ES	40	39	54	40	54	58	47	36
IE	37	41	54	42	48	50	39	32
HU	41	45	52	31	45	34	27	33
MT	28	29	51	37	38	42	37	25
RO	49	50	44	43	45	34	33	44
HR	37	38	41	40	52	38	37	32
CZ	40	34	38	24	34	23	24	26
SI	32	31	38	33	47	40	33	26
EE	35	32	35	17	34	24	16	27
PL	26	28	34	29	49	42	35	20
LU	23	19	31	25	27	23	17	22
BG	25	34	29	20	29	23	22	16
LV	40	37	25	12	30	20	17	20

⁸ Eurobarometr je série šetření, které zadává sekce Analýz veřejného mínění Evropské komise. V rámci průzkumů jsou pravidelně vydávány zprávy o veřejném mínění z různých oblastí života v Evropské unii.

SL	22	21	24	13	25	20	19	17
LT	45	37	18	15	50	26	28	22

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Z výsledků šetření jsou patrné velké rozdíly mezi jednotlivými státy Evropské unie, kdy diskriminace z hlediska **věku** je podle vyjádření respondentů nejrozšířenější ve Francii, Portugalsku, Spojeném království a Řecku. Diskriminace z hlediska **zdravotního postižení** je jako rozšířená vnímána ve stejných zemích jako diskriminace z hlediska věku, tzn. Francie, Portugalsko, Řecko a Spojené království. Diskriminace na základě **etnického původu** je jako rozšířená vnímána respondenty v Nizozemí, Francii, Belgii a Švédsku, diskriminace na základě **víry** pak ve Francii, Belgii, Dánsku a Spojeném království. Diskriminace z důvodu **sexuální orientace** je podle respondentů rozšířena ve Francii, Portugalsku, Řecku a v Itálii, diskriminace na základě **transgender identity** byla nejčastěji zaznamenána v Itálii, Portugalsku a Španělsku. Diskriminace **intersex osob** je nejčastější v zemích jako je Itálie, Řecko a Portugalsko a konečně diskriminace na základě **pohlaví** byla zaznamenána nejčastěji ve Francii, Spojeném království, Rumunsku a Belgii.

Tabulka č. 2.2 **Cítil/a jste se v posledních 12 měsících osobně diskriminován/anebo obtěžován/a na základě jednoho nebo více z následujících důvodů? Uved'te prosím všechny, které se vás týkají (v %)**

země	věk	zdravotní postižení	etnický původ	víra/náboženství	sexuální orientace	transgender identita	intersex osoby	pohlaví	celkem se cítilo diskriminováno
AT	4	5	4	5	4	3	4	7	27
SE	10	2	2	2	1	1	0	11	26
BE	7	3	5	3	2	0	1	5	24
LU	4	2	3	1	0	0	–	7	22
FR	6	2	2	3	1	0	0	6	21
UK	5	4	3	3	1	0	0	6	21
NL	8	2	2	4	1	–	–	5	20
CZ	7	2	1	1	1	0	0	4	19
HU	5	1	2	2	1	2	1	2	18
EU-28	4	2	2	2	1	1	0	4	17
EE	5	2	5	2	0	0	–	3	17
DE	4	1	2	1	1	–	0	4	16
IE	3	2	2	2	1	0	0	3	16
HR	6	1	1	2	1	0	0	2	16
RO	3	2	1	2	1	1	0	2	16
FI	7	1	0	2	0	–	0	5	16
DK	4	2	2	1	1	–	–	3	15
IT	3	2	1	2	1	2	1	2	15
LV	6	1	2	1	0	–	–	3	15
SL	3	1	2	1	1	0	0	1	15
CY	2	2	2	1	0	–	–	3	13
PL	2	2	2	2	1	1	1	2	13
ES	2	1	1	0	1	0	0	3	11
BG	3	1	2	0	0	0	0	1	10
LT	5	2	0	0	0	–	–	1	10
SI	2	1	1	2	1	0	0	2	9
MT	1	1	–	1	1	–	–	1	8

EL	2	1	0	1	0	0	0	2	7
PT	2	0	0	0	0	–	–	1	6

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Buňky s pomlčkou označují chybějící údaje.

Vlastní zážitek s některou formou diskriminace ukazuje tabulka č. 2.2. Stejně jako v případě zprostředkované zkušenosti je i osobní zkušenost s diskriminací častěji koncentrována do „starých“ zemí EU. Jak je vidět z tabulky, diskriminace z hlediska **věku** je podle vyjádření respondentů nejrozšířenější ve Švédsku, Holandsku, Belgii, Finsku a České republice. S diskriminací kvůli **zdravotnímu postižení** mají vlastní zkušenost nejčastěji respondenti z Rakouska a Spojeného království. Diskriminaci na základě **etnického původu** zažili nejčastěji respondenti z Belgie a Rakouska. Diskriminace na základě **víry** byla nejčastěji uváděna v Rakousku, Nizozemí a dále v Belgii, Francii a Spojeném království. Diskriminace na základě **sexuální a transgender identity** spolu s diskriminací **intersex osob** byla nejčastěji respondenty uváděna v Rakousku. A konečně vlastní zkušenost s diskriminací na základě **pohlaví** byla uváděna nejčastěji ve Švédsku, Rakousku a Lucembursku. V České republice v posledních 12 měsících zažil nějakou formu diskriminace cca každý pátý občan starší 15 let. Tento podíl je mírně nad průměrem EU, kde nejčastěji diskriminačnímu chování byli vystaveni obyvatelé v Rakousku.

2.1 Nepříznivé sociální chování a diskriminace na pracovišti

Živnou půdou pro diskriminaci na pracovišti je tzv. nevhodné, obtěžující chování jak ze strany kolegů, tak ze strany nadřízených. Na nevhodné chování a na samotnou diskriminaci se zaměřila studie Eurofound (2017). Podle této studie uvedlo 12 až 16 % respondentů (zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné), že se na pracovišti setkali s nějakým druhem nevhodného chování. Studie čerpá z výsledků 6. průzkumu pracovních podmínek v Evropě, který se konal v roce 2015 a zahrnoval rozhovory mezi respondenty z 28 členských států EU, pěti kandidátských zemí EU (Albánie, Makedonie, Černá Hora, Srbsko a Turecko) a respondenty Švýcarska a Norska. Nevhodné chování bylo v rámci tohoto šetření měřeno indexem vytvořeným ze dvou setů otázek. První, obsahující čtyři otázky zaměřené na to, zda respondent byl za poslední měsíc vystaven slovním útokům (uvedlo 12 % dotázaných), nežádoucí sexuální pozornosti (2 %), výhrůžkám (4 %) nebo ponižujícímu chování (6 %), přičemž alespoň jednu možnost uvedlo 12 % respondentů. Druhý set zahrnující tři otázky byl zaměřený na to, zda byl respondent vystaven v posledním roce na pracovišti fyzickému násilí (2 %), sexuálnímu obtěžování (1 %) nebo šikaně či obtěžování (5 %), alespoň jednu z uvedených možností uvedlo 16 % respondentů.

Pokud se na odpovědi podíváme z hlediska statutu dotázaného, zjišťujeme, že s nevhodným chováním na pracovišti se setkala 17 % zaměstnanců a 10 % osob samostatně výdělečně činných respondentů. Z demografického hlediska uvádějí tzv. nevhodné chování častěji ženy (18 %) než muži (16 %). Z odvětvového pohledu bylo sledované chování (s

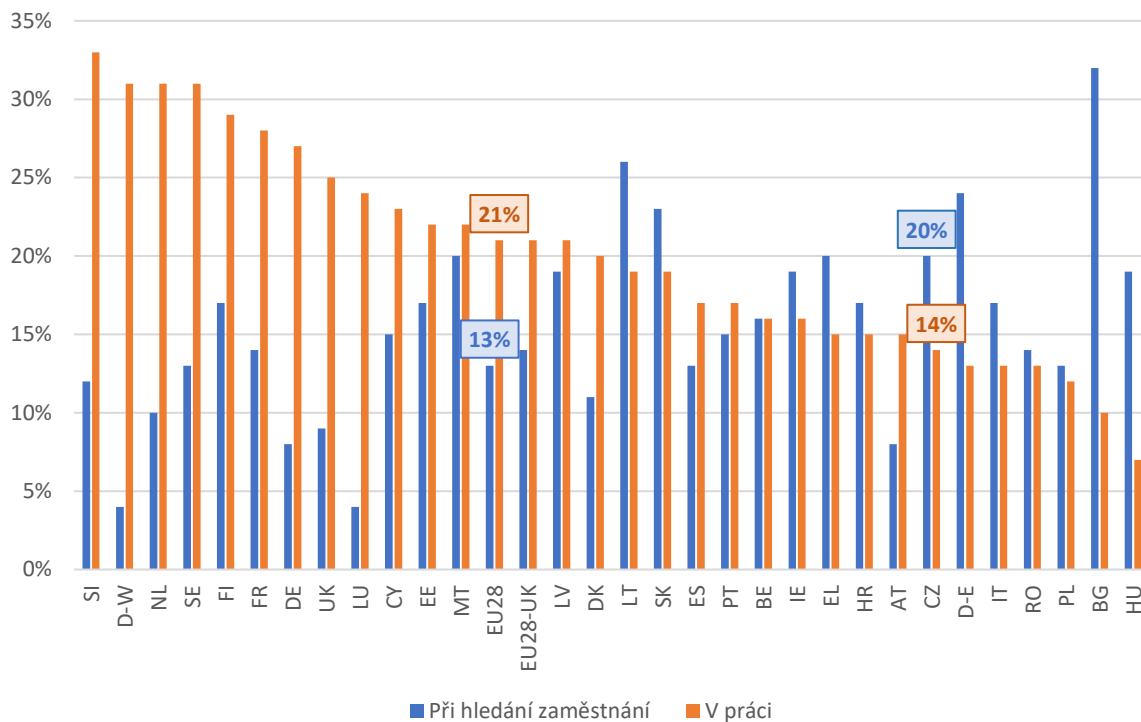
výjimkou výhrůžek) zaznamenáno nejčastěji ve zdravotnictví a sociálních službách, dále ve veřejné správě a v odvětví dopravy. Naopak tento typ chování byl nejméně často zaznamenán v zemědělství. Jak je vidět, je nevhodné chování častější ve veřejném sektoru než v sektoru soukromém. Z hlediska výskytu nevhodného chování v jednotlivých zemích se Česká republika umístila s cca 16% výskytem mírně pod evropským průměrem (cca 17 %). Nejnížší úroveň byla zaznamenána u Portugalska (cca 4 %) a naopak nejvyšší v Holandsku (cca 27 %).

Co se týká diskriminace na pracovišti, podle Eurofound (2017) 7 % respondentů uvedlo, že se se v posledních 12 měsících před dotazováním cítilo diskriminováno z hlediska věku (3 %), pohlaví (2 %), rasy (2 %) a národnosti (2 %). Diskriminaci z důvodu náboženství, zdravotního postižení nebo sexuální orientace či identity uvedlo vždy 1 % dotázaných. Z hlediska sociodemografických charakteristik se s diskriminací častěji setkali mladší zaměstnanci, ženy pracující ve středním managementu a pracovníci, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou. Četnější případy diskriminace byly rovněž zaznamenány v podnicích, kde probíhá restrukturalizace a propouštění.

Že je diskriminace na pracovišti v zemích EU poměrně rozšířená ukazuje i to, že podle výsledků šetření Eurobarometru 2251/493 vybralo 21 % dotázaných pracoviště jako místo nebo situaci, kde došlo k poslednímu případu diskriminace. Dotázaní měli vedle pracovního prostředí na výběr dalších devět situací, míst a osob (např. zájem o nové zaměstnání, zájem o pronájem nebo koupi bytu či domu, restaurační zařízení, obchod, veřejné prostranství, školské zařízení, diskriminaci ze strany pracovníků zdravotnických nebo sociálních služeb, a jinou nespecifikovanou situaci, místo či osobu). Nejčastěji padla volba na pracoviště ve Slovinsku (33 %), Švédsku (31 %), Finsku (29 %) a Francii (28 %). Naopak nejméně často byli respondenti diskriminováni na pracovišti v Maďarsku (7 %), Bulharsku (10 %), Polsku (12 %) a Rumunsku (13 %). V ČR pak pracoviště jako místo, kde došlo k poslednímu případu diskriminace, zvolilo 14 % dotázaných, což je vzhledem k průměru EU-28 podprůměrná hodnota. Naopak v bývalých státech sovětského bloku se častěji vyskytuje diskriminační prostředí při hledání zaměstnání (Bulharsko, bývalé východní Německo, Česká republika, Slovensko, Litva, Lotyšsko) (viz graf č. 2.1).

Graf č. 2.1 Diskriminační prostředí: kde se diskriminované osoby setkaly s diskriminujícím jednáním?

2. Vnímání diskriminace ve společnosti



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování.

Na diskriminaci na pracovišti v posledním roce podle uvedeného šetření upozornilo 11 % dotázaných Evropanů. Nejčastěji se tak stalo ve Švédsku (32 %), Dánsku (21 %), Německu a Rakousku (obojí 17 %). Nejméně často pak v Bulharsku (2 %), Řecku, Litvě, Lotyšsku, Portugalsku a Slovensku (vše 3 %). V ČR na diskriminaci na pracovišti upozornilo 4 % dotázaných.

3. Diskriminace na základě pohlaví

3.1 Diskriminace z důvodu pohlaví – kontext

Za diskriminaci na základě pohlaví je podle zákona č. 198/2008 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) považováno jak rozdílné zacházení s muži nebo ženami, tak rozdílné zacházení s ženami v důsledku jejich těhotenství nebo mateřství. O diskriminaci kvůli pohlaví půjde i v případě, kdy je postižen muž za výkon svých otcovských povinností. Mezi diskriminaci na základě pohlaví je podle uvedeného zákona řazena i diskriminace z důvodu pohlavní identifikace, tedy diskriminace těch osob, které úředně změnily své pohlaví nebo se se svým biologickým pohlavím neidentifikují a případně i osob, které se neidentifikují ani s jedním pohlavím. Za diskriminaci na základě pohlaví se v odborné literatuře někdy považuje i diskriminace z důvodu sexuální orientace, která je ale v českém právu samostatným právním důvodem (Tomšej, 2020). Pro potřeby tohoto textu bude diskriminace z hlediska pohlaví omezena na případy rozdílného zacházení s muži nebo ženami. Diskriminace osob, které změnily své pohlaví, případně se se svým pohlavím neidentifikují, stejně tak jako diskriminace z důvodu sexuální orientace je předmětem kapitoly č. 7.

Diskriminace na základě pohlaví je podle tabulky č. 2.1 (2. kapitola) po diskriminaci z hlediska věku nejméně často uváděnou příčinou diskriminace ve společnosti. Od přijetí evropské Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod v roce 1950 a od evropských směrnic přijatých v 70 letech⁹ se z rovných příležitostí mezi muži a ženami a z diskriminace kvůli pohlaví stalo mainstreamové téma s širokou agendou. To se však postupem let poněkud vyčerpalo a na jeho místo nastoupila témata nová, jako je např. diskriminace z důvodu sexuální orientace nebo etnického původu. Podle šetření Eurobarometr 2251/493 (2019) považuje diskriminaci na základě pohlaví za velmi či částečně rozšířenou 35 % obyvatel Evropské unie a současně 26 % dotázaných obyvatel České republiky (tabulka č. 2.1, 2. kapitola). Na druhou stranu přímou zkušenost s tímto typem diskriminace uvedly jen 4 % obyvatel EU a stejně tak 4 % obyvatel České republiky (tabulka č. 2.2 ve 2. kapitole). Z hlediska četnosti je v rámci jednoho šetření vidět velká diskrepance mezi představou o rozšíření určitého sociálního jevu a reálnou zkušeností. Současně se pohlaví jako diskriminační důvod zařadilo spolu s věkem mezi čtenější důvody v momentě, kdy se respondenti vyjadřovali k reálně zažité diskriminaci a naopak důvody, které byly „celospolečensky“ považovány za rozšířenější, ustoupily při zvážení reálné zkušenosti do pozadí.

Dále se zaměříme na to, z jakých sociálních skupin se v České republice rekrutují ti, kteří v rámci výzkumu sdělili svoje představy o rozšíření diskriminace kvůli pohlaví. O rozšířenosti diskriminace z hlediska pohlaví, jak již bylo uvedeno, je přesvědčeno 26 %

⁹ Směrnice č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné mzdy pro muže a ženy a směrnice č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

obyvatel ČR ve věku 15 a více let a současně 69 % obyvatel se kloní k tomu, že tento typ diskriminace je v ČR spíš výjimečný. Dopočet do 100 % tvoří nerozhodnutí respondenti. Přesvědčení o značné rozšířenosti sledované diskriminace je častější mezi věkovou skupinou obyvatel 45–54 let (31 %), mezi manuálními pracovníky (35 %) a mezi těmi, kteří udržují přátelské vztahy s příslušníky jiných etnických a sexuálních menšin (30–45 %) anebo se sami k těmto menšinám hlásí (39–67 %). Z regionálního hlediska je pak toto přesvědčení častější z hlediska tzv. NUTS II ve středních a jihozápadních Čechách a dále v Moravskoslezském regionu (ve všech třech případech 35 %) a na střední Moravě (32 %).

Těch, kteří s diskriminačním chováním měli v ČR zkušenost, je tak málo (4 %), že není možné s dostatečnou pravděpodobností určit, ve kterých sociálních skupinách je tento jev v porovnání s celkovou dotázanou populací nejvíce rozšířen.

Z uvedeného šetření Eurobarometr 2251/493 (2019) je též možné odhadnout, jak se zaměstnavatelé staví k předcházení diskriminace na základě pohlaví, respektive, jak podporují rozmanitost na pracovišti, konkrétně z hlediska stejného přístupu k ženám i mužům. Dále je možné z odpovědí na otázku, která hodnotí kvalitu výběrových řízení z hlediska neznevýhodňování jednoho pohlaví vůči druhému usuzovat na stav podnikové kultury v jednotlivých zemích.

Jak zaměstnavatelé podporují diverzitu na pracovišti z hlediska výše sledovaných sociálních skupin? Procento souhlasu u zaměstnavatelů, kde to bylo relevantní, se podle jednotlivých zemí EU velmi liší. Evropský průměr představuje 66 % souhlasných odpovědí, zatímco v České republice bylo zaznamenáno 57 % souhlasných odpovědí. Nejvíce pro podporu rozmanitosti na pracovišti dělají podle respondentů zaměstnavatelé ve Spojeném království 81 %, Švédsku 80 %, Belgii 78 %, Dánsku 77 %. Na opačném pólu jsou podle „hlasování“ respondentů zaměstnavatelé v Polsku a Bulharsku 45 %, Estonsku 49 %, Rumunsku 51 %. Ze „starých“ evropských zemí se na konci žebříčku mezi východoevropskými státy umístila Itálie 52 % a Portugalsko 53 %.

Stav podnikové kultury v oblasti přijímání nových zaměstnanců měli dotázaní zhodnotit na základě faktorů (kandidátův přízvuk, jméno, adresa, barva pleti, etnická příslušnost, pohlaví), které mohou znevýhodnit jednoho uchazeče vůči druhému v případě, že oba dva mají stejné schopnosti a kvalifikaci. Jakou váhu podle vyjádření respondentů může při výběrovém řízení mít skutečnost, že je kandidát muž nebo žena, ukazuje následující tabulka, kde jsou jednotlivé země řazeny podle toho, nakolik o výběru kandidáta rozhoduje skutečnost, že se jedná o muže nebo ženu před jeho schopnostmi a kvalifikací.

O úspěšnosti kandidáta na pracovní pozici podle vyjádření respondentů rozhoduje častěji skutečnost, že se jedná o muže či o ženu ve státech na začátku tabulky č. 3.1, kde vedle Španělska a následně Portugalska jsou státy bývalého sovětského bloku jako Estonsko, Lotyšsko, Chorvatsko, Litva, naopak nejmenší roli hraje tento faktor v Belgii, Dánsku a Francii. Česká republika se umístila mírně nad evropským průměrem.

Tabulka č. 3.1 **Když chce firma ve Vaší zemi někoho zaměstnat a má na výběr mezi dvěma uchazeči se stejnými schopnostmi a kvalifikací, které z následujících kritérií může podle vašeho názoru znevýhodnit jednoho uchazeče?** (odpovědi v %)

země	jméno	adresa	způsob vyjadřování nebo přízvuk	etnický původ	barva pleti	romský původ	pohlaví	váha
ES	6	6	19	33	36	39	36	21
EE	7	6	27	25	28	23	29	20
LV	2	4	21	14	17	30	21	19
HR	16	4	15	26	21	40	29	19
LT	3	4	19	10	18	41	21	18
PT	3	3	19	26	31	30	24	18
SI	23	13	20	29	31	57	35	17
LU	18	9	29	21	23	29	26	17
SL	6	3	15	20	27	39	22	17
RO	8	8	26	13	15	25	18	16
BG	5	2	17	23	17	34	18	16
IT	6	6	27	18	24	36	21	15
UK	15	15	35	28	31	27	27	15
PL	4	5	18	15	23	25	16	15
CZ	5	7	31	27	37	46	27	15
AT	24	15	44	43	47	38	35	14
EU-28	19	12	33	32	37	38	28	14
EL	5	3	36	37	34	64	28	14
DE	25	16	39	37	43	39	31	14
MT	5	5	23	29	36	25	19	13
CE	10	3	36	27	34	48	24	13
FI	33	7	37	56	57	74	40	13
HU	10	7	18	28	38	55	23	13
SE	58	20	65	51	50	57	44	13
IE	17	26	31	25	28	35	23	12
NL	48	21	59	64	56	41	40	12
FR	44	26	49	45	56	47	35	12
DK	37	17	42	49	40	44	30	12
BE	30	8	37	47	51	41	23	10

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

3.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě pohlaví

Na předchozích stránkách jsme se pokusili na základě dvou výzkumů ukázat, jaká je představa o rozšířenosti diskriminace ve společnosti a jaká na pracovišti. Dále jsme na základě výsledků z výzkumů ukázali, jak rozšířená je zkušenost s diskriminací na pracovišti a dále jak jsou vnímány ze strany veřejnosti aktivity zaměstnavatelů k zavedení tzv. diverzity na pracovišti a jak jsou z pohledu dotázaných účinná antidiskriminační opatření spojená s výběrem nových zaměstnanců. Pozornost dále zaměříme na to, jak se k diskriminaci na pracovišti staví sociální partneři, což znamená, zda existují závazky v kolektivních smlouvách

a pokud ano, jaké – zda existují opatření, programy a společná ujednání k potlačení nebo odstranění diskriminace na pracovišti apod.

Nejdříve se podíváme, jakou mají sociální partneři možnost uplatňovat svoje doporučení a dohody jak na evropské, tak na národní úrovni. V roce 2005 přijali hlavní evropští sociální partneři, tj. UNICE, UEAPME a CEEP za zaměstnavatelské organizace a ETUC za odborové organizace tzv. Akční rámec pro oblast rovnosti žen a mužů¹⁰. Tímto dokumentem stanovili sociální partneři čtyři následující priority: zabývat se rolemi mužů a žen; prosazovat ženy do rozhodovacího procesu; podporovat sladování profesního a rodinného života a zabývat se rozdíly v odměňování žen a mužů a současně tímto dokumentem požádali národní sociální partnery, aby podnikli akce směrem k naplnění uvedených priorit. Na tento akční rámec navázaly tzv. zprávy o realizaci, které monitorují, do jaké míry byly domluvené cíle naplněny. Evropští a národní sociální partneři sdružení ve výše uvedených asociacích mají za úkol pravidelně podávat zprávy o svých aktivitách v této oblasti. Akční rámec dále zpravidla iniciuje další návazné aktivity evropských i národních sociálních partnerů. Jedná se zejména o společná prohlášení, příručky a průvodce implementací dobrých praxí, zprávy z projektů, partnerské smlouvy až po případné rámcové dohody sociálních partnerů. Uvedené dokumenty jsou výsledkem sektorového sociálního dialogu, jsou platné pro určitý sektor národního hospodářství s tím, že závěry a doporučení se promítají až na národní, respektive podnikovou úroveň. Uvedené texty byly podle databáze Social dialogue texts database¹¹ zaregistrovány v 9 ze 44 evidovaných sektorů národního hospodářství. Jednalo se o železniční dopravu, silniční dopravu, telekomunikace, textilní průmysl, námořní dopravu, místní samosprávu, centrální vládní orgány, audio- vizuální sektor a maloobchod.

V sektoru železniční dopravy byla v roce 2007 mezi zaměstnavatelskou asociací CER a evropskou odborovou organizací ETF podepsána Společná doporučení pro lepší reprezentaci a integraci žen v sektoru železniční dopravy (Joint Recommendations for a better representation and integration of women in the railway sector¹²), kde se signatáři zavázali postupně zvýšit zastoupení žen v sektoru železniční dopravy. Přijetí tohoto dokumentu předcházely analýzy o situaci zaměstnaných žen v různých profesích v sektoru železniční dopravy. Dokument má čtyři části, v první části sociální partneři přijímají řadu závazků týkajících se například iniciace podnikové kultury respektující ženy v pracovním procesu, zavádění principů rovných příležitostí v organizaci práce a firemních zaměstnaneckých politikách, posouzení personálních procesů z hlediska nediskriminačního přístupu žen ke vzdělávání a vedoucím pozicím ve firmách atd. Druhou část dokumentu tvoří konkrétní doporučení pro zlepšení existujícího stavu spočívající například v podpoře studentek k volbě technického povolání na základě spolupráce se školami, zavádění

¹⁰ Plný text v českém jazyce viz např. webové stránky Svazu průmyslu a dopravy České republiky, https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_rovne_prilezitosti.pdf

¹¹ Viz webové stránky Directorate General Employment, Social Affairs & Inclusion, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=§orCode=SECT02&themeCode=&typeCode=&recipientCode=&mode=searchSubmit&subscribe=Search>

¹² Dokument v anglickém jazyce dostupný na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5169>

flexibilních forem práce a režimů pracovní doby tak, aby byla podpořena možnost kombinovat práci s rodinnými povinnostmi nebo v nabídce kvalifikačního rozvoje ženám. Třetí část dokumentu ukládá signatářům zavést měřitelné cíle a provádět průběžné evaluace změn. Ve čtvrté části dokumentu se sociální partneři dohodli na tom, že po třech letech od podepsání dokumentu budou realizovat studii hodnotící dodržování dohodnutých opatření a dále pak studii, která posoudí, k jakým došlo změnám oproti analýzám, které předcházely podepsaný dokument (viz níže). Podepsání uvedeného dokumentu iniciovalo celou řadu akcí týkajících se žen v sektoru železniční dopravy jak na úrovni evropských, tak i národních sociálních partnerů a samotných zaměstnavatelů. Jednalo se o informační kampaně na sektorové a firemní úrovni a o různé společenské akce jako byly prezentace pro vedoucí orgány asociací sociálních partnerů a tematicky zaměřené výbory, semináře, konference apod. Na základě těchto aktivit vznikla síť zájemců o problematiku rovných příležitostí a antidiskriminačních opatření, vzdělávací a rekvalifikační programy pro ženy ve firmách, firemní programy zaměřené na sladování pracovního a rodinného a života a též programy zaměřené na nábor dívek do firem. V první letech po podepsání dokumentů vznikly na firemní úrovni tzv. Výbory pro rovné příležitosti. Např. v Itálii vzniklo v rámci italského přepravce Ferrovie dello Stato Italiane 15 takových výborů, jejichž členy jsou paritně zastoupení zástupci odborů a představitelé zaměstnavatele.

V Rumunsku a Maďarsku byla problematika rovných příležitostí a zamezení diskriminace implementována do podnikových kolektivních smluv rumunského národního přepravce Căile Ferate Române a maďarsko-rakouského přepravce Raaberbahn AG. V Německu a Itálii se promítla do sektorových kolektivních smluv. Řada přepravců postoupila proces certifikace, kde jedním z hledisek bylo i dodržování principů rovnosti mezi muži a ženami a stav firemních opatření zaměřených na omezení diskriminačního chování. Certifikace byla prováděna nezávislými národními nebo mezinárodními subjekty v případě ČR bylo certifikační autoritou občanské sdružení Gender Studies (Joint Recommendations 2010).

Další iniciativou vzniklou na základě výše podepsaného dokumentu byl i průvodce implementací dobrých praxí (viz Heckl, E., Pecher, I., 2012). Autoři se inspirovali zkušenostmi přepravců jako je Deutsche Bahn (Německo), SNCF (Francie), PKP (Polsko), Schweizerische Bundesbahnen – SBB (Švýcarsko) nebo výrobců dopravních prostředků jako Daimler (Německo) se zaváděním opatření pro nábor žen do tradičně mužských profesí, dále s opatřeními podporujícími sladování pracovního a soukromého života, s programy kariérního rozvoje a rovného odměňování. Materiál tak seznamuje s úspěšnými firemními praktikami, jako je program rozvoje diverzity ve firmě Daimler nebo náborové praktiky ve švýcarských spolkových drahách zaměřené na obsazení pozic strojvedoucích ze strany žen. Součástí materiálu je i popis firemních politik rovnosti mužů a žen podporujících odstraňování genderových stereotypů a tím vedoucích k větší otevřenosti těchto firem vůči ženám.

