



NEVIDITELNÝ PROBLÉM

ROVNOST A DISKIMINACE V PRAXI

**SBORNÍK TEXTŮ AUTORSKÉHO KOLEKTIVU
K PROBLEMATICE
ROVNOSTI A DISKRIMINACE V ČR**



NEVIDITELNÝ PROBLÉM

ROVNOST A DISKRIMINACE V PRAXI

SBORNÍK TEXTŮ AUTORSKÉHO KOLEKTIVU

K PROBLEMATICE

ROVNOSTI A DISKRIMINACE V ČR

NEVIDITELNÝ PROBLÉM

Rovnost a diskriminace v praxi

Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR

Vydává obecně prospěšná společnost Gender Studies v rámci projektu Nenechte se diskriminovat. Tento projekt je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci Finančního mechanismu EHP a Norského finančního mechanismu prostřednictvím Nadace rozvoje občanské společnosti.



Vydává: **Gender Studies, o. p. s., 2010**

Editorka: **Helena Skálová**

Autorský kolektiv: **Eva Fialová, Kristina Koldinská, Linda Sokačová, Martina Štěpánková**

Odborné konzultace závěrečné zprávy z výzkumu: **Lucie Otáhalová**

Úvodní slovo: **Michal Čermák, Alexandra Jachanová Doleželová**

Grafická úprava: **EATELIER.CZ**

ISBN: 978-80-86520-30-8



Úvod

Slovo úvodem	5
<i>Helena Skálová</i>	
Rovné zacházení a ochrana před diskriminací jsou základem zachování lidské důstojnosti	7
<i>Michal Čermák</i>	
Rovné příležitosti jako koncept napravující nerovné podmínky	9
<i>Alexandra Jachanová Doleželová</i>	

Teoretická východiska

Pojmy a koncepty související s rovností	11
<i>Kristina Koldinská</i>	
Diskriminace – co to je a co to není	17
<i>Eva Fialová</i>	
Antidiskriminační zákon	21
<i>Martina Štěpánková</i>	
Tabulka: Kam se obrátit v případech diskriminace	27
<i>Martina Štěpánková</i>	

Závěrečná zpráva z výzkumu „Nenechte se diskriminovat“

<i>Linda Sokačová</i>	29
Rozhovor s Barbarou Havelkovou	49
<i>Linda Sokačová</i>	
Rozhovor se Zdeňkem Kühnem	53
<i>Linda Sokačová</i>	

Kazuistiky

<i>Martina Štěpánková</i>	57
Diskriminace v zaměstnání z důvodu věku, pohlaví a národnosti	57
Diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu sexuální orientace	58
Diskriminace v přístupu ke službám z důvodu etnické příslušnosti	59
Sexuální obtěžování v zaměstnání	60
Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví	61

Autorský kolektiv

63

VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM

NEVIDITELNÝ PROBLÉM





Helena Skálová, editorka

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dostává se vám do rukou publikace zaměřená na problematiku diskriminace v České republice. V současnosti je situace v této oblasti taková, že na straně jedné panuje přesvědčení o umělé implementaci neexistujícího problému a obava z přehnaného omezování svobody rozhodování. Na straně druhé je práce neziskových organizací i státních institucí, které se snaží přinášet informace o tomto problému a pomáhat lidem, kteří se s nerovným zacházením setkali a jejichž životy jím byly negativně ovlivněny.

Zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon) byl po dlouhých peripetiích přijat teprve před necelým rokem a účinnosti nabyl 1. září 2009. Úřad veřejného ochránce práv je pověřen poskytováním metodické pomoci obětem diskriminace od 1. prosince 2009. Problematika je tedy, alespoň z legislativního hlediska, relativně nová a neznámá, nicméně zkušenosti i praktické příklady řešení kauz již existují, a to jak v České republice, tak v zahraničí.

Cílem této publikace je popsat současnou situaci v České republice, jasně definovat pojmy rovnost a diskriminace, představit antidiskriminační zákon a shrnout možnosti, které v této oblasti nabízí obětem nebo institucím, které s nimi pracují. Součástí publikace je i Zpráva z pilotního výzkumu, který realizovala obecně prospěšná společnost Gender Studies v roce 2009 mezi odborníky a odbornicemi na antidiskriminaci z neziskového sektoru, právníky a právničkami, soudci a soudkyněmi a v neposlední řadě i oběťmi diskriminace. Výsledkem je řada doporučení, která by měla přispět k zefektivnění práce neziskových organizací, advokátních kanceláří, soudů i dalších státních institucí.

Součástí publikace je i soubor kazuistik, které popisují konkrétní způsoby řešení rozličných případů diskriminace. Kazuistiky jsou anonymizované a některé údaje jsou pozměněné, nicméně stojí na reálném základě. Na těchto příkladech z praxe se ukazuje, na co je třeba soustředit pozornost, jak je důležité shromažďování důkazního materiálu, jak se může lišit právní názor jednotlivých soudů atd.

Tato publikace je určena zejména odborné veřejnosti – pracovníkům a pracovnícím specializovaných neziskových organizací, právníkům a právničkám, soudcům a soudkyním a osobám v rozhodovacích pozicích. Pevně věříme, že přispěje k jejich větší informovanosti o problematice antidiskriminace a v konečném důsledku ke zlepšení postavení obětí nerovného zacházení.

DEVIDENTNÝ PRŮBLÉM
V IDEALNĚ PRŮBLÉM
ELNÝ PRŮBLÉM
NEVIDITELNÝ PRŮBLÉM

NEVIDITELNÝ PRŮBLÉM



ROVNÉ ZACHÁZENÍ A OCHRANA
PŘED DISKRIMINACÍ JSOU ZÁKLADEM
ZACHOVÁNÍ LIDSKÉ DŮSTOJNOSTI

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



Michal Čermák

Diskriminace je jedním z oněch spolehlivých témat, kterým v konverzaci například na večírku ostatní zaujmete. Lze také předpokládat, že pokud byste zvolili pro konverzaci téma méně náročné, například ono zprofanované počasí, bude se konverzace jistě vyvíjet více předpověditelným, ale také nudnějším směrem. Pokud vám tedy nebude rady ani pomoci a přeče jen se pro diskuzi o diskriminaci, kterou si v naprosté většině případů automaticky váš konverzační partner, zejména pokud je to Čech, okamžitě spojí s otázkou Romů, rozhodnete, pouštíte se na tenký led, který se s vámi i s vidinou neformální konverzace a nekonfliktního průběhu večírku dosti pravděpodobně proboří. K diskriminaci chce zpravidla každý říci své, každý na ni má svůj (samozřejmě správný) názor.

Pokud bychom sledovali časovou linku pokusů o zakotvení antidiskriminačního zákona do našeho právního řádu, zcela jistě bychom seznali, že málokterý zákon šel ke své účinnosti cestou tak klikatou a náročnou. V loňském roce svou anabázi za cenu kompromisů a k nevoli i k radosti mé a mnoha jiných konečně absolvoval. Už několik let totiž pozoruji, jak se velmi naléhavé téma, kterým diskriminace a rovné zacházení je, plíživě mění v klišé, ve svou vlastní zjednodušenou karikaturu, zhruba stejně, jak se Mozartovy sonáty postupným oklešťováním a vyprazdňováním měnily v otravné popové hity.

Určitá část společnosti totiž diskriminaci odmítá považovat za závažný problém; ve sdělovacích prostředcích se dozvídáme, že přijetí antidiskriminační legislativy je dalším projevem omezení svobody vůle a předstupněm nástupu totality. Diskutující poté odhadují, kdy nastane onen okamžik, v němž člověku státní moc určí, koho si má zvolit za životního partnera, aby nikoho nediskriminoval, a zda mohou říci chodci, že jsou diskriminováni proti automobilistům, jelikož automobilisté jezdí rychleji... Zařazení diskriminace jako naléhavého a seriózního tématu do celospolečenského diskurzu je tím závažně ztíženo.

Diskriminace je téma přirozeně bytostně spjaté s rovností jako s filozoficky a politicky chápanou kategorií. Na rovnost je dle mého názoru třeba v evropském kulturním kontextu hledět zejména jako na rovnost příležitostí. Je správné v co nejvyšší možné míře usilovat o zajištění takových startovních podmínek v nejrůznějších oblastech života, při nichž bude mít každý člověk možnost plně uplatnit svoje schopnosti a možnosti. Rovnost příležitostí přitom nevnímám jako nějakou utopickou levicovou vizi, ale spíše jako platónskou kategorii, o jejíž dosažení má smysl se snažit.

Často se ve své práci setkávám s argumentací, že těleso pro rovné zacházení (tzv. equality body, kterým je v Česku veřejný ochránce práv) je „státem placeným úřadem“, který chce mezi lidmi nastolit komunistickým režimem právem zdiskreditované rovnostářství

ve smyslu všem stejně, tedy všem stejně špatně, a dále, že diskriminace a rovné zacházení je téma bytostně levicové. Je mi ctí, že mohu na stránkách této užitečné publikace zdůraznit, že základním kamenem problematiky diskriminace a rovného zacházení je lidská důstojnost jako jedna z nejvyšších hodnot. Lidské bytosti si musí být rovny pouze ve dvou věcech – v důstojnosti a právech, jak je, nikoliv samoúčelně, psáno v článku 1 Všeobecné deklarace lidských práv. Pokud bychom proti diskriminaci nebojovali, byla by důstojnost exkluzivně zaručena pro heterosexuální bílé muže bez postižení...

Čtenáři či čtenářky se mnou budou jistě souhlasit, že důstojnost nelze a priori vnímat prizmatem levicové hodnoty; kategorie levicovosti či pravicovosti se stejně k důstojnosti jaksi sémanticky nehodí. Zastávám názor, že nelze o diskriminaci vůbec uvažovat, pokud nedošlo v určitém případě, který je za diskriminační označován, alespoň k elementárnímu zásahu do důstojnosti člověka – právnická osoba, nemajíc důstojnost, může být tedy diskriminována pouze stěží, přestože české soutěžní právo s pojmem diskriminace zachází.

Ohledně diskriminace a rovného zacházení se Česko u ostatních států Evropské unie bohužel zapsalo jako stát, v němž je závažnost diskriminace jako jevu zlehčována. Ostatní státy Evropské unie, zejména státy bývalé členské patnáctky, se diskriminací seriózně zabývají již déle než 30 let. Nemohu se zbavit pocitu, že ohledně boje s diskriminací, pokud bych jej přirovnal k výstupu na horu, jsme se po 20 letech stále nerozhodli, zda stojí za to vykročit ze základního tábora. Pokud se bude tedy naše společnost rovností příležitostí a diskriminací vážně zabývat a neustrne navždy v nekončících ideologických disputacích o antidiskriminační legislativě jako výrazu zavádění marxisticko-leninské ideologie do české společnosti, vydá se snad konečně Česko cestou ostatních států Evropské unie, v nichž je snaha o společnost rovných příležitostí pro všechny, a tím i snaha o společnost spravedlivější, věcí zcela přirozenou.

Velice mne proto těší skutečnost, že vznikla publikace určená odborné veřejnosti, která jistě napomůže zařazení tak naléhavého a závažného problému, jakým diskriminace a rovné zacházení bezesporu jsou, zpět do seriózního společenského diskurzu a přispěje ve svém důsledku k celkovému úbytku diskriminace v celé společnosti.



