

# ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

## CO TO JSOU ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI?

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.

Rovnost příležitostí spočívá v první řadě v rovnosti šancí, v možnosti uplatnit se ve společnosti a dosáhnout svých práv. Na základě mnoha údajů se lze domnívat, že rovnoprávnost má více či méně významné trhliny, před kterými často schováváme hlavu do písku a snažíme se je bagatelizovat. Přestože mužská a ženská role postupně ztrácí své striktní ohraničení a pole působnosti se stále více prolínají, ženský hlas nezní v naší společnosti dostatečně hlasitě na to, aby se efektivně řešily problémy nerovnosti mužů a žen.

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.

## Co rovné příležitosti nejsou?

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

## Příčiny nerovnosti příležitostí žen a mužů v ČR

- Přetrvávající genderové stereotypy (připisují ženám a mužům neměnné charakteristické rysy, chování atd.)
- Výběr povolání: Ženy míří často do „ženských“ oborů (např. učitelství, zdravotnické a sociální služby atd.) a muži do „mužských“ (např. technických) oborů.
- Segregace pracovního trhu:
  - Horizontální (= segregace oborová - v mnohých oborech převažují buď muži, nebo ženy)
  - Vertikální (ženy často vykonávají práci nižší úrovně)
- Zodpovědnost za péči o rodinu je stále primárně připisována ženám.
- Sladění pracovního a rodinného života je přitom stále obtížné a pro ženy představuje jednu z hlavních překážek, které jim brání se rovnocenně zapojit do pracovního trhu
- Vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen je v ČR nejvyšší mezi zeměmi EU.
- Rozdíl v odměňování oproti mužům u žen ve věkovém rozmezí 30-39 let (období, kdy přerušují kariéru kvůli založení rodiny) je ještě o mnoho vyšší než průměrný rozdíl.
- Diskriminace na základě mateřství na pracovním trhu.
- Malá dostupnost flexibilních forem práce a částečných úvazků.
- Malá dostupnost zařízení péče o děti.



Regionální operační program regionu soudržnosti Severozápad  
Podporováno z Evropského fondu pro regionální rozvoj  
„Vize přestane být snem“

- Matky samoživitelky, starší ženy, příslušnice etnických menšin aj. skupiny jsou vzhledem ke své vysoké nezaměstnanosti ohroženy navíc rizikem sociálního vyloučení.

## CÍLOVÉ SKUPINY

Cílovou skupinou jednotlivců pro tuto oblast jsou především ženy ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/samoživitelky a osoby pečující o další závislé členy rodiny.

Cílovou skupinou organizací jsou především zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů, organizace prosazující rovnost žen a mužů, organizace zabývající se slučitelností pracovního a rodinného života, orgány veřejné správy působící v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života a poskytovatelé služeb péče o děti.

## 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.).

## 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.)

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 národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

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

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



Regionální operační program regionu soudržnosti Severozápad  
Podporováno z Evropského fondu pro regionální rozvoj  
„Vize přestane být snem“