Společná snaha sociálních partnerů posunout problematiku rovných příležitostí, vyššího zastoupení žen mezi zaměstnanci a potlačování diskriminace vyústila v další jednání, která koncem června 2021 vedla k uzavření prozatímní partnerské dohody mezi CER a ETF

o uzavření další závazné dohody na úrovni EU zaměřené na podporu zaměstnanosti žen v odvětví železniční dopravy. Cílem dohody bude přilákat více žen do odvětví a poskytnout jim jak větší ochranu, tak zaručit rovné zacházení díky takovým opatřením, jako je sladování pracovního a soukromého života, zajištění kariérního rozvoje žen, zajištění rovného odměňování, podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v neposlední řadě zajištění prevence sexuálního obtěžování a sexismu (CER, ETF, 2021).

Stejně jako v odvětví železniční dopravy byla i v odvětví výroby a rozvodu elektřiny v roce 2003 podepsána Společná deklarace EURELECTRIC, EMCEF a EPSU o rovných příležitostech a diverzitě (Joint declaration of the Union of the electricity industry EURELECTRIC and EPSU/EMCEF on equal opportunities and diversity¹³). Podpisu deklarace předcházely analýzy zaměřené na problematiku diskriminace a dodržování rovných příležitostí na pracovišti. Samotná deklarace má ale spíše doporučující charakter a neukládá signatářům stanovit si měřitelné cíle a provádět pravidelnou kontrolu jejich dodržování. Deklarace rovněž neobsahuje závazky směřující k realizaci studií vyhodnocujících aktuální stav realizovaných doporučení. Deklarace se v textu zaměřuje na podporu mužů a žen v netradičních pracovních rolích, na vzdělávání a profesní rozvoj, opatření proti sexuálnímu obtěžování, sladování pracovní role s rodinnými povinnostmi, uplatňování zásad rovnosti v odměňování. V porovnání se sektorem železniční dopravy přibyl v této deklaraci důraz na stárnutí populace s akcentem na zaměstnance pracující v sektoru a dále pak na organizaci práce, která by měla vycházet vstříc navrhovaným doporučením.

V návaznosti na zmíněnou deklaraci vznikla v roce 2004 zpráva s názvem Rovné příležitosti a diverzita – změny v zaměstnanosti v evropském energetickém průmyslu (Equal Opportunities and Diversity – Changing Employment Patterns in the European Electricity Industry) (Fairbrother a kol., 2004). Na základě této zprávy, která mapuje zaměstnanost v sektoru výroby a rozvodu elektrické energie, byl v roce 2006 vytvořen manuál s názvem Soubor nástrojů pro zajištění rovných příležitostí a diverzity, průvodce příklady dobré praxe (Equal opportunities and diversity toolkit/best practices guide) (Pillinger, 2006), který opět na příkladech z řady evropských firem (např. ESB z Irska, Enel z Itálie, Endesa ze Španělska, Vattenfall ze Švédska, Statkraft z Norska, Energie E2 z Dánska, United Utilities ze Spojeného království, Empower Training Ltd. ze Spojeného království, EON a DEMASZ z Maďarska) ukazuje, jak lze zlepšit pracovní podmínky žen v pracovním procesu.

Evropský sociální dialog otevřel v 90. letech pro české sociální partnery řadu nových témat, jejichž implementace do národního prostředí nebyla jednoduchá, což platilo zejména pro nejdůležitější oblast sociálního dialogu, jakou je kolektivní vyjednávání. Otázky, které byly předmětem jednání sociálních partnerů na evropské úrovni, byly v českém prostředí ve srovnání s tradičním předmětem zájmu smluvních stran vnímány jako často příliš vzdálené, přesto se sociálním partnerům postupně podařilo se s evropskými tématy vyrovnat. Ve svých programových dokumentech se vrcholové organizace českých sociálních partnerů hlásí dlouhodobě k antidiskriminačním opatřením (ČMKOS) včetně toho, že vydávají doporučení pro své členy. Například ČMKOS svým usnesením č. 162 už v roce 2004 uložila

¹³ Dokument v anglickém jazyce dostupný na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=22>

svým svazům, aby se antidiskriminační opatření stala jedním z cílů kolektivního vyjednávání a současně jim uložila sledovat závazky v kolektivních smlouvách týkající se prevence a potlačování všech forem diskriminace (ČMKOS, 2020). Ve stejném interním dokumentu ČMKOS každoročně členským svazům ukládá jako jeden z cílů pro kolektivní vyjednávání usilovat o odstranění rozdílů v odměňování mužů a žen.

Sociální partneri se stejně jako v zahraničí spolupodílejí na projektech zaměřených na rovné příležitosti, rovné odměňování a antidiskriminační chování. Posledním takovým projektem byl projekt „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ v rámci kterého v roce 2020 vznikla tzv. poziční zpráva sociálních partnerů s názvem Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů (MPSV, 2020), která jednak mapuje příčiny rozdílů v odměňování, jednak představuje využitelné legislativní nástroje zejména pro potřeby kolektivního vyjednávání a současně představuje konkrétní využitelné návrhy závazkových vztahů v kolektivních smlouvách týkající se jak rovného odměňování, tak přijímání do zaměstnání. Dále se týká profesního rozvoje a kariérního postupu a sladování pracovního a soukromého života. Poslední část představuje příklady dobré praxe v zahraničí.

Co se antidiskriminačních závazků v kolektivních smlouvách týká, určitý přehled můžeme získat z publikace „Informace o pracovních podmínkách“ realizované každoročně firmou TREXIMA, spol. s r. o., podle které tyto závazky upravovalo 32 % smluv v podnikatelské sféře a 19 % smluv ve veřejném sektoru. Za posledních pět let byly registrované změny v počtu smluv s těmito závazky minimální, v rozsahu cca +/- 2 p. b. V roce 2007, kdy se tento ukazatel začal v kolektivních smlouvách sledovat, činily závazky z kolektivních smluv týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace 15,9 %.¹⁴ Současně obdobné závazky v roce 2020 obsahovaly 4 z 16 platných kolektivních smluv vyššího stupně (ČMKOS, 2020).

Aktivita českých sociálních partnerů se s těmi evropskými co do rozsahu a četnosti aktivit srovnávat nedají, ale jak ukazují údaje z uvedeného přehledu o pracovních podmínkách, implementace závazků upravujících rovné zacházení a antidiskriminační opatření má v podnikových kolektivních smlouvách vzestupnou tendenci. Současně přítomnost některých evropských témat v kolektivních smlouvách včetně diskriminace, respektive ochrany některých znevýhodněných skupin pracovníků, neznamená, že se jedná automaticky o implementaci evropského podnětu¹⁵. Ujednání týkající se těchto témat jsou dlouhodobě součástí závazků v kolektivním vyjednávání v České republice.

S výše uvedeným hodnocením koresponduje zařazení ČR do skupiny zemí, ve kterých je podle studie nadace Eurofound z roku 2014 aktivní pouze jedna ze stran sociálních partnerů, tedy odbory, které přijaly závazky týkající se rovnosti mezi muži a ženami, zatímco druhá strana, zaměstnavatelé, se těmito tématy zabývá jen okrajově.

¹⁴ Kolektivní smlouvy pocházejí převážně z odborových svazů sdružených v největší odborové centrále ČMKOS. Vedle této centrály existují i další centrály a samostatné odborové svazy a organizace, o jejichž kolektivních smlouvách nepodává výše popsaný informační systém žádné informace. Současně ne všechny (19 z 32) odborové svazy sdružené v ČMKOS do systému informace poskytují.

¹⁵ Například uzpůsobení pracovní doby rodinným potřebám zaměstnanců a podobně.

V České republice stejně jako v Maďarsku, Litvě, Nizozemsku, Rumunsku, Slovensku a Slovinsku se odbory ve svých strategických dokumentech přihlásily k závazkům týkajícím se rovnosti mužů a žen. Předložené politiky se koncentrují na zmenšování rozdílů v odměňování a na posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců. Řada národních odborových centrál, např. na Slovensku, zřídila na podporu těchto politik akční výbory zaměřené na jejich realizaci. Další skupinou jsou země, převážně starší členské země EU, kde se zpravidla oba sociální partneři dlouhodobě podílejí na formulaci politik rovnosti mužů a žen. Země se mezi sebou liší zejména podle toho, do jaké míry jsou příslušné politiky sociálními partnery uplatňovány. Třetí skupina států představuje státy, kde rovnost mužů a žen není prioritou sociálních partnerů a sociální partneři nepřijali k otázce rovnosti žádná konkrétní opatření, byť si důležitost rovnosti mužů a žen uvědomují. Mezi státy této třetí skupiny zemí patří Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko a Polsko (Eurofound, 2014).

3.3 Příklady dobré praxe v oblasti diskriminace na základě pohlaví

3.3.1 Deutsche Bahn – tematická kolektivní smlouva zaměřená na podporu rovných příležitostí, zamezení diskriminace pracujících rodičů a návratu do práce zaměstnanců po době strávené na mateřské dovolené nebo při péči o člena rodiny¹⁶

Kolektivní smlouva byla v roce 2010 uzavřena mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců za účelem sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců. Smlouva má dvě části, první upravuje návrat zaměstnanců do práce po době strávené na mateřské či rodičovské dovolené a druhá zahrnuje opatření podporující jejich návrat po období, kdy se starali o člena rodiny.

První část dohody se týká následujících čtyř témat, která jsou předmětem jednání a případných ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem:

- **Personální plánování:** Pro potřeby lepšího personálního plánování jsou se zaměstnancem v průběhu rodičovské dovolené vedeny tři rozhovory. První před nástupem rodičovskou dovolenou, druhý v jejím průběhu a třetí před jejím ukončením. Jedná se o strukturované rozhovory, v případě třetího rozhovoru jsou zaznamenávány zejména požadavky zaměstnance týkající se pracovní doby. Kromě toho zaměstnanec informuje, jakým způsobem je zajištěna péče o jeho děti a jestli bude potřebovat v tomto směru podporu ze strany firmy.
- **Podpora zaměstnanců:** Zaměstnavatel je zodpovědný za zavedení opatření dohodnutých na pohovorech se zaměstnancem a současně je povinen informovat zaměstnance o průběžných změnách týkajících se zaváděných technologií a souvisejících

¹⁶ Zpracováno na základě Heckl, Pecher, 2012.

kvalifikačních požadavcích a jiných organizačních změnách včetně změn týkajících se podpůrných opatření pro zaměstnance–rodiče a jejich děti.

- **Kvalifikace:** V průběhu období zákonné péče o děti je zaměstnanci umožněno se profesně vzdělávat, tzn. účastnit se na podnikových vzdělávacích akcích, kdy zaměstnavatel hradí všechny související náklady.
- **Pracoviště, odměňování, pracovní doba:** Nástup zaměstnance zpět do zaměstnání probíhá na základě původní pracovní smlouvy. Pracovní místo je zaměstnanci drženo maximálně tři roky. Dřívější nástup je možný. Po nástupu je podporována práce na částečný úvazek či práce z domova.

Pokud jde o péči o rodinné příslušníky (handicapované, seniory), pečující zaměstnanci mají možnost využít zkrácené pracovní úvazky, režim omezených přesčasů, práci z domova a jiné formy flexibilního uspořádání pracovní doby. Krátkodobě může zaměstnanec pro potřeby zajištění péče o rodinné příslušníky využít neplaceného volna. Zaměstnavatel podporuje zaměstnance ve využívání externích pečovatelských služeb. Co se týká vzdělávání, platí pro pečující zaměstnance stejná pravidla jako pro ty, kteří jsou na mateřské, respektive rodičovské dovolené.

V případě, že dojde ke sporu o výklad dohody, dohodly se strany, že bude zřízena komise sestávající ze dvou zástupců zaměstnavatele a dvou zástupců zaměstnanců. Tato komise bude případné spory řešit.

3.3.2 Uplatňování principů rovnosti mužů a žen v sektoru výroba a rozvod elektrické energie v Evropě¹⁷

Řada firem podnikajících v energetickém sektoru si postupně uvědomila, že zavádění principů rovnosti ve firmách nevede jen k naplňování etických principů a evropských norem, ale přináší firmám i konkurenční výhodu zejména při náboru nových a udržení stávajících zaměstnanců. Navíc řada studií prokázala, že podpora skloubení pracovního a rodinného života, důraz na kariérní rozvoj žen a zavedení zásad rovnosti mají kladný vliv na motivaci a loajalitu zaměstnanců a zprostředkovaně na produktivitu firmy. Některé firmy (Vattenfall, Švédsko) mají dále představu, že struktura zaměstnanců společnosti by měla v řadě ohledů odpovídat, alespoň do určité míry, sociální struktuře zákazníků. Za tímto účelem firmy nabírají zájemce o zaměstnání se znalostí různých jazyků a kultur tak, aby zákazníkům z různého prostředí mohly poskytovat kvalitní služby.

Vattenfall, Švédsko

Firma Vattenfall spojuje svoji budoucí schopnost generovat zisk s kvalifikovanými zaměstnanci, které však bude možné získat a udržet jen za předpokladu uplatňování principů rovnosti a rozmanitosti v případě věku, pohlaví a etnického původu. Firma současně

¹⁷ Zpracováno na základě Pillinger, 2007.

usiluje o navýšení podílu žen ve vedoucích pozicích. Záměrem je dosáhnout stejného podílu žen ve vedoucích pozicích tak, aby byl roven podílu žen mezi zaměstnanci obecně, tj. 25 %. Za tímto účelem firma v rámci náborového procesu zajišťuje osobám vedoucím pohovory školení, aby byly při pohovorech s uchazeči schopny aplikovat zásady rovných příležitostí. Současně se firma snaží zajistit, aby mezi uchazeči byla vždy alespoň jedna žena. Ve firmě vznikl tzv. celopodnikový výbor pro rovnost, který byl postupně nahrazen výbory v jednotlivých závodech.

Ve firmě jsou každoročně na základě konzultací s podnikovou odborovou organizací vytvářeny tzv. akční plány pro oblast rovnosti. V jednotlivých závodech pak působí komise tvořené zástupci vedení firmy a odborů. Ti dohlíží na naplňování akčních plánů. Rovnost mužů a žen je považována ze strany podnikové odborové organizace za prioritu a stala se součástí všech odborových prováděcích a koncepčních materiálů.

Statkraft, Norsko

Rovnost a rozmanitost je dlouhodobě součástí firemní kultury firmy Statkraft. Ve firmě je podporována činnost odborů a jejich vztahy s firemním vedením dlouhodobě vykazují konsenzuální charakter. Podle výroční zprávy¹⁸ podporuje firma rozmanité pracovní prostředí a současně podporuje princip rovného zacházení v personální a náborové politice. Firma usiluje o zvýšení podílu zaměstnanců s multikulturními znalostmi a současně se snaží o dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen v manažerských pozicích. Tento cíl sdílí odbory, výkonné vedení společnosti i představenstvo firmy. Cílem managementu firmy je získat do vedoucích pozic alespoň tolik žen, jako je celkové zastoupení žen mezi zaměstnanci firmy (21 %). Za tímto účelem firma využívá různá školení a stáže, navíc využívá zkušenosti z výzkumného projektu zaměřeného na stanovení konkrétních opatření vedoucích k vyváženému zastoupení mužů a žen v řídicích pozicích v řadě norských firem.

V rámci politiky sladování pracovních a rodinných povinností byl ve firmě zaveden systém pružné pracovní doby, který v kombinaci s prací z domova vychází vstříc rodičům s dětmi.

Ve firmě neexistují specifické dohody o rovnosti mužů a žen. Personální firemní politika, na jejíž formulaci se podílejí i odbory, se v této oblasti opírá pouze o obecnou národní legislativu.

¹⁸ Statkraft, Annual Report 2013. Dostupné z https://www.statkraft.com/globalassets/0/_com/investor-relations/reports-and-presentations/2004-2013-reports-and-presentations/statkraft-annual-report-2013-en.pdf

4. Diskriminace na základě věku

4.1 Definice a obecná východiska

Stárnutí populace a zvyšující se věk pracovní síly je již relativně dlouhou dobu předmětem debaty jak na evropské úrovni, tak na národních úrovních včetně České republiky. Skutečnost, že stále větší část evropských pracovníků stárne, vytváří řadu výzev v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky, zejména udržení financování důchodového systému a systému zdravotné péče. V současné době je věková hranice pro odchod do důchodu 65 let, přesto ale existují návrhy tento limit dále zvyšovat. Velice aktuální a stále častěji přítomná je ve veřejných debatách problematika adaptace a udržení pracovního potenciálu starších pracovníků. Na druhou stranu však společnost naráží na stále přetrvávající stereotypní smýšlení o starších pracovních a související diskriminační chování s ohledem na věk jednotlivce, které pak vedou k přesnému opaku, tj. předčasnému odchodu jedinců z trhu práce. V posledních letech, zejména pod tlakem neodvratitelného procesu stárnutí populace a ve shodě s názorovou a programovou orientací EU, existuje zřetelná snaha o změnu přístupu k pracovní síle vyššího věku. Značně se ztížily podmínky pro odchod do předčasného důchodu a současně jsou ze strany kompetentních členů vlády zřetelné proklamace za co nejdelší udržení pracovní aktivity starších osob. Věková diskriminace na trhu práce a v zaměstnání však nedopadá pouze na osoby vyššího věku.

Jak vlastně chápat diskriminaci na základě věku, pokud jde o oblast práce a zaměstnání? V případě věku, stejně jako v ostatních zde sledovaných případech, může jít jak o přímou, tak nepřímou diskriminaci. Hranice, co je a co není diskriminace, je většinou velmi tenká. Na pracovním trhu a v zaměstnání se nejčastěji jedná o diskriminaci tzv. okrajových věkových skupin, tj. nejmladších pracovníků a starších pracovníků. Tyto dvě věkově odlišné skupiny osob se potýkají s diskriminací z odlišných důvodů. Diskriminace dle věku má své definice a mezinárodně se pro ni používá jednoslovný anglický termín „Ageismus“.

„Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“¹⁹

Zásadní podoby diskriminace na trhu práce znázorňuje schéma č. 4.1. Ageismus se projevuje v různých oblastech trhu práce, v oblasti zaměstnanosti, pracovních vztahů a organizačních struktur. Nejčastější situace, kdy dochází k diskriminaci z důvodu věku, je hledání nového zaměstnání. Zde diskriminace může spočívat ve stanovení minimální či maximální věkové hranice bez rozumného důvodu, případně požadavek nepřiměřeně dlouhé praxe. Bohužel v těchto případech je velmi obtížné diskriminační chování detekovat, jelikož inzerce nemusí známky takového chování obsahovat, ovšem úmysly zaměstnavatele

¹⁹ viz Vidovicova, L. na <https://www.ageismus.cz/>

Ize prokazovat jen stěží. Ačkoliv jak na evropské úrovni, tak na národní úrovni byla implementována antidiskriminační legislativa, v praxi se stále lze setkat s diskriminačním chováním. Diskriminace z hlediska věku zůstává vážným problémem, svázaným se stereotypními představami zaměstnavatelů o produktivitě a nárocích jednotlivých věkových skupin (Davey, 2014; Alpass and Mortimer, 2007, Gray and Mc Gregor, 2003, George et al., 2015, Age UK, 2011, Ng and Feldman, 2012,). Studie z Velké Británie, ale i studie v ČR uvádějí (Drydakis et al., 2017; Švihel, 2020), že zaměstnavatelé si většinou zájemce o zaměstnání ve věku 50 a více let ani nezvou na pohovory. Belgická studie Barometr diverzity zase přichází se zjištěním, že více jak polovina HR manažerů uvedla, že věk patří k zásadním kritériím při finálním rozhodování o přijetí kandidáta na pracovní místo (Drydakis et al., 2017). Další rozšířenou diskriminační praxí je omezování přístupu k dalšímu vzdělávání, povyšování, plánování kariérní dráhy, profesního rozvoje, ale i v oblasti odměňování apod. Opačným případem je pak předčasné ukončování pracovního poměru z důvodu vyššího věku. Je zřejmé, že boj proti stereotypům je nutné vést neustále, jelikož trvá řadu let, než se předsudky odstraní.

Schéma č. 4.1 **Podoby ageismu na trhu práce**

PŘI NÁBORU	V ZAMĚSTNÁNÍ	PŘI ROZHODOVÁNÍ OHLEDNĚ ODCHODU DO DŮCHODU	VE VZTAZÍCH
(vstup na trh práce/změna zaměstnání)	(chování, postoje, pracovní úkoly a povinnosti)	(odchod z trhu práce- nutnost/dobrovolnost)	s kolegy, s nadřízeným, zaměstnavatelem soutěživost

Zdroj: Abuladze, L., Perek-Biatas, J. (2018). *Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies*. In: Ayalon, L., Tesch- Römer, C. (Eds.). *Contemporary Perspectives on Ageism*. Springer, 461- 491.

Mezi hlavní předsudky, které následně vedou k diskriminujícímu jednání vůči starším pracovníkům, patří např. předpoklady, že jsou méně adaptabilní, náchylnější k nemocem, a tedy i k vyšší absenci, vykazují nižší produktivitu, žádají příliš vysoké mzdové ohodnocení nebo si jsou příliš vědomi svých zákonných práv. Na jednu stranu jsou vnímáni jako překvalifikovaní, na druhou stranu pro ně může být handicapem, pokud ustrnuli pouze na jedné pracovní pozici. Předpokládá se rovněž horší adaptace na novou práci zejména tam, kde jsou vyžadovány IT dovednosti.

U mladých lidí jsou naopak problematické předsudky typu, že mají vysoká očekávání, nejsou dostatečně motivováni, nejsou loajální, mají problémy s time-managementem apod. Zároveň je zřejmé, že v řadě evropských států jsou požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu často neúměrné ke skutečným nárokům práce. Přístup k zaměstnání tak mají mladí lidé bez pracovních zkušeností ztížený. Problém začít pracovní kariéru, osamostatnit se a žít nezávislý život se u mladé generace umocňuje vždy s hospodářskou krizí. Mladí lidé jsou na trhu práce jakýmsi „lakmusovým papírkem“, jedná se o skupinu, na jejíž nezaměstnanosti se

nejvýrazněji projevují nálady trhu práce. Při nástupu recese jsou mladí ohroženi nezaměstnaností jako první, zejména proto, že nevznikají volná pracovní místa, na něž by mohli po ukončení vzdělávání nastoupit. Naopak v případě nárůstu hospodářského oživení se jejich postavení na trhu práce výrazně zlepšuje a zaměstnavatelé jsou ochotni je zaměstnávat bez výraznějších problémů. Mladí, kteří nedosáhnou vyššího než základního vzdělání, se na trhu práce i v porovnání s dalšími osobami s nízkou kvalifikací uplatňují nejhůře, a to nejen z důvodu nízké kvalifikace, ale i chybějící praxe, která by nedostatečné vzdělání mohla částečně vyrovnat. Jedná se tedy o skupinu s nejnižším lidským kapitálem umožňujícím vstup na trh práce. Znevýhodnění se násobí, pokud mladí lidé pocházejí ze sociálně slabších rodin, kdy si nemohou dovolit absolvovat stáže a školení, které by jim zajistily dobře placená a jistá pracovní místa.

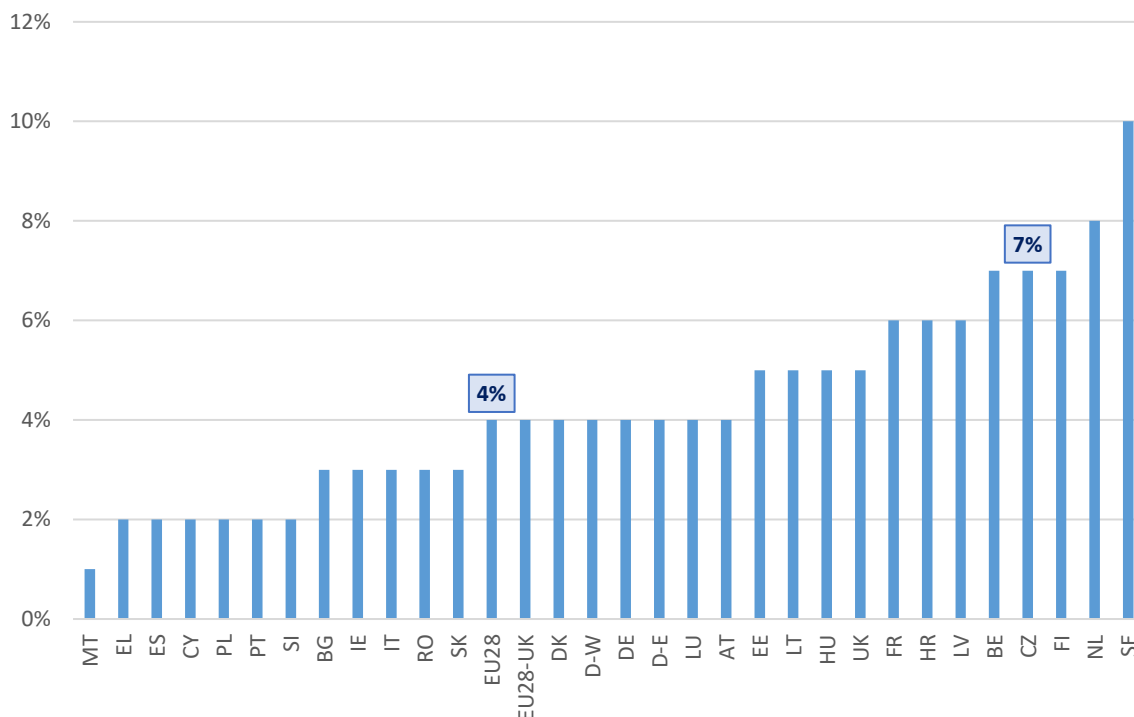
Je tedy zřejmé, že se s těmito stereotypy a objektivními problémy musí pracovat při nastavování HR strategií dle životního cyklu, tak aby byl boj proti diskriminaci na základě věku účinný. Nejsou to jen legislativní úpravy, ale i nastavování procesů na podnikových úrovních (např. zavádění koncepce age managementu a plánů diverzity), na kterých se mohou sociální partneři aktivně podílet s cílem zamezit diskriminujícímu chování v oblasti trhu práce. Eurofound (2020) popisuje další věkově podmíněné výzvy, které v souvislosti s nediskriminujícím zacházením musí být řešeny. Kromě již zmíněné nutnosti zajistit rovný přístup starších zaměstnanců k dalšímu vzdělávání je to dále nastavení a podpora případných „job-to-job“ přechodů, ať již interně v rámci jedné firmy, tak napříč různými organizacemi, systémů udržitelnosti pracovní schopnosti a adaptability, případně pak podpora nabídky flexibilních pracovních režimů.

4.2 Úroveň diskriminace na základě věku v České republice a v ostatních státech Evropské unie

Věkovou diskriminaci zažilo během posledních 12 měsíců 7 % populace ČR starší 15 let (viz graf č. 4.1). Tento podíl je v rámci ostatních států EU-28 čtvrtý nejvyšší hned po Finsku, Nizozemsku a Švédsku, což klasifikuje ČR jako zemi s nadprůměrným ohrožením věkovou diskriminací v rámci EU-28 (EU-28; 4 %).