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI JAKO KONCEPT NAPRAVUJÍCÍ NEROVNÉ PODMÍNKY



Alexandra Jachanová Doleželová

Termín rovné příležitosti žen a mužů je využíván v souvislosti s neexistencí překážek v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví. V současnosti jak v České republice, tak v Evropské unii i jinde ve světě tyto překážky stále existují. Nerovné postavení vede často k diskriminaci na základě pohlaví. Přispívají k tomu i přetrvávající společenské stereotypy, podle kterých se má žena věnovat více rodině (péči o děti a domácnost) a muž veřejnému životu (práci, kariéře, příp. politice). Dané postoje v důsledku znevýhodňují nejen ženy (převážně na trhu práce), ale i muže (v rodině), od kterých se naopak očekává, že věnují práci veškerý svůj čas.

Koncept rovných příležitostí srovnává pomyslnou startovací čáru pro různé skupiny obyvatelstva bez ohledu na pohlaví, zdravotní stav nebo věk. Je jedním ze základních principů Evropské unie, dalších mezinárodních úmluv a nezbytnou součástí lidských práv. Má pozitivní dopad na společnost, demografický vývoj a ekonomickou prosperitu.

Rovnost nebo rovné příležitosti bývají často zaměňovány se stejností, a to převážně těmi, kdo jim nejsou příliš nakloněni. Stejnost všech lidí ale není smyslem rovných příležitostí. Není cílem, aby byly ženy stejné jako muži, protože to není možné, a ani všechny ženy nejsou stejné, stejně tak ani všichni muži. Rovné příležitosti odstraňují bariéry, které jsou v naší společnosti kladeny převážně ženám, ale i dalším znevýhodněným skupinám. Koncept rovných příležitostí obecně se netýká pouze žen a mužů, ale také osob různých věkových skupin, národností, zdravotně postižených, sexuálních menšin a dalších skupin, které jsou diskriminovány nebo znevýhodněny.

Pohlaví jako znevýhodňující faktor

Ženy nemají stejný přístup k řídicím pozicím¹ či vzdělávání v zaměstnání, leží na nich dvojitá břemeno – práce a domácnost, mají nižší příjmy než muži. Nerovnost v odměňování je nejviditelnější. V roce 2007 činil medián mezd žen 80,2 % mediánu mezd mužů.² Ženy mají nižší příjmy z několika důvodů: jsou více zastoupeny v nižších pozicích, tedy i méně placených, jsou více zaměstnány v sektorech (školství, zdravotnictví, služby), které jsou méně finančně hodnoceny než sektory, ve kterých jsou více zastoupeni muži. Ženy dostávají nižší mzdu než muži na stejných pozicích.³

1 I když je mezi absolventy a absolventkami vysokých škol 54 % žen, mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky jich je 28 %. A i mezi řídicími pracovníky jsou ženy zastoupeny převážně v nižším a středním managementu. „Zaostřeno na ženy, zaostřeno na muže.“ Český statistický úřad. 2008.

2 „Ženy a muži v datech.“ Úřad vlády a Český statistický úřad. 2008.

3 Výzkum Centra pro ekonomický výzkum a doktorandské studium Univerzity Karlovy (CERGE-EI) ukázal, že roz-

Dále jsou ženy jako hlavní pečovatelky znevýhodňovány v souvislosti s péčí o dítě či o osobu blízkou (např. o rodiče nebo o rodiče partnera) a je pro ně obtížné skloubit pracovní život s rodinným (např. díky nedostatečné nabídce zařízení péče o děti, diskriminaci od zaměstnavatelů a nemožnosti využívat flexibilních pracovních úvazků).

Ve výzkumu, který realizovala výzkumná agentura Ipsos Tambor pro Gender Studies v roce 2009 a který se zabýval zjištěním situace matek dětí do 10 let (605 respondentek) ve velkých městech v ČR, 54 % respondentek uvedlo, že se osobně setkalo s diskriminací v souvislosti s rodičovstvím či mateřstvím, 70 % respondentek zná někoho ve svém okolí, kdo se s diskriminací v souvislosti s rodičovstvím osobně setkal nebo jí byl vystaven.

Je patrné, že s nerovnými podmínkami se ženy setkávají převážně na trhu práce. Ale i v jiných oblastech nemají stejné podmínky, a je proto nutné o rovných příležitostech veřejně hovořit. Ženy nemají např. stejný přístup do politiky, jsou stereotypně zobrazovány v médiích a již v průběhu vzdělávacího procesu jsou připravovány na určité role, které od nich společnost očekává.

Dostatek informací – první krok k rovnosti

V České republice je informovanost o diskriminaci (resp. nerovném zacházení) velmi nízká. Podle Eurobarometru (2006) pouze 31 % Čechů zná svá práva, pokud by se stali obětí diskriminace. I proto se Gender Studies snaží pomocí informačních a mediálních kampaní povědomí veřejnosti o rovných příležitostech a diskriminaci zvyšovat, poskytovat diskriminovaným a znevýhodněným skupinám informace, které jim pomohou danou situaci zlepšit a pozitivně motivovat společnost, aby nediskriminovala.

Vítáme také přijetí antidiskriminačního zákona, který by se mohl prostřednictvím úřadu Veřejného ochránce práv stát dalším praktickým nástrojem pomoci obětem nerovného zacházení a diskriminace.

I když se totiž s diskriminací v běžném životě velmi často setkáváme, výsledky proběhnutých soudních řízení vyvolávají spíše dojem, jako by diskriminace neexistovala. Mnoho diskriminovaných má strach soudit se o svá práva a ti, co se pro to rozhodnou, podstupují dlouhý soudní proces a nebývají vždy úspěšní. Doufejme, že i tato publikace napomůže tomu, aby diskriminace přestala být neviditelná a rovné příležitosti se stávaly skutečností.

díl hodinových mezd mezi muži a ženami na stejné pozici ve stejné firmě je okolo 11 až 12 %. Sokačová, L. (eds.). „Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce.“ Praha: Gender Studies. 2006.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

POJMY A KONCEPTY SOUVISEJÍCÍ
S ROVNOSTÍ

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



Kristina Koldinská

Pojmy rovnost, rovné příležitosti, zákaz diskriminace apod. se vyvinuly každý v jiném historickém období a za jiných okolností. I v současných právních rádech bývají používány v odlišných souvislostech. Abychom mohli uvažovat o rovnosti, genderu a právu, je nepochybně třeba si výše uvedené pojmy ujasnit a rovněž osvětlit, kdy a v jakém historickém kontextu vznikly.

Rovnost

Rovnost jako politický princip byla známá již v Řecku (isonomia). Objevuje se již v antic-
kých filozofických dílech, existuje v Aristotelových pojednáních. Aristotelova filozofie se odráží i v současném uvažování o rovnosti jakožto právní kategorii, kdy se na Aristotela navazuje v posuzování tzv. formální rovnosti – se stejným se má zacházet stejně. Od Aristotela se rovněž odvozuje soustava dichotomií „rozum a cit, duše a tělo, dobro a zlo, rovnost a odlišnost“ (Fredman 2007: 3). Římské právo pak z filosofie převádí rovnost v právní zásadu, aplikovanou nicméně pouze mezi občany, event. institucemi, nešlo tedy o rovnost ve smyslu, v jakém ji chápeme dnes.

Rovnosti dávají obecnější nádech rovněž velká světová náboženství, především křesťanství a judaismus. Filosofické ani náboženské postuláty ovšem ještě zdaleka neznamenal, že by rovnost byla skutečně zavedena jako zásada, podle které by se řídil společenský život a trvalo rovněž ještě mnohá staletí, než byla rovnost jako princip včleněna do právních norem.

Rovnost lidí, tak jak ji chápeme dnes, vyplývá z přirozenoprávních koncepcí, formulovaných osvícenskými mysliteli. John Locke tehdejší přirozenoprávní postulát formuloval tak, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“⁴.

S nástupem demokracie byly nejprve odstraňovány základní překážky rovnosti lidí před zákonem. V 19. století se ruší otroctví, ruší se omezení vlastnického práva, jež je dáno k dispozici všem lidem, ve 20. století dochází k vlně zavádění volebního práva pro ženy v Evropě.

⁴ Locke, J., *Two treatises of Government* (publikováno v českém jazyce v roce 1992: Druhé pojednání o vládě. Svoboda. Praha)

Během času se postupně rozvinuly dva důležité koncepty rovnosti – formální a materiální rovnost. Zjednodušeně řečeno je formální rovnost založena na výše zmíněném aristotelovském principu. K zavedení takové rovnosti zřejmě stačí odstranění právních norem, jež vylučují z dosažení toho kterého společenského blaha skupinu či jednotlivce, kteří splňují určité znaky (např. oddělená místa v autobusech pro bílé a černé v době apartheidu apod.). Při posuzování stejného stejně je nicméně jako jeden z významných problémů v literatuře zmiňován nedostatek či problém s nalezením vhodného komparátora.⁵ Formální rovnost je vhodně použitelná v procesním právu a v některých aspektech rovněž v právu správním – zkrátka tam, kde jsou společenské vztahy silně formalizovány.

K formální rovnosti lze připodobnit kategorii, kterou lze v českém jazyce označit jako rovnoprávnost. Chápeme-li rovnost jako rovné postavení členů společnosti před zákonem, můžeme rovnoprávnost vnímat jako rovná práva zaručená všem jedincům, na které se vztahuje určitá právní norma. Rovnoprávnost bude znamenat rovné postavení před právními prameny nižší právní síly a zároveň nebude neporušitelným postulátem. Zatímco rovnost by v současné společnosti neměla být porušena, porušení rovnoprávnosti může být připsáno právní normou. Rovnoprávnost se např. bude projevovat v rovném přístupu k sociálnímu pojištění, v rovném zacházení se zaměstnanci určitého zaměstnavatele apod.

Lidé, kteří nejsou stejní a nemají stejné životní podmínky⁶, jsou si nicméně rovni a tuto jejich rovnost je moderní demokratický stát povinen zajistit. Zajištění takové rovnosti směřuje k zohlednění specifické situace a výchozí pozice každého jedince. V tomto smyslu se v teorii rozvinul koncept materiální rovnosti. V jeho rámci lze zjednodušeně rozšířit aristotelovské „stejným stejně“ na „stejným stejně, odlišným odlišně“.

Dosažení materiální rovnosti je v podstatě cílem, ke kterému směřuje nejen každá dobrá právní norma zaměřená na rovnost, ale i každá dobrá složka sociální politiky zaměřená na totéž. V rámci materiální rovnosti lze pak ještě v teorii nalézt rozlišování mezi rovností příležitostí a rovností výsledků. Rovnost příležitostí bude znamenat vytvoření takových podmínek, aby všichni ve svém úsilí měli stejnou výchozí pozici. Naopak rovnost ve výsledku bude předpokládat vytvoření takových podmínek, aby všichni dosáhli stejného výsledku, resp. vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti [Bobek, Boučková, Kühn 2007: 20].

Rovnost jako lidské právo

Rovnost je v 18. a 19. století postupně začleňována do rodících se ústav a dokumentů zakotvujících lidská práva, a stává se tak jedním ze základních vodítek rozvoje jednotlivých koncepcí lidských práv. Že je rovnost lidským právem, lze odvodit rovněž z lidskoprávního konceptu práva na důstojnost. Collins (2003) k tomu uvádí, že „nezávislá hodnota respektu k důstojnosti jedince podtrhuje váhu, kterou je třeba přiřknout hodnotě rovného za-

⁵ Např. Mac Kinnon (1987) uvádí, že „ženy jsou měřeny podle toho, nakolik odpovídají mužům“.

