

Pracovně-právní ochrana

Zákoník práce (§16 a §17): zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci

Zákon o zaměstnanosti (§4)

- povinnost zajišťovat rovné zacházení
- zákaz diskriminace
- definice diskriminace
- zákaz pronásledování (tzv. viktimizace)
- právo domáhat se ochrany před diskriminací

Zákon o vojácích z povolání (§ 2 odst. 3 – 6)

Služební zákon (§ 80 zákona) (účinnost 1.1.2012)

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (§ 77)

Zákon o platu (§ 3 odst. 3)



Rovné příležitosti



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

V případě dotazů kontaktujte provozovatele internetových stránek:
Občanské sdružení Rozkvět zahrady jižních Čech, Školní 124, 384 02 Lhenice

Kontaktní osoba pro informace: **Ing. Jaroslava Mitášová**

tel.: +420775508564

e-mail: oplzz@masrozkvet.cz, www.masrozkvet.cz

www.portalprace-jiznicechy.cz



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt „Rozvoj místního partnerství a trhu práce“, CZ.1.04/5.1.01/77.00132

je realizován

O.S. „Rozkvět zahrady jižních Čech – místní akční skupina“
a partnery
v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
a financován Evropskou unií a ze státního rozpočtu ČR

www.portalprace-jiznicechy.cz

Rovné příležitosti

Proč rovné příležitosti? K čemu jsou?

Rovné příležitosti znamenají, že všichni mají rovnou startovní čáru bez ohledu na pohlaví, věk, etnicitu či zdravotní stav. Rovné příležitosti nejsou rovností ve výsledku, jak se často mylně vykládá. Rovné příležitosti reagují na diskriminaci ve společnosti a na trhu práce a na situace, kdy lidé ze znevýhodněných skupin musí nejprve ty ostatní přesvědčit (pokud takovou šanci vůbec dostanou), že nejsou takoví (tak neflexibilní, tak nemotivovaní, tak pomalí...), jak se o nich – často bez reálných zkušeností – předpokládá.

Koncept rovných příležitostí ukazuje, že bychom měli posuzovat především individuální vlastnosti a schopnosti člověka a nesoudit na základě očekávání, která máme k různým skupinám lidí.

Uplatňovat rovné příležitosti je férové. Nikdo by neměl být znevýhodňován, protože ho považujeme za příliš starého nebo mladého nebo protože si myslíme, že ženy nedokážou vykonávat tuto práci a muži zase jinou.

Rovné příležitosti žen a mužů

Jak ženy, tak muži by měli být posuzováni na základě svých schopností, zkušeností a vzdělání. Do jejich hodnocení by neměly vstupovat zažitá stereotypy o tom, že ženy nejsou dobré vedoucí a že muži se nedokážou soustředit na drobnosti a být pečliví. Rovné příležitosti neznamenaají, že ženy a muži jsou stejní. Nejde ani to vytvořit jedno „bezpohlavní“ pohlaví. Naopak, rovné příležitosti a antidiskriminační opatření uznávají odlišnosti a říkají, že žádná z těchto odlišností by neměla být základem pro diskriminaci.

Programy rovných příležitostí myslí na postavení žen v období mateřství a rodičovství a jejich součástí jsou i programy sladování rodinného a pracovního života.

Co jsou rovné příležitosti?

- stejnou startovací čárou pro všechny bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní stav, nebo etnicitu
- možností, jak se prosadit ve společnosti
- individuálním hodnocením schopností, dovedností a zkušeností bez ohledu na stereotypní soudy
- šancí dosahovat sociální spravedlnosti

Co rovné příležitosti nejsou?

- neoprávněným a automatickým zvýhodňováním jedné skupiny nad druhou
- nezákonnou „pozitivní“ diskriminací
- rovností ve výsledku
- snahou odstraňovat odlišnosti

Jakou podobu mohou mít programy rovných příležitostí žen a mužů?

- vzdělávací programy pro znevýhodněné a diskriminované skupiny, např. pro ženy na rodičovské dovolené, ženy s předškolními dětmi, ženy v předdůchodovém věku
- antidiskriminační programy a programy rovných příležitostí u zaměstnavatelů (např. směrnice, fungování antidiskriminačního týmu, mentoringové programy, náborové programy respektující rovné příležitosti)
- programy sladování rodinného a pracovního života u zaměstnavatelů v soukromé i komerční sféře (flexibilní pracovní doba, firemní zařízení péče o děti, propojování lidí a zájmových skupin)
- programy pozitivní akce, pozitivní podpory znevýhodněných skupin (např. programy na prosazování žen do vedení společností, talentové programy pro ženy, programy ICT pro ženy a dívky atd.)

Co to je diskriminace?

Přímá diskriminace je případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z určitého diskriminačního důvodu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by mohlo být zacházeno s osobou jinou.

Nepřímá diskriminace je zdánlivě neutrální opatření, které je však ve svých důsledcích diskriminační – příkladem je rozhodnutí o posunu začátku pracovní doby o 10 minut, takže přespolní zaměstnanci, kteří dojíždějí do zaměstnání hromadnou dopravou, začátek pracovní doby nemohou stihnout.

Znaky nepřímé diskriminace

- Pravidlo, které se vztahuje na všechny bez rozdílu (ustanovení, kritérium nebo praxe)
 - Důsledkem uplatnění tohoto pravidla je znevýhodnění určité skupiny
 - Neodůvodněné znevýhodnění určité skupiny
- Za diskriminaci se považuje také pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování.

Kde jsou rovné příležitosti a princip nediskriminace zakotveny v české legislativě?

Antidiskriminační zákon

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

Ústavně-právní ochrana

čl.3 Listiny základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.)

(1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

(2) Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodnění.

(3) Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