Graf č. 4.1 Podíl populace ve věku 15+, která zažila během posledních 12 měsíců diskriminaci kvůli svému věku

4. Diskriminace na základě věku



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Tabulka č. 4.1 **Podíly osob, které se domnívají, že diskriminace na základě věku (příliš starý/příliš mladý) je v jejich zemi rozšířená (velmi rozšířená + rozšířená)** (podle vybraných charakteristik, v %)

	věk			
	15–24	25–39	40–54	55+
CZ	42	36	39	42
EU-28	40	41	40	39
	sociální třída			
	tradiční pracující třída	nižší střední třída	střední třída	vyšší střední třída
CZ	42	39	38	50
EU-28	42	42	39	40
	zkušenost s diskriminací			
	nebyl diskriminován	jednou za posledních 12 měsíců	opakovaně za posledních 12 měsíců	
CZ	35	63	57	
EU-28	37	52	61	

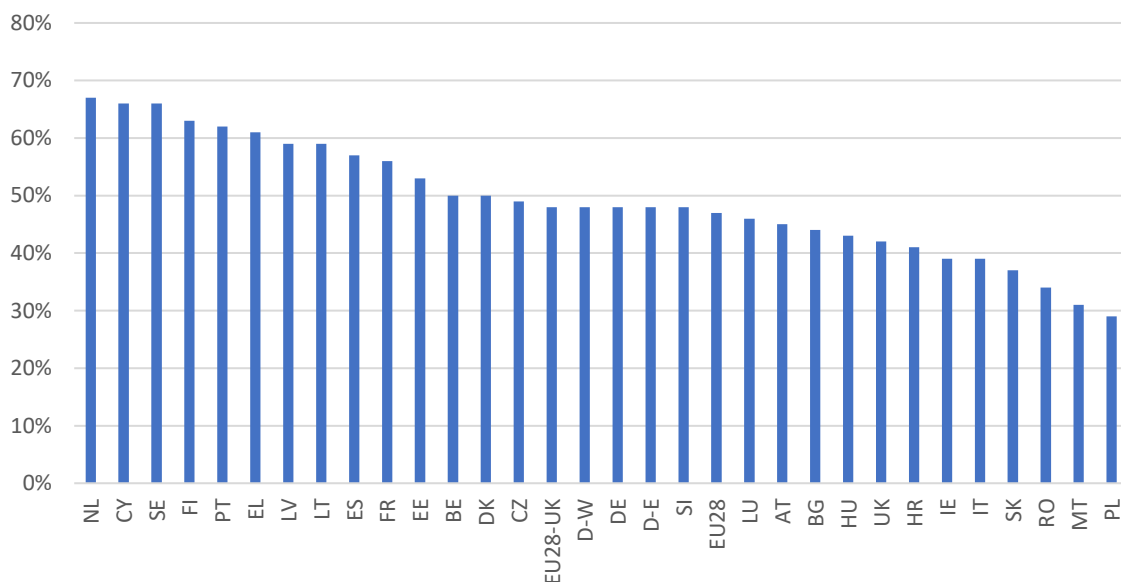
Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Zajímavé je, že mezi jednotlivými věkovými skupinami nejsou příliš velké rozdíly ve vnímání rozsahu věkové diskriminace v ČR. Neoptimističtější jsou lidé ve věku 25–39 let, kde pouze 36 % z nich zaujímá názor, že je v ČR věková diskriminace rozšířená. V nejstarší (55 a více let) a v nejmladší věkové kategorii (15–24 let) má stejný názor již 42 % respondentů. Nadprůměrně pozitivních odpovědí na otázku, zda je diskriminace na základě

věku v ČR rozšířená, zaznamenáváme podle očekávání u osob, které mají přímou zkušenost s diskriminací (bez ohledu na její důvod).

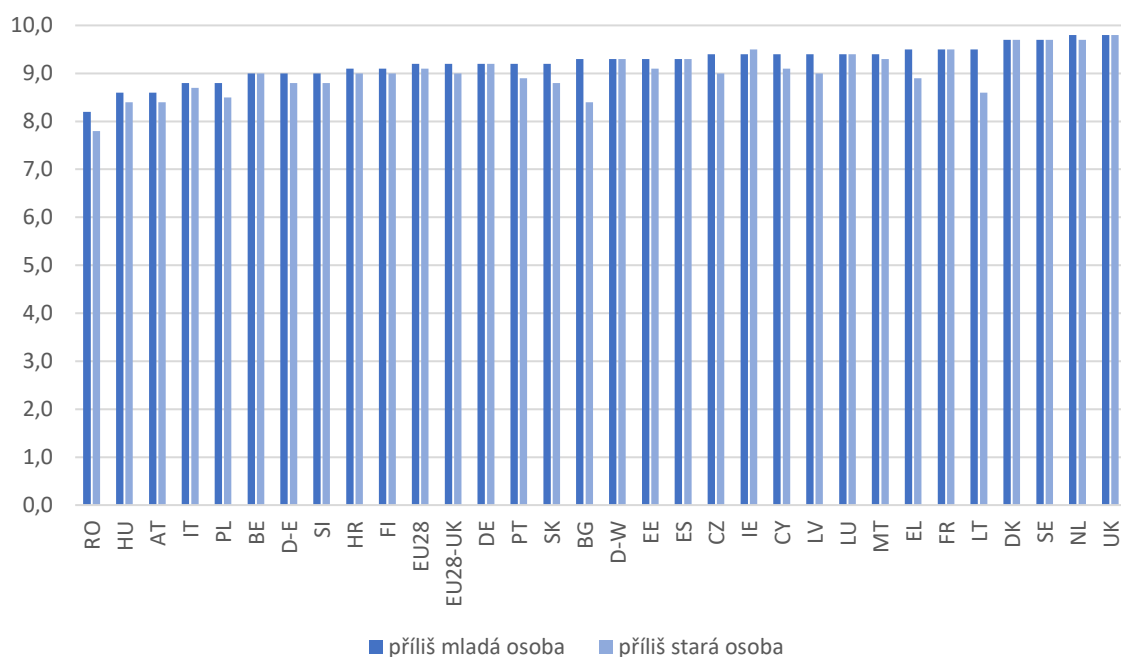
Dotazníkové šetření Eurobarometr 2251/493 z roku 2019 se zaměřuje poměrně široce i na diskriminaci objevující se na trhu práce, při shánění zaměstnání, respektive ve vztazích na pracovišti. Téměř každý druhý občan ČR se domnívá, že v případě výběrových řízení na pracovní pozici se přihlíží k věku uchazečů a může tedy dojít k věkové diskriminaci. V EU-28 je tento podíl mírně nižší. Nejvyšší podíl (67 %) přesvědčených respondentů o věkové diskriminaci při přijímacích pohovorech do zaměstnání je v Nizozemí. Vysoké podíly vykazují také jihoevropské státy (Řecko, Portugalsko, Kypr, Španělsko), dále pak Skandinávie (Švédsko, Finsko) a Pobaltí (Litva, Lotyšsko, Estonsko).

Graf č. 4.2 **V případě stejné kvalifikace a stejných kompetencí dvou uchazečů o pracovní místo, lze říci, že jeden může být znevýhodněn kvůli věku** (% souhlasných odpovědí)



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Graf č. 4.3 **Pocit komfortu při práci s kolegou, který patří věkově ke starším/velmi mladým zaměstnancům** (hodnocení na stupnici 1–10, kde 1 = absolutní diskomfort a 10 = absolutní komfort)

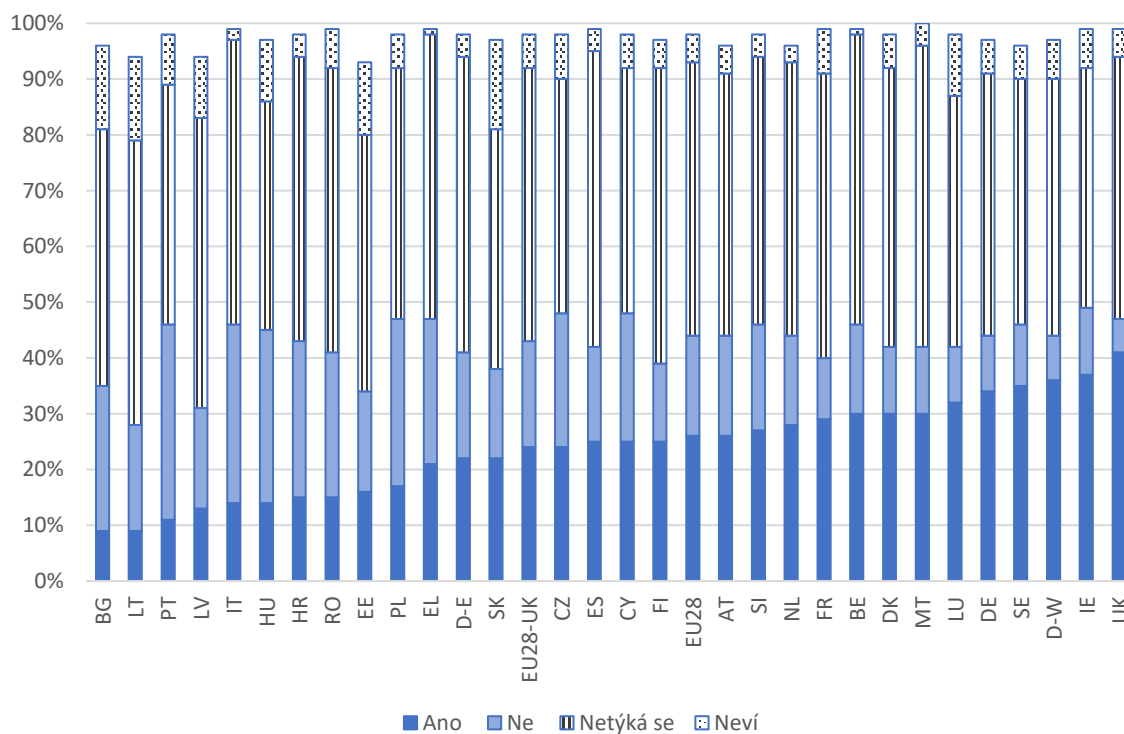


Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pokud jde o vztahy na pracovišti, naprostá většina lidí se nebrání práci s kolegy jakéhokoliv věku (viz graf č. 4.3). Pouze v Rumunsku se dostalo vyjádření komfortu pro práci se staršími pod hodnotu 8. Ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska naopak dosahují obě hodnoty téměř indexu 10. V naprosté většině zemí platí, že komfortní pocit je o něco málo nižší pro práci s kolegy staršího věku v porovnání s příliš mladými spolupracovníky.

Jak již bylo řešeno v úvodu, podpora diverzity a age managementu ve firemní praxi je jednou z cest, jak bránit věkové diskriminaci. Aktivita podnikových odborů je jen vítána. Stav podpory diverzity na pracovišti sledují následující grafy a tabulky. Podpora diverzity na pracovišti z pohledu pracovníků staršího věku je vnímána jako dostatečná zejména v západní Evropě (Nizozemí, Francie, Německo, Belgie) a ve Skandinávii (Dánsko, Švédsko), dále pak ve Spojeném království. Česká republika se v rámci tohoto kritéria umístila okolo průměru. Pokud jde o podporu diverzity vzhledem k populaci nejmladších pracovníků, pak je situace v rámci EU-28 obdobná jako v případě starších zaměstnanců.

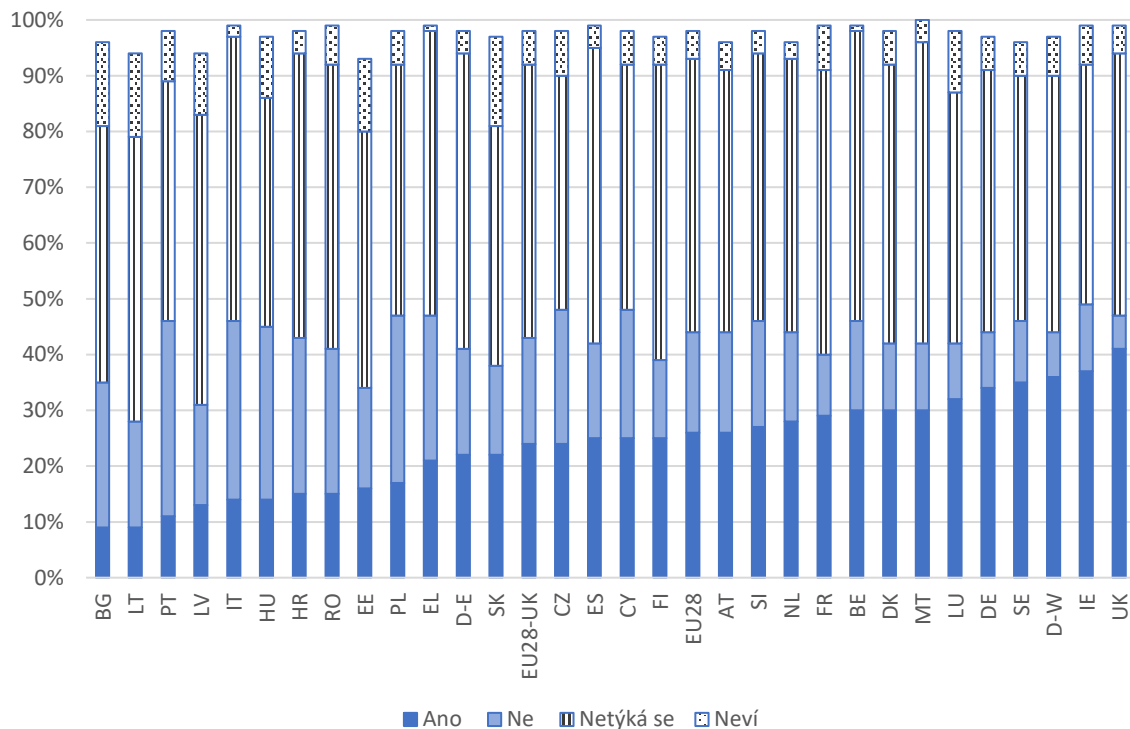
Graf č. 4.4 **Domníváte se, že je na Vašem pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o starší pracovníky?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

4. Diskriminace na základě věku

Graf č. 4.5 **Domníváte se, že je na Vašem pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o mladé pracovníky?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Tabulka č. 4.2 **Domníváte se, že je u Vás na pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o starší zaměstnance? (v %)**

	věk			
	15–24	25–39	40–54	55+
ano (určitě ano + spíše ano)	48	58	47	42
ne (spíše ne + určitě ne)	42	37	42	46
neví	10	5	8	9
není potřeba podporovat diverzitu	–	–	3	3
	sociální třída			
	tradiční pracující třída	nižší střední třída	střední třída	vyšší střední třída
ano (určitě ano + spíše ano)	37	60	51	55
ne (spíše ne + určitě ne)	49	33	41	43
neví	11	7	6	2
není potřeba podporovat diverzitu	3	–	2	–
	pohlaví			
	muži	ženy		
ano (určitě ano + spíše ano)	53	47		
ne (spíše ne + určitě ne)	38	44		
neví	7	8		
není potřeba podporovat diverzitu	2	1		

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

4. Diskriminace na základě věku

Pozn.: Buňky s pomlčkou označují chybějící údaje.

Tabulka č. 4.3 **Domníváte se, že je u Vás na pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o mladší zaměstnance?** (v %)

	věk			
	15–24	25–39	40–54	55+
ano (určitě ano + spíše ano)	59	62	56	56
ne (spíše ne + určitě ne)	34	35	33	32
neví	7	3	9	8
není potřeba podporovat diverzitu	–	–	2	4
	sociální třída			
	tradiční pracující třída	nižší střední třída	střední třída	vyšší střední třída
ano (určitě ano + spíše ano)	51	65	58	68
ne (spíše ne + určitě ne)	37	28	34	31
neví	9	7	5	1
není potřeba podporovat diverzitu	3	–	3	–
	pohlaví			
	muži	ženy		
ano (určitě ano + spíše ano)	62	53		
ne (spíše ne + určitě ne)	30	38		
neví	6	7		
není potřeba podporovat diverzitu	2	2		

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Buňky s pomlčkou označují chybějící údaje.

4.3 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě věku

4.3.1 EU úroveň

Jak již bylo zmíněno v úvodu studie, na evropské úrovni je řada antidiskriminačních aktivit, respektive opatření sociálních partnerů, vedena legislativním rámcem evropských směrnic, zejména Směrnicí Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání²⁰, neboť zaměstnání a povolání představují klíčové aspekty k zakotvení rovných příležitostí pro všechny. Rovnost na základě věku je vedle dalších kritérií její samozřejmou součástí. Sociální partneři jsou navíc přímo ve znění směrnice vyzýváni, aby byli v rámci boje s diskriminací na pracovišti a v zaměstnání proaktivní. Sociální dialog na evropské úrovni tak vytváří určité „metodické“ zázemí pro aktivity sociálních partnerů na úrovních jednotlivých států.

Rok 2007 byl evropským rokem rovných příležitostí. V tomto období se také akcentuje naléhavost změn v manažerských strategiích vstříc k diverzitě a age managementu. Tento trend vyžaduje i změny, pokud jde o přístup odborových organizací,

²⁰ Celý text např. na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

kteř by měly přehodnotit přístup ke strategickým opatřením směrem od pasivní politiky zaměstnanosti k aktivní politice zahrnující např. strategie a realizace celoživotního vzdělávání či podporu opatření usnadňujících lepší sladění soukromého a pracovního života. Zároveň je nutné, aby sociální partneři dbali a zdůrazňovali podporu mezigenerační solidarity a mezigeneračního dialogu na trhu práce a rovné příležitosti pro pracovníky všech věkových kategorií. Příkladem v této oblasti je např. aktivita platformy AGE Platform Europe²¹ Vstříc věkově přátelské Evropě (Towards an Age Friendly Europe)²². Platforma AGE Europe analyzovala ve spolupráci s dalšími institucemi dopad legislativy proti diskriminaci na trhu práce na starší pracovníky, přičemž tato analýza se zaměřila zejména na transpozici právních předpisů EU do národních právních systémů jednotlivých zemí EU. Instituce, se kterou velmi často tato platforma spolupracuje na odborných analýzách, je ETUI (Carrera, Toffanin, 2015).

Pokud jde o věkovou diskriminaci, je na evropské úrovni zásadním dokumentem podepsaným v březnu 2017 Autonomní dohoda evropských sociálních partnerů na podporu aktivního stárnutí a mezigeneračního přístupu (European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-generational Approach)²³, kterou artikuluji v reakci na výzvy vyplývající z demografických změn evropské sociální partneři BusinessEurope, UEAPME, CEEP a ETUC. Evropské sociální partneři zde konstatují, že je třeba v případě potřeby zavést opatření na národní, odvětvové a/nebo podnikové úrovni tak, aby se starším pracovníkům usnadnilo aktivní zapojení do pracovního procesu a možnost zůstat na trhu práce až do zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu. Dále pak je cílem posílit kulturu odpovědnosti, angažovanosti, respektu a důstojnosti na všech pracovištích, kde jsou všichni pracovníci bez ohledu na věk oceňováni jako důležití. Akční rámec daný touto dohodou má za úkol:

- zvýšit informovanost a porozumění zaměstnavatelů, pracujících a jejich zástupců ohledně výzev a příležitostí vyplývajících z demografických změn,
- poskytnout zaměstnavatelům, pracovníkům a jejich zástupcům na všech úrovních praktické informace o tom, jak se mohou v budoucnu rozvíjet. Poskytnout dále přístupy a/nebo opatření na podporu a řízení aktivního stárnutí účinným způsobem,
- poskytnout sociálním partnerům návody na zajištění a udržení zdravého, bezpečného a produktivního pracovního prostředí,
- podporovat inovativní přístupy k životnímu cyklu, které umožní lidem zůstat v zaměstnání až do zákonného důchodového věku, a to zejména v rámci kvalitních pracovních míst,

²¹ viz <https://www.age-platform.eu/>

²² viz <https://www.agefriendlyeurope.org/about/background>

²³ Celý text dostupný na https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/framework_agreement_on_active_ageing_003.pdf

- usnadnit výměnu, vzájemnou spolupráci a podporu konkrétních opatření k přenosu znalostí a zkušeností mezi generacemi na pracovišti.

Iniciativa evropských odborů se však netýká jen starších osob, ale i mladé generace vstupující na trh práce. ETUC přijala v červenci 2020 Rezoluci o posílení záruk pro mladé lidi; obnovený boj proti nezaměstnanosti mladých lidí (Resolution on Reinforced Youth Guarantee; The revisited fight against youth unemployment)²⁴. Rezoluce hodnotí dosavadní mezery ve využívání a fungování strukturálního evropského rámcového programu Youth Guarantee (Záruky pro mladé)²⁵. Rezoluce navrhuje změny v pojetí Youth Guarantee a zároveň specifikuje roli evropských odborů při aktivitách vedoucích k posílení zaměstnanosti mladých lidí a k usnadnění jejich vstupu na trh práce. ETUC a její pobočky artikuluje právo všech na důstojnou práci a v případě mladých lidí se chtějí zasadit o tvorbu kvalitních pracovních míst pro mladé včetně kvalitního dalšího vzdělávání mladých lidí, kteří jsou nezaměstnaní. Upozorňují zejména na krizi na trhu práce související s pandemií COVID-19, která má/bude mít negativní dopad zejména na mladou generaci. Rezoluce upozorňuje na skutečnost, že „Záruky pro mladé“ jsou nástrojem s velkým potenciálem, ale mohou být úspěšné pouze tehdy, pokud bude reflektováno hodnocení současného programu a pokud se na jeho přípravě, realizaci a podávání zpráv o jeho budoucí verzi budou podílet odvětvoví, národní a evropští sociální partneři.

Příkladem sektorové dohody na evropské úrovni, která se zabývá situací starších osob na trhu práce, je Společné prohlášení k demografickým změnám v evropském poštovním odvětví (Joint Declaration on Demographic change in the European Postal Sector)²⁶. Dohodu uzavřely v roce 2015 PostEurop; profesní sdružení zastupující veřejné poštovní operátory a evropská odborová organizace UNI-Europa. Dohoda obsahuje strategie, jakým způsobem se v doručovacím sektoru vyrovnat se stárnutím pracovní síly. Dokument upozorňuje zejména na diverzifikaci pracovní síly, pokud jde o její dovednosti a schopnost přizpůsobit se novým obchodním modelům. Kromě toho se dokument soustředí na age management v následujících oblastech:

- zdraví a well-being v pracovním procesu/preventivní péče o zdraví,
- zaškolení a další vzdělávací aktivity pro všechny bez ohledu na věk/senioritu,
- transfer znalostí v kooperaci se sociálními partnery (koučování doškolovacích schémat/ věkově rozmanité pracovní týmy),
- flexibilní řešení pracovní aktivity,
- nábor zaměstnanců s podporou starších a s politikou kariérního rozvoje pro všechny,
- zvyšování povědomí o age managementu spolu s intenzivnější komunikací o aktivním stárnutí,

²⁴ Celý text dostupný na https://www.etuc.org/en/document/resolution-reinforced-youth-guarantee-revisited-fight-against-youth-unemployment#_ftn2

²⁵ Více informací o programu např. na webu Evropské komise, viz <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

²⁶ Plný text viz např. https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2018/02/EU_SDCPostalSector_JointDeclarationCollection-2001-2017.pdf

- budování strategií mezigeneračního managementu,
- finanční rozvaha vlivu stárnoucí pracovní síly.

4.3.2 Národní aktivity sociálních partnerů

Je zřejmé, že intervence aktérů sociálního dialogu v případě prevence a potlačování různých forem diskriminace se bude kulturně lišit (např. Collin, 2005). Existují srovnávací studie, kde např. země, ačkoliv implementovaly do národní legislativy evropské směrnice proti věkové diskriminaci relativně brzy, nebyl jejich dopad do reálného života zásadní (např. Francie – viz Collin, 2005). Praktičtější přístup se objevil ve Velké Británii, kde jsou odbory aktivnější na podnikové úrovni a začlenily agendu na potírání diskriminace do jednání se zaměstnavateli na té nejnižší úrovni formou konkrétních, na míru šitých opatření.

Britské odbory mají navíc dlouhou tradici v podpoře vzdělávání a odborné přípravy svých členů a mottem největší britské odborové centrály TUC sdružující odborové organizace Anglie a Walesu je „Existujeme, abychom zlepšili pracovní život a podpořili rovnost všech pracujících“. V roce 1998 labouristická vláda zřídila Union learning fund (Fond odborového vzdělávání), z něhož byly jednotlivým odborovým svazům vypláceny finanční prostředky na podporu kurzů a vzdělávacích aktivit (projekt Unionlearn). Řada odborových organizací zřídila lokální vzdělávací centra a odbory začaly vyjednávat o agendě dovedností. Dnes existuje Unionlearn jako organizace TUC pro vzdělávání a dovednosti na všech úrovních a mezi její aktivity patří mimo jiné i kampaně týkající se například digitálního začlenění starších zaměstnanců. Dlouhodobě již od roku 2013 se Unionlearn podílí na projektu, jehož cílem je poskytnout zhruba lidem ve věku 45–64 let přehled o jejich kariéře v polovině života a nabídnout jim další případné kariérní perspektivy (Watts, 2019).

Starším a mladým pracovníkům jako věkem definovaným skupinám zranitelným na trhu práce se věnuje antidiskriminační agenda národních vlád včetně sociálních partnerů poměrně intenzivně již od přelomu milénia a přijatých strategií, respektive opatření na podporu těchto znevýhodněných skupin pracovníků je napříč státy EU relativně mnoho. Aktivity, na kterých se sociální partneři podílí, jsou častěji ve formě kampaní, osvěty, využití institucionální základny pro efektivnější přenos informací, případně práce na projektových aktivitách. Podpora znevýhodněných osob na základě věku se ale již poměrně často odráží v konkrétních ustanoveních kolektivních smluv. Jako příklady z praxe zde tedy budeme uvádět jen ty nejzajímavější, případně časově aktuální aktivity. Např. v Belgii a v Rakousku mají regionální celky jmenované zástupce na podporu diverzity, jejichž hlavním úkolem je zpracování akčních plánů diverzity v podnicích společně se zástupci zaměstnavatelů a ve spolupráci s odborovými organizacemi. V Belgii byla také v roce 2012 (v platnosti od 1. 1. 2014) sociálními partnery uzavřena pod dohledem Nationale Arbeidsraad (Národní rada práce) kolektivní smlouva²⁷ na podporu zaměstnávání osob starších 45 let, která mimo jiné

²⁷ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, plný text viz <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-104.pdf> (ve vlámsčině)

ukládá podnikům s více než 20 zaměstnanci vypracovávat alespoň jednou za rok plán na podporu zaměstnanosti starších osob, který reflektuje např. rozvoj dovedností starších osob včetně jejich přístupu k dalšímu vzdělávání, plány kariérního růstu pro starší zaměstnance, případně navrhuje možnosti přizpůsobení pracovní doby a pracovních podmínek s ohledem na jejich zdravotní stav (West et al., 2015).

Ve Španělsku kolektivní smlouva v odvětví privátního zdravotnictví Bealeárských ostrovů, podepsána odborovými organizacemi působícími ve zdravotnictví, tzn. FESP-UGT, FSS-CCOO a SATSE a zaměstnavatelskou asociací UBES, stanoví právo pro zaměstnance starší 55 let nepracovat na nočních směnách (Eurofound, 2020). Další příklady kolektivních smluv ukazují, že jsou tímto regulatorním způsobem řešeny zejména objektivně snížené fyzické dispozice starších zaměstnanců. Kolektivní smlouva mezi sociálními partnery z roku 2018 ve stavebnictví (výroba betonových derivátů) v regionu Madrid zajišťuje, že pracovníci starší 55 let budou přednostně zařazováni na pracovní pozice s nejnižší intenzitou práce. V Dánsku zase kolektivní smlouva v kovozpracujícím průmyslu umožňuje zaměstnancům snížit si pět let před odchodem do důchodu úvazek (ibid.). V České republice je v tomto směru průkopníkem firma Bosch Diesel Jihlava, která představila začátkem roku 2014 tzv. předdůchodový program (není součástí kolektivní smlouvy), který byl ve srovnání se sociálními programy jiných firem v České republice výjimečný, a který do jisté míry supluje roli státu v podpoře osob, které obtížně kombinují stále se prodlužující věk odchodu do důchodu s fyzickou náročností své práce. Společnost Bosch Diesel Jihlava začala nabízet svým zaměstnancům možnost pracovat na zkrácený úvazek až tři roky před dosažením řádného důchodového věku, a to za plnou mzdu, tedy bez snížení životní úrovně pracovníků a případně i výměry výše důchodu.

Kolektivní smlouvy na vyšší úrovni však mohou řešit i způsob přijímání nových zaměstnanců tak, aby nedocházelo k diskriminaci. V rakouském maloobchodě se odborová organizace GPA-djp a komora zaměstnavatelů WKO, v červenci 2017 dohodly na nové kolektivní smlouvě pro nemanuální profese, která stanovuje jednotnou mzdovou tabulku pro celé území Rakouska zvyšující nástupní mzdu kvalifikovaných zaměstnanců (s příslušným vzděláním) na 1 600 eur (hrubého) měsíčně, což by mělo vést ke spravedlivějšímu rozdělení mezd v průběhu života a k odstranění diskriminace na základě věku. Ve Španělsku národní kolektivní dohoda²⁸ podepsaná španělskou zaměstnavatelskou konfederací v kovoprůmyslu Confemetal, odborovou organizací CCOO Industry a odborovou federací průmyslu, stavebnictví a zemědělství FICA-UGT stanoví nutnost zaujímat neutrální přístup při náboru, povyšování a v pracovních procesech tak, aby se zabránilo diskriminaci na základě věku. Dohoda rovněž zavazuje podniky k vypracování plánů diverzity na podporu integrace věkově různorodých skupin zaměstnanců a prevenci diskriminace na základě věku (Eurofound, 2020).

Pokud jde o další aktivity sociálních partnerů, dlouhodobá spolupráce mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců s cílem podpořit zaměstnanost starších osob má tradici v Německu. Jako příklad lze uvést program Perspektiva 50plus – pakty zaměstnanosti

²⁸ Plný text viz [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/06/07/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/06/07/(1)) (ve španělštině)

pro starší pracovníky v regionech (Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen²⁹), na kterém se aktivně podílejí sociální partneři již od roku 2005.