⁶ Fakt, že lidé nejsou stejní, zaručuje společenskou pestrost a ve svém důsledku i společenský pokrok. Kdyby došlo k tomu, že by se rovnost postavila na roveň rovnostářství (založeného na tom, že jsou všichni stejní), zmrazil by se zřejmě veškerý společenský vývoj a jeho dynamika.

cházení. (...) princip rovného zacházení navíc znamenal dominantní ústavněprávní princip zakotvený v západních právních systémech“. Rovnost se tak stala klíčovou ústavněprávní a lidskoprávní hodnotou. (Bamforth, Malik, O' Cineide 2008: 193)

Již tradičním nástrojem k ochraně rovnosti jakožto lidského práva je ochrana před narušením rovnosti, především prostřednictvím zákazu diskriminace.

Porušení či narušení rovnosti je takové jednání či opomenutí, v jehož důsledku je rovnost mezi lidmi narušena. V některých případech může jít o nerespektování rovnosti, v případech jiných může dojít přímo k tomu, že nebudou vytvořeny podmínky pro její nastolení nebo uplatňování.⁷

Diskriminace⁸

Zvláštní formou porušení rovnosti je diskriminace, jež se liší od porušení rovnosti či porušení rovnoprávnosti, a to tím, že se nevztahuje pouze k právním předpisům. Diskriminace se může dopustit i subjekt soukromého práva v rámci běžných soukromoprávních (např. pracovněprávních) vztahů, tedy nikoli pouze v legislativní oblasti. Za diskriminaci lze tedy označit porušení rovnosti zakotvené právem. Diskriminací bude dále takové jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či morální povahy.

V následujícím textu budeme diskriminací chápat takové rozlišování či znevýhodňování, jež vede k porušení rovnosti a jež je uchopitelné a postihnutelné, pokud k němu došlo na základě tzv. diskriminačních důvodů (viz níže). Tuto úvahu pak můžeme ještě opřít o některé definice diskriminace z vybraných dokumentů mezinárodního práva.

Tak např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 diskriminaci žen definuje jako „jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění základních práv...“ Již z této poměrně staré definice vyplývá, že diskriminace je velmi závažným jevem, protože zasahuje do základních lidských práv tím, že porušuje rovnost, kterou jsme jako základní lidské právo vymezili již výše.⁹

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání pod pojmem diskriminace v oblasti zaměstnání nebo povolání chápe „jakékoli rozlišování, vylučování nebo preference na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického přesvědčení, národnosti nebo sociálního původu, v jehož důsledku se narušuje

⁷ Porušením rovnosti může být v některých případech i striktní a necitlivé uplatnění rovnostářství, jehož cílem bude zavedení stejnosti do společnosti (glajchšaltace). Taková glajchšaltace totiž nijak nezohledňuje přirozené rozdíly mezi lidmi a naopak na ně hledí jako na jednodušší masu stejných jedinců.

⁸ Diskriminace podle Akademického slovníku cizích slov [Academia, 1995]: rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání nebo omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizacím apod. Podle Všeobecné encyklopedie Diderot [česky Praha, 1999]: nerovné a tím i nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti, popř. odlišnosti pohlavní apod. Spočívá v záměrném znevýhodnění vytvářením nerovných hospodářských, politických nebo právních podmínek. Provázena předsudky, zvyky, někdy ustavena zákony (norimberské zákony v Německu, 1935, apartheid v JAR). Může vést k sociální degradaci, k segregaci nebo dokonce ke genocidě.

⁹ Na tomto místě je snad vhodné podotknout, že k uznání rovnosti jako základního lidského práva výraznou měrou přispěla Evropská unie, resp. judikatura Evropského soudního dvora.

rovnost příležitostí či zacházení v oblasti zaměstnávání“.

Pokud z těchto definic a z výše uvedeného vyjdeme a shrneme je, můžeme z nich vyvodit některé důležité znaky diskriminace. Jde o:

Jakékoli – na konkrétní formě jednání nebo opomenutí nezáleží činění rozdílu (rozlišování), vyloučení, omezení nebo preference (tedy negativní i pozitivní chování), jehož důsledkem nebo cílem (nemusí tedy k naplnění cíle dojít, stačí, že existuje) je narušení, zrušení uznání, požívání nebo uplatnění rovnosti jakožto základního lidského práva.

Pod pojmem diskriminace lze tedy chápat poměrně širokou škálu forem aktivity či naopak pasivity – od preferencí až po vyloučení. Tyto aktivity jsou vždy směřovány na lidské jedince nebo na jejich skupiny¹⁰. Diskriminace tedy omezuje nikoli pouze tím, že v jejím důsledku dojde přímo k narušení rovnosti, stačí dokonce i ohrožení možností jejího uplatnění ze strany jedince či skupiny. Při formulaci diskriminace není možné ani opomenout skutečnost, že negativní dopad na rovnost musí být přímo důsledkem nebo alespoň cílem uvedených forem rozlišování.

V souvislosti s výše uvedeným lze rozlišovat pozitivní a negativní diskriminaci. Diskriminací pozitivní budeme chápat takové rozlišování, jehož podstatou je preference určité skupiny či subjektu na úkor jiných. Pozitivní diskriminací je v tomto smyslu i tzv. pozitivní akce, tedy vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. Pozitivní diskriminace však může pochopitelně mít negativní vliv na rovnost, a to v případě, že z hlediska rovnosti je preference určitého subjektu či skupiny nežádoucí (např. nejde o znevýhodněnou skupinu a účelem pozitivní diskriminace není vyrovnat příležitosti – pak jde o porušení rovnoprávnosti – viz výše).

Pozitivní akce je naopak v současné době konceptem, ke kterému se evropská politika i praxe postupně navrací, a to především ve snaze o materiální rovnost v některých specifických aspektech. Přijímání pozitivní akce je nicméně většinou koncipováno jako možnost pro členské státy přijmout taková opatření, která by podporovala např. vyšší zastoupení velmi málo zastoupené skupiny v určitém oboru. Pozitivní akce je přípustná pro aktivní řešení diskriminace na základě pohlaví a diskriminace na základě rasového či etnického původu.

Negativní diskriminace bude častěji ošetřena právem, neboť bude v jejím důsledku docházet k omezování či dokonce vylučování některých subjektů či jejich skupin a takové chování bude ohrožovat či narušovat zachování rovnosti ve společnosti. Podstatou negativní diskriminace tedy bude ubírání práv určitému okruhu subjektů.

Přímá a nepřímá diskriminace

Teorie, ale především soudní praxe Evropského soudního dvora rozlišily tzv. přímou a nepřímou diskriminaci.

V konceptu přímé diskriminace je položen důraz na méně příznivé jednání ve srovnatelné situaci (Bamforth, Malik, O' Cineide 2008: 254). Znamená to tedy, že pro identifikaci přímé diskriminace je třeba mít možnost srovnat, tedy nalézt vhodného komparátora (což

¹⁰ V takovém případě se často jedná o porušení rovnosti a závažnou hrozbu pro demokracii a smír ve společnosti. Viz např. diskriminace etnických menšin, která často přechází v násilné útoky proti členům těchto skupin, což lze pokládat za jeden z nejvíce znepokojivých jevů ve společnosti.

je někdy, např. v případě diskriminace v těhotenství, velmi těžké či nemožné). Zásadně přímá diskriminace vyžaduje důkaz, že s určitou osobou bylo na základě diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou, která se nevyznačuje tím kterým diskriminačním důvodem (např. se ženou bylo zacházeno méně příznivě než s mužem, s Romem bylo zacházeno méně příznivě než s osobou, která k romskému etniku nepatří apod.).

Poněkud složitější je z právního hlediska posoudit nepřímou diskriminaci, kterýžto koncept byl formulován i judikaturou Evropského soudního dvora a pod jejím vlivem byl následně upraven v relevantních směrnících ES. Z teorie i soudní praxe ESD vyplývá, že k nepřímé diskriminaci dochází, pokud má použití zdánlivě neutrálního či nediskriminačního rozlišování mezi jedinci nepoměrně negativní dopad na členy určité skupiny a zároveň použití takové metody rozlišování nemůže být ospravedlněno jako nutné a ospravedlnitelné za daných podmínek. Zároveň se jeví čím dále tím důležitějším rozlišovat mezi přímou a nepřímou diskriminací, a to už jen proto, že přímá diskriminace zahrnuje odlišné zacházení na základě tzv. podezřelých kritérií (pohlaví, rasa apod. – viz níže), zatímco nepřímá diskriminace postihuje rovněž aplikaci neutrálních kritérií, jejichž použití je ale ve svém důsledku diskriminační vůči určité skupině, která je opět charakterizována tzv. podezřelým kritériem, tedy diskriminačním důvodem (Bamforth, Malik, O' Cineide 2008: 291).

Pohlaví a gender

Vzhledem k tomu, že v této publikaci položíme důraz na rovnost a zákaz diskriminace na základě pohlaví, je zřejmě třeba zastavit se u pojmů „pohlaví“ a „gender“ a tyto mezi sebou odlišit.

Mnoho platných právních předpisů pracuje s pojmem „pohlaví“ a zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, přičemž pojem „gender“ bývá zcela pominut či zanedbán, naopak teorie a do určité míry i judikatura pracují rovněž s pojmem gender¹¹, který je v určitém smyslu širší a v mnoha případech má i větší vypovídací hodnotu.

Termín „pohlaví“ se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou, např. týkajícím se těhotenství, kojení a obvyklým rozdílům ve fyzické síle. Ostatní rozdíly mezi muži a ženami jsou spíše sociálního než biologického charakteru a vytvářejí se v těsné souvislosti s vývojem jedince (Schiek, Waddington, Bell 2007: 70–71).

Gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem či ženou“. Gender totiž v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku – pohlaví. V lidské společnosti se během staletí vytvořily určité role a společenské úkoly mužů a žen, jež původně vyplynuly z jejich biologických vlastností, postupně se však přetvořily v určitá společenská očekávání, jež jsou někdy označována jako „genderové role“ či „genderové stereotypy“. Gender má smysl z hlediska zakotvení rovnosti mezi muži a ženami a zakazu diskriminace na základě pohlaví. Rozlišování na základě biologické charakteristiky jedince je totiž ve většině případů právem tolerováno.¹² Za diskriminaci na základě pohlaví je

¹¹ Slovo gender, aby byl zachován jeho význam, je do češtiny v podstatě nepřeložitelné, a proto jej v některých nutných případech ponecháme v originále.

¹² Právo např. nebude zakazovat zvláštní sociální ochranu těhotných žen (na úkor mužů), nebude zakazovat

třeba označit znevýhodnění mužů či žen z toho důvodu, že se od toho či onoho něco společensky očekává (např. že žena bude výlučnou pečovatelkou o děti a bude o ně pečovat rovněž v případě jejich onemocnění a že naopak u muže v důsledku toho péči o děti nebude třeba zohlednit pro účely důchodového pojištění) a v souvislosti s těmito očekáváními se předpokládá určité chování, jež může ovlivnit např. rozhodování zaměstnavatele, kterého z uchazečů přijmout na volné pracovní místo. Zaměstnavatel se chová diskriminačně v případě, že tato očekávání převáží nad posouzením odborných schopností a dovedností kandidátů v konkurzu o pracovní místo. Taková diskriminace je diskriminací na základě genderu, nikoli pohlaví v úzkém, biologickém slova smyslu.

Bibliografie:

Fredman, S. (2007) *Antidiskriminační právo*. Multikulturální centrum Praha. Praha (překlad knihy Fredman, S. (2001) *Discrimination Law*. Oxford University Press. Oxford.)

Mac Kinnon, C. (1987) *Feminism Unmodified*. Harvard University Press. Harvard (citováno v Fredman, S. (2007) *Antidiskriminační právo*. Multikulturální centrum Praha. Praha.)