²⁹ Viz <https://www.perspektive50plus.de/>

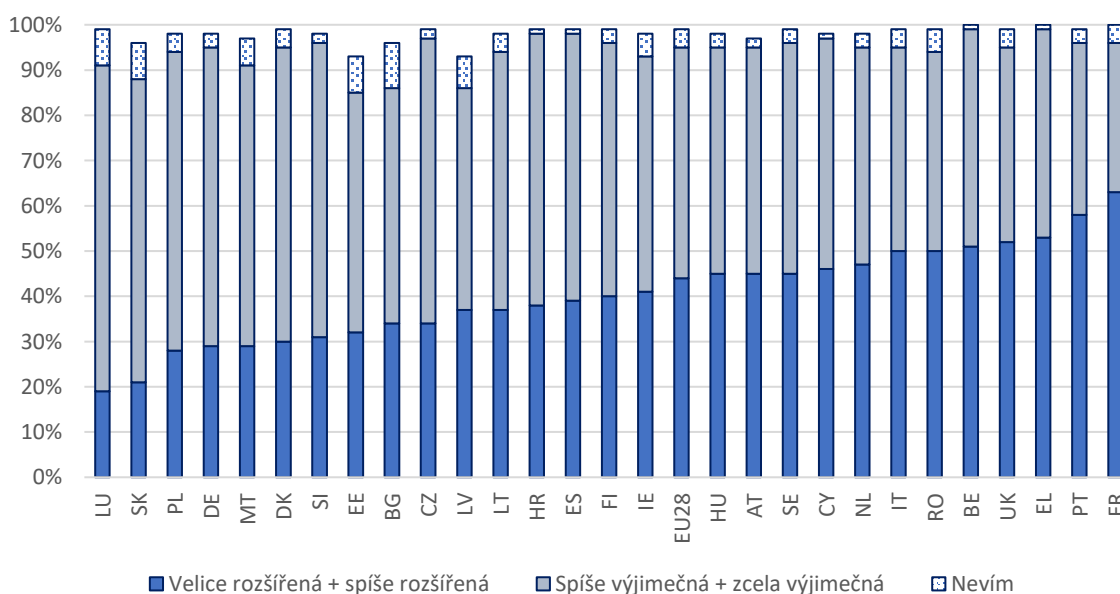
5. Diskriminace na základě zdravotního postižení

5.1 Diskriminace na základě zdravotního postižení – kontext

Zaměstnávání lidí se zdravotním, ať už fyzickým, či mentálním handicapem, je často ze strany zaměstnavatelů spojováno s mnoha předsudky – zaměstnavatel se obává snížené pracovní schopnosti zaměstnance se zdravotním postižením, častější nemocnosti, náročnější administrativy atd. (Rychtář, Sokolovský, 2016). V mnoha případech také zdravotní postižení zaměstnance vyžaduje úpravu či specifické vybavení pracovního místa, což zaměstnavateli pochopitelně zvyšuje náklady, takže motivace zaměstnat osobu se zdravotním postižením klesá.

Na druhou stranu v řadě evropských zemí včetně České republiky³⁰ lidé se zdravotním postižením jako zaměstnanci požívají nadstandardní pracovněprávní ochrany (Eurofound, 2020) a zaměstnavatelé jsou motivováni k zaměstnávání těchto lidí³¹.

Graf č. 5.1 **Je podle Vás diskriminace na základě zdravotního postižení ve Vaší zemi rozšířená?**



³⁰ Přehled zvýhodnění zaměstnavatele, který zaměstnává lid se zdravotním postižením viz např. leták Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/955135/informace_pro_osoby_se_zdravotnim_postizenim.pdf/3377c598-e6da-29b0-4c69-daffbc75e7d4

³¹ V zemích EU je stejně jako v České republice často stanovena povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením formou určitého podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Pokud tak zaměstnavatel nečiní, odvádí speciální poplatek do státního rozpočtu (např. Rakousko).

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že tato forma diskriminace v jejich zemi vůbec neexistuje.

Přestože se tato studie nezabývá popisem národní legislativy týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, je třeba v souvislosti se sociálním dialogem zmínit, že v některých zemích zákon přímo vyžaduje (Rakousko) nebo alespoň umožňuje (Německo), aby u zaměstnavatele, který zaměstnává určité množství lidí se zdravotním postižením, byl zřízen zástupce zaměstnanců se zdravotním postižením. Jeho úkolem je pak dohlížet na to, aby zaměstnavatel dodržoval veškerá ustanovení týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a postupoval v souladu s potřebami zaměstnanců se zdravotním postižením³². V některých zemích (Německo, Rumunsko) navíc při případné výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být v případě zaměstnance se zdravotním postižením konzultován zástupce těchto zaměstnanců (Eurofound, 2020).

Jak je vidět z grafu č. 5.1, podle respondentů je diskriminace na základě zdravotního postižení rozšířená zejména ve Francii, Portugalsku, Španělsku, Spojeném království, Belgii a Rumunsku. Česká republika se nachází pod průměrem EU.

Trochu jiný pohled na diskriminaci nabízí následující graf, kde se respondenti vyjadřují k tomu, zda může zdravotní postižení znevýhodnit uchazeče o zaměstnání. Zde respondenti z většiny zemí vyhodnotili, že zdravotní postižení může být výrazným handicapem, přičemž na prvních dvou místech se objevují skandinávské země, Finsko a Švédsko, tzn. společnosti, kde se diskriminací a rovnými příležitostmi dlouhodobě zabývají a jsou tedy k jakékoliv formě diskriminace citlivější.

Tabulka č. 5.1 **Když chce firma ve Vaší zemi přijmout pracovníka a může volit mezi dvěma kandidáty či kandidátkami se stejnými dovednostmi a stejnou kvalifikací, může ho/ji znevýhodnit tělesné nebo mentální postižení?**

země	odpovědi ANO v %
FI	64
SE	63
NL	62
PT	61
CY	54
SI	52
EL	51
LT	51
FR	49
CZ	48
EE	48
AT	47
DK	46
LV	45

³² Pro Rakousko více viz např. BMASGK (2019), pro Německo viz např. webové stránky Rady zaměstnanců (Betriebsrat), viz <https://www.betriebsrat.com/wissen/schwerbehindertenvertretung>

5. Diskriminace na základě zdravotního postižení

HU	45
DE	43
EU-28	41
BE	40
BG	39
UK	39
IE	37
ES	37

pokračování tabulky

země	odpovědi ANO v %
HR	36
LU	36
IT	29
PL	29
SK	29
RO	28
MT	27

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Tabulka č. 5.2 **Domníváte se, že ve Vaší zemi již bylo učiněno dost pro diverzitu na pracovišti z pohledu lidí se zdravotním postižením?** (v %)

země	ano, určitě + ano, do určité míry	ne + vůbec ne	neví
UK	39	10	3
DE	37	11	3
IE	35	17	5
CY	35	18	2
LU	33	14	8
MT	33	9	4
SI	32	18	2
SK	32	16	8
AT	30	17	2
SE	30	17	5
EU-28	29	17	4
DK	29	15	5
FR	29	13	6
CZ	28	23	5
EL	28	20	0
ES	28	16	2
NL	28	19	3
BE	26	20	1
PL	25	25	4
FI	25	14	4
HR	24	22	2
IT	23	24	1
EE	22	17	9
HU	21	31	6
RO	21	24	4
BG	19	25	8
LV	18	19	7
LT	18	23	5

5. Diskriminace na základě zdravotního postižení

PT	11	40	4
----	----	----	---

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Dopočet do 100 % v každé zemi tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že se jich otázka netýká.

Tabulka č. 5.2 ukazuje, co si respondenti myslí o diverzitě na pracovišti z pohledu lidí se zdravotním postižením. Zajímavé je, že respondenti ze západní Evropy se obecně domnívají, že pro diversitu z pohledu lidí se zdravotním postižením bylo na pracovišti v jejich zemích učiněno již dost, zatímco pod průměrem EU se nacházejí zejména východoevropské země. Z toho lze usuzovat, že v západní Evropě je diverzita na pracovišti týkající se lidí se zdravotním postižením dlouhodobým tématem, se kterým se zaměstnavatelé již úspěšně vyrovnali.

Tabulka č. 5.3 **Jak byste se cítil/a, pokud by Váš kolega/kolegyně, se kterým/kterou jste na pracovišti v každodenním kontaktu, měl/a zdravotní postižení? (% odpovědí)**

země	naprosto nepříjemný pocit	částečně příjemný pocit	naprosto příjemný	indiferentní	záleží na okolnostech	neví
RO	18	17	60	1	1	3
HU	13	21	62	1	–	3
BG	9	16	67	1	2	5
AT	9	14	68	1	6	2
PL	9	9	78	1	–	3
SK	7	10	76	1	1	5
IT	6	11	81	1	–	1
LT	6	12	75	5	–	2
HR	5	8	85	–	–	2
EU-28	4	7	84	2	1	2
CZ	4	11	84	–	–	1
LV	4	8	75	8	2	3
SI	4	13	77	2	2	2
FI	4	12	71	10	2	1
EE	3	8	75	6	5	3
EL	3	7	89	–	1	–
CY	3	7	89	–	–	1
BE	2	7	90	–	–	1
DK	2	2	84	6	3	3
DE	2	9	82	4	1	2
LU	2	2	88	2	2	4
MT	2	5	86	–	–	7
NL	2	1	95	1	1	–
IE	1	4	93	1	–	1
ES	1	4	91	3	–	1
FR	1	4	92	–	–	3
PT	1	10	81	6	1	1
SE	1	1	95	1	1	1
UK	1	1	95	–	1	2

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Dopočet do 100 % v každé zemi tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že se jejich otázka netýká. Buňky s pomlčkou označují chybějící údaje.

V kontrastu s tabulkou č. 5.2 je zajímavá i tabulka č. 5.3. Kolegu se zdravotním postižením by si na pracovišti nepřáli zejména respondenti z bývalé východní Evropy,

zatímco ve většině západoevropských států by kolega se zdravotním postižením vadil jen 1–2 % respondentů. I v tomto případě lze spatřovat dlouhodobý vliv antidiskriminačních politik v těchto zemích.

5.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení

5.2.1 EU úroveň

Již v roce 1999 vydaly zaměstnavatelské organizace UNICE/UEAPME a CEEP ve spolupráci s evropskou odborovou centrálou ETUC Přehled příkladů dobré praxe v zaměstnávání lidí s postižením (Compendium – Good practice in employment of people with disabilities³³). Tento první počín sociálních partnerů na evropské úrovni obsahuje příklady dobré praxe napříč EU a uvádí, jak je v členských zemích řešena politika zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Na tuto publikaci pak navázal podpis Deklarace sociálních partnerů o zaměstnávání lidí s postižením (Declaration of the social partners on the employment of people with disabilities³⁴). V této deklaraci se sociální partneři zavazují k tomu, že budou prosazovat rovné příležitosti pro lidi se zdravotním postižením.

V roce 2004 pak evropští sociální partneři Eurocommerce (za zaměstnavatele) and UNI-Europa (za odbory) působící v odvětví obchodu vydali Prohlášení o podpoře zaměstnanosti a integrace zdravotně postižených osob v evropském obchodním a distribučním sektoru (Statement on promoting employment and integration of disabled people in the European commerce and distribution sector³⁵). V tomto prohlášení sociální partneři vyzývají své členy, aby podporovali integraci lidí se zdravotním postižením a přizpůsobovali pracovní podmínky na pracovišti i těmto zaměstnancům s ohledem na jejich handicap.

V roce 2007 začala spolupráce mezi ETUC a EDF, která sdružuje evropské i národní organizace, které se zabývají podporou lidí se zdravotním postižením. Z této spolupráce vznikla Společná deklarace ETUC a EDF (ETUC-EDF Joint Declaration³⁶) v níž smluvní strany hodnotí dosavadní situaci lidí se zdravotním postižením na trhu práce a zavazují se k další spolupráci v této oblasti, zejména v informačních kampaních na téma inkluzivní politiky zaměstnanosti a implementaci Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000³⁷, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání do národních legislativních systémů. Na tuto společnou deklaraci z roku 2007 navázala další společná

³³ Viz EC (1999).

³⁴ Plný text deklarace viz <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1123>

³⁵ Plný text viz <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1088>

³⁶ Celý text viz [https://www.etuc.org/sites/default/files/Declaration commune de la CES et du EFHP EN 1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Declaration%20commune%20de%20la%20CES%20et%20du%20EFHP%20EN%201.pdf)

³⁷ Text směrnice např. zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=celex:32000L0078>

deklarace (ETUC-EDF Joint Declaration³⁸) v roce 2010, kde se smluvní partneri zabývají zejména důsledky globální finanční krize a jejími dopady na zaměstnanost a na veřejné rozpočty, protože bylo zřejmé, že největší dopad bude krize mít na osoby, které jsou na trhu práce nejsnáze zranitelné, což jsou mimo jiné i lidé se zdravotním postižením.

³⁸ Celý text viz http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/Dept_handicapes_communique_03_2011.pdf

5.2.2 Národní aktivity sociálních partnerů

Kolektivní smlouvy

Podle Eurofound (2020) je úprava pracovních podmínek zaměstnanců se zdravotním postižením v evropských zemích poměrně rozšířená.

Sektorové kolektivní smlouvy v některých zemích zajišťují zaměstnancům se zdravotním postižením nadstandardní podmínky, např. v Bulharsku v odvětví předškolního a školního vzdělávání kolektivní smlouva zajišťuje nepedagogickým pracovníkům se zdravotním postižením delší dovolenou. V Německu a Rumunsku pak některé sektorové kolektivní smlouvy upravují i podmínky výpovědi pro zaměstnance se zdravotním postižením – v případě, že chce zaměstnavatel propustit zaměstnance se zdravotním postižením, musí jeho výpověď konzultovat se zástupci zaměstnanců.

Ve Francii existuje v odvětví maloobchodu řada kolektivních smluv, které obsahují ustanovení o zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, a to v oblasti pracovní doby, směnného provozu, úpravy pracovního místa. Analýza z roku 2015, která se detailně zaměřuje na kolektivní smlouvy a ustanovení týkající se zaměstnanců se zdravotním postižením ukazuje, že 39 % kolektivních smluv (bez ohledu na úroveň kolektivního vyjednávání) obsahuje úpravu pracovních podmínek těchto zaměstnanců, nejčastěji délku pracovní doby, typ pracovní smlouvy, další vzdělávání, zajištění mobility atp. (FLC, 2015).

V České republice podle Trexima (2020) obsahovalo nadstandardní úpravu pracovních podmínek pro lidi se zdravotním postižením 0,2 % podnikových kolektivních smluv.

Ostatní aktivity sociálních partnerů

Obecně lze konstatovat, že sociální partneři v členských zemích EU se tématu zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením a zajištění důstojné práce věnují (ILO, 2017), samozřejmě konkrétní aktivity a výstupy vždy závisí i na legislativě upravující sociální dialog a pracovněprávní vztahy.

Stejně jako u ostatních skupin diskriminovaných, i u zaměstnanců se zdravotním postižením řada iniciativ vychází zpravidla od odborových organizací. V některých národních odborových organizacích dokonce tvoří lidé se zdravotním postižením významnou část členské základny. Tak například nizozemská odborová organizace FNV, která sdružuje zaměstnance ve veřejném sektoru, má mezi svými členy 15 000 pracovníků se zdravotním postižením na pracovištích, kde pracují pouze lidé se zdravotním postižením. Této skupině členů poskytuje FNV speciální služby, ať už je to kolektivní vyjednávání jen pro členy se zdravotním postižením, další profesní rozvoj či penzijní systém.

Podobně i britská odborová organizace UNISON, která působí převážně ve veřejném sektoru, založila pro zaměstnance se zdravotním postižením speciální skupinu tvořenou členy se zdravotním postižením. Tato skupina v letech 2010–2015 bojovala proti rozpočtovým škrtům v sociální oblasti. Tyto rozpočtové škrtly poškodily nejen lidi se

zdravotním postižením, ale i jejich zaměstnavatele, kteří do té doby měli nárok na finanční podporu na vybavení pracovního místa pro zaměstnance se zdravotním postižením. UNISON dále publikuje studie v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, pořádá konference pro své členy se zdravotním postižením a zajišťuje vzdělávací aktivity i pro zaměstnavatele. Také polská odborová Solidarność zahrnuje dvě sekce, které se zabývají problematikou zaměstnávání lidí se zdravotním postižením – jedná se o Národní sekci lidí se zdravotním postižením (Sekcja Krajowa Osób Niepełnosprawnych NSZZ „Solidarność”) a Národní sekci nevidomých osob (Krajowa Sekcja Osób Niewidomych NSZZ „Solidarność”). Tyto sekce se zabývají zejména připomínkováním pracovněprávní legislativy z hlediska lidí se zdravotním postižením a spoluprací s mezinárodními i národními institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

Ve Francii jsou největší sociální partneři³⁹, např. za odbory CFDT, CFE-CGC, CFTC a CGT, za zaměstnavatele např. U2P či CPME členy CNCPPH, což je instituce, která spojuje sociální partnery, vládu a organizace zaměřené na lidi se zdravotním postižením. Tato instituce každoročně vydává výroční zprávu o postavení zaměstnanců se zdravotním postižením a je konzultována vždy, pokud se připravuje nová legislativa týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Tato instituce funguje od roku 2005 a je považována za úspěšný model, který propojuje různé instituce a organizace, jejichž tématem je (mimo jiné) i zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

Rakouští zástupci zaměstnanců, Arbeiterkammer⁴⁰ a odborová organizace ÖGB v roce 2017 vydali publikaci⁴¹, která slouží lidem se zdravotním postižením (a zejména zaměstnancům) jako průvodce jejich právy v oblasti diskriminace. V Lucembursku byla v roce 2015 podepsána Společná charta na podporu rovných příležitostí na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením (Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi⁴²). Podepsali ji za odbory OGBL a LCGB, za zaměstnavatele UEL a INDR. Dokument navazuje na chartu z roku 2004 a sociální partneři se zde zavazují k podpoře a integraci lidí se zdravotním postižením na trh práce. Podobné aktivity sociálních partnerů existují i v dalších zemích EU, např. v Itálii a Irsku (Eurofound, 2020).

5.3 Doporučení pro sociální partnery v oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení

V souvislosti s aktivitami sociálních partnerů v oblasti diskriminace lidí/zaměstnanců se zdravotním postižením je ale potřeba zmínit i názory na to, zda kolektivní smlouvy se

³⁹ Celkem 11 členů z řad sociálních partnerů, plný výčet viz <https://cncph.fr/presentation/membres/>

⁴⁰ Arbeiterkammer, neboli Komora práce, v Rakousku sdružuje všechny zaměstnance. Členství je povinné pro všechny zaměstnance v Rakousku, na rozdíl od odborových organizací. V České republice podobný institut neexistuje.

⁴¹ Viz Blum, M. – Djalinos-Glatz, D. – Hinteregger, K. – Spenger, M. (2017).

⁴² Plný text viz např. http://www.oqbl.lu/wp-content/uploads/2015/12/Charte_commune_signee_2015_12_03.pdf

speciální úpravou pracovních podmínek pro zaměstnance se zdravotním postižením a odborové organizace, které mají speciální sekce pro tyto zaměstnance, mohou v určitých situacích samotným lidem se zdravotním postižením škodit – svým pojetím tuto skupinu lidí spíše z trhu práce vylučují, než aby ji efektivně začleňovaly. To platí zvláště pro kolektivní smlouvy – zaměstnavatel, kterému z kolektivní smlouvy vyplývají větší závazky vůči zaměstnancům se zdravotním postižením, totiž nemusí být ochoten přistě tyto lidi zaměstnat (ILO, 2017).

Zajímavé je i doporučení ILO, 2017, která sociálním partnerům a zejména odborovým organizacím, doporučuje navázat na národní i regionální úrovni spolupráci s organizacemi, které se zabývají problémy lidí se zdravotním postižením, ať už se jedná o veřejný či neziskový sektor. Tato spolupráce totiž může významně přispět k inkluzi lidí se zdravotním postižením na trh práce.

Eurofound (2020) pak identifikuje zejména tyto problémy, které stále komplikují plnou inkluzi lidí se zdravotním postižením na trh práce:

- fyzická nemožnost člověka se zdravotním postižením dostat se na pracovní místo (chybí bezbariérová veřejná doprava, pracoviště nejsou bezbariérová atp.),
- nedostatečná motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením – i když je vevětšině evropských zemí povinností zaměstnavatele zaměstnávat od určitého počtu zaměstnanců část lidí se zdravotním postižením, zaměstnavatelé často volí raději sankce, tzn. odvody do státního rozpočtu, než by zaměstnali lidi se zdravotním postižením,
- vzdělávací systém stále v řadě zemí EU není pro děti a lidi se zdravotním postižením snadno dosažitelný,
- v řadě zemí EU chybějí reintegrační programy, které by umožňovaly zaměstnance, který má vlivem úrazu či nemoci zdravotní postižení, snadný návrat do zaměstnání,
- málo pracovních míst v tzv. chráněných zaměstnáních, neboť je zřejmé, že řada lidí kvůli svému handicapu nebude schopna obstát na otevřeném pracovním trhu.

6. Diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase

6.1 Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu

Rasa a etnický původ (etnicita, národnost) jsou považovány za diskriminační důvody, které lze od sebe jen těžko odlišit, neboť ani jednu kategorii nelze jednoznačně definovat – různé vědní obory mají různé definice. Podle Čížinský a kol., 2006, lze pro účely antidiskriminační politiky národnost vymezit jako pocit sounáležitosti (politické, historické, kulturní) s určitým národním společenstvím⁴³. Rasa je na rozdíl od národnosti na první pohled na člověku viditelná (barva pleti, fyziogonické znaky).⁴⁴

Rasa je tedy spolu s pohlavím a v některých případech věkem a zdravotním postižením na první pohled viditelná, tzn. nelze ji zakrýt. Zatímco svou sexuální orientaci, národnost či náboženství, pokud nechceme, nemusíme na veřejnosti (pracovišti, škole...) deklarovat, příslušnost k rase skrývat nelze.

S rostoucí migrací do Evropy roste vnímavost populace vůči osobám jiného etnického původu či jiné rasy. Tabulka č. 6.1 ukazuje, jak respondenti ze zemí EU vnímají rozšíření diskriminace na základě etnického původu. Vidíme, že diskriminace na základě etnického původu je podle respondentů nejvíce rozšířená v Nizozemí, Francii, Belgii, Portugalsku a Spojeném království. Je to pochopitelné, neboť se jedná o bývalé koloniální mocnosti, z jejichž kolonií se po rozpadu koloniálního systému rekrutovali četní migranti.

Překvapivě je ale podle respondentů diskriminace na základě etnického původu rozšířená i v zemích jako je Finsko, Švédsko a Dánsko, tzn. v zemích s vysokou úrovní inkluze a podpory diversity. Zde je nutné ale upozornit, že tato skutečnost může být daná i tím, že v těchto zemích je problematika diskriminace dlouhodobě diskutována a veřejnost je v těchto otázkách dobře informována, takže jakoukoliv diskriminaci vnímá citlivěji než veřejnost v zemích, kde antidiskriminační opatření nemají tak dlouhou tradici. Česká republika je pod průměrem EU-28 – tzn. podle odpovědí respondentů není diskriminace na základě etnického původu u nás příliš rozšířená, s výjimkou Romů, jak ukazuje tabulka č. 6.3, kde více než 60 % respondentů uvádí, že diskriminace Romů je v České republice velice či spíše rozšířená. Diskriminaci Romů navíc silně pocítují i respondenti v zemích, kde je diskriminace na základě etnického původu méně rozšířená (Irsko, Rumunsko, Slovinsko).

Podobné výsledky byly registrovány i v případě diskriminace na základě barvy pleti (tabulka č. 6.2), která vypovídá o příslušnosti k některé rase. V České republice není podle respondentů příliš rozšířená a pohybuje se pod úrovní průměru EU. Nejvyšších hodnot

⁴³ Jedná se přitom o subjektivní pocit, neboť např. osoba s českým občanstvím se může cítit jako Moravan, Němec, Polák atp. Pokud však osoba svou národnost deklaruje (např. při sociologických výzkumech), je měřitelná (Čížinský a kol., 2006).

⁴⁴ I rasy jsou vědecky vymezeny jen přibližně a určit rasu lze tedy také jen přibližně, tzn. je obtížně měřitelná, i když jinakost je na člověku viditelná na první pohled (Čížinský a kol., 2006).

týkajících se diskriminace na základě barvy pleti a jejího rozšíření opět dosahují opět bývalé koloniální mocnosti.

Tabulka č. 6.1 **Je podle Vás diskriminace na základě etnického původu ve Vaší zemi rozšířená?** (v %)

země	velice rozšířená + spíše rozšířená	spíše výjimečná + zcela výjimečná	neví
NL	76	20	3
FR	74	20	6
BE	71	27	1
SE	70	28	2
DK	67	27	5
PT	67	29	4
UK	67	27	5
IT	66	29	4
FI	65	32	3
EL	64	35	1
EU-28	59	35	5
AT	58	38	3
CY	57	43	0
DE	55	38	5
IE	54	41	4
ES	54	42	3
HU	52	42	4
MT	51	39	8
RO	44	49	6
HR	41	55	3
CZ	38	54	6
SI	38	56	3
EE	35	51	7
PL	34	56	8
LU	31	60	8
BG	29	56	9
LV	25	58	9
SK	24	62	10
LT	18	71	7

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že diskriminace na základě etnického původu vůbec neexistuje.

Tabulka č. 6.2 **Je podle Vás diskriminace na základě barvy pleti ve Vaší zemi rozšířená?** (v %)

země	velice rozšířená + spíše rozšířená	spíše výjimečná + zcela výjimečná	neví
FR	80	17	3
BE	74	26	0
NL	71	27	1
IT	69	27	3
FI	65	33	2

6. Diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase

UK	65	30	4
SE	63	35	1
AT	61	36	2
PT	61	35	3
CY	60	38	1
EU-28	59	36	4
MT	59	33	6
HU	58	38	3

pokračování tabulky

země	velice rozšířená + spíše rozšířená	spíše výjimečná + zcela výjimečná	neví
DE	57	39	3
IE	56	40	3
EL	56	43	1
DK	55	41	4
ES	55	42	2
CZ	47	47	4
RO	42	50	7
PL	41	52	5
EE	36	48	10
LU	34	58	7
SI	32	62	3
HR	31	63	4
SK	29	59	8
BG	26	56	12
LT	23	65	9
LV	22	57	10

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že diskriminace na základě etnického původu vůbec neexistuje.

Tabulka č. 6.3 Je podle Vás diskriminace na základě příslušnosti k romskému etniku ve Vaší zemi rozšířená? (v %)

země	velice rozšířená + spíše rozšířená	spíše výjimečná + zcela výjimečná	neví
EL	82	17	1
SE	82	14	4
IT	79	16	4
FR	77	16	7
FI	73	25	2
HU	72	25	2
IE	65	24	10
ES	65	33	2
BE	62	33	2
CZ	62	35	2
DK	62	25	11
PT	62	24	14
EU-28	61	29	8
CY	61	33	5
RO	60	35	4

6. Diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase

SI	57	38	3
UK	55	27	16
AT	54	35	9
HR	53	44	2
DE	52	33	13
LT	48	43	7
NL	47	33	17
LU	43	35	21
SK	41	50	6
PL	40	52	6

6. Diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase

pokračování tabulky

země	velice rozšířená + spíše rozšířená	spíše výjimečná + zcela výjimečná	neví
BG	38	48	10
LV	35	45	13
MT	35	33	28

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že diskriminace na základě etnického původu vůbec neexistuje.

Tabulka č. 6.4 **Když chce firma ve Vaší zemi přijmout pracovníka a může volit mezi dvěma kandidáty či kandidátkami se stejnými dovednostmi a stejnou kvalifikací, které z následujících faktorů mohou podle Vašeho názoru kandidáta či kandidátku znevýhodnit? (v %)**

země	jméno	adresa bydliště	přízvuk	etnický původ	barva pleti	Rom
AT	24	15	44	43	47	38
BE	30	8	37	47	51	41
BG	5	2	17	23	17	34
CY	10	3	36	27	34	48
CZ	5	7	31	27	37	46
DE	25	16	39	37	43	39
DK	37	17	42	49	40	44
EE	7	6	27	25	2	23
EL	5	3	36	37	34	64
ES	6	6	19	33	36	39
EU-28	19	12	33	32	37	38
FI	33	7	37	56	57	74
FR	44	26	49	45	56	47
HR	16	4	15	26	21	40
HU	10	7	18	28	38	55
IE	17	26	31	25	28	35
IT	6	6	27	18	24	36
LT	3	4	19	10	18	41
LU	18	9	29	21	23	29
LV	2	4	21	14	17	30
MT	5	5	23	29	36	25
NL	48	21	59	64	56	41
PL	4	5	18	15	23	25
PT	3	3	19	26	31	30
RO	8	8	26	13	15	25
SE	58	20	65	51	50	57
SI	23	13	20	29	31	57
SK	6	3	15	20	27	39
UK	15	15	35	28	31	27

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Česká republika tedy podle respondentů s diskriminací na základě etnického původu či příslušnosti k rase příliš zkušeností nemá. Důvodem může být skutečnost, že na rozdíl od bývalých koloniálních mocností, kde se osoby s odlišným etnickým původem či osoby jiné rasy vyskytují ve společnosti naprosto běžně, je Česká republika v tomto směru stát poměrně homogenní, zvláště pokud se týká příslušnosti k určité rase. Výjimku, a to nejen v České republice, tvoří Romové. Jak je vidět v tabulce č. 6.4, která hodnotí konkrétní „handicap“ při přijímání do nového zaměstnání, největší překážkou je téměř ve všech zemích skutečnost, že uchazeč je příslušníkem romské menšiny.

Tabulka č. 6.5 **Jak byste se cítil/a, pokud by Váš kolega/kolegyně, se kterým/kterou jste na pracovišti v každodenním kontaktu, byla osoba s bílou pletí, asijskými rysy, černé pleti, romského původu?**

země	kolega Rom	kolega černé pleti	kolega s asijskými rysy	kolega s bílou pletí
AT	6,6	7,0	7,6	8,8
BE	6,9	8,5	8,5	9,1
BG	5,7	6,4	7,0	9,4
CY	7,3	8,4	8,4	9,5
CZ	6,4	7,4	7,9	9,6
DE	7,7	8,6	8,8	9,4
DK	8,1	9,5	9,6	9,8
EE	6,7	7,7	8,1	9,5
EL	6,1	7,8	7,6	9,6
ES	8,6	9,0	9,0	9,4
EU-28	7,6	8,6	8,6	9,3
FI	7,9	8,7	8,7	9,2
FR	8,4	9,3	9,3	9,6
HR	7,4	7,9	7,8	9,2
HU	6,6	6,4	7,0	8,8
IE	8,3	9,0	9,0	9,5
IT	5,4	7,8	7,7	8,8
LT	6,0	7,2	7,1	9,7
LU	8,2	9,3	9,3	9,5
LV	7,4	8,1	8,0	9,6
MT	7,4	8,7	8,9	9,5
NL	9,4	9,8	9,7	9,9
PL	7,2	7,8	7,7	8,7
PT	7,1	8,8	8,2	9,4
RO	6,7	7,2	7,1	8,2
SE	9,1	9,7	9,8	9,8
SI	6,9	8,0	7,9	9,1
SK	7,5	7,6	7,8	9,4
UK	9,3	9,8	9,7	9,8

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Respondenti označovali svůj pocit škálou od 0 do 10, přičemž 10 = naprosto příjemný pocit, 0 = naprosto nepříjemný pocit. Čísla v tabulce jsou vždy průměrem odpovědí za konkrétní zemi a konkrétní skupinu.

Také při odpovědi na otázku, jak by se respondent cítil, pokud by jeho kolega, se kterým je v každodenním kontaktu, byla osoba s jinou barvou pleti či s jinými rysy, jsou silnější negativní pocity spojeny spíše s kolegou romského původu.

6.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase

6.2.1 EU úroveň

Na evropské úrovni se první aktivity sociálních partnerů zaměřené pouze na oblast diskriminace na základě etnického původu a příslušnosti k rase, objevují v roce 1995, kdy zaměstnavatelská asociace UNICE⁴⁵ a CEEP a odborová centrála ETUC podepsaly Společnou deklaraci o prevenci rasové diskriminace a xenofobie a o zajištění rovného zacházení na pracovišti (Joint declaration on the prevention of racial discrimination and xenophobia and promotion of equal treatment at the workplace)⁴⁶. Uvedení sociální partneři se v této deklaraci zavazují k tomu, že budou šířit povědomí o rasové diskriminaci a xenofobii a budou prosazovat opatření proti této formě diskriminace v kolektivních smlouvách. Zároveň v deklaraci poskytují návod, jak diskriminaci na základě etnického původu a rasy na pracovišti bránit, tzn. klást důraz zejména na znalosti a schopnosti konkrétního zaměstnance, jmenovat nezávislou osobu, která bude dohlížet na rovné zacházení na pracovišti, zajistit proškolení zaměstnanců atd. Tato dohoda také obsahuje důvody, proč by zaměstnavatelé měli diskriminaci na pracovišti na základě etnického původu a rasy zabránit a proč je diverzita na pracovišti důležitá:

- Diskriminace neumožňuje plně využít potenciál všech zaměstnanců.
- Jakékoliv rozhodování by mělo být založeno jen na základě objektivních kritérií, nikoliv na základě předsudků a dojmů.
- Diverzita pomáhá zlepšit image zaměstnavatele mezi zákazníky.
- Diverzita umožňuje přiblížit se zákazníkům z řad menšin a etnických skupin.
- Diverzita umožňuje mezinárodní rozvoj firmy.
- Prevence diskriminace zajišťuje, že se zaměstnavatel nedostane do soudních sporů spojených s diskriminací.
- Diverzita zajišťuje stabilitu ve společnosti.

V roce 1996 evropská zaměstnavatelská organizace ETNO společně s odborovou organizací UNI-Europa vydaly pro sektor telekomunikací Rezoluci o roce 1997 jakožto Evropském roku boje proti rasismu a xenofobii (Resolution on 1997 European year against

⁴⁵ Od roku 2007 BusinessEurope.

⁴⁶ Plný text v anglickém jazyce dostupný na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10520&langId=en>

racism and xenophobia⁴⁷). V rezoluci obě organizace vyzývají své národní členské organizace k tomu, aby rok 1997 využily k šíření informací o rasismu a xenofobii a věnovaly těmto tématům větší pozornost.

Také v odvětví obchodu sociální partneři EurCommerce a Euro-Fiet podepsali 1. 10. 1997 Dohodu o ustanovení pracovní skupiny k prevenci proti rasové diskriminaci (Agreement on the setting-up of a working group on the prevention of racial discrimination⁴⁸). V rámci dohody byla ustanovena pracovní skupina zabývající se prevencí rasové diskriminace.

V roce 2001 pak evropské organizace sociálních partnerů působící v odvětví turismu (HORECA), tzn. EFFAT a HOTREC, vyzvaly v reakci na Zelenou knihu o evropském rámci společenské odpovědnosti firem (Green paper on Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility Green paper consultation on the corporate social responsibility⁴⁹) své členy, aby v rámci společenské odpovědnosti firem bojovali proti rasismu a diskriminaci⁵⁰.

6.2.2 Národní aktivity sociálních partnerů

Kolektivní smlouvy

Podle Eurofound, 2020, existuje pouze jedna kolektivní smlouva, která obsahuje ustanovení týkající se diskriminace na základě etnického původu a rasové příslušnosti. Sektorová kolektivní smlouva pro odvětví obchodu mezi italskou zaměstnavatelskou asociací Confcommercio a italskými odborovými organizacemi FILCAM, Fisascat a UILTuCS, podepsaná 30. 7. 2019, obsahuje ustanovení o nutnosti integrace zahraničních pracovníků, včetně realizace opatření na podporu rovných příležitostí, vzdělávání a výzkumných aktivit v této oblasti na různých úrovních sociálního dialogu.

Ostatní aktivity sociálních partnerů

Podle Eurofound (2020) jsou bilaterální aktivity národních sociálních partnerů zaměřené na diskriminaci na základě etnické a rasové příslušnosti limitované. Diskriminaci na základě etnické a rasové příslušnosti se věnují více odborové organizace než zaměstnavatelské asociace, a jejich aktivita spočívá zejména ve vydávání příruček a vzdělávacích materiálů, jakož i podpoře vzdělávacích aktivit pro odborové organizace a rady zaměstnanců.

⁴⁷ Plný text v anglickém jazyce dostupný na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10901&langId=en>

⁴⁸ Dostupné v anglickém jazyce na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9997&langId=en>

⁴⁹ Viz Green paper on Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, Brusel, 18. 7. 2001. V anglickém jazyce dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/DOC_01_9
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/DOC_01_9

⁵⁰ Výzva podepsaná 20. 12. 2001. text v anglickém jazyce na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10250&langId=en>

Již zmiňovaná francouzská odborová centrála Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) realizovala v roce 2013 studii⁵¹, jejímž cílem bylo zmapovat, jak se členské odborové organizace staví k diskriminaci na základě etnického původu či příslušnosti k rase. Studie popisuje aktivity odborových organizací na místní úrovni – některé odborové organizace například vypracovaly integrační politiky u zaměstnavatelů, kde pracují mladí lidé nefrancouzského původu, aby tyto integrační politiky pomohly zaměstnavatelům řešit integraci těchto nefrancouzských zaměstnanců.

V Německu již v roce 1986 vznikla iniciativa Gelbe Hand – Mach meinen Kumpel nicht an!⁵². Tuto iniciativu založila odborová centrála DGB, přičemž inspirací jí byla podobná iniciativa ve Francii⁵³. Do vedení iniciativy byli a jsou delegováni zástupci DGB, jakož i odvětvových odborových organizací ver.di, IG Metall, IG Bau a IG BCE. Původním cílem iniciativy bylo zamezit rasově a etnicky motivované diskriminaci tureckých migrantů a iniciativa realizovala rozsáhlou antirasistickou kampaň. Od té doby se iniciativa stále zabývá rasovou diskriminací na pracovišti a realizuje celou řadu seminářů a vzdělávacích akcí ve firmách i v odborných školách, podporuje diverzitu na pracovišti a podílí se i na řešení konfliktů na pracovišti.

S rostoucím přílivem migrantů v posledních letech pak odborové organizace v některých zemích realizují kampaně, které mají zdůraznit přínosy migrace pro národní ekonomiku. Španělská odborová centrála CCOO v roce 2019 publikovala zprávu o migrantech, rasismu a xenofobii⁵⁴. Cílem studie bylo demystifikovat migranty, zdůraznit jejich pozitivní vliv na španělský trh práce a ekonomiku, jakož i omezit vliv radikálních pravicových hnutí a navázat diskusi mezi sociálními partnery a vládou v oblasti integrace pracovních migrantů.

Podle Eurofound (2020) diskriminace na základě etnického původu a rasové příslušnosti v posledních letech narůstá, a tak Eurofound identifikuje tyto okruhy problémů, kterým by měla být v budoucnosti ze strany sociálních partnerů věnována pozornost:

- Diskriminace Romů, a to nejen na trhu práce, ale už v přístupu ke vzdělávání, který pak limituje šance získat kvalitní zaměstnání.
- Nízké povědomí o diskriminaci na základě rasy a původu v těch zemích, kde je společnost relativně homogenní (což je i Česká republika).
- Diskriminace při přijímání do zaměstnání, kdy je uchazeč znevýhodněn na základě zvláštního jména, přízvuku, barvy pleti, bydliště.
- Nedostatek jazykových kurzů pro uchazeče o azyl.
- Problematické uznávání dokladů o vzdělání u pracovníků z třetích zemí.

⁵¹ Poli, 2013.

⁵² Webové stránky <https://www.gelbehand.de/>

⁵³ Jedná se o iniciativu SOS Racisme (<https://sos-racisme.org/>), která však, na rozdíl od německé, nevznikla z iniciativy odborů.

⁵⁴ CCOO (2019).

- Nedostatek informací pro osoby postižené diskriminací z důvodu etnického původu či příslušnosti k rase (kam se postižený může obrátit, kde hledat informace).
- Sociálně-politická situace, která v řadě zemí vede ke vzestupu xenofobie nejen na pracovišti.

Čeští sociální partneři se ve svých zakladatelských a programových dokumentech hlásí k zákazu diskriminace, včetně diskriminace na základě etnického a rasového původu. Explicitně se tomuto tématu ale nevěnují. To není překvapivé, neboť česká společnost patří mezi společnosti, které jsou z tohoto pohledu homogenní, a pokud se na trhu práce setkáváme s migranty, pak se z naprosté většiny jedná o skupinu osob stejného rasového původu. Čeští sociální partneři proto zatím nevyvíjejí žádné systematické aktivity v oblasti diskriminace na základě etnického původu a rasové příslušnosti.

7. Diskriminace osob LGBT⁵⁵

7.1 Definice a obecná východiska

Ačkoliv je na problematiku diskriminace LGBT osob na pracovišti a na trhu práce upozorňováno v rámci evropských institucí již několik málo posledních dekád nazpět, téma je akcentováno zejména v posledních 5–10 letech, kdy se objevují snahy evropských a národních institucionálních struktur přijímat konkrétní opatření na podporu osob s jinou než většinovou sexuální orientací a osob s nejasnou genderovou identitou. Výzkumy ukazují (Ombudsman, 2019; Eurobarometr, 2019; Fric, 2017), že diskriminace LGBT osob na trhu práce stále v nemalé míře existuje a je nutné podnikat institucionální kroky k její eliminaci.

V Evropské legislativě je zákaz diskriminace sexuálních minorit v zaměstnání regulován prostřednictvím již zmiňované Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání do národních legislativních systémů (Directive 2000/78/EC Employment Equality Directive), a která již byla transponována do národních legislativních systémů všech států EU-28. Směrnice však nezahrnuje diskriminaci transgender a intersex osob, proto byla antidiskriminační legislativa v případě těchto osob doplněna Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Directive of the European Parliament and of the Council 2006/54/EC of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation)⁵⁶, která se týká zejména přístupu k zaměstnání, k dalšímu vzdělávání, rovných platových a pracovních podmínek a svobodného rozhodnutí být členem odborových a profesních organizací (Fric, 2016).

Inkluzivní tendence, pokud jde o LGBT osoby, se stále častěji objevují i jako součást sociálních politik jednotlivých evropských států, v programových prohlášeních a aktivitách sociálních partnerů, v aktivitách neziskových organizací a v neposlední řadě i jako součást zaměstnaneckých sociálních politik na pracovištích (Pulcher et al., 2019; Colgan, Creegan, McKearney, & Wright, 2007; Köllen, 2016; Ombudsman, 2019). Znevýhodnění LGBT osob a možnosti jejich inkluze tak jsou stále častěji předmětem výzkumů nejen pokud jde o způsoby diskriminace, ale také pokud jde o manažerské praktiky a organizační způsoby řízení vedoucí k nastavení diverzity a inkluzivních přístupů vzhledem k pracovní týmům a sekundárně pak i ke zvýšení produktivity/výkonosti organizace (Webster, Adams, Maranto, Sawyer a Thoroughgood, 2018).

⁵⁵ LGBT je mezinárodně používaná zkratka, jež fakticky reprezentuje čtyři skupiny osob – lesby (L), gaye (G), bisexuály (B) a trans osoby (T). Někdy je používána zkratka LGBT+, kde znaménko plus umožňuje zařadit další různorodá určení vlastní sexuální orientace, identity či případnou sexuální nevyhraněnost.

⁵⁶ Celý text směrnice je dostupný na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=lv>

Diskriminace LGBT osob je vedena zpravidla v závislosti na diskursu heteronormativity, tj. systému zažitých/institucionalizovaných norem, které, pokud nejsou cíleně zpochybňovány, reprodukují přesvědčení, že se lidé dělí na dvě odlišná a vzájemně se doplňující pohlaví, na což navazují výhradně heterosexuální vztahy a předem určené role ve společnosti (Schilt & Westbrook, 2009). Heteronormativita prostupuje průřezově všemi společenskými řády: rodina, náboženství, trh, organizace, vzdělávání (Yep, 2002). Osoby a vztahy, které se vymykají tomuto „systému pohlaví/genderu“ (Rubin, 1998), jsou pak vnímány jako patologické či deviantní. Heteronormativita znamená pro homosexuální a bisexuální zaměstnance na pracovišti několik forem marginalizace a diskriminace. Mezi běžné příklady patří výhody poskytované firmou ženatým a vdaným zaměstnancům či jiné partnerské výhody, které diskriminují stejnopohlavní páry (Raeburn, 2004). Trans osoby zase mají např. problémy po změně pohlaví začít podnikat, aniž by byla všem veřejně přístupná informace o tom, že změnou pohlaví prošly. Nemohou také mít v občanském průkazu zapsané pohlaví, které prožívají (a které často v určité fázi již odpovídá jejich skutečnému vzhledu), pokud nepodstoupí náročnou operaci. Některým z nich komplikuje život i skutečnost, že například zápočtový list, maturitní vysvědčení či vysokoškolský diplom odpovídá jejich staré identitě a není možné ho získat pro novou identitu (Ombudsman, 2019).

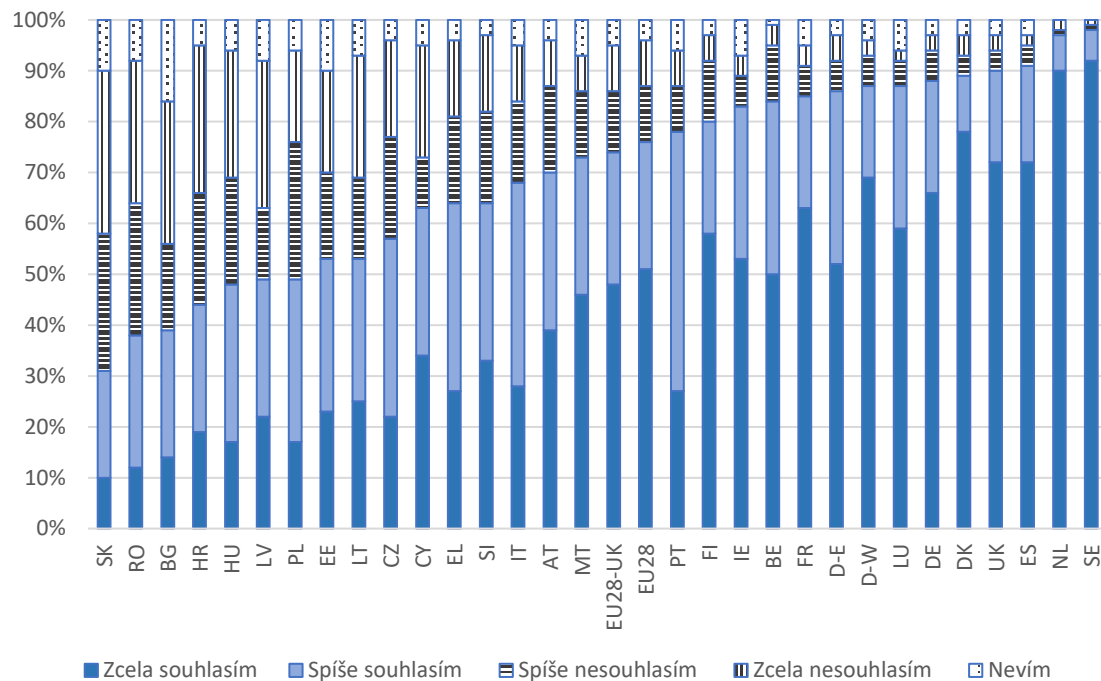
Řada států EU (zejména severní a západní Evropa) již proaktivně přijímá opatření jednak jako prevenci, ale i opatření přímo určená na boj s diskriminací LGBT osob na trhu práce. Intervence sociálních partnerů se jeví v tomto směru jako efektivní, jelikož většinou nedochází k názorovým neshodám. Iniciativy sociálních partnerů mohou zahrnovat jak poradenství, tak informační/osvětové kampaně, komunitní síťování, školení a další vzdělávání, sdílení dobré praxe, případně pomoc obětem diskriminace. Existují i první příklady zahrnutí opatření na podporu nediskriminujícího chování vůči LGBT do kolektivních smluv. Výzkumy a studie však hovoří o výrazných rozdílech, pokud jde o iniciativy na podporu nediskriminujícího chování vůči LGBT osobám napříč evropskými státy. Četnost aktivit zpochybňujících a narušujících společensky převažující heteronormativní diskurs je samozřejmě odvislá od politicko-společensko-kulturního kontextu každé země. Politické konsekvence do propagace společensky inkluzivních postupů vůči LGBT můžeme aktuálně vidět v Maďarsku. Pulcher et al. (2019) a Zanolá (2014) dále např. uvádí, že překonání heteronormativního diskursu rozhodně není v Itálii, kde převládá silný vliv katolické církve, prioritou. Stejný přístup se dá sledovat i v katolickém Polsku.

7.2 Úroveň diskriminace LGBT osob v ČR a v ostatních státech EU podle dat Eurobarometr 2251/493, 2019

Úvodem k problematice diskriminace LGBT osob je důležité poukázat na obecnou míru tolerance jiných než heterosexuálních vztahů a položit si otázku, jaký je názor společnosti na přístup těchto osob k právům a povinnostem, které jsou samozřejmě pro heterosexuální většinovou populaci? Graf č. 7.1 ukazuje, že se názor respondentů v rámci

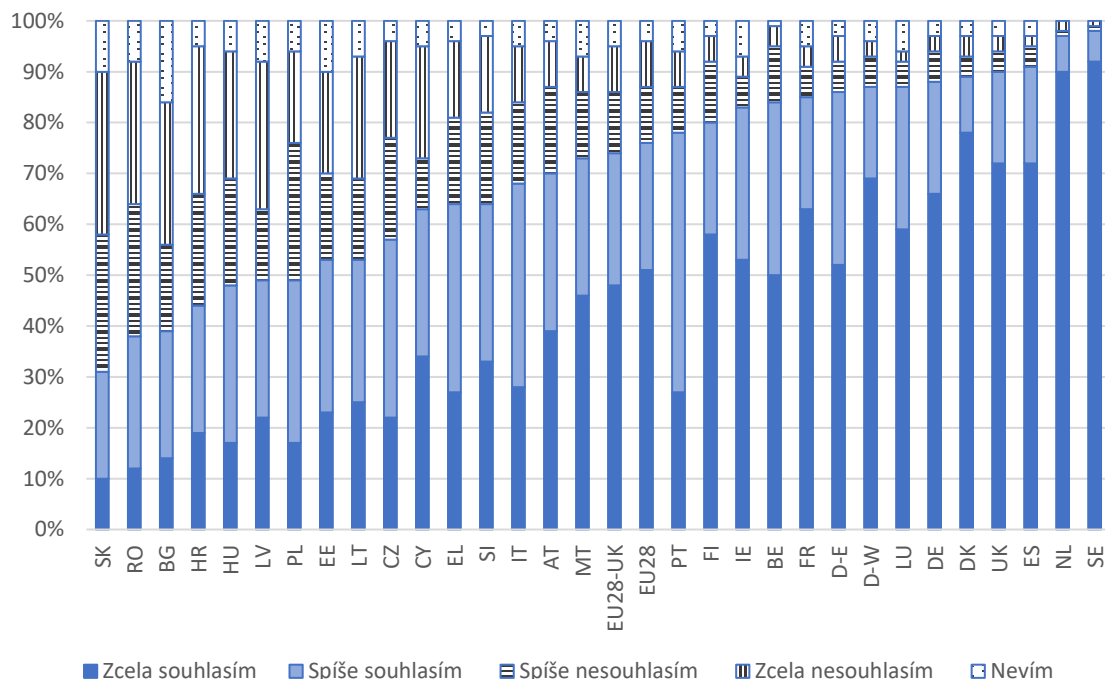
šetření Eurobarometr 2251/493, 2019 na skutečnost, zda by osoby s menšinovou sexuální orientací měly disponovat stejnými právy jako heterosexuální lidé, výrazně liší napříč evropskými státy. Stejná práva by těmto osobám nepřiznala až polovina respondentů na Slovensku, Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Polsku a Litvě, tedy ve většině postkomunistických států. V České republice sice nadpoloviční většina respondentů uvedla, že by osobám s menšinovou sexuální orientací stejná práva jako heterosexuálům přiznala, ale i tak je svou názorovou pozicí Česká republika pod průměrem Evropské unie. Mezi nejotevřenější a nejtolerantnější státy patří v případě přiznání plných práv LGBT osobám Švédsko, Nizozemí, Španělsko, Německo, Dánsko, Lucembursko a Francie. Pozoruhodné je, že podobné hodnoty souhlasu a podobné rozložení odpovědí nacházíme i v případě dotazu, který hodnotí sexuální vztah dvou osob stejného pohlaví. Nelze tedy tvrdit, že tolerance vážne pouze pokud jde o regulatorní otázku, ale vzhledem k výsledkům uvedeným v grafu č. 7.2 jde o spíše problém obecného hodnotového rámce.

Graf č. 7.1 **Měli by mít gayové, lesby a bisexuálové stejná práva jako heterosexuální lidé?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

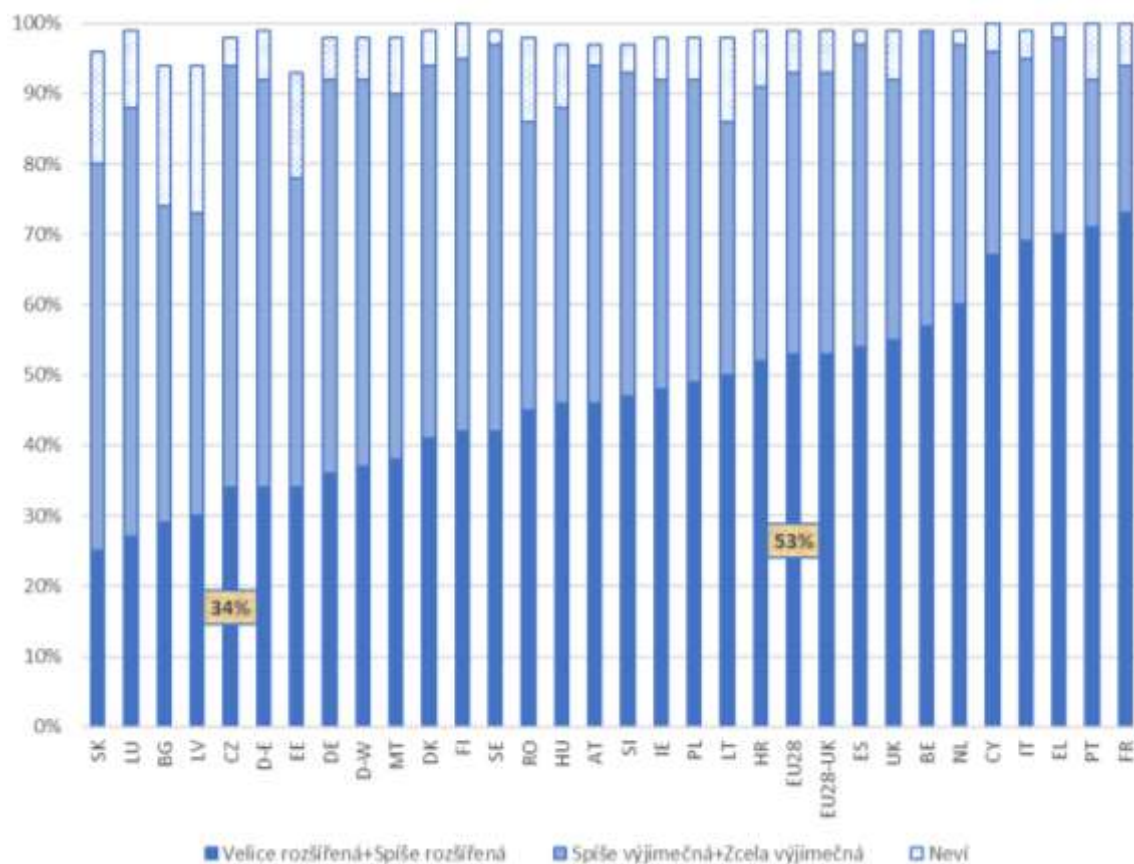
Graf č. 7.2 **Na sexuálním vztahu mezi dvěma osobami stejného pohlaví není nic špatného**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Přibližně jedna třetina dospělé populace se v ČR domnívá, že je diskriminace na základě příslušnosti k jiné než většinové sexuální orientaci v zemi rozšířená. Pokud jde o transgender osoby, pak se stejně vyjádřila dokonce pouze jedna čtvrtina respondentů. Vyjádření respondentů k rozšíření diskriminace na základě diskutovaných kritérií je hluboko pod průměrem EU (53 %, respektive 48 % souhlasných odpovědí). Zajímavé je, že nejvíce jsou o diskriminačním chování vůči sexuálním menšinám přesvědčeni ve Francii, Nizozemí, Belgii, Spojeném království, a to i přes skutečnost, že by naprostá většina dospělé populace v těchto zemích přiznala LGBT osobám stejná práva jako mají heterosexuálně orientovaní lidé. Vysvětlením by mohla být např. vyšší intenzita mediálních a jiných kampaní na podporu LGBT minority, a tudíž by mohli obyvatelé těchto zemí nabýt spíše přesvědčení, že akcentace problému odráží stejným způsobem i realitu.