Bamforth, N., Malik, M., O' Cinneide, C. (2008) *Discrimination Law: Theory and context*. Sweet and Maxwell. London.

Kühn, Z. (2007) *Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu*. in Právní fórum 4/2007.

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) (2007) *Rovnost a diskriminace*. C. H. Beck. Praha.

Collins, H. (2003) *Discrimination, Equality and Social Inclusion*. In Modern Law Review 16 (citováno v Bamforth, N., Malik, M., O' Cinneide, C. (2008) *Discrimination Law: Theory and context*. Sweet and Maxwell. London.)

Schiek, D. Waddington, L., Bell, M. (2007) *Non-discrimination law*. Hart Publishing. Oxford.



DISKRIMINACE - CO TO JE A CO TO NENÍ

Eva Fialová

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. zakotvuje v čl. 1 rovnost všech lidí v důstojnosti i v právech. Rovnost mezi lidmi je a vždy bude pouze ideálem. Ve skutečnosti existují mezi lidmi rozdíly, jež vyplývají z jejich postavení v právním vztahu, ze společenského statusu, věku, pohlaví, národnosti, rasy, atd. Tyto rozdíly mohou oslabovat faktické postavení jedné osoby vůči druhé.

Aby se důsledky nerovnosti mezi lidmi zmírnily, musí zákonodárce přijmout právní normy, které tyto nevýhody plynoucí z faktických rozdílů mezi lidmi vyrovnávají. Může jít o právní normy určité jednání příkazující či naopak zakazující. Český právní řád chrání mj. spotřebitele, nájemníka či zaměstnance, jež jsou považováni za slabší smluvní stranu. Jednou z norem, jejímž účelem je zmírňovat faktické rozdíly mezi lidmi, je zákaz diskriminace.

Vymezení pojmu diskriminace

Diskriminace je situace, v rámci které je s určitou osobou ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobou jinou, z důvodu její příslušnosti k určité, předem právními normami vymezené kategorii osob.¹³

Diskriminací není situace, kdy se s určitou osobou zachází méně výhodně než s jinou osobou z jiného důvodu než z důvodu příslušnosti k určité kategorii osob. Zaměstnavatel, jenž dal výpověď ženě-zaměstnankyni z jiného důvodu, než jaký připouští zákoník práce č. 262/2006 Sb., nebo bez udání důvodu, neporušil zákaz diskriminace, pokud skutečným důvodem výpovědi nebylo pohlaví, rodinný stav zaměstnankyně či příslušnost k jiné, zákonem chráněné kategorii osob.

Ne každé rozlišování na základě příslušnosti k výše zmíněné kategorii osob podléhá zákazu.

Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Chce-li divadelní společnost uzavřít pracovní smlouvu s hercem – mužem, poněvadž má ve svém sboru málo herců pro mužské role, je rozlišování z důvodu pohlaví oprávněné. Z judikatury Evropského soudu pro lidská práva vyplývá, že jednání je diskriminační pouze tehdy, jestliže pro něj neexistuje objektivní a důvodné ospravedlnění, tj. pokud cíl takového jednání není legitimní či pokud prostředky k jeho dosažení nejsou přiměřené (zásada proporcionality).¹⁴

13 České, evropské a mezinárodní právní normy zakazují diskriminaci zejména z důvodu rasy, národnosti nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.

14 Např. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva č. 20060/92, 21. února 1997 (Van Raalte v. Nizozemí)

Jedním z důvodů, pro který je diskriminace zakázána, je příslušnost osoby k určitému pohlaví. Zákaz diskriminace na základě pohlaví je reakce na faktickou nerovnost pohlaví ve společnosti. Ačkoli si pod diskriminací z důvodu pohlaví představíme diskriminaci žen, nejsou výjimečné ani případy diskriminace mužů.¹⁵

Diskriminace na základě pohlaví je méně výhodné zacházení s osobou jednoho pohlaví ve srovnání s osobou druhého pohlaví pouze z důvodu příslušnosti k ženskému či mužskému pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství, resp. otcovství. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se rovněž považuje diskriminace z důvodu manželského či rodinného stavu.

Přímá a nepřímá diskriminace

Diskriminaci rozlišujeme přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí situace, v níž se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z důvodu jejího pohlaví. O přímou diskriminaci jde, pokud zaměstnavatel podá inzerát, že na nabízenou pracovní pozici hledá muže ve věku do 35 let, vzdělávací instituce požaduje při přijímacích zkouškách po kandidátkách ženského pohlaví splnění obtížnějších kritérií než po kandidátech mužského pohlaví, či odmítne kariérní postup muži-zaměstnanci z důvodu využití jeho práva na rodičovskou dovolenou.

Nepřímou diskriminací se rozumí znevýhodnění osob jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Norma, kritérium či zvyklost jsou v případě nepřímé diskriminace formálně neutrální. Diskriminace nastává až při jejich aplikaci z důvodu fakticky nerovného dopadu na adresáty. Tento nerovný dopad se odvozuje již z formulace kritéria či normy.¹⁶ Příkladem zdánlivě neutrální normy jsou méně výhodné pracovní podmínky zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Poněvadž těmito zaměstnanci jsou převážně ženy, dopadá norma především na ně, tzn. jsou normou nepřímo diskriminovány. Evropský soudní dvůr v případě De Weerd vyloučil aplikaci národního opatření, které – i přes to, že je formulováno neutrálně – postihuje více ženy než muže, s výjimkou případu, že by bylo založeno na objektivně odvoditelných faktorech nesouvisejících s diskriminací na základě pohlaví.¹⁷

Obtěžování a sexuální obtěžování

Diskriminací se rozumí rovněž obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžování je nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Obtěžování je také chování, jež může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovliv-

¹⁵ S diskriminací z důvodu mužského pohlaví se lze běžně setkat v opatrovnických sporech, kdy jsou děti svěřovány matkám, aniž by se zkoumaly výchovné předpoklady otce.

¹⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): *Rovnost a diskriminace*, Praha: C. H. Beck, 2007

¹⁷ Evropský soudní dvůr C-343/92, 24. ledna 1994, M. A. De Weerd and others v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen and others

ňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Sexuálním obtěžováním je nežádoucí chování sexuální povahy se stejným záměrem či důsledkem. Při sexuálním obtěžování se nemusí jednat o fyzický kontakt. Jsou jím i sexuálně zabarvené vtipy, řeči, e-maily s lechtivým materiálem či požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty.¹⁸

V případech obtěžování a sexuálního obtěžování je třeba brát v úvahu důvod diskriminace. Obětí obtěžování může být osoba z důvodu svého pohlaví. Nemusí se však jednat o obtěžování sexuální. Sexuálně obtěžovaná může naopak být osoba z jiného důvodu než z důvodu pohlaví, např. z důvodu rasy či sexuální orientace.

Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

Kromě diskriminace samotné je dále zakázáno pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila svá práva přiznaná antidiskriminačním zákonem. Pokynem k diskriminaci je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Například pokud zaměstnavatel nařídí svému zaměstnanci, aby posílal eroticky laděné obrázky svému kolegovi – dalšímu zaměstnanci. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Pozitivní opatření

K vyrovnávání faktické nerovnosti mezi lidmi často nestačí negativně formulované opatření, tj. zdržení se určitého jednání. Negativní opatření je v odůvodněných případech třeba doplnit opatřením pozitivním (neboli afirmativní akcí), které má za cíl postavení znevýhodněné osoby vyrovnat s postavením ostatních osob.¹⁹

Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, jež vyplývají z příslušnosti osoby ke kvalifikované kategorii osob.

Pozitivní opatření mohou být zaměřena zejména na odstranění objektivních překážek, které brání příslušníkům určitého pohlaví ve výkonu určitého povolání, zaměstnání, postavení v zaměstnání či vzdělání nebo je od tohoto výkonu odrazují. Podmínkou je, že afirmativní akce nesmí působit v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované. Po dosažení svého účelu musí být zvýhodňování na základě pozitivního opatření ukončeno.

Při provádění pozitivního opatření je třeba umožnit individuální posouzení každého případu tak, aby přednost přiznávaná obvykle ženám jim v konkrétním případě přiznána být nemusela, pokud důvody specifické pro mužského uchazeče nachýlí rovnováhu v jeho prospěch.²⁰

18 Křížová, A., Maříková, H., Uhde, Z.: *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v ČR*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006.

19 Z tohoto důvodu se pro pozitivní opatření někdy používá označení pozitivní diskriminace.

20 Evropský soudní dvůr, č. C 450/93, 17. října 1995, E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen

VIDITELNÝ PROBLÉM
VIDITELNÝ PROBLÉM

NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



Martina Štěpánková

Historie

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl přijat teprve v červnu 2009, přestože Česká republika byla povinna zajistit účinnou ochranu před diskriminací již ke dni svého vstupu do Evropské unie, tedy k 1. květnu 2005. Počátky úsilí za přijetí antidiskriminačního zákona spadají do roku 2001. Je obecně známo, že cesta k přijetí tohoto zákona byla velmi dlouhá a trnitá. Zcela zodpovědně lze říci, že zákon na ochranu před diskriminací by nebyl přijat, pokud by neexistovala povinnost České republiky implementovat příslušné antidiskriminační směrnice Evropské unie. První návrh antidiskriminačního zákona schválila vláda již v prosinci 2004, nicméně návrh následně neprošel parlamentem. Původní návrh byl proto přepracován, jeho novou podobu schválila v červnu 2007 vláda a v dubnu 2008 i parlament. Antidiskriminační zákon nicméně vetoval prezident republiky; v průběhu následujících měsíců byl opakovaně zařazován a stahován z jednání Poslanecké sněmovny, která jediná mohla zvrátit veto prezidenta. Ke klíčovému hlasování došlo v červnu 2009, kdy Poslanecká sněmovna veto prezidenta úspěšně přehlasovala počtem 118 hlasů.

Na počátku legislativních příprav antidiskriminačního zákona bylo nutné nejprve vyřešit základní koncepční spor spočívající v tom, zda bude vytvořen jeden střešový antidiskriminační zákon, nebo zda se má pokračovat v již nastoupené cestě novelizace jednotlivých právních předpisů. Směrnice EU vztahující se k rovnému zacházení byly původně omezeny na oblast zaměstnání, proto Česká republika při implementaci těchto směrnic novelizovala jednotlivé právní předpisy z pracovní oblasti (zákoník práce, zákon o vojácích z povolání, služební zákon). Zásadní změnu přinesl rok 2000, kdy přijatá tzv. rasová směrnice rozšířila ochranu před diskriminací i do dalších oblastí.

V této souvislosti by bylo při implementaci nutné novelizovat velké množství právních předpisů, proto byla nakonec zvolena cesta jednoho střešového zákona. Zvolená cesta se i vzhledem k následnému vývoji ukázala jako cesta správná, neboť Evropská unie je i nadále aktivní, pokud jde o přijímání antidiskriminační legislativy a Česká republika již při implementaci antidiskriminačních směrnic či rozsudků Evropského soudního dvora nebude nucena novelizovat množství právních předpisů.

Navíc jeden střešový zákon přináší stejný standard právní ochrany před diskriminací bez ohledu na to, v jaké oblasti k diskriminaci došlo. I když toto tvrzení neplatí zcela stoprocentně, neboť přijetím antidiskriminačního zákona nebyla zrušena již existující antidiskriminační ustanovení obsažená v některých právních předpisech poskytujících ochranu před diskriminací v širším rozsahu, zejména pokud jde o diskriminační důvody (viz níže).