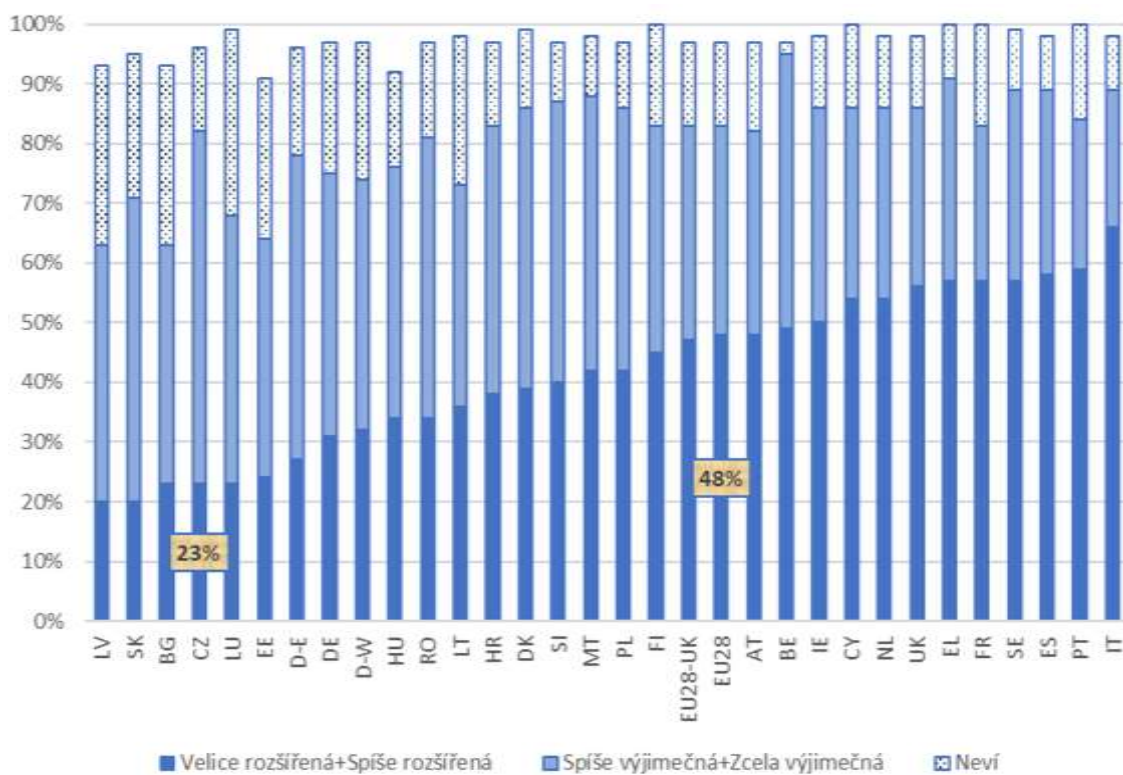
Graf č. 7.3 **Do jaké míry je ve Vaší zemi rozšířená diskriminace na základě příslušnosti k jiné než většinové sexuální orientaci?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že tato forma diskriminace vůbec neexistuje.

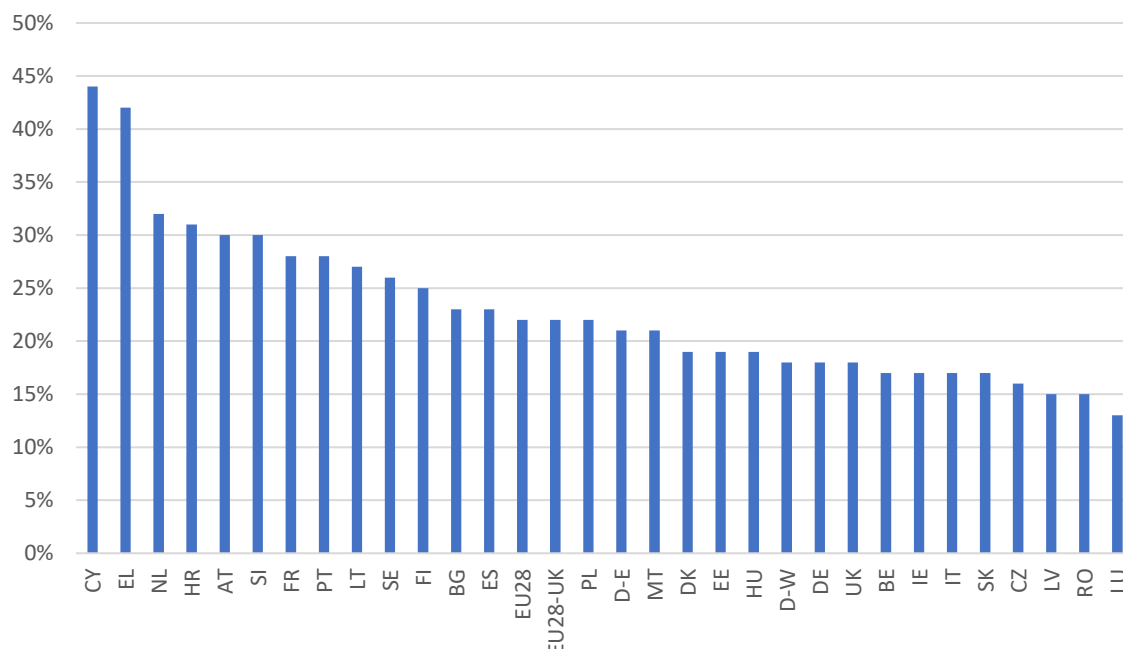
Graf č. 7.4 **Do jaké míry je ve Vaší zemi rozšířená diskriminace transgender osob?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že tato forma diskriminace vůbec neexistuje.

Graf č. 7.5 V případě stejné kvalifikace a stejných kompetencí dvou uchazečů o pracovní místo, lze říci, že jeden z uchazečů může být ve Vaší zemi znevýhodněn kvůli své sexuální orientaci? (odpověď „ANO“ v %)

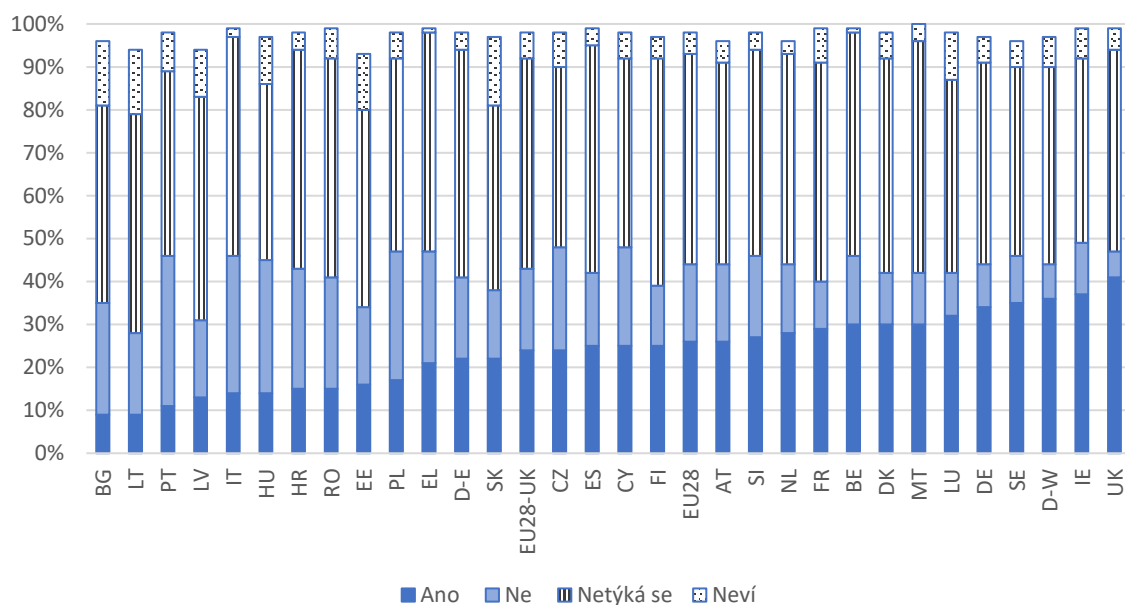


Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Lze usuzovat, že spíše, než rozsah samotné diskriminace při pracovních pohovorech ilustruje graf 7.5 intenzitu uvědomění si problému diskriminace LGBT ve sféře práce. Hodnoty v jednotlivých zemích tedy budou jistě záviset na míře osvěty a propagace problému, tj. na míře jeho zvědomění napříč celou populací. Jak jinak si totiž vysvětlit, že každý třetí obyvatel Nizozemí se domnívá, že při pracovních pohovorech dochází k diskriminaci LGBT osob a zároveň téměř všichni respondenti v Nizozemí nevidí v práci s LGBT osobou žádný problém a připsali by jí veškerá práva, jakými disponují heterosexuální jedinci. Naopak nejméně respondentů bylo přesvědčeno o existenci diskriminace LGBT osob při přijímacích pohovorech do zaměstnání v zemích, které se dle ostatních zde zmiňovaných indikátorů jeví jako nejméně tolerantní (Rumunsko, Slovensko, Itálie, ale i Česká republika). Konkrétně v ČR je o diskriminujícím jednání při hledání práce vůči LGBT osobám přesvědčeno 16 % respondentů. V EU-28 tento problém vnímá 22 % respondentů.

Jak v případě podpory diversity LGB osob, tak v případě transgender osob je zřejmé, že jsou mezi zeměmi EU-28 značné rozdíly. Nejvíce jsou programy a politiky na podporu diversity dle hodnocení běžné populace rozvinuty ve Spojeném království, Irsku, Německu, Švédsku a Lucembursku (viz grafy č. 7.6 a č. 7.7). ČR se v tomto směru nachází okolo průměru EU-28. O existenci podpory diversity a inkluze LGBT osob jsou častěji přesvědčeni muži než ženy. Respondenti starší 40 let se zase k problému častěji nedokáží vyjádřit a více mladších respondentů v porovnání se staršími se domnívá, že diversity LGBT osob není dostatečně podporována (viz tabulky č. 7.1 a č. 7.2).

Graf č. 7.6 **Domníváte se, že je na Vašem pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o osoby s jinou než většinovou sexuální orientací?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

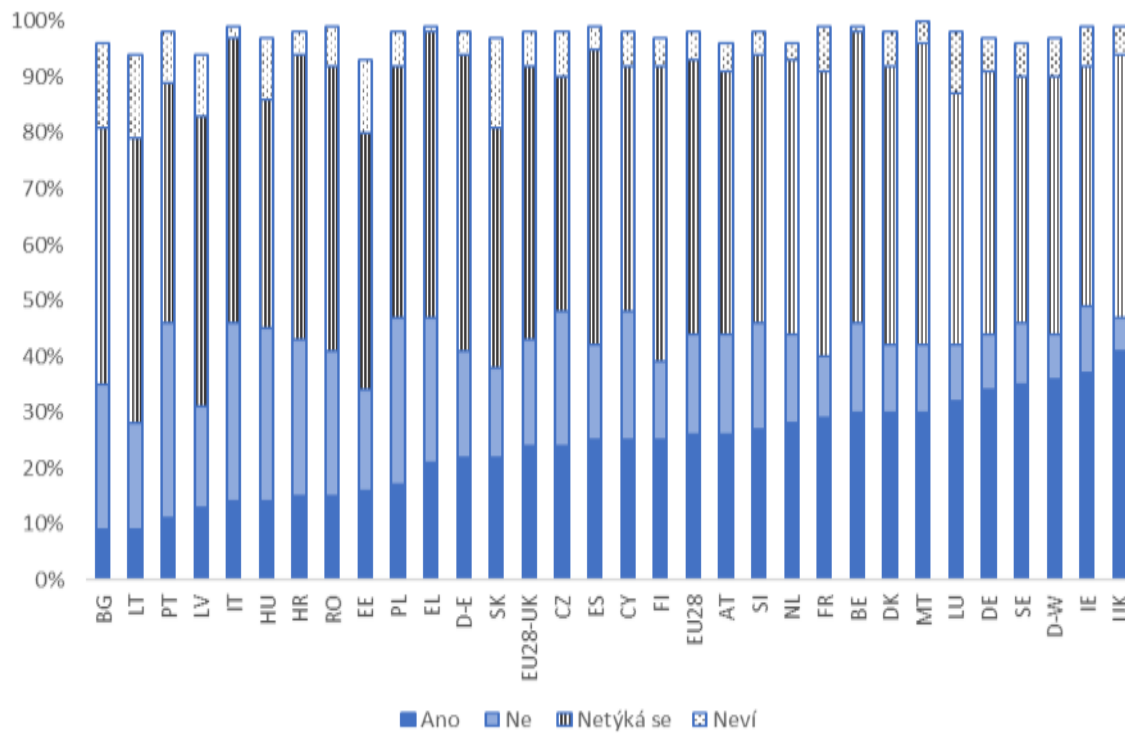
Tabulka č. 7.1 **Domníváte se, že je u Vás na pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o osoby s jinou než většinovou sexuální orientací? (v %)**

	věk			
	15–24	25–39	40–54	55+
ano (určitě ano + spíše ano)	48	47	37	38
ne (spíše ne + určitě ne)	42	42	42	40
neví	10	9	16	17
není potřeba podporovat diverzitu	–	2	5	5
	sociální třída			
	tradiční pracující třída	nižší střední třída	střední třída	vyšší střední třída
ano (určitě ano + spíše ano)	37	48	42	52
ne (spíše ne + určitě ne)	40	33	45	45
neví	18	18	9	3
není potřeba podporovat diverzitu	5	1	4	–
	pohlaví			
	muži	ženy		
ano (určitě ano + spíše ano)	45	38		
ne (spíše ne + určitě ne)	38	45		
neví	13	14		
není potřeba podporovat diverzitu	4	3		

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Buňky s pomlčkou označují chybějící údaje.

Graf č. 7.7 **Domníváte se, že je na Vašem pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o transgender osoby?**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Tabulka č. 7.2 **Domníváte se, že je u Vás na pracovišti dostatečně podporována diverzita, pokud jde o transgender osoby? (v %)**

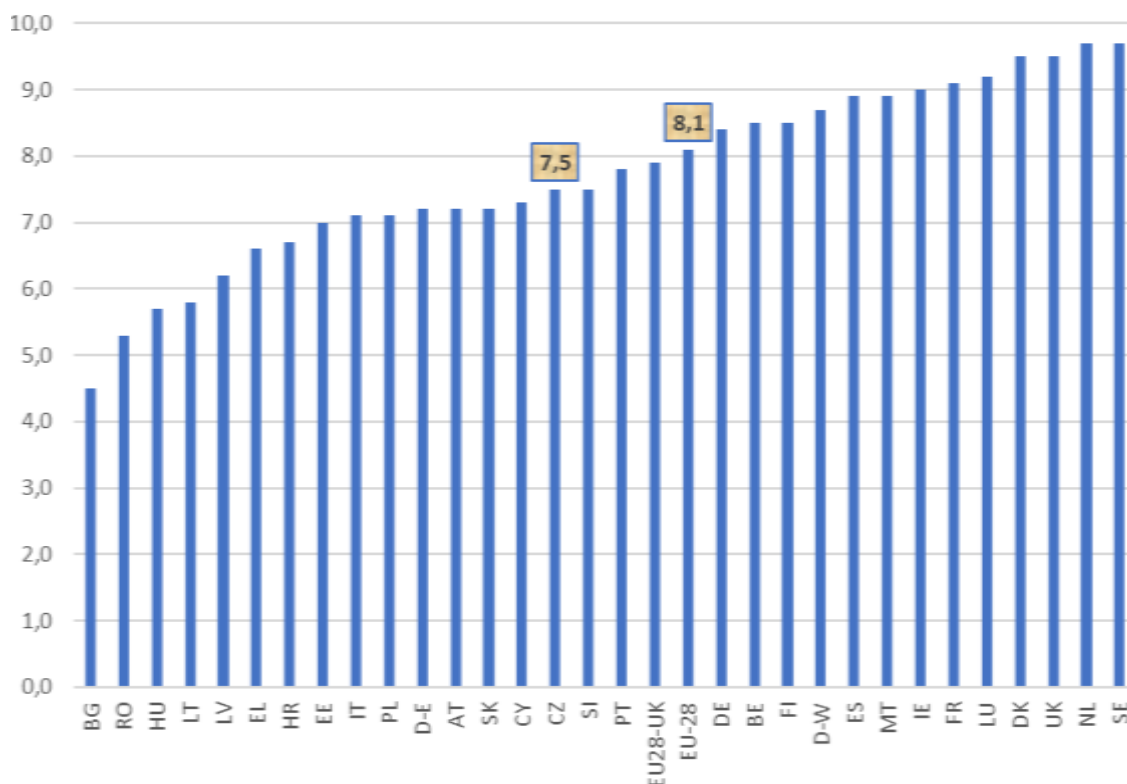
	věk			
	15–24	25–39	40–54	55+
ano (určitě ano + spíše ano)	33	33	29	29
ne (spíše ne + určitě ne)	53	47	46	45
neví	14	17	20	19
není potřeba podporovat diverzitu	–	3	5	7
	sociální třída			
	tradiční pracující třída	nižší střední třída	střední třída	vyšší střední třída
ano (určitě ano + spíše ano)	29	38	30	36
ne (spíše ne + určitě ne)	44	31	52	56
neví	19	27	14	8
není potřeba podporovat diverzitu	8	4	4	–
	pohlaví			
	muži	ženy		
ano (určitě ano + spíše ano)	33	29		
ne (spíše ne + určitě ne)	46	47		
neví	17	19		
není potřeba podporovat diverzitu	4	5		

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Buňky s pomlčkou označují chybějící údaje.

Grafy č. 7.8 a č. 7.9 ilustrují na škále 1–10 „pocit pohody“ při práci s kolegou, který patří k sexuální menšině, případně je transgender osoba. Z grafů je zřejmé, že řada lidí stále, a to zejména v bývalých zemích východního bloku a v zemích, kde je silný vliv katolické církve (Polsko, Itálie) není schopná při pracovním kontaktu akceptovat případnou minoritní sexuální orientaci kolegů. Pracující v Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, Litvě nebo Lotyšsku stále pocítují relativně velký pocit diskomfortu za situace, že by jejich kolega byl příslušníkem LGBT komunity. Diskomfort je v naprosté většině evropských zemí vnímán intenzivněji pokud jde o kolegiální spolupráci s transgender osobou. Česká republika se se svým skóre 7,5 (6,5 pro transgender osoby) nachází pod průměrem EU-28, tj. je zřejmé, že LGBT osoby jsou stále do určité míry vnímány patologicky, respektive mimo normu. Naopak bez jakýchkoliv předsudků nahlíží na kolegy s jinou než většinovou sexuální orientací ve Švédsku, Velké Británii, Nizozemí a v Dánsku. Obecně jsou v ČR méně tolerantní k práci s LGBT osobou muži než ženy a starší lidé v porovnání s mladými (viz grafy č. 7.10 a č. 7.11)

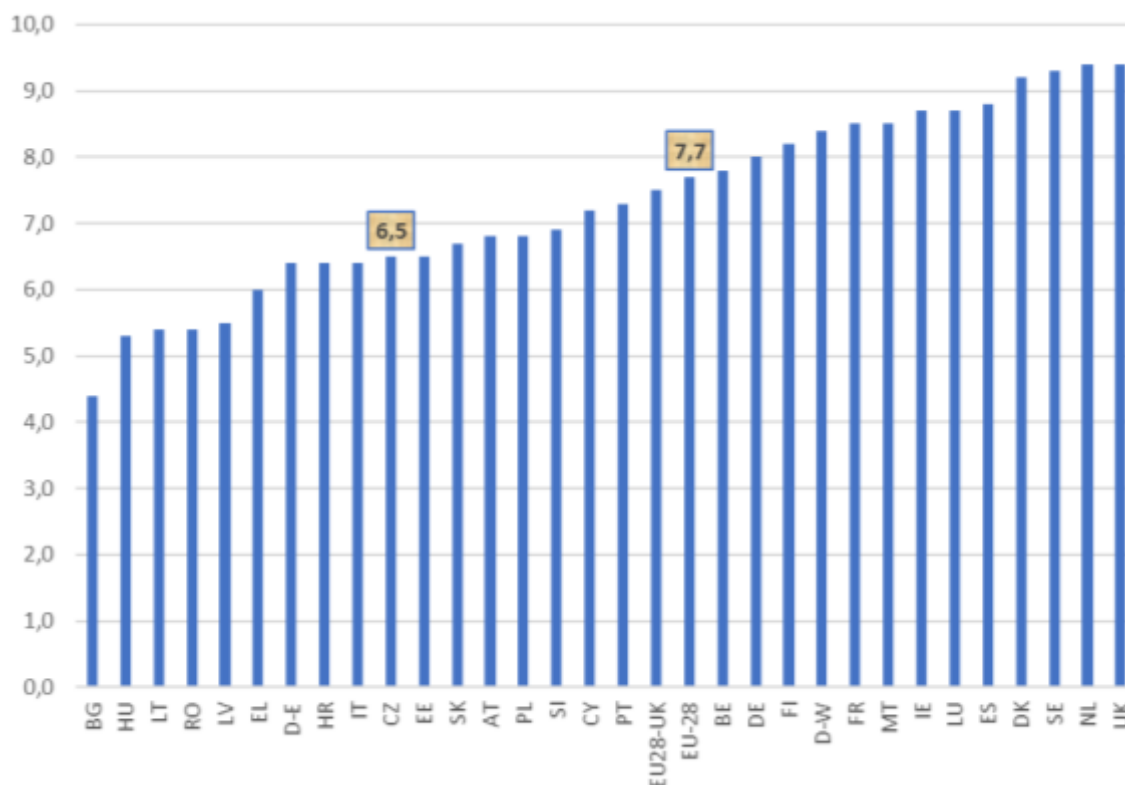
Graf č. 7.8 **Pocit komfortu při práci s kolegou, který má minoritní sexuální orientaci.**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Pozn.: Hodnocení na stupnici 1–10, kde „1“ znamená absolutní diskomfort a „10“ absolutní komfort.

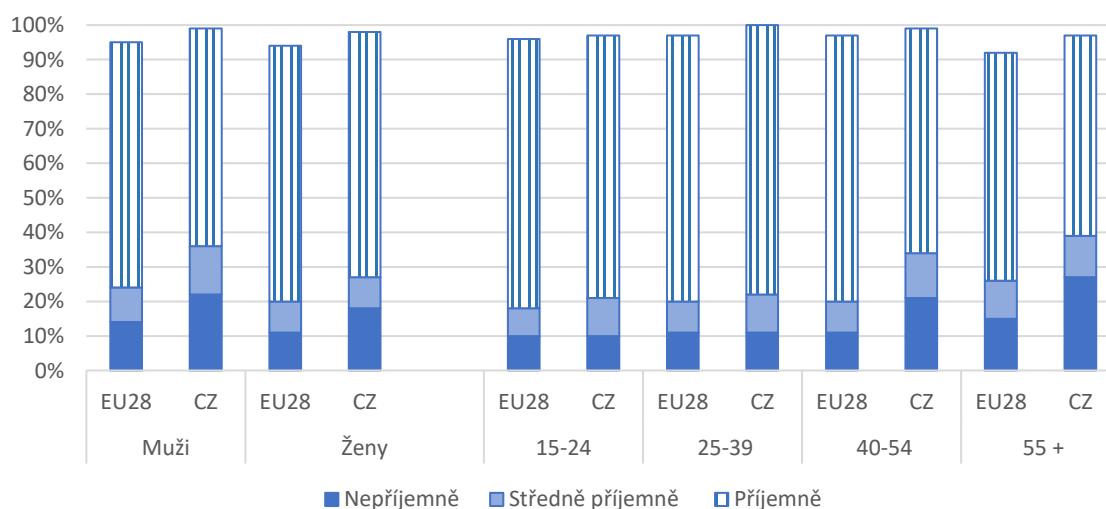
Graf č. 7.9 **Pocit komfortu při práci s kolegou, který patří k transgender osobám**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

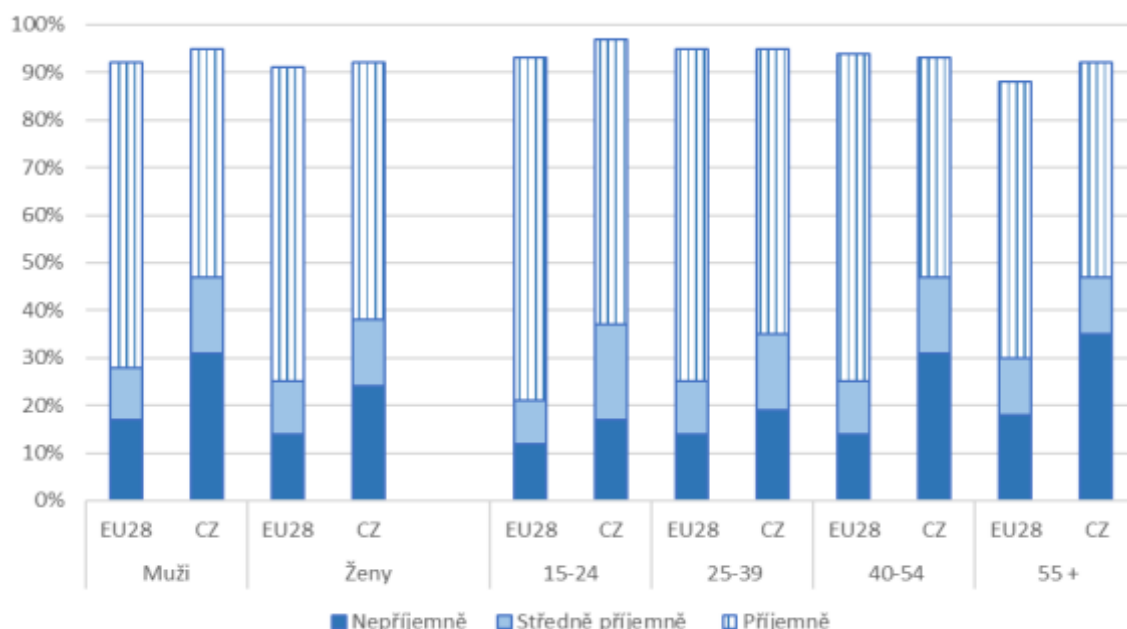
Pozn.: Hodnocení na stupnici 1–10, kde „1“ znamená absolutní diskomfort a „10“ absolutní komfort. Čísla v grafu představují průměr odpovědí pro konkrétní zemi.

Graf č. 7.10 **Bez ohledu na to, zda pracujete nebo ne, jak příjemně byste se cítil, kdyby kolega, se kterým jste v každodenním kontaktu, patřil ke skupině s odlišnou sexuální orientací? (třídění podle věku a pohlaví)**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Graf č. 7.11 **Bez ohledu na to, zda pracujete nebo ne, jak příjemně byste se cítil, kdyby kolega, se kterým jste v každodenním kontaktu byl transgender osoba? (třídění podle věku a pohlaví)**



Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Tabulka č. 7.3 **Diskriminace LGBT+ osob v zaměstnání podle výsledků výběrového šetření Být LGBT+ v Česku – výzkum veřejného ochránce práv 2019 (v %)**

Jak často jste v posledních 5 letech měl/a ve Vašem zaměstnání následující zkušenost? (% odpovědí často/vždy)		Důvody, které LGBT+ lidem brání v otevřenosti ohledně jejich sexuální orientace a/nebo genderové identity na pracovišti.	
skrýval/a, kým ve skutečnosti jste	51	obavy z reakcí kolegů/kolegyň	81
zakusil/a v práci obecně negativní postoje vůči LGBT+ lidem z důvodu jejich sexuální orientace	24	obavy z možného zhoršení vztahů na pracovišti	77
slyšel/a negativní komentáře nebo byl/a svědkem negativního jednání vůči kolegům, kteří jsou (nebo jsou vnímáni jako) součástí LGBT+ skupiny	24	obavy z diskriminace a ohrožení kariérního postupu	57
byl/a kvůli své sexuální orientaci vystaven/a negativním komentářům nebo jednání	14	jiné důvody	2
zakusil/a nerovné zacházení v oblasti pracovních podmínek nebo benefitů, protože máte (nebo jste měl/a) partnera/ku stejného pohlaví	5	nemají potřebu, jedná se o soukromou záležitost	2
		obava ze ztráty zaměstnání	1

Zdroj: Ombudsman, 2019

Pozn.: Velikost výzkumného souboru: z 1981 osob jiné, než většinové sexuální orientace odpovídali jen ti, kteří participují na trhu práce.

Informace z výzkumu obsažené v tabulce č. 7.3 nám dávají představu, jak vypadá každodenní realita LGBT+ osob na pracovišti. Zhruba každý druhý respondent s jinou, než většinovou sexuální orientací uvedl, že musel na pracovišti skrývat to, kým ve skutečnosti je. Každý čtvrtý se zase v práci setkal s negativními postoji vůči LGBT+ lidem, případně slyšel/a negativní komentáře nebo byl/a svědkem negativního jednání vůči kolegům, kteří jsou (nebo jsou vnímáni jako) součástí LGBT+ skupiny. Osobní zkušenost s negativními reakcemi na svou sexuální orientaci mělo 14 % respondentů a 5 % respondentů uvedlo, že bylo na trhu práce, respektive na pracovišti kvůli své sexuální orientaci diskriminováno.

Důvodů, kvůli kterým LGBT+ lidé tají na pracovišti svou sexuální orientaci nebo genderovou identitu, může být vícero. Jak ukazuje tabulka č. 7.3, dominují obavy z reakcí kolegů a kolegyně (podle 81 % dotázaných) a obavy z možného zhoršení vztahů na pracovišti (77 %), o něco méně časté jsou obavy z diskriminace a ohrožení kariérního postupu (57 %) (Ombudsman, 2019).

7.3 Opatření sociálních partnerů v oblasti boje proti diskriminaci LGBT osob

7.3.1 EU úroveň

Zkoumání a evidence rozsahu diskriminace LGBT osob na pracovišti je ztížená zejména proto, že tyto osoby svou sexuální orientací či změněnou genderovou identitu na pracovišti tají. Podle Frice (2016) skrývá příslušnost k LGBT skupině osob na pracovišti až jedna třetina z nich (průměr EU-28). Lze si představit řadu obtížných situací v pracovním procesu, kdy LGBT osoby musí neustále vyhodnocovat, zda je možné odhalit svou pravou identitu či nikoliv. Toto chování řízené obavou, že by mohlo dojít k nevhodným inzultacím a narušení osobní integrity, pak vede ke skutečnosti, že LGBT jsou jako komunita na trhu práce neviditelní. Navíc neustálé skrývání se se může sekundárně odrážet i v produktivitě práce, pracovní sebedůvěře a schopnosti plnit úkoly v rámci pracovního týmu (Tilcsik, 2011).

Z tohoto důvodu jsou zásadními aktivitami, které by měli sociální partneři realizovat, a to na všech úrovních: detekce, monitoring a zvědomování existence problému. Jejich důležitým úkolem je zvyšovat povědomí o stávajících právech, případně navrhnout nová regulatorní řešení a vytvářet prostřednictvím své intervence (např. poradenství či pomoc obětem diskriminace) tzv. „prostředí nulové tolerance“. Odborové organizace, ale i zaměstnavatelské svazy disponují administrativními strukturami, které umožňují efektivní vedení osvětových kampaní, vydávání rad a sdílení osvědčených postupů, které vedou k nabourávání zažitých heteronormativních stereotypů.

Příkladem těchto aktivit je na evropské úrovni právě probíhající osvětová kampaň ETUC Práva LGBTIQ lidí jsou odborová práva! (LGBTIQ rights are trade union rights)⁵⁷. ETUC reaguje na strategii Evropské unie Unie rovnosti: LGBTIQ Strategie rovnosti 2020–2025 (Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020–2025)⁵⁸. Tento dokument obsahuje prohlášení, že rovnost a nediskriminace jsou základními hodnotami a základními právy občanů. Orgány Evropské unie a její členské státy tak mají společnou odpovědnost, pokud jde o ochranu základních lidských práv a musí se tedy zasadit o zajištění rovného zacházení pro všechny. Komise uznává existenci diskriminace osob LGBTIQ v celé Evropské unii ve všech oblastech života včetně pracoviště, a zavazuje se stát v čele úsilí o lepší ochranu práv LGBTIQ osob)⁵⁹.

K této strategii ETUC přijala během jednání výkonného výboru v červnu 2021 již zmíněnou rezoluci Práva LGBTIQ lidí jsou odborová práva (LGBTIQ Rights are Trade Union Rights), kde navrhuje konkrétní opatření na podporu tvorby nediskriminujícího prostředí pro LGBTIQ osoby. ETUC plně podporuje závazek Evropské komise, aby bylo dosaženo rovného zacházení s LGBTIQ lidmi. Strategie rovnosti LGBTIQ je vítaným dokumentem, který ETUC plánuje plně podpořit a začlenit do svých strategií. Základní platformou určenou pro strategické plánování, tvorbu politik a dialog je ETUC pracovní skupina pro rovnost a nediskriminaci.

ETUC se prostřednictvím přijatých opatření zavazuje k boji za inkluzivní pracovní prostředí, kde by sexuální orientace, genderová identita, genderové vyjádření nebo měnící se sexuální charakteristiky člověka nikdy neměly být překážkou důstojných pracovních podmínek a bezpečného pracoviště. ETUC se dále zavazuje v tomto směru zintenzivnit svou spolupráci s odborovými centrály na úrovni národních států. Dále bude pravidelně aktivizovat svou pracovní skupinu rovnosti a nediskriminace. ETUC bude vyzývat své členy, aby účinně podporovali pracovníky, kteří jsou diskriminováni kvůli své sexuální orientaci, genderové identitě, genderovému projevu nebo sexuálním charakteristikám, aby spolupracovali s obhájci či jinými specializovanými organizacemi za účelem dosažení spravedlnosti (odborníci mají mít ústřední úlohu při pomoci obětem a mají nabízet cenově dostupný přístup ke spravedlnosti v oblasti LGBTIQ práv). ETUC bude dále podporovat kolektivní smlouvy jako součást širšího boje proti všem formám diskriminace na pracovišti.

Na sektorové úrovni v rámci EU je již od roku 2012 implementovaný strategický závazek boje proti homofobii v sektoru vzdělávání Společné prohlášení ETUCE-ETUC-ILGA proti homofobní šikaně (Joint ETUCE-ETUC-ILGA Statement against Homophobic bullying)⁶⁰. Toto prohlášení bylo podepsáno aktéry evropského sociálního dialogu v odvětví vzdělávání na nejvyšší úrovni a během poslední dekády se tento dokument rozšířil o řadu aktivit bojujících proti homofobii v oblasti vzdělávání na evropské a národních úrovních. Vznik dokumentu iniciovaly a podepsaly evropské odborové organizace: ETUCE, ETUC a

⁵⁷ Podrobnosti na <https://www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union-rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans>

⁵⁸ Celý text viz https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf

⁵⁹ Tamtéž.

⁶⁰ Celý text viz <https://www.csee-etuce.org/images/attachments/statementLGBTEN.pdf>

mezinárodní asociace sdružující lidi LGBTI komunity ILGA poté, co výzkumy mezi pedagogy ukázaly, že příslušnost ke komunitě LGBTI je jedním z hlavních důvodů násilí a obtěžování vůči učitelům, akademickým pracovníkům a dalším pracovníkům ve školství. Cílem uvedeného společného prohlášení je explicitně artikulovat postoj, že by se školy a pracoviště měly stát bezpečným prostorem pro učení, výuku a práci bez ohledu na sexuální orientaci.

7.3.2 Národní aktivity sociálních partnerů

Ještě v nedávné době se iniciativy odborových organizací soustředily zejména na inkluzi LGBT osob pouze v rámci jejich členských základů, tj. vytvoření bezpečného prostředí pro LGBT členy odborů v rámci odborových organizací. Odbory také často zpřístupnily LGBT osobám možnost, aby byly jako organizovaná skupina slyšet, a tedy i možnost artikulovat případné protiprávní zacházení (Bairstow, 2007, Pulcher et al., 2019). V současnosti je již přístup sociálních partnerů více nakloněn vzájemné spolupráci a spolupráci s dalšími zainteresovanými organizacemi, kde aktivizace probíhá za účelem všeobecného boje proti diskriminaci LGBT osob s akcentem na diskriminaci a zneužívání v prostředí trhu práce. Patrná je zejména snaha prolomit nízkou informovanost ohledně práv a povinností na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců. Sociální partneři tak pořádají společné informační kampaně (letáky, brožury, přednášky ve školách a pro zaměstnavatele a zaměstnance atd.), nabízejí pomoc obětem a podporu akcí zasazujících se o nediskriminaci v pracovním prostředí. Často se účastí kampaní organizovaných platformami sdružujícími právě příslušníky LGBT komunit typu Pride Parades⁶¹. Např. německá odborová centrála DGB se aktivně účastnila Christopher Street Day⁶², mnoho švédských odborových organizací je součástí lokálních Pride Parades a např. polská odborová centrála OPZZ se v roce 2010 účastnila pochodu Europride ve Varšavě.

Ačkoliv strategie evropských odborových centrál doporučují začlenit regulativa vedoucí k potírání diskriminace LGBT osob přímo do kolektivních smluv, konkrétních příkladů je na národních úrovních jen velmi málo. Ve Španělsku např. národní kolektivní smlouva textilního průmyslu, podepsaná členy zaměstnavatelských asociací v textilním průmyslu TEXTOR, ATEVAL a dalšími členy v únoru 2019 obsahuje závazek k preventivním aktivitám proti diskriminačním praktikám na základě sexuální orientace nebo genderové identity (Eurofound, 2020).

Mezi další důležité aktivity na podporu nediskriminujícího prostředí pro LGBT osoby patří síťování. Jako příklad lze uvést network nizozemské odborové centrály FNV, která od roku 2015 napříč sektory organizuje Network Roze FNV (Network Pink)⁶³ pro osoby LGTBI+ zastoupené v největší nizozemské odborové konfederaci. Cílem sítě Network Pink je boj proti diskriminaci a nastavení integračních procesů pro začlenění LGTBI+ osob na pracovišti,

⁶¹ Pride Parades jsou průvody, které oslavují gay, lesbickou, bisexuální a transgender kulturu. Tyto akce též slouží jako demonstrace za práva neheterosexuálních menšin. V Praze pravidelně probíhá pod názvem Prague Pride (viz <https://www.praguepride.cz/>).

⁶² Christopher Street Day (CSD) je každoročně pořádaná demonstrace a oslava evropského LGBT+ hnutí.

⁶³ Viz <http://www.netwerkroze.fnv.nl/>

ale i snaha o zlepšení jejich pozice na trhu práce obecně (např. pokud jsou v roli uchazečů o zaměstnání). Network Pink se snaží měnit postoje, vnímání a názory na osoby LGTBI+ prostřednictvím celé škály aktivit. Lobuje například v rámci kolektivního vyjednávání, shromažďuje a rozšiřuje příklady dobré praxe a nabízí přímou podporu svým členům v obtížných životních situacích. Network Pink působí nejen v Nizozemí, ale i v zahraničí.

V případě národních aktivit nelze opomenout strategické směřování Irska, kde byla jako první na světě vypracována LGBTI+ Národní strategie pro mladé 2018–2020 (LGBTI+ National Youth Strategy 2018–2020)⁶⁴. Strategie je formována za účelem naplnit poslání, aby všichni mladí lidé LGBTI+ byli ve společnosti viditelní, oceňováni a začlenění. Jedná se o detailně propracovanou strategii s přesnou formulací cílů, časových horizontů jejich plnění a delegací odpovědnosti konkrétních institucí za plnění jednotlivých kroků strategie. Odborové organizace stejně jako asociace zaměstnavatelů mají v rámci strategie své místo a úkoly. Základem strategie jsou tři cíle:

- vytvořit bezpečné, podporující a inkluzivní prostředí,
- zlepšovat fyzické, mentální a sexuální zdraví LGBTI+ mladých lidí,
- pracovat na rozšiřování výzkumné a datové základny pro lepší porozumění životu LGBTI+ mladých lidí.

Úlohou odborů je v rámci dílčího cíle „zajistit rovné pracovní příležitosti a inkluzivní pracovní prostředí pro mladé lidi LGBTI+“ poskytovat informace zaměstnavatelům, připomínat jim jejich povinnosti ve smyslu dodržování antidiskriminační legislativy a legislativy k rovnému zacházení. Dále je úlohou odborových organizací poskytovat zaměstnavatelům poradenství, jak kultivovat pracovní prostředí tak, aby bylo pro mladé LGBTI+ osoby bezpečné a podporující. Odbory by měly intenzivně spolupracovat s mladými LGBTI+ lidmi za účelem preventivně snížit rizika jejich výpadků z trhu práce. Zaměstnavatelské organizace by pak měly nabídnout tzv. „leadership programy“ pro mladé LGBTI+ osoby, které stojí o to ve svém oboru reprezentovat LGBTI+ komunitu.

Další příklady dobré praxe, kde byli zapojeni sociální partneři, nalézáme např. v iniciativě britské zaměstnavatelské konfederace CBI, která v roce 2020 založila LGBT+ Network s cílem spojit síly nejsilnějších firem v odvětví za účelem podpory a propagace inkluzivního pracoviště, a to jak na úrovni politik vyšší úrovně, tak na úrovni podnikové (Eurofound, 2020).

Ve Španělsku zase vypracoval jeden z největších odborových svazů CCOO příručku s názvem „Sexuální a genderová rozmanitost: odborové téma“. Odborový svaz také v roce 2019 připravil analýzu současné legislativy týkající se práv LGBTI (Eurofound, 2020).

Italské odborové centrály rovněž nezůstaly v případě řešení problematiky diskriminace LGBT osob na pracovišti a problematiky rovnosti stranou. Již od počátku 90. let 20. století funguje v rámci jedné z největších italských odborových centrál CGIL autonomní oddělení CGIL Nuovi Diritti (CGIL New Rights), které začalo být aktivní na základě zveřejnění

⁶⁴ Celý text dostupný na <https://assets.gov.ie/24459/9355b474de34447cb9a55261542a39cf.pdf>

zprávy o diskriminaci gayů a lesbických zaměstnanců milánskou pobočkou CGIL. Dalším, služebně mladším, je odbor UIL Coordinamento Diritti (UIL Rights Coordination), založený v roce 2013 v rámci třetí největší italské odborové konfederace UIL. Odbor má zajišťovat podporu rovných příležitostí na pracovišti se specifickým zaměřením na diskriminaci související se sexuální orientací. Podnětem pro založení tohoto úřadu byla aféra, kdy někteří zástupci UIL v severovýchodní Itálii šířili letáky s homofobní tematikou (Pulcher et al., 2019)

Pokud jde o Českou republiku, téma práv LGBT+ osob je zatím sociálními parterry spíše přehlíženo, avšak vzhledem k již zmíněné strategii Evropské unie Unie rovnosti: LGBTIQ Strategie rovnosti 2020–2025 se dá očekávat, že zájem sociálních partnerů o toto téma významně vzroste.

8. Diskriminace z důvodu náboženství či víry

8.1 Diskriminace na základě náboženství či víry – kontext

Přestože náboženství či víra je starý diskriminační důvod a svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání garantuje v článku 9 již Evropská úmluva o ochraně lidských práv z roku 1950⁶⁵, v nábožensky relativně homogenní Evropě nebyla svoboda náboženství dlouho problémem. V posledních dvaceti letech, v souvislosti s přílivem migrantů – věřících muslimů – však získává tato problematika nový rozměr. Zákaz diskriminace na základě náboženství či víry je nezpochybnitelný, na druhou stranu se v této souvislosti objevují úvahy nad tím, kde a do jaké míry má být svoboda náboženství tolerována a kde už věřící svým pojetím víry ohrožuje lidská práva ostatních obyvatel (Evropský parlament, 2018).

Tabulka č. 8.1 **Jak je podle Vás ve Vaší zemi rozšířena diskriminace na základě náboženství či víry?** (v %)

země	velice rozšířená + spíše rozšířená	spíše výjimečná + zcela výjimečná	neví
SK	13	74	9
LT	15	73	6
CZ	24	69	4
LV	12	67	9
FI	29	67	3
LU	25	66	9
EE	17	64	11
PL	29	64	5
BG	20	62	10
HU	31	62	5
SI	33	62	2
ES	40	58	2
HR	40	58	2
MT	37	53	7
PT	41	53	5
IE	42	52	5
DE	43	52	3
RO	43	51	5
AT	47	50	2
EL	50	49	1
EU-28	47	48	4
CY	48	48	2
IT	48	47	4
NL	50	47	2
SE	56	42	2
DK	61	35	3
UK	61	34	4
BE	65	34	0
FR	69	27	4

⁶⁵ Viz Evropská úmluva o ochraně lidských práv, dostupná např. https://www.echr.coe.int/documents/convention_ces.pdf

8. Diskriminace z důvodu náboženství či víry

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi respondentů, kteří se domnívají, že diskriminace na základě etnického původu vůbec neexistuje.

Tabulka č. 8.2 **Když chce firma ve Vaší zemi přijmout pracovníka a může volit mezi dvěma kandidáty či kandidátkami se stejnými dovednostmi a stejnou kvalifikací, domníváte se, že uchazeč/ka může být znevýhodněn/a na základě skutečnosti, že deklaruje své náboženské přesvědčení (např. nošením náboženského symbolu – křížek na krku, šátek atp.)?**

země	ANO (% odpovědí)
NL	58
SE	56
DK	49
BE	46
AT	46
DE	44
FR	43
FI	42
SI	33
EU-28	28
CY	27
EL	26
LU	26
UK	25
MT	23
CZ	21
EE	21
ES	18
HR	18
IE	17
LT	16
BG	15
PL	12
PT	12
IT	11
RO	11
LV	10
SK	9
HU	8

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

V tabulce č. 8.1 vidíme, že respondenti ze zemí bývalého východního bloku považují diskriminaci na základě náboženství či víry ve své zemi za spíše výjimečnou či zcela výjimečnou. To je dané samozřejmě minulostí těchto zemí – od 50. let minulého století byli věřící lidé často perzekuováni a společnosti se staly více či méně ateistickými (s výjimkou Polska). Je zřejmé, že respondenti z těchto zemí mají na diskriminaci z pohledu náboženství či víry jiný pohled než respondenti ze západní Evropy. Tabulka č. 8.2 ukazuje podobné výsledky – nošení náboženských symbolů při pohovoru může uchazeče o zaměstnání podle

respondentů znevýhodnit zejména v zemích západní Evropy, podle respondentů jsou zaměstnavatelé k nošení náboženských symbolů v zemích bývalého východního bloku tolerantnější.

Tabulka č. 8.3 **Jak byste se cítil/a, pokud by Váš kolega/kolegyně, se kterým/kterou jste na pracovišti v každodenním kontaktu, byla osoba vyznávající židovské náboženství, islám, buddhismus, křesťanství či byla bez víry?**

země	žid	muslim	budhista	křesťan	ateista
UK	9,7	9,6	9,7	9,8	9,7
EU-28	8,7	8,0	8,5	9,3	8,9
SK	8,3	6,7	7,6	9,4	8,8
SI	7,8	7,8	7,9	9,0	8,4
SE	9,6	9,1	9,6	9,7	9,7
RO	6,7	6,4	6,7	8,2	7,0
PT	8,2	7,5	8,2	9,2	8,6
PL	7,9	6,8	7,6	8,8	8,2
NL	9,7	9,4	9,6	9,7	9,7
MT	8,6	8,2	8,5	9,5	8,6
LV	8,6	7,0	8,0	9,3	8,8
LU	9,3	8,8	9,2	9,4	9,3
LT	7,8	6,2	6,9	9,7	8,1
IT	8,0	7,1	7,8	8,8	8,8
IE	9,1	8,7	8,9	9,4	9,1
HU	7,9	5,6	6,8	8,7	7,9
HR	8,2	7,9	7,9	9,2	8,6
FR	9,3	9,0	9,3	9,5	9,5
FI	8,5	7,8	8,4	9,1	8,7
ES	9,0	8,7	9,0	9,3	9,2
EL	7,4	6,8	7,1	9,6	7,6
EE	8,6	7,0	7,9	9,2	9,0
DK	9,5	9,1	9,4	9,8	9,6
DE	8,7	8,0	8,6	9,3	8,9
CZ	8,7	5,0	7,5	9,4	8,9
CY	8,1	7,5	7,8	9,7	7,7
BG	7,8	7,5	7,2	9,3	8,1
BE	8,3	7,8	8,3	9,0	8,6
AT	7,6	6,6	7,6	8,6	7,8

Zdroj: Eurobarometr 2251/493, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Respondenti označovali svůj pocit škálou od 0 do 10, přičemž 10 = naprosto příjemný pocit, 0 = naprosto nepříjemný pocit. Čísla v tabulce jsou vždy průměrem odpovědí za konkrétní zemi a konkrétní skupinu.

Z tabulky č. 8.3 vidíme, že zdaleka nejtolerantnější zemí z hlediska náboženství je Spojené království. Zde by respondentům nevadil kolega vyznávající jakékoliv náboženství, případně i ateista. Obecně největší problém by respondenti měli s kolegou vyznávajícím islám, přičemž muslim by nejvíce vadil respondentům z České republiky, Maďarska, Litvy a Rumunska. Vůbec nejraději by respondenti ze všech zemí pracovali s křesťany.

8.2 Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě náboženství či víry

Opatření sociálních partnerů v oblasti diskriminace na základě náboženství či víry na úrovni EU neexistují. To není překvapivé, protože každá ze zemí EU je jinak nábožensky založena a diskriminace na základě náboženství či víry je vnímána různě. Je tedy těžké motivovat sociální partnery z těch zemí, kde diskriminace na základě náboženství či víry není považována za problém, aby se tomuto tématu věnovali.

Taktéž na národních úrovních v oblasti diskriminace na základě náboženství či víry sociální partneři zatím žádné zásadní aktivity nečiní. Zajímavá je v tomto smyslu aktivita belgického odborového svazu Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV-CSC), který v roce 2018 vydal příručku Jak se vyrovnat s rozmanitostí náboženství na pracovišti? (ACV-CSC, 2018). Tato příručka dává stručné návody, jak se vyrovnat s náboženskými povinnostmi zaměstnanců, aby zaměstnavatel nebyl nařčen z diskriminace na základě náboženství a zároveň aby mezi zaměstnanci různého vyznání nevznikaly konflikty. Legislativa ohledně úpravy pracovní doby (např. kvůli modlitbám), úlev během náboženských svátků, nošení náboženských symbolů atd. totiž není v řadě zemí EU nijak upravena a zaměstnavatel se tedy jen těžko může orientovat v tom, zda jsou požadavky věřících oprávněné. Příručka tak např. zmiňuje půst, který by měl přes den každý muslim během postního měsíce Ramadánu dodržovat – půst ovšem může ovlivňovat pracovní výkonnost a v některých případech může vést i k pracovním úrazům. Je povinností (právem) zaměstnavatele zajímat se o výživový stav svých zaměstnanců? Podobně je na tom i nošení náboženských symbolů, zejména šátků u muslimských žen. Je zaměstnavatel povinen jejich nošení zakázat? Příručka dává návody na praktická řešení založená na „zdravém rozumu“. Tzn. pokud zaměstnanec půst neohrožuje na zdraví a nesnižuje jeho pracovní výkon, je pro zaměstnavatele jednodušší se o jeho výživový stav nezajímat a poskytnout mu v tomto směru volnost. Stejně tak v případě žen nosících šátek – pokud to hygienické předpisy dovolují, je lepší být tolerantní a nošení šátků nezakazovat. Pokud ale nošení šátku na pracovišti není hygienické, pak zaměstnavatel musí trvat na bezvýhradném odložení tohoto náboženského symbolu.

Je zřejmé, že problematika diskriminace na pracovišti kvůli náboženství či víře nabývá v současné době na významu a že nejen sociální partneři, ale i legislativci budou nuceni v tomto směru řešit řadu nových problémů. V posledním desetiletí se problematika diskriminace na pracovišti dosud omezovala zejména na nošení náboženských symbolů, v budoucnu ale mohou některé náboženské skupiny požadovat i úpravu pracovní doby, zajištění stravování podle konkrétních náboženských omezení atd. Tato oblast je tak pro sociální partnery do budoucna největší výzvou.

9. Závěry a doporučení sociálním partnerům

Diskriminační důvody staré, nové a staronové

Předložená studie ukazuje, že problematika diskriminace je napříč Evropou velmi rozmanitá. Některé diskriminační důvody lze v současné době považovat za samozřejmé v tom smyslu, že sice stále ještě nebylo dosaženo ideálního stavu, nicméně aktivity evropských zemí, ať už se jedná o vládní aktivity nebo aktivity sociálních partnerů či neziskového sektoru, realizované v minulých desetiletích, přinášejí výsledky, které se odrážejí jak v pracovním, tak i mimopracovním životě. Za plně etablovaná témata, přestože stále živá a aktivní, lze považovat diskriminaci na základě pohlaví (muži/ženy) a na základě zdravotního postižení – v těchto dvou oblastech byly během minulých desetiletí učiněny velké pokroky, což se projevilo i v kolektivních smlouvách, nejdůležitějším výstupu sociálního dialogu. U lidí se zdravotním postižením jsou tak dnes největším problémem zejména fyzické bariéry, které komplikují jejich větší zapojení na trhu práce.

Poslední desetiletí však přináší nové výzvy a diskriminační důvody, které jsou nyní ve středu zájmu, a za posledních deset či dvacet let prošly významnou změnou. Jedná se zejména o diskriminaci na základě etnického původu a rasy, na základě věku, a to jak starší, tak mladé populace, a diskriminaci LGBT+ osob. Diskriminace na základě etnického původu či rasy není v některých evropských zemích ničím novým – zejména bývalé koloniální mocnosti (Spojené království, Belgie, Nizozemí, Portugalsko) se už od 60. let minulého století musely vypořádat s přílivem migrantů ze svých bývalých kolonií a integračními politikami se v tomto směru zabývají již dlouho. S dalším přílivem migrantů do Evropy však v posledních letech začíná toto téma nabývat na významu i v zemích, kde byla společnost z tohoto pohledu dosud homogenní.

Diskriminace na základě věku, zejména diskriminace starších věkových skupin, je další důležité téma, které souvisí se stárnutím populace. Věk odchodu do důchodu se ve všech zemích EU postupně zvyšuje, zvyšuje se i průměrná délka a kvalita života. Je zřejmé, že v budoucnu bude potřeba udržet na trhu práce i skupinu obyvatel 65+. Lze ovšem očekávat, že výkonnost těchto pracovníků nebude zcela porovnatelná s mladšími pracovníky a že bude potřeba určitých opatření či úprav (kratší pracovní doba, nadstandardní benefity v podobě lékařské péče atp.). Jako relativně nové téma vystupuje i znevýhodnění mladších pracovníků, kteří jsou čím dál tím častěji zaměstnáni prostřednictvím nejistých pracovních smluv s nižší právní ochranou. K tomuto trendu přispívá jak fenomén digitalizace trhu práce a rozmach nových pracovních forem (např. práce přes platformy), tak nereálné požadavky zaměstnavatelů na délku praxe při hledání kvalitních pracovních míst s dlouhodobější perspektivou.

Poslední skupinou, která nyní rozsáhle využívá svého práva na sebeurčení, je LGBT+ minorita. Samozřejmě, že tito lidé byli ve společnosti i na pracovištích přítomni již dříve, nyní ale díky posunu společenského klimatu mají větší možnosti a sebevědomí na sebe upozornit, a tak jsme v posledních několika letech svědky velkého rozmachu tématu diskriminace na základě sexuální orientace a genderové identity.

Diskriminace versus integrace

V souvislosti s diskriminací je naprosto nutné počítat i s integrací, tzn. se začleňováním diskriminovaných skupin obyvatelstva do většinové společnosti. V oblasti zákazu diskriminace a podpory principu nediskriminace již bylo učiněno mnoho – zákaz diskriminace je dnes běžnou součástí nejen legislativy na úrovni EU a evropských zemí, ale je často i součástí kolektivních smluv, gentlemen'ských dohod, společných prohlášení a dalších závazných či nezávazných dokumentů.

Velkým problémem ale zůstává skutečnost, že na zákaz diskriminace bohužel často nenavazuje další fáze, a to fáze integrace čili začleňování. Pokud chceme, aby dosud realizované aktivity týkající se diskriminace, ať už legislativní, či nelegislativní, měly reálný dopad, musíme dříve diskriminovaným nabídnout i možnost, jak se do společnosti začlenit. Bohužel, integrace je slabé místo téměř ve všech evropských zemích. Je to vidět zejména na migrantech, tzn. zpravidla lidech jiného etnického původu či rasy než naše evropská většinová společnost. V České republice se to týká (zatím?) zejména Romů. Integrace se také zcela nedaří lidem se zdravotním postižením – v některých zemích stále existují již zmíněné fyzické bariéry (neexistující či nedostačující bezbariérová veřejná doprava, bezbariérová pracovní místa atd.), které samozřejmě nejsou snadno napravitelné, ale bez kterých se integrace lidí se zdravotním postižením neobejde.

Na uvedených skupinách lidí vidíme, že samotný zákaz diskriminace a respektování principu nediskriminace nestačí, je nutné, aby na tyto principy navázaly efektivní a účinné integrační politiky.

Jaká je role sociálních partnerů v oblast diskriminace?

Sociální partneři prokázali, že téma diskriminace je pro ně důležité a že se mu věnují, samozřejmě s přihlédnutím k národním specifikům. Jak je uvedeno v úvodu, sociální partneři mají různé možnosti, jak ovlivnit diskriminaci na pracovišti. Pomineme-li legislativní cestu formou připomínkování nových zákonů, pak jsou nástrojem „propagace“ zejména kolektivní smlouvy a osvětové aktivity. I když dosah kolektivních smluv je omezený na odvětví či konkrétní pracoviště, a i když osvětové aktivity nemají vždy jasně viditelný a kvantifikovatelný dopad, přesto je potřeba se tomuto tématu věnovat. Tuto skutečnost lze velmi dobře vidět na výsledcích šetření Eurobarometr, které jsou v každé kapitole prezentovány. Skandinávské země, kde je zákaz diskriminace a podpora integrace dlouhodobě realizována a občané v této oblasti vzdělávání, jsou zeměmi, kde respondenti byli k tématu diskriminace velmi citliví a uváděli vyšší míry diskriminace než jiné evropské státy – přičemž tyto společnosti rozhodně nelze obviňovat z vyšší míry diskriminace. Tento fenomén byl přítomen v datech u všech forem diskriminace. Naopak nižší citlivost vůči diskriminaci projevovaly všeobecně obyvatelé nových členských států EU. Souvislosti lze hledat pravděpodobně i v dlouholetém potlačování individuality obyvatel východoevropských států po dobu komunismu. Důvodem mohou být i zprůtrhané fungující mechanismy občanské společnosti, jejichž absence vedla k tomu, že se déle replikovaly

stereotypy a další hluboce zakořeněná a často nevědomá zavádějící přesvědčení vůči některým skupinám lidí.

Z výčtu forem diskriminace, jak byly uvedeny v textu, je zřejmé, že ke každé skupině znevýhodněných osob je nutné přistupovat specificky, každá skupina má jiné potřeby, a pokud jde o aktivity a intervenci za účelem zajistit pro tyto skupiny rovné zacházení v pracovním prostředí, je nutné, aby sociální partneři citlivě volili podpůrné strategie. Obecně je však úkolem sociálních partnerů organizovat na téma diskriminace osvětovou činnost, na problémy upozorňovat a cíleně nabourávat stereotypní uvažování, které je v mnoha ohledech podstatou diskriminačního zacházení.

Jak již bylo zmíněno, řada výzev např. pokud jde o antidiskriminační praxi v případech rovnosti mužů a žen již byla naplněna. V reakci na přijaté směrnice, tj. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁶⁶ a Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky⁶⁷ a jejich novelizace evropské sociální partneři představili tzv. akční rámec pro oblast rovnosti žen a mužů. Na akční rámec navázaly tzv. zprávy o realizaci a současně řada společných prohlášení, příruček a průvodců dobrých praxí, zpráv z projektů, partnerských smluv, které agendu rovných příležitostí mužů a žen rozpracovávají na národní, sektorovou nebo podnikovou úroveň. Tyto aktivity např. k zavádění flexibilních forem práce a režimů pracovní doby tak, že byla podpořena možnost kombinovat práci s rodinnými povinnostmi vedly k zavedení programů podporujících kvalifikační rozvoj žen a programů na zvýšení poměru žen mezi zaměstnanci a současně i mezi vedoucími pracovníky podniků. V případě podpory rovnosti z hlediska věku je ještě řada výzev otevřených, ačkoliv již existuje řada strategických dokumentů na různých úrovních, ve kterých je nutnost věkové diverzity a age managementu zmiňována. V tomto kontextu je důležité upozornit na skutečnost, že je nutné budovat věkovou diverzitu a pečovat o věkově rozmanité pracoviště jako o celek. Tedy takovým způsobem, aby nedošlo k protežování jedné věkové skupiny na úkor druhé. Je tak vhodné zaměřit politiky a praxe např. na podporu zdraví všech zaměstnanců se sekundárním efektem prodloužení produktivního pracovního života, na nabídku flexibilních forem organizace práce a pracovního času nebo na nabídku individuálních vzdělávacích plánů pro všechny apod. V některých případech je nutné vyvažovat nabídku opatření s přihlédnutím k individuálním potřebám zaměstnanců tj. např. nastavení procesů usnadňujících odchod do důchodu nebo procesů, kdy je třeba, aby zaměstnanec pečoval o rodinného příslušníka s tím, že zároveň nechce ztratit možnost pracovat.

Pokud se týče diskriminace na základě etnického původu či příslušnosti k některé rase, Česká republika, jakožto poměrně homogenní společnost, zatím nepatří mezi země, kde by tento problém rezonoval tak, jako např. ve Francii, Belgii či Spojeném království. I

⁶⁶ Původní znění viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31975L0117>

⁶⁷ Původní znění viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>

zde ale existuje velký prostor pro další aktivity – v případě ČR jednoznačně v oblasti diskriminace a integrace Romů, kde dosavadní aktivity a integrační politiky selhávají⁶⁸. Je zřejmé, že právě tato problematika je největší výzvou, a to nejen pro sociální partnery.

Řešení otázky diskriminace na základě sexuální orientace a genderové identity má zatím zásadní cíl, kterým je formování názorového prostředí vstřícného k osobám s jinou než většinovou sexuální orientací a k osobám s nejednoznačnou genderovou identitou, a to nejen na pracovišti směrem k zajištění jejich důstojných a bezpečných pracovních podmínek, ale i ve společenském prostoru obecně. Zde mohou přispět jak odborové organizace, tak zaměstnavatelé (např. osvěta a školení liniových manažerů, jak integrovat LGBT osoby do pracovních týmů, vytváření efektivních mechanismů s cílem předcházet obtěžování na pracovišti a mechanismů na jeho případné řešení apod.). Snahou aktivit je dosáhnout takového prostředí, aby se všichni lidé bez ohledu na sexuální orientaci cítili v práci komfortně bez nutnosti skrývat svou pravou identitu.

Jako shrnutí si představme kategorie intervenčních možností sociálních partnerů v boji s diskriminací v pracovní oblasti, jak je nabízí Eurofound (2020). Základem je již mnohokrát zmiňovaná detekce (vyhledávání a ohlašování případů diskriminace), monitorování a zvyšování povědomí o diskriminaci na celospolečenské úrovni. Aktéři sociálního dialogu musejí být důslední při prosazování principu nulové tolerance a účinného prosazování práv rovného zacházení. Vzhledem k rozvinutým institucionálním strukturám a kontaktům je nutné, aby sociální partneři povzbuzovali další aktéry trhu práce k přijímání opatření proti diskriminaci nejen ve sféře pracovního života, ale i v dalších jeho sférách. Dále by sociální partneři měli plně využít možnosti sociálního dialogu a skrze možnosti kolektivních smluv a dohod regulatorně přispět k antidiskriminačnímu prostředí světa práce.

⁶⁸ Což ostatně konstatuje i vládní dokument Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů (Strategie romské integrace) 2021–2030, dostupný z https://www.vlada.cz/assets/ppov/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/Strategie-rovnosti--zaclene-ni-a-participace-Romu-2021---2030---textova-cast_OK.pdf

Použitá literatura

ACV-CSC (2018). *Wie geht man mit der Glaubensvielfalt im Unternehmen um? Praktisches Handbuch*. Bruxelles: Formation Education Culture (FEC) asbl. Dostupné z: https://www.diecsc.be/docs/default-source/ostbelgien/glaubensvielfalt_im_unternehmen_2018-lr.pdf?sfvrsn=bee3d5a6_4

Age UK (2011). *Grey matters: A survey of ageism across Europe*. London: Age UK. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/10635082.pdf>

Bairstrow, S. (2007). There Isn't Supposed To Be a Speaker Against! Investigating Tensions of 'Safe Space' and Intra-Group Diversity for Trade Union Lesbian and Gay Organization. *Gender, Work & Organization*, Vol. 14 (5).

Blum, M., Djalinos-Glatz, D., Hinteregger, K., Spenger, M. (2017). *Gleichgestellt. Ratgeber zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung*. Wien: ÖGB-Verlag. Dostupné z: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Gleichgestellt_2017.pdf

BMASGK (2019). *EIN:BLICK 2 – Arbeit Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. ISBN 978-3-85010-566-8. Dostupné z: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=18>

Carrera, F., Toffanin, T. (2015). Innovative Approaches to Age Diversity Management through Social Dialogue An Immersion through Case Studies. In: Jubany, O. and Perocco, F. (eds.): *Vulnerable Workers in Times of social Transformations*. Edizioni Ca'Foscari, 2015.

Carta, E. at all. (2019). *Trade union practices on non-discrimination and diversity 2019. Follow-up to the 2010 study*. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/final_report_tu_print_version.pdf

CCOO (2019). *Ocupación de la población extranjera*. Madrid. 8 de noviembre de 2019. Dostupné z: <https://www.ccoo.es/8991b94e327452513a1594572cbd5257000001.pdf>

Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, Vol. 26(6).

Colgan, F., Ledvith, S. (2002). Gender and diversity: Reshaping union democracy. *Employee Relations*, Vol. 24 (2).

Collin, A. (2005). *Age discrimination and social partners: a comparative study of France and the United Kingdom*. Warwick papers in industrial relations. Dostupné z: <https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wp/ir75.pdf>

Čížinský, P. a kol. (2006). *Diskriminace. Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva. Dostupné z: <https://poradna-prava.cz/data/images/diskriminace.pdf>

ČMKOS (2020). *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2020*. Interní dokument ČMKOS, 23. 10. 2020.

Davey, J. (2014) Age discrimination at the workplace. *Policy Quarterly*, 10 (3). Dostupné z: <https://ojs.victoria.ac.nz/pq/article/view/4502/3991>

Drydakis, N., Mc Donald P., Bozani, V., Chiotis, V. (2017). Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination Against Older Workers. In: Arenas, A., Di Marco, D., Munduate, L., Euwema, M.C. (Eds.): *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*. Springer. ISBN 978-3-319-66393-7

Durán Lopéz, J. (2015). *Spain: Impact of social dialogue among workers with disabilities*. Eurofound, 24. 11. 2015. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/spain-impact-of-social-dialogue-among-workers-with-disabilities>

Equal opportunities and diversity changing employment patterns in the European electricity industry, GPE - Cardiff School of Social Sciences/Global Political Economy, Cardiff University 2004. Dostupné z: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/ExecutiveSummary081204.pdf>

Evropská komise (2019). *Special Eurobarometer 2251/493: Discrimination in the EU (including LGBTI) in 2019*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dataset dostupný na: https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=cs

Eurofound (2020). *Role of social partners in tackling discrimination at work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-897-2104-2. Dostupné z: <http://eurofound.link/ef20011>

Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Eurofound (2014). *Social partners and gender equality in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-897-1307-8. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1458en_2.pdf

Eurofound (2012). *Employment and industrial relations in the railways sector*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1109030s/tn1109030s.pdf

Evropská Komise (1999). *Compendium: Good practice in employment of people with disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. ISBN 92-828-6062-0. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=8444&langId=en>

Evropský parlament (2018). *Religion and human rights. Briefing*. Brussels: European Parliamentary Research Service. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/at-your->

[service/files/be-heard/religious-and-non-confessional-dialogue/events/en-20181204-epsr-briefing-religion-and-human-rights.pdf](#)

Fairbrother, P. a kol. (2004). *Equal opportunities and diversity. Changing employment patterns in the European electricity industry*. Cardiff: Cardiff School of Social Sciences/Global Political Economy, Cardiff University. Dostupné z: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Executive_Summary081204.pdf

Framework of Actions on Gender Equality, UNICE/UEAPME, CEEP, ETUC, 2005. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5206>

Frič, K. (2016). *Working life experiences of LGBT people and initiatives to tackle discrimination*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/et/publications/report/2016/eu-member-states/working-life-experiences-of-lgbt-people-and-initiatives-to-tackle-discrimination>

George, A., Metcalf, H., Tufekci, L., Wilkinson, D. (2015). *Understanding age and the labor market*. York: Joseph Rowntree Foundation. Dostupné z: <https://www.jrf.org.uk/file/47493/download?token=0ehdyijt&filetype=full-report>

Gray, L., McGregor, J. (2003). Human resource development and older workers: stereotypes in New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41 (3).

Köllen, T. (Ed.) (2016). *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity*. Cham: Springer.

LCF (2015). *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad*. Largo Caballero Fundación. Dostupné z: <http://portal.ugt.org/fflc/estudios/Impac-negcol-discapacidad.pdf>

Heckl, E., Pecher, I (2012). *WIR – Women In Rail – Good Practices and Implementation Guide*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5250>

ILO (2017). *Trade Union action on Disability and Decent Work. A Global Overview*. ILO, May 2017. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_553663.pdf

Joint declaration of the Union of the electricity industry-EURELECTRIC and EPSU/EMCEF on equal opportunities/ diversity, 2003. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=22>

Joint recommendations for a better representation and integration of women in the railway sector, 2007. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5041>

Joint Recommendations for better representation and integration of women in the railway sector. Status and how to apply the Joint Recommendations, 2010. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5169>

- MPSV (2020). *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů. Poziční zpráva sociálních partnerů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. ISBN 978-80-7421-217-8. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/249997466.pdf>
- Ng, E. S., Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 34 (2)
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4).
- OECD (2004). *Ageing and employment policy: United Kingdom*. Paris: OECD. ISSN: 19901011.
- Ombudsman (2020). *Diskriminace a rovné zacházení příručka pro vzdělavatele v sociální práci*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/aktuality/Prirucka-pro-vzdelavatele-v-socialni-praci.pdf>
- Ombudsman (2019). *Být LGBT+ v Česku: Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisťi*. Výzkum veřejného ochránce práv 2019, Č. j.: KVOP-20519/2019. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum-LGBT.pdf>
- Palíšková, M. (2019). *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace*. Vysoká škola ekonomická. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf
- Pillinger, J. (2007). *Equal opportunities and diversity toolkit/best practices guide*. Dublin 2007. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5048>
- Poli, A. (2013). *Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine*, Institut de recherches économiques et sociales. Paris. Dostupné z: http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/la-cfdt/item/download/1735_e61a55cf41b7ea5_5f3c5da844b5fb031 policie
- Program ČMKOS 2018 – 2022. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/263/program-cmkos>
- Pulcher, S., Guerci, M., Kollen, T. (2019). Unions as institutional entrepreneurs: The contribution of unions to the diffusion and adaptation of LGBT diversity initiatives. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 33 (3). DOI: 10.1108/JOCM-11-2018-0332
- Raeburn, N.C. (2004). *Changing corporate America from inside out: Lesbian and gay workplace rights*. University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Rubin, G. (1998). Thinking sex: Notes for a radical theory of the politics of sexuality. In Nardi, P. M., Schneider, B. (Eds.) *Social perspectives in Lesbian and Gay Studies: A Reader*. Routledge, London.
- Rychtář, K., Sokolovský, T. a kol. (2016). *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání. Dostupné z:

https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborn%C3%A1_studie_OZP_na_trhu_pr%C3%A1.pdf

Schilt, K., Westbrook, L. (2009). Doing Gender, Doing Heteronormativity: Gender Norms, Transgender People and the Social Maintenance of Heterosexuality. *Gender & Society*, Vol.23 (4)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=lv>

Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Special Eurobarometer 493, Report on Discrimination in the European Union, European Union 2019, ISBN 978-92-76-11049-1. Dostupné z: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Statkraft, Annual Report 2013. Dostupné z: <https://www.statkraft.com/globalassets/0/.com/investor-relations/reports-and-presentations/2004-2013-reports-and-presentations/statkraft-annual-report-2013-en.pdf>

Šabatová, A. a kol. (2019). *Diskriminace. Sborník stanovisek veřejného ochránce práv č. 20*. Kancelář veřejného ochránce práv, Brno. ISBN 978-80-7631-009-4.

Švihel, P. (2020). Kdo nemůže najít práci v zemi s nejnižší nezaměstnaností? Padesátníci. *Seznam zprávy*. 19. 2. 2020. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/kdo-nemuze-najit-praci-v-zemi-s-nejizsi-nezamestnanosti-padesatnici-89258>

Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, Vol. 117 (2).

Tomšej, J. (2020). *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-1014-8.

Trexima (2020). *Informace o pracovních podmínkách 2015–2020*. Dostupné z: <http://www.kolektivnismilouvy.cz/publikace2020.html>

Watts, J. (2019). *Mid-life Skills Review Project: International Report*. Learning & Work Institute. Dostupné z: <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/2020-03/International%20report%20for%20output%20one.pdf>

Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, Vol. 57 (1).

West, K., Hussain, A., Burke, C. (2015). Age Discrimination and Age Diversity Management. In: Jubany, O., Perocco, F. (eds). *Vulnerable Workers in Times of social Transformations*. Italy: Edizioni Ca' Foscari. ISBN: ISBN 978-88-6969-012-9

Women in Rail – Provisional EU Social Partner Agreement reached, 2021. Dostupné z:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5745>

Yep, G. A. (2002). From Homophobia and Heterosexism to Heteronormativity. *Journal of Lesbian Studies*, Vol. 6 (3-4).

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále antidiskriminační zákon)

Zanola, E. (2014). The Sociological Research on LGBT population in Italy. *Italian Sociological Review*, Vol. 4 (3).

Příloha č. 1: Použité zkratky – organizace

zkratka	název v originálním jazyce	název v anglickém jazyce	název v českém jazyce (pokud se užívá)	typ organi- zace	země	webová stránka organizace
ACV-CSC	Algemeen Christelijk Vakverbond- Confédération des syndicats chrétiens	Confederation of Christian Trade Unions of Belgium		O	BE	https://www.acv-csc.be/
Arbeitskammer	Kammer für Arbeiter und Angestellte	Chamber of Labour	Pracovní komora	O	AT	https://www.arbeiterkammer.at
ASO ČR	Asociace samostatných odborů České republiky			O	CZ	http://www.asocr.cz
ATEVAL	Asociación de Empresarios Textiles de la Comunidad Valenciana	Association of Textile Entrepreneurs of the Valencian Community		Z	ES	https://www.ateval.es/
BusinessEurope	BusinessEurope	BusinessEurope	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů	Z	EU	https://www.buinesseurope.eu
CBI	Confederation of British Industry			Z	UK	https://www.cbi.org.uk/
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras	Workers' Commissions		O	ES	https://www.ccoo.es/
CCOO Industria	Industria de Comisiones Obreras			O	ES	https://industria.ccoo.es/
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest		Evropské středisko podniků s veřejnou účástí a podniků obecného hospodářského zájmu	Z	EU	http://www.ceep.eu
CER	European Railway and Infrastructure Companies		Společenství evropských železničních společností	Z	BE	https://www.cer.be/
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement	French Confederation of Management – General Confederation of Executives		O	FR	https://www.cfecgc.org/
CFDT	Confédération française démocratique du travail	French Democratic Confederation of Labour		O	FR	https://cfdt.fr/
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens	French Confederation of Christian Workers		O	FR	https://www.cftc.fr/

CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	Italian General Confederation of Labour		O	IT	http://www.cgil.it
CGT	Confédération générale du travail	General Confederation of Labour		O	FR	http://www.cgt.fr
CNCPH	Conseil national consultatif des personnes handicapées	National Advisory Council for Persons with Disabilities		J	FR	https://cncph.fr/

pokračování tabulky

zkratka	název v originálním jazyce	název v anglickém jazyce	název v českém jazyce (pokud se užívá)	typ organi- zace	země	webová stránka organizace
Confcommercio	Confcommercio- Imprese per l'Italia	Italian General Confederation of Enterprises, Professions and Self- Employment		Z	IT	https://www.confcommercio.it
Confemetal	Confederacion Espanola de Organizaciones Empresariales del Metal	National Employers' Organization of Metal Sector in Spain		Z	ES	https://confemetal.es/
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises	General Confederation of Small and Medium Companies		Z	FR	http://www.cpme.fr
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů			O	CZ	https://www.cmkos.cz/
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbun d	German Trade Union Confederation	Německý svaz odborů	O	DE	https://www.dgb.de/
EFFAT	European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions		Evropská federace odborových svazů v potravinářství, zemědělství a cestovním ruchu	O	EU	https://effat.org/
EMCEF	European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation			O	EU	http://www.emcef.org/
EPSU	European Public Sector Union		Evropská federace odborových svazů veřejných služeb	O	EU	https://www.epsu.org/
ETF	European Transport Workers' Federation		European Telecommunications Network Operators' Association	O	EU	https://www.etf-europe.org/
ETNO	European Telecommunicatio ns Network Operators' Association			Z	EU	https://etno.eu/
ETUI	European Trade Union Institute			O	EU	http://www.etui.org
ETUC	European Trade Union Confederation		Evropská odborová konfederace	O	EU	http://www.etuc.org
ETUCE	European Trade Union Committee for Education			O	EU	https://www.csee-etuce.org/
EURELECTRIC	Union of the Electricity Industry			Z	EU	https://www.eurelectric.org/
Euro-FIET	European Federation of Commercial, Clerical, Professional and			O	EU	Od roku 2000 přejmenováno na UNI-Europa.

	Technical Employees					
EuroCommerce	EuroCommerce			Z	EU	https://www.eurocommerce.eu/
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions		Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek	J	EU	https://www.eurofound.europa.eu/

pokračování tabulky

zkratka	název v originálním jazyce	název v anglickém jazyce	název v českém jazyce (pokud se užívá)	typ organizace	země	webová stránka organizace
FESP-UGT	Federacion de Empleados de Servicios	Federation of Public Services Employees		O	ES	https://www.fespugt.es/
FICA-UGT	Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores			O	ES	https://www.ugt-fica.org/
FILCAM	Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi			O	IT	http://www.filcams.cgil.it
Fisascat	Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo			O	IT	https://www.fisascat.it/
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging	Federation of Dutch Trade Unions		O	NL	http://www.fnv.nl
FSS-CCOO	Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios	Health and social sector workers' federation		O	ES	https://sanidad.ccoo.es/
GPA-DJP	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	Union of Private Sector Employees, Printing, Journalism, and Paper		O	AT	http://www.gpa.at
HOTREC	Association of Hotels, Restaurants, Bars and Cafes			Z	EU	https://www.hotrec.eu/
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt			O	DE	https://igbau.de/
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie			O	DE	http://www.igbce.de
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall	German Metalworkers Union		O	DE	https://www.igmetall.de/
ILGA	International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association			J	INT	http://www.ilga.org
ILO	International Labour Organization		Mezinárodní organizace práce	J	INT	http://www.ilo.org
INDR	L'Institut National pour le Développement durable			Z	LU	https://indr.lu/
LCGB	Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond	Luxembourg Confederation of Christian Unions		O	LU	https://www.lcgb.lu
NAT-CNT	Nationale Arbeidsraad/ Conseil National du Travail	National Labour Council	Národní rada práce	J	BE	http://www.cnt-nar.be/
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Austrian Trade Union Federation	Rakouský svaz odborů	O	AT	https://www.oegb.at/

OGBL	Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (Independent Trade Union Confederation of Luxembourg)			O	LU	https://www.ogbl.lu
OPZZ	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	The All-Poland Alliance of Trade Unions		O	PL	https://www.opzz.org.pl
PostEurop				Z	EU	http://www.posteurop.org/
SATSE	Sindicato de Enfermería	Spanish Trade Union of Nursing Professionals		Z	ES	http://www.satse.es/

pokračování tabulky

zkratka	název v originálním jazyce	název v anglickém jazyce	název v českém jazyce (pokud se užívá)	typ organizace	země	webová stránka organizace
Solidarność	Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność“	(Independent and Self-Governing Trade Union Solidarność	Solidarita	O	PL	https://www.solidarnosc.org.pl/
TEXFOR	Confederación de la Industria Textil	The Confederation of Textile Industry employers		Z	ES	https://www.texfor.es
TUC	Trade Union Congress			O	UK	https://www.tuc.org.uk/
U2P	Union des entreprises de proximité			Z	FR	https://u2p-france.fr/
UBES	Unión Balear de Entidades Sanitarias	Balearic Union of Health Entities		Z	ES	http://www.ubes.es
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises		Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků	Z	EU	http://www.ueapme.com
UEL	Union des entreprises luxembourgeoise	Union of Luxembourg Enterprises		Z	LU	
UIL	Unione Italiana del Lavoro	Italian Labour Union		O		https://www.uil.it/
UILTuCS	Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi			O	IT	https://uiltucs.it/
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe		Svaz evropských konfederací průmyslu a zaměstnavatelů	Z	EU	V roce 2007 změnila název na BUSINESSEUROPE.
unionlearn	Union Learning Fund			J	UK	https://www.unionlearn.org.uk/
UNISON	UNISON, the public service union			O	UK	https://www.unison.org.uk/
UNI-Europa	European services workers union			O	EU	https://www.uni-europa.org/
ver.di	ver.di			O	DE	https://www.verdi.de/
WKO	Wirtschaftskammer Österreich	Austrian Federal Economic Chamber		Z	AT	http://www.wko.at

Použité zkratky: O = zástupce zaměstnanců, odbory, Z = zástupce zaměstnavatelů, J = jiné, INT = mezinárodní, nadnárodní

Příloha č. 2: Využitá sociologická šetření – stručný popis

Eurobarometr 2251/493 na téma diskriminace v EU

Tematické šetření realizované nad rámec pravidelných šetření Statistického úřadu Evropské unie (EUROSTAT) se uskutečnilo v květnu 2019 v 28 státech EU. Dotázáno bylo 27 438 respondentů, občanů členských států Evropské ve věku 15 let a starší. Vzorek respondentů byl získán na základě stratifikovaného náhodného výběru. Základní stratifikační jednotkou byl tzv. NUTS II, kde byli na základě náhodného výběru kontaktováni respondenti pro potřebu dotazování. Vyplnění dotazníků probíhalo v rodném jazyce v domácnosti dotázaného za použití počítače (metoda CAPI, Computer Assisted Personal Interview). Šetření zahrnovalo řadu otázek položených v obdobném šetření v předešlých letech 2006, 2009 a 2015. Dotazník zahrnoval otázky hodnotící následující témata:

- ohrožení diskriminací samotného dotázaného, případně sociální skupiny, ke které se dotázaný vztahuje,
- vnímání diskriminace a jejího rozsahu v zemi dotazovaného, postoje k diskriminaci a k jednotlivým sociálním skupinám, které se mohou stát obětí diskriminace,
- postoje k lidem s LGBT orientací, k jejich vystupování na veřejnosti a jejich právům,
- postoje k Romům a soužití s touto skupinou obyvatel,
- osobní zkušenosti s diskriminací,
- hodnocení rovných příležitostí v zaměstnání a včetně toho, jak se zaměstnavatelé staví k předcházení diskriminace, respektive, jak podporují rozmanitost na pracovišti,
- zhodnocení národních antidiskriminačních opatření a politik.

Odkaz na data: https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=cs

6. průzkum pracovních podmínek v Evropě (Sixth European Working Conditions Survey: 2015)

Tematické šetření prováděné nadací Eurofound se uskutečnilo v únoru až prosinci 2015. Šetření proběhlo v 35 evropských státech, kromě 28 států EU byli dotazováni obyvatelé pěti kandidátských států o členství v EU – Albánie, Černá Hora, Severní Makedonie, Srbsko a Turecko. Současně bylo do průzkumu zahrnuto Norsko a Švýcarsko. Dotázáno bylo celkem 43 850 osob, zaměstnanců a sebezaměstnaných ve věku 15 let a výše. Vzorek respondentů byl získán na základě stratifikovaného náhodného výběru. Základní stratifikační jednotkou byl tzv. NUTS II, kde byli na základě náhodného výběru kontaktováni respondenti pro potřebu dotazování. Vyplnění dotazníků probíhalo v rodném jazyce v domácnosti dotázaného. Průzkum se realizuje každých pět let od roku 1991 za použití dotazníku s minimální obměnou otázek, které pokrývají následující témata:

- expozice ze strany fyzických a psychosociálních rizik,
- subjektivní dopad práce na fyzické a duševní zdraví respondentů,
- organizace práce, pracovní doba,
- rozvoj zaměstnanců,
- rovnováha mezi pracovním a osobním životem,

- vzťahy na pracovíšti.

Příloha č. 3: Použité zkratky – kódy zemí v šetření Eurobarometr 2251/493 (2019)

kód	země	kód	země
AT	Rakousko	HU	Maďarsko
BE	Belgie	IE	Irsko
BG	Bulharsko	IT	Itálie
CY	Kypr	LT	Litva
CZ	Česko	LU	Lucembursko
DE	Německo	LV	Lotyšsko
D-E	Německo bývalé východní	MT	Malta
D-W	Německo bývalé západní	NL	Nizozemí
EE	Estonsko	PL	Polsko
EL	Řecko	PT	Portugalsko
ES	Španělsko	RO	Rumunsko
EU-28	28 členských zemí EU	SE	Švédsko
FI	Finsko	SK	Slovensko
FR	Francie	UK	Spojené království Velké Británie a Severního Irska
HR	Chorvatsko		