Antidiskriminační zákon implementuje směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení²¹. Ve svém rozsahu jde dokonce nad rámec již přijatých směrnic. Zatímco směrnice upravují zákaz diskriminace nesymetricky, pokud jde o ochranu před diskriminací na základě jednotlivých diskriminačních důvodů, antidiskriminační zákon ochranu sjednocuje a poskytuje ji všem v něm zakotveným diskriminačním důvodům ve stejném rozsahu. Antidiskriminační zákon tak do určité míry předbíhá legislativní tvorbu EU, která na odstranění zmíněné asymetrie právě pracuje prostřednictvím návrhu tzv. horizontální směrnice, která ke sjednocení ochrany směřuje.

Antidiskriminační zákon nabyl účinnosti 1. září 2009 a lze tedy podle něj postupovat pouze v případech, kdy k diskriminačnímu jednání došlo po 31. srpnu 2009, v ostatních případech je nutné využít jiné vhodné právní předpisy. Ustanovení zakotvující Veřejného ochránce práv jako antidiskriminační orgán nabylo účinnosti 1. prosince 2009.

Na koho a v jakých situacích se antidiskriminační zákon vztahuje

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci z důvodu:

- rasy, etnického původu, národnosti,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání,
- víry či světového názoru.

21 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 podmínky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 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.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

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 ženy.

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

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.

Jde o taxativní, tedy konečný výčet diskriminačních důvodů, a ochranu podle antidiskriminačního zákona tak nelze rozšiřovat i na důvody další. Antidiskriminační zákon vychází z diskriminačních důvodů obsažených v čl. 13 Smlouvy o založení Evropského společenství a ve směrnicih EU; navíc je zde uvedena pouze národnost, kterou uvedené předpisy EU explicitně mezi výčet důvodů nezařazují.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se automaticky považuje také diskriminace z důvodu mateřství a otcovství a za diskriminaci z důvodu pohlavní identifikace diskriminace transsexuálních osob, a to bez ohledu na to, zda procházejí, prošly, nebo plánují projít změnou pohlaví. Za diskriminaci se také považuje, je-li někdo diskriminován pouze na základě domnělého diskriminačního důvodu. Např. zaměstnavatel diskriminuje heterosexuálního muže, o němž se domnívá, že je gay. Svě odpovědnosti za diskriminaci se zaměstnavatel nezproští poukazem na to, že muž gay není, a nemohl ho tudíž diskriminovat. V praxi nelze očekávat, že by takovýchto případů diskriminačního jednání bylo mnoho, nicméně i přesto na tyto případy antidiskriminační zákon pamatuje.

Mezinárodní smlouvy o lidských právech, Listina základních práv a svobod²² a některé právní předpisy (zákon o zaměstnanosti²³, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů²⁴, zákon o vojácích z povolání²⁵, služební zákon²⁶) zakotvují ochranu před diskriminací i z dalších diskriminačních důvodů, než jaké jsou vymezeny v antidiskriminačním zákoně, případně je výčet důvodů v nich obsažených demonstrativní. Např. bude-li uchazeč o zaměstnání diskriminován z důvodu své politické příslušnosti, bude se moci domáhat právní ochrany podle zákona o zaměstnanosti, ale nikoli podle zákona antidiskriminačního.

Antidiskriminační zákon definuje jednotlivé formy diskriminace – diskriminaci přímou a nepřímou, přičemž za diskriminaci považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. V oblasti definic nepřináší antidiskriminační zákon nic zásadně nového, neboť definice přejímá z příslušných směrnic, stejně jako již účinná antidiskriminační ustanovení v některých právních předpisech (zákon o zaměstnanosti, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, starý zákoník práce). Nově však jsou tyto definice závazné i pro právní vztahy mimo oblast pracovního práva, kde přesné vymezení pojmů spojených s diskriminací dosud chybělo.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace se podle antidiskriminačního zákona vztahují na poměrně širokou oblast vztahů, a to:

22 pohlaví, rasa, barvy pleti, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnosti nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení
23 pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původu, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů

24 pohlaví, sexuální orientace, jazyk, náboženské vyznání nebo víra, politické nebo jiné smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetek, rod, rasa, barva pleti, národnost, etnický nebo sociální původ, věk, těhotenství a mateřství, manželský a rodinný stav, povinnosti k rodině

25 pohlaví, sexuální orientace, víra a náboženství, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav a povinnosti k rodině, těhotenství nebo mateřství a nebo proto, že vojákyně kojí

26 rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině

- zaměstnání,
- podnikání,
- členství v odborových organizacích a profesních komorách,
- vzdělání,
- sociální zabezpečení,
- sociální výhody,
- zdravotní péči,
- poskytování zboží služeb,
- bydlení.

Z výčtu je zcela zřejmé, že se antidiskriminační zákon vůbec nevztahuje na rodinné právo, osobní vztahy, manželství apod.

Výjimky z rovného zacházení

Existuje celá řada situací, kdy je rozdílné zacházení věcně odůvodněné. Antidiskriminační zákon v souladu se směrnicemi mezi věcné důvody pro rozdílné zacházení zahrnuje ochranu na soukromém a rodinném životě, veřejné bezpečnosti, práv a svobod druhých, ochranu náboženského étosu či ochranu zdraví²⁷.

Diskriminací ve věcech zaměstnání či povolání není uplatňování tzv. podstatných profesních požadavků, tedy kdy věcný důvod rozdílného zacházení spočívá v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Např. osobní prohlídku může vykonávat pouze osoba stejného pohlaví, požadavek na pohlaví osoby, která má tuto práci vykonávat, by tak byl ze strany zaměstnavatele věcně odůvodněný a nebylo by možné jej považovat za diskriminační.

Jak se bránit diskriminaci

V případě diskriminace z důvodu a v oblasti vymezené antidiskriminačním zákonem může oběť diskriminačního jednání ke své obraně využít žalobu na ochranu před diskriminací podle § 10 tohoto zákona. Oběť diskriminace se bude moci domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění a případně náhrady nemajetkové újmy v penězích.

K podání žaloby na ochranu před diskriminací je určen příslušný okresní soud. Ve věcech na ochranu před diskriminací dochází k rozdělení důkazního břemene mezi žalobce – oběť diskriminačního jednání a žalovaného – diskriminující osobu²⁸. Žalobce musí prokázat, že došlo k jeho znevýhodnění ve srovnání s jinou osobou/jinými osobami nacházejícími se v obdobné situaci, dále pak již jen tvrdí, že motivem znevýhodňujícího jednání byl zákonem zakázaný diskriminační důvod. Poté se důkazní břemeno přeneso na žalovaného. Pokud žalovaný neprokáže, že motivem diskriminačního jednání byla jiná skutečnost než skutečnost spočívající v diskriminačním důvodu, má se diskriminační jednání za proká-

²⁷ § 6 antidiskriminačního zákona

²⁸ § 133a zákona 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

zané.

Žaloba bude obvykle představovat poslední možné řešení obrany před diskriminačním jednáním, oběti diskriminačního jednání mohou využívat i mimosoudní prostředky, jako jsou vyjednávání, mediace, stížnost příslušnému státnímu orgánu. Možnost vyjednávat, usilovat o dohodu s diskriminujícím, stejně jako možnost mediace má oběť diskriminace vždy. Záleží pouze na stranách sporu, zda budou samy v případě vyjednávání nebo za přítomnosti mediátora v případě mediace ochotny usednout k jednacímu stolu. Snaha o smírné vyřešení sporu je vždy žádoucí v těch situacích, kdy existuje mezi diskriminovaným a diskriminujícím dlouhodobější vztah, např. vztah zaměstnavatele a zaměstnance, vztah učitele a studenta apod.

Dalším mimosoudním prostředkem, který mohou oběti diskriminace využít, je stížnost k věcně příslušnému státnímu orgánu, který má vůči diskriminovanému určité kontrolní pravomoci. Záleží tedy na tom, v jaké situaci k diskriminačnímu jednání došlo (viz Tabulka: Kam se obrátit v případech diskriminace).

Obětem diskriminace může být také ze zákona nápomocna právnická osoba²⁹, která se ochrannou před diskriminací zabývá. V praxi takovou právnickou osobou obvykle bude nevládní organizace, která bude oprávněna podávat podněty ke správním úřadům, podněty k provedení kontroly a podněty k zahájení správního řízení. Uvedené právnické osoby také mohou oběti diskriminace zastupovat v řízení před soudem³⁰, a to i v soudním řízení správním³¹.

Veřejný ochránce práv jako antidiskriminační orgán

Antidiskriminační zákon nově ustanovuje subjekt, který se bude rovným zacházením a ochranou před diskriminací systematicky zabývat. Vzhledem k tomu, že nebyly schváleny návrhy na zřízení nového subjektu – Centra pro rovné zacházení – byla tato agenda svěřena Veřejnému ochránci práv.

Ochránce je povinen poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů a zahájení řízení na ochranu před diskriminací. V praxi to znamená, že se na ochránce mohou s žádostí o pomoc obracet oběti diskriminace. Jeho pomoc nicméně bude limitována na zhodnocení situace, zda skutečně může jít o diskriminaci a následně na poradu oběti diskriminace co do možnosti dalšího postupu: na koho se obrátit a jak podat návrh na zahájení řízení (stížnost k příslušnému státnímu orgánu, žalobu k soudu). Ochránce v žádném případě nebude oběti zastupovat v jednání před soudem, oběť diskriminace bude muset vyhledat pomoc advokáta nebo nevládní organizace. Působnost ochránce se vztahuje pouze na diskriminaci, k níž dojde z diskriminačních důvodů podle antidiskriminačního zákona. Otázkou zůstává, jak bude ochránce postupovat, obrátí-li se na něj s žádostí o pomoc osoba diskriminovaná z důvodů jiných, např. státního občanství, příslušnosti k politické straně, zda jí ochránce poskytne metodickou pomoc, nebo ji rovnou odkáže na další subjekty.

Na poli rovného zacházení bude ochránce zajišťovat i mnoho dalších aktivit, jako jsou

29 § 11 antidiskriminačního zákona

30 § 26 odst. 3 zákona 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

31 § 35 odst. 4 zákona 150/2002 Sb., soudní řád správní

výzkum, zveřejňování zpráv, vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a výměna dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. Ochránce se taktéž stal jako zástupce České republiky členem sítě antidiskriminačních orgánů Equienet³².

Právní ochrana mimo rámec antidiskriminačního zákona

Dojde-li k diskriminačnímu jednání v oblasti, na niž se antidiskriminační zákon nevztahuje, nebo z diskriminačního důvodu, který nevymezuje, bude muset oběť diskriminace hledat právní ochranu mimo rámec antidiskriminačního zákona, nejprve ve speciálních právních předpisech. Pokud v dané oblasti speciální právní předpisy existovat nebudou, bude nutno k ochraně před diskriminací využít ustanovení na ochranu osobnosti občanského zákoníku³³, jako tomu bylo před účinností antidiskriminačního zákona. To budou v podstatě všechny situace, kdy dojde mimo oblast pracovní k diskriminaci z jiného diskriminačního důvodu, než je uveden v antidiskriminačním zákoně. Např. lékař odmítne ošetřit cizince s trvalým pobytem, protože je cizinec a nemá české státní občanství. Antidiskriminační zákon se nevztahuje na diskriminaci z důvodu státního občanství a ani právní předpisy upravující poskytování zdravotní péče nestanoví zákaz diskriminace. Cizinec domáhající se ochrany před diskriminací bude muset postupovat podle občanského zákoníku.

Naopak v některých případech je ochrana upravena jak v antidiskriminačním zákoně, tak také v zákonech speciálních: jde především o právní vztahy v přístupu k zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti a služební poměry podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů či zákona o vojácích z povolání. V takovém případě se bude oběť diskriminace domáhat ochrany primárně podle těchto právních předpisů jako předpisů speciálních k antidiskriminačnímu zákonu. Např. pokud bude těhotná žena diskriminována jako příslušnice služebního poměru Policie ČR ve služebním postupu, bude se ochrany před diskriminací domáhat podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a nikoli podle antidiskriminačního zákona.

32 www.equeintereurope.org

33 § 11 zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník

**TABULKA: KAM SE OBRÁTIT
V PŘÍPADECH DISKRIMINACE**

Martina Štěpánková

Kde došlo k diskriminaci	Kam je možné podat stížnost
Diskriminace v přístupu k zaměstnání – před vznikem pracovního poměru	Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local
Diskriminace v zaměstnání – v době trvání pracovního poměru	Oblastní inspektorát práce www.suip.cz
Diskriminace na základní nebo střední škole	Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec, kraj)
Diskriminace na vysoké škole	Vedení fakulty nebo univerzity Akademický senát
Diskriminace při poskytování služeb (obchody, restaurační zařízení, kluby, ubytovací zařízení apod.)	Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1
Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání	Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora České republiky www.nkcr.cz Komora auditorů České republiky www.kacr.cz atd.
Diskriminace při poskytování zdravotní péče	Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz
Diskriminace ve veřejné správě – diskriminujícím je státní orgán.	Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz

NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z VÝZKUMU

„NENECHTE SE DISKRIMINOVAT“

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



Linda Sokačová,

odborná konzultace textu Lucie Otáhalová

Úvod

Diskriminace je tématem, kterému se v posledních několika letech věnuje řada nevládních neziskových organizací (dále NNO) i dalších státních institucí. Šíře tohoto zájmu je velká: od monitoringu situace přes informační kampaně až po poskytování právní pomoci, kontrolní činnosti či zprostředkování právního zastupování u soudů. Na téma diskriminace a její potírání se zaměřují také nadace a další poskytovatelé finančních zdrojů, jako je například Evropská unie atp. I přesto je však toto téma v české společnosti stále neznámé, a to jak z hlediska práce neziskových organizací, tak i z hlediska právní praxe. Odborníci a odbornice z různých oblastí se s touto tematikou teprve seznamují.³⁴ Podobně se význam a právní obsah slova diskriminace učí chápat i česká veřejnost.

Velký vliv na zakotvení diskriminace v českém právním řádu a rozvoj aktivit proti diskriminaci měl vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004 (a předstupní vyjednávání, fondy atp.). Zásadní vliv měly a stále mají také neziskové organizace, které patří mezi hlavní aktéry pohybující se na tomto poli.

Za poslední dva roky došlo v této oblasti k zásadnímu, i když ne vždy viditelnému posunu, a to především na straně veřejnosti. V akademickém i mediálním diskurzu se toto téma objevuje od 90. let 20. století. Podstatné postavení zaujímá ve výzkumné a akademické práci Sociologického ústavu AV ČR – především pak oddělení Gender a sociologie – a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. V průběhu 90. let a poměrně dlouhou dobu i po roce 2000 byla tematika diskriminace v médiích pojímána spíše jako negativní fenomén, který měl být do České republiky „uměle importován ze Západu“. Velmi často pak byl tento pojem spojován s tzv. pozitivní diskriminací³⁵, která byla a je pojímána jako diskriminace a znevýhodňování majoritní společnosti a jako zneužívání práv. Podle M. Appeltové (2009, 27–28) „[...] pak pravicovější kruhy začaly termín diskriminace o několik let později pojímat ještě trochu jinak: Diskriminace jako taková je naprosto nedílnou součástí lidského jednání a je vtělena do každého lidského rozhodnutí, jehož výsledkem je volba alternativy. Jinými slovy je tak diskriminace naprosto běžnou součástí života, a je proto hloupost ji jakkoliv legislativně ošetřit či přímo zakazovat.“ Negativního ohlasu se tomuto tématu dostalo i u velké části politické reprezentace. Pokud se zaměříme na politické strany,

34 Jednotlivé specializované neziskové organizace i další instituce se od sebe samozřejmě liší dobou praxe a zkušeností, nicméně obecně platí, že v českém prostředí jde o relativně nové a hlavně neznámé téma.

35 Jako pozitivní diskriminace jsou často nesprávně označována tzv. pozitivní opatření (v kontextu USA známá jako afirmativní akce), která jsou součástí evropského práva.

aktivně se k přípravě antidiskriminačních norem a specificky antidiskriminačního zákona stavěla především ČSSD, která stála u zrodu prvních verzí antidiskriminačního zákona, a později Strana zelených³⁶. Ostatní strany proti této právní normě ostře vystupovaly nebo k jejímu konečnému přijetí přistoupily především z povinností vyplývajících právě ze vstupu České republiky do Evropské unie.³⁷ Negativní postoje na straně politiků a politiků ztělesňuje vyjádření prezidenta ČR Václava Klause, které doprovázelo veto antidiskriminačního zákona z 24. dubna 2008: „Zákon považuji za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za problematické (...) Česká republika nikoho nediskriminuje, a proto není nijak překvapující, že o tom tento zákon není. (...) Zákon se snaží odstranit nerovnost, která je však přirozeným jevem. Kdykoli se rozhodujeme, rozhodujeme se na základě našich subjektivních preferencí nebo našich stejně subjektivních zkušeností.“

Metodologie průzkumu

Protože se diskriminaci začíná věnovat stále více organizací i institucí a zvětšuje se i frekvence výskytu tohoto pojmu v médiích, rozhodla se obecně prospěšná společnost Gender Studies sumarizovat postoje a přístupy k tomuto tématu především na straně neziskových organizací, právních expertů a expertek, obětí diskriminace a také soudů. Shromážďovat informace o této problematice je důležité z hlediska nízkého povědomí a často také nesprávného pochopení tohoto právního pojmu, pod který bývají často zahrnovány i nesouvisející události. Je rovněž důležité zvyšovat kapacity a schopnosti NNO pro řešení těchto a dalších souvisejících problémů, protože NNO patří mezi nejdůležitější poskytovatele právní pomoci a poradenství pro diskriminované osoby.

Hlavními cíli výzkumu bylo získat informace v následujících oblastech:

- názory a pohledy právních odborníků a odbornic na téma (anti)diskriminace,
- základní překážky a možnosti pro řešení problematiky diskriminace a diskriminačních kauz,
- pohled na postavení účastníků a účastnic **diskriminačních případů** a povahu antidiskriminační legislativy,
- překážky a možnosti na straně obětí diskriminace, neziskových organizací, soudů a expertů při řešení diskriminačních kauz.

Za účelem zjištění těchto informací byl zvolen kvalitativní přístup a byly připraveny dva soubory otázek – jeden pro odborníky a odbornice na problematiku diskriminace a dru-

36 Závěrečná jednání o přijetí či odmítnutí antidiskriminačního zákona byla poznamenána spory mezi jednotlivými politickými stranami. Proti schválení konečně přijatého návrhu byla nejprve právě ČSSD, která stála u jeho zrodu. Hlavním argumentem této strany proti schválení byla především udávaná nízká účinnost předkládané verze.

37 Po schválení Senátem ČR přijala tato instituce usnesení, ve kterém se praví: „Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU.“

hý pro soudce a soudkyně. Tyto otázky byly podkladem pro vedení polostrukturovaných rozhovorů. Respondenty či respondentkami byli odborníci a odbornice (nejen s právním vzděláním) z NNO, osoby s advokátní praxí zabývající se danou problematikou, odborníci a odbornice ze státní správy a akademici a akademičky s právním vzděláním. Specificky se pak průzkum zaměřil na postoje a zkušenosti soudců a soudkyň s případy diskriminace a postupy při jejich řešení. Celkově bylo provedeno 30 rozhovorů z první kategorie a 10 rozhovorů se soudci a soudkyněmi z pověřených okresních a krajských soudů (celkově bylo osloveno 14 okresních a krajských soudů, pouze tento počet však souhlasil s rozhovory). Dotázáni byli zástupci a zástupkyně organizací pokrývajících druhy a oblasti diskriminace definované v antidiskriminačním zákoně. Všem dotazovaným byla přislíbena důvěrnost poskytovaných informací a citace jsou uváděny v anonymizované podobě (výjimkou jsou citace osob, které souhlasily s uvedením jmen³⁸).

Diskriminace v pojetí české legislativy, neziskových organizací a právních odborníků

Z právního hlediska je diskriminace definována jednoznačně. Specializované NNO však často právní definici rozšiřují a nezaměřují se pouze na legislativní aspekty tohoto problému. Jejich definice jsou tak v mnohých případech širší a umožňují rozvoj služeb a možnost citlivěji se věnovat potřebám klientů a klientek. Na druhou stranu však rozšiřování či neodržení se právní definice diskriminace v některých případech vede k tomu, že se termín stává nejasným a diskriminace se aplikuje i na problémy a případy, které se týkají spíše pracovněprávních nebo občanských sporů. „Diskriminace není situace, kdy někdo nemá možnost, ale faktické právní jednání. Nelze ztotožnit diskriminaci a sociální vyloučení, k čemuž na straně neziskovek často dochází,“ uvádí jeden z advokátů Jan Novák, který má praktické zkušenosti s řešením případů diskriminace. To může zpětně přispívat k rozměňování a nesprávnému chápání pojmu v české společnosti nejen na straně laické, ale i v odborné veřejnosti.

Zákon č. 198/2009 Sb. (který vstoupil v platnost 1. září 2009) o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) považuje za diskriminaci rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty člověka. Právní pojetí diskriminace vymezuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Za diskriminační důvody jsou pak považovány pohlaví, rasa a etnický původ, národnost, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženství a víra. Zákon rovněž vymezuje oblasti, ve kterých je diskriminace zakázána, a také přípustné formy rozdílného zacházení (tedy výjimky, které nejsou považovány za diskriminaci).

U diskriminace není možné všeobecně rozlišit, které případy jsou neoprávněnou a nezákonnou diskriminací a kdy jde o nerovné zacházení s důvodem. Jak upozorňuje advokát David Strupek, vždy je důležitý trojúhelník: kontext situace, odlišnost osoby a oblast diskriminace, které se problém dotýká. V současné době se objevuje nejen přímá a výslovná diskriminace, ale také – a spíše – diskriminace nevýslovná. Diskriminující subjekty se snaží zakrývat diskriminační jednání jinými důvody a vyhnout se explicitně diskriminač-

38 Anonymizovaný seznam dotazovaných je uveden v závěru textu.

ním vyjádřením a zdůvodněním, které se v České republice v minulosti objevovaly mnohem častěji než dnes. V této souvislosti se hovoří o tzv. druhé generaci diskriminace. S ní souvisí i násobení diskriminačních důvodů. V praxi velmi často dochází k tomu, že diskriminačních důvodů se objevuje více najednou a situace diskriminovaných se komplikuje – především pokud se daná osoba rozhodne k soudnímu řešení, protože zkušenosti advokátů a odborníků ukazují, že je vhodnější, aby byl zvolen jeden hlavní diskriminační důvod, na jehož základě je vedena žaloba. To může způsobovat hierarchizaci jednotlivých diskriminačních důvodů a konkurenční jednání mezi subjekty, které se zabývají potíráním diskriminace ve společnosti. Odborníci a odbornice na téma diskriminace přiznávají, že mohou existovat důvody diskriminace, které se řeší „lépe“ než jiné – a to především ve smyslu zkušeností s problematikou či metodami, které jsou v dané oblasti využívány k prokazování diskriminace³⁹. Převládá také názor, že lépe je právními prostředky řešitelná přímá diskriminace než diskriminace nepřímá.

Odborníci a odbornice nicméně nehierarchizují a nepopírají důležitost zabývat se všemi důvody, pouze odvozují důležitost a závažnost určitého typu diskriminace v české společnosti podle četnosti jejího výskytu. V tomto smyslu se NNO setkávají nejčastěji s diskriminací na základě věku, zdravotního postižení, pohlaví, rasy a etnického původu. V České republice je tak možné vytvářet různé koalice a sítě, které přispívají k potírání diskriminace ve společnosti obecně – a to i přesto, že tyto strategie a nástroje jsou využívány velmi málo. „Každý důvod má svá specifika, každý důvod má svou skupinu (potenciálně) ohrožených osob. Není dobré nějak poměřovat. Někdy sice existuje tendence poměřovat, jestli je sociální situace seniorů horší než zdravotně postižených, nebo rodin s malými dětmi, nebo svobodných matek. Myslím si však, že každá z těch skupin má své problémy, má mít své místo na slunci, měla by jí být věnována určitá pozornost a těžko říct, která by měla mít nějakou prioritu nebo by měla mít nějakou zvýšenou péči,“ udává k tématu R. Tonáš z nejmenované státní instituce.

Diskriminace je problém:

Specifika a problémové oblasti v řešení diskriminace

Justice

Řešení případů diskriminace vykazuje řadu specifických rysů, které ovlivňují využívání antidiskriminačních legislativních opatření v praxi. Obecně platí, že soudní řešení případů, které vykazují znaky diskriminace definované zákonem, odborníci z NNO ani specializovaní advokáti příliš nedoporučují. Je vždy spíše chápáno jako krajní možnost a je preferována mediace, vyjednávání a mimosoudní vyrovnání. „Doporučuji využít mediace, stížnost, až potom soud a případně i medializaci – může prospět a měnit povědomí ve společnosti.“ (J. Novák, advokát)

Ne všichni však vidí dohody jen v pozitivním světle. Odvrácenou stranou bývá, že taková

³⁹ V některých případech diskriminace na základě rasy a etnického původu byla využita např. metoda testingu, která umožňuje získání důkazního materiálu. Více v části Služby a aktivity proti diskriminaci a pro diskriminované osoby.

dohoda je často uzavírána bez znalostí práv a možností: „Lidé ne vždy vystupují ze sebevědomé pozice: Ano, dohodněme se, ale já mám taková a taková práva a na těch si budu trvat. Často je to spíše v neprospěch. Samozřejmě v tom mají prsty i samotné „oběti“, protože se na něčem dohodly, protože přesně nevěděly, na co mají právo.“ (B. Havelková, odbornice z akademické oblasti na téma diskriminace) **Posledně zmiňovaný fakt** souvisí s nízkou právní informovaností a povědomím v České republice, které se zlepšují jen velmi pomalu. Řešení diskriminačních případů mimosoudní cestou také omezuje rozvoj řešení diskriminace u soudů i obecně ve společnosti, protože výsledky dohod bývají často neveřejné a strany sporu o nich obvykle dále neinformují.

Řada znaků diskriminačních případů má svůj původ ve fungování české justice. Jedním ze základních – a obecných – problémů je efektivita a rychlost soudů. Jak zkušenosti obětí diskriminace, tak odborné veřejnosti ukazují, že délka soudních řízení je často neúnosná: „Není možné, aby se někdo pět nebo šest let domáhal toho, zda došlo k diskriminačnímu jednání, nebo ne. V době, kdy už pomalu nikdo neví, o co šlo, když je to spíše formální soud a formální kauza, kdy se přebíjejí spíše právníci a nejde o to, jak odstranit projev diskriminace.“ (R. Tonáš z nejmenované státní instituce)

Velmi častý důvod pro vyhýbání se soudnímu řešení tkví ve vysoké nepředvídatelnosti, která není závislá na samotné povaze případu. Mnohem častěji lze odhadovat pravděpodobnost výsledku na základě místní příslušnosti soudů – v některých oblastech mají více zkušeností nebo jsou otevřenější problematice diskriminace. „Zkušenosti advokáti vám řeknou, že soud tam a tam je rigidní. Místní příslušnost soudu, charakter soudce – na tom všem záleží, jaké má soud vyhlídky.“ (P. Hanáková, právnička NNO z oblasti rasové a etnické diskriminace) **Svou roli hraje i to, že diskriminace je v české legislativě poměrně novým pojmem a chybí zkušenosti s jejím řešením na soudní úrovni:** „Chybí judikatura, chybí praxe v rozhodování kauz a precedenční rozhodnutí.“ (R. Tonáš z nejmenované státní instituce) **Nicméně soudkyně a soudci, kteří se musí předloženým případem diskriminace zabývat, musí danou oblast nastudovat, a to včetně evropských judikatur, které bývají součástí žalob.** To všechno pak působí pozitivně na vzdělanost a informovanost soudců a soudkyň.

Pohled soudců a soudkyň podle dotazovaných odborníků je často zkreslený. Diskriminaci mnozí chápou jako věc importovanou do České republiky z EU a USA. To se negativně promítá i na přijímání žalobců ve věci diskriminace. Ti jsou velmi často apriorně vnímáni jako věční stěžovatelé: „První problém, který bych tam viděl, jsou negativní konotace spojené s takovou žalobou.“ (J. Roman, specializovaný právník) Do pohledu na diskriminační případy často vstupují subjektivní názory a postoje soudců a soudkyň. Podání soudní žaloby se navíc může projevat jako určité stigma, které může negativně ovlivňovat postavení žalujících ve společnosti nebo na trhu práce, nejen u soudu.

V neprospěch postavení obětí diskriminace v soudním řízení působí i silná důvěra české společnosti (a potažmo i soudů) v nadřazenost práv zaměstnavatele. Přednost a pochoopení získává absolutní svoboda zaměstnavatele rozhodovat o zaměstnaných. B. Havelková tento postoj nazývá „neomezeným právem diskriminovat“, promítá se sem „neochota přezkoumávat rozhodnutí zaměstnavatele, věří se, že zaměstnavatel ví z principu ekonomické efektivity a výkonnosti, co dělá, a vybere toho nejlepšího“. (B. Havelková) Toto však neplatí pouze pro soudy, ale obecně také pro českou veřejnost, především pak v případech, které se netýkají jim blízkých osob.

Další problematickou oblastí je tzv. důkazní nouze, která se projevuje v mnohých pří-

padech diskriminace: „Dokazování toho, co se stalo, je jedním z velkých problémů. (...) Důkazů bývá málo a soudy to hodnotí v neprospěch žalujících. Lidé navíc nejsou zvyklí dělat litigaci a neumí shromažďovat důkazy v případech, že s nimi zaměstnavatel začne manipulovat. Na západě jsou v této oblasti lidé zkušenější a zaznamenávají si papírovou stopu.“ (B. Havelková, odbornice z akademické oblasti na téma diskriminace) Neexistence písemných důkazů a spoléhání se na velmi nejistá svědectví spolupracovníků a spolupracovnic jsou často důvodem, který vede k rozhodnutí řešit případ jinou než soudní cestou, protože by byla diskriminace těžko prokazatelná.

Advokáti a právníci upozorňují také na specifický druh důkazu diskriminace. Jde o to, že diskriminující přiznává, že diskriminoval a považuje za spravedlivé odlišné zacházení. Často však i prohrané soudní řízení v těchto případech nevede ke změně chování, ale pouze ke změně rétoriky ve smyslu „příště budu chytřejší a vymyslím si raději jiný důvod“.

Postavení diskriminovaných v soudním procesu má zlepšit tzv. přenos důkazního břemene. Tento mechanismus je však častým zdrojem mýtů o diskriminačním řízení a bývá kritiky zcela nesprávně považován za narušení principu presumpce nevinny.

Velkým limitem pro řešení diskriminace soudní cestou je finanční náročnost – a to nejen z důvodu finančních prostředků vynaložených na odbornou pomoc (ta je často poskytována NNO zdarma), ale i z hlediska velké nepředvídatelnosti výsledku a následné hrozby uhrazení soudních nákladů (poplatků), které se mohou během několika let dostat až do statisícových částek. Komerční právníci mohou zdarma či za režijní poplatky poskytovat jen velmi úzkou paletu služeb u jednoduchých případů. Klientky a klienti, kteří se dostanou ke specializovaným právníkům přes NNO, mají většinou služby zdarma – hrazené smluvní organizací – a podmínky přijetí případů jsou definované na základě smlouvy uzavřené mezi NNO a právníkem.

Malou motivaci ze strany obětí diskriminace volit soudní cestu způsobuje i velmi nízké nastavení sankcí ve věci diskriminace i v případě vyhraných soudních řízení. Dnes mají sankce jen reparační nápravnou roli, finanční sankce by však měly mít i odrazující roli, aby působily preventivně: „V případech úspěšných diskriminačních žalob se nepřisuzuje úspěšným žalobcům dostatečné odškodnění. Upřímně řečeno, pokud mám být přízemní, tak úspěšné soudní spory jsou často o penězích a těmi penězi musíte například zaplatit advokáta. To je další limit, který je s tím spojen.“ (J. Romanov, právník)

Odborníci a odbornice i diskriminované osoby zmiňují, že problémem je i nezáměr a nízká vzdělanost obecných advokátů v oblasti diskriminace. Tento stav je způsoben i tím, že postrádají motivaci zapojit se do složitých případů s nejasným koncem, u kterých lze i v případě výhry získat pouze velmi nízké odškodnění.

Diskriminované osoby

Velmi podstatným faktorem, který ovlivňuje samotnou existenci, průběh a způsob řešení diskriminačních případů, jsou samotné oběti diskriminace. Volba metody řešení diskriminační situace by neměla vycházet jen ze samotné povahy případu, ale také z potřeb a charakteru diskriminované osoby. Ne pro každého je vhodné řešit případ soudní cestou, každá taková osoba musí být seznámena s potenciálním průběhem soudního řízení a možnými důsledky nejen pro budoucí pracovní, ale i soukromý život.

Určité rysy případu ovlivňuje i informovanost veřejnosti v oblasti diskriminace. Alespoň základní obeznámení s problematikou diskriminace může např. napomoci sběru důkazů diskriminačního jednání, které mohou být zásadní pro další vývoj případu a jeho výsledek.

Společenské vnímání

Diskriminace je v české společnosti vnímána velmi rozporuplně a problematika není zcela pochopena. Jejím hlavním znakem je společenské i politické podceňování tohoto problému. Zdeněk Kühn v této souvislosti hovoří o tom, že otázka přijetí diskriminace tvoří v současnosti jakousi pomyslnou železnou oponu mezi západní a východní Evropou. Problém diskriminace je také bagatelizován, velmi často se objevují výroky typu „všichni v životě diskriminujeme, kdybychom nediskriminovali, nemohli bychom si vybrat ani svého partnera“. Podobná prohlášení zcela pomíjejí právní kontext diskriminačního jednání a jeho dopady na životy diskriminovaných osob, které se promítají na osobní, psychologické i sociální úrovni. Problém diskriminace ve společnosti vylučuje možnost uplatnění osobních schopností a dovedností a zcela popírá meritokratický princip společnosti – tedy společnosti založené na uplatňování vlastních schopností, talentu a vzdělání.

Společenské přijetí diskriminace má velký vliv i na samotné legislativní řešení diskriminačních kauz, protože do řešení jednotlivých případů se promítá řada společenských předsudků a mýtů (viz preference a nezpochybňování rozhodnutí zaměstnavatele, pohled na žalující osoby samotnými soudci atp.).

Soudy a diskriminace

Odborníci a odbornice na diskriminaci považují většinou soudní řešení za krajní způsob – více než ¼ sporů založených na diskriminaci se řeší mimosoudní cestou. Ani po přijetí antidiskriminačního zákona se neočekává zásadní navýšení soudních sporů (hovoří se zhruba o 4–10 sporech ročně). V předešlé části byly shrnuty názory na soudní procesy těch, kteří stojí vně české justice. Odborníci a odbornice často zdůrazňují problematičnost zdoluhavých soudních řízení a také hovoří o velmi sporných judikaturách, které problematizují řešení diskriminačních případů v České republice. Na druhou stranu je však třeba poznamenat, že i pro soudy je tematika diskriminace nová a učí se s ní pracovat. Navíc do této oblasti silně prosakují celospolečenské mýty a předsudky, které v mnohém ovlivňují přístup k jednotlivým kauzám. Vzhledem k nedostatku času se soudci a soudkyně seznamují s obsahem antidiskriminačních norem až v momentě, kdy aktuálně řeší takový případ a současně se také poprvé seznamují s bohatou evropskou judikaturou v této oblasti. Obecně lze konstatovat, že ti, kteří mají nějaké konkrétní zkušenosti se souzením těchto případů, jsou problematice více otevření a dokážou také citlivěji posoudit problematičnost postavení diskriminovaných osob v soudních řízeních i při řešení takových sporů obecně.

Velké množství soudců a soudkyň poukazuje na to, že důkazy bývají velmi často sporné a jsou předkládány především ty nepřímé. V takovém případě dotazování soudci a soudkyně pověřeni problematikou diskriminace potvrzují tvrzení B. Havelkové, že nedostatek

důkazů a jejich rozporuplnost jsou posuzovány v neprospěch žalujících: „Na pracovně-právním sporu je to krásně vidět v momentu, kdy zaměstnanec nesouhlasí s výpovědí a pak se snaží předkládat taková ta účelová tvrzení, že byl diskriminován z mnoha a mnoha důvodů.“

Mezi dotazovanými soudci a soudkyněmi okresních a krajských soudů, kteří mají diskriminační případy na starosti, však převládá názor, že speciální antidiskriminační norma má v českém právním systému své místo: „Ústava i listina základních práv a svobod jsou obecné právní předpisy. A přeci jenom, když se jedná o zákon, tak se to začne týkat více lidí a problémem se začnou zabývat.“ Někteří soudci a soudkyně upozorňují i na nezbytnost antidiskriminačního zákona z důvodu jeho samotné existence ve společnosti. Upozorňují také na preventivní funkci: „Zaměstnavatelé se advokátů ptají na tuto normu a doladují okolnosti, které by mohly být v rozporu s antidiskriminačním zákonem. Když se tedy ptají, zda nepostupují v rozporu se zákonem, tak má tento zákon smysl.“ Objevují se však i obavy z přebytnosti této normy a jejího negativního působení na společnost: „Na druhou stranu je potřeba myslet na to, aby nedocházelo k diskriminaci na základě antidiskriminace. Tyto záležitosti je třeba mít hodně vyvážené, protože antidiskriminace také není všelék na diskriminaci.“

Obecně ve společnosti jsou silné obavy spjaty s tzv. přenosem důkazního břemene. Podobné úvahy se projevují i v soudních kruzích: „Nelze prokázat negativní zkušenost, nelze prokázat, že jsem nikde nebyl, že jsem něco neřekl a podobně. (...) Na druhou stranu však uznávám, že v případě diskriminace by oběť byla ve velmi složité důkazní situaci. Ale znovu říkám, že jde o velmi citlivou věc.“ Potvrzuje se zde také skutečnost, že jednotlivá specifika soudních řízení jsou více pochopena právě v soudní praxi a vznikající judikatura přispívá k odstraňování řady předsudků a nejasností a rozvoji na poli rozhodování tohoto druhu soudních případů: „Když by někdo řekl, že obrácené důkazní břemeno znamená, že má prokázat, že nic neprovedl, tak by se mi to zdálo divné. Ale dnes, kdy už je známá a jasná judikatura, tak si myslím, že dnes je princip přenosu břemene jasný a srozumitelný. A je zcela jasné, co kdo musí dokazovat – takže žalobce musí nejprve tvrdit rozhodné skutkové okolnosti, aby bylo patrné, že byl diskriminován.“ Obecně také soudci a soudkyně poukazují na princip, který stojí za tímto mechanismem – a tím je předpoklad problematičtějšího a nevhodnějšího postavení oběti diskriminace vůči diskriminované straně: „Zákon vychází z toho, že diskriminován je vždycky ten slabší z logiky věci, protože je to zaměstnanec nebo spotřebitel a stojí proti profesionálovi, který má nebo si může zabezpečit lepší prostředky, věc konzultovat s advokátem a tak dále.“

Role a postavení neziskových organizací

Jedním z nejdůležitějších aktérů na poli odstraňování diskriminace jsou specializované neziskové organizace, které působí i jako aktivizační prvek pro změnu prostředí a rozvoj antidiskriminačních opatření. Zároveň jsou v současné době nejsilnějším poskytovatelem základní právní pomoci a dalších služeb pro osoby pocitující diskriminaci tak, jak je definována v antidiskriminačním zákoně: „Podle mě je nezbytné, aby diskriminované osoby měly kvalitní právní pomoc, my nedoporučujeme, aby se do právního a soudního řešení lidé pouštěli sami.“ (T. Fazolová, nezisková organizace zabývající se prosazováním práv zaměstnanců)

Jednotlivé NNO se specializují především na jednotlivé důvody diskriminace, lze říci, že v současné době je nejvíce pokryta diskriminace z důvodu rasy a etnického původu, pohlaví, zdravotního postižení, věku (především pro seniory a seniorky) a také fungují silné organizace na podporu postavení spotřebitelů. Naopak menší pozornost je věnována diskriminaci z důvodu sexuální orientace či náboženství a víry. Pokud se zaměříme na oblasti, ve kterých je diskriminace zakázána, je největší pozornost věnována trhu práce a zaměstnanosti, vzdělávání a – jak již bylo zmíněno – v přístupu k rozličným službám. Méně pokrytý zůstává např. přístup ke zdravotní péči a jejímu poskytování atp. Velká část organizací zabývajících se problematikou diskriminace je soustředěna v Praze, Brně a dalších větších městech, což způsobuje problémy související s dostupností těchto služeb pro diskriminované osoby a otvírá otázky, jakým způsobem nejlépe dosažitelnost těchto služeb zabezpečit. Mezi fungující způsoby patří např. působení poboček renomovaných organizací v regionech nebo sdílení specializovaných služeb centralizovaných v určité lokalitě sítí (ne)formálně spolupracujících organizací. Naopak poměrně neživotaschopné je (především z důvodů finanční náročnosti a celkové udržitelnosti) zřizování speciálních informačních a poradenských center působících mimo již fungující a etablované organizace či instituce. Jako zajímavá cesta se také ukazuje být spolupráce s knihovnami, které se i v České republice začínají stávat otevřenými informačními centry (např. Krajská a vědecká knihovna Liberec, Knihovna Jiřího Mahena v Brně apod.).

Další možnou službou umožňující větší dostupnost a zároveň odborný růst poskytovaných služeb mohou být také advokátní a právní služby poskytované pro bono. Tato praxe přispívá k rozvoji samotných obecných advokátů, kteří pracují tímto způsobem: „Tito advokáti se podílejí většinou na menších kauzách, ale pro ně netypické klienty, což si myslím, že je opravdu dobře. Advokáti si zvykají na jiný typ klientely. (...) A potýkají se tak s vlastními stereotypy.“ (P. Hanáková, právnička NNO z oblasti rasové a etnické diskriminace)

Nízká dostupnost služeb v regionech a malých lokalitách nejvíce dopadá, kromě sociálně znevýhodněných skupin, na osoby se sníženou mobilitou (senioři, zdravotně postižení), pro které je velkým problémem už jen zajištění si určité služby v nepříliš rozlehle lokalitě a návštěva jiného města či regionu je pro ně mnohdy nerealizovatelná.

Řada NNO zprostředkovává služby právního zastupování diskriminovaných osob při podání žaloby a řešení diskriminačních případů soudní cestou. Ty jsou díky regionální a terénní práci pro řadu diskriminovaných jedinou možností, jak získat pomoc, právní zastupování, ale i základní informace o právech a povinnostech – jednak kvůli dostupnosti služeb, ale také špatné sociální situaci dotčených osob. Nabízené služby jsou totiž pro diskriminované zcela zdarma, nebo cena pokrývá režijní či pořizovací náklady⁴⁰. Tento fakt otvírá i diskuze o tom, zda služby diskriminovaným poskytovat zdarma plošně, či na základě posouzení sociální a životní situace atp. Někteří dotazovaní v souvislosti s bezplatností služeb otevřeli téma posuzování a rozhodování o poskytování podpůrných služeb pro tzv. kverulanty apod. Nadužívání a zneužívání služeb je však v NNO ošetřeno procesem posuzování diskriminačních případů a také jasnými právními definicemi a kritérii pro řešení takových případů.

Velkou devizou nevládních organizací je kvalitní expertíza v oblasti diskriminace a rovného zacházení a také motivace lidí zde pracujících při řešení diskriminačních případů a prosazování větší citlivosti české společnosti vůči diskriminaci a jejím projevům.

40 Jde např. o telefonické linky právní pomoci, kdy klient/klientka hradí telefonní poplatky apod.

Největším omezením NNO je jejich nestabilita způsobená projektovým financováním – nepravdělnými, nejistými a nedostatečnými financemi. S těmito finančními problémy velmi úzce souvisí také nestabilita lidských zdrojů, na kterých do velké míry závisí kvalita služeb a know-how. Tyto situace velmi často působí jako „překážka pro naplňování cílů, které by naše organizace ráda naplňovala nebo dál rozvíjela“. (L. Skálová, NNO zabývající se postavením minorit ve společnosti) Tato situace s sebou může přinést i ohrožení samotného řešení případů diskriminace a vůbec ovlivňování společenského prostředí, protože NNO jsou v současné době největším poskytovatelem služeb obětem diskriminačního jednání. Oproti tomu je velkou výhodou úřadu ombudsmána, který má na základě antidiskriminačního zákona nově působit v této oblasti, finanční stabilita, která zajišťuje kontinuitu zájmu o problematiku a také o jednotlivé případy.

Závislost na finančních prostředcích může přinášet ještě další problém, a tím je ohrožení nezávislosti NNO a jejich kritické pozice: „Organizace se v mnohých ohledech snaží uchovat tzv. dobré vztahy s městy atd., takže v některých případech se opravdu nemohou hnout ze zajatých standardů a mají strach požadovat plnění zákonných závazků měst, vlastně vlastních dárců. Myslím si, že vždycky musí být určující klient a jeho potřeby a zájmy a ne zájmy samotných organizací.“ (P. Jonášová, NNO působící v oblasti rasové a etnické diskriminace)

Služby a aktivity proti diskriminaci a pro diskriminované osoby

NNO poskytují širokou škálu služeb pro diskriminované osoby a aktivit proti diskriminaci.

Mezi tyto služby a aktivity patří:

- právní pomoc a poradenství a další navazující služby pro oběti diskriminace
- mediace
- prosazování systémových změn
- strategická litigace a situační testing
- medializace a zvyšování právního povědomí (osvěta)
- sociální práce a nízkoprahové služby
- zvyšování odborných kapacit NNO
- motivační aktivity

Právní pomoc a poradenství a navazující služby

Mezi nejčastější aktivity specializovaných NNO v oblasti diskriminace patří právní pomoc a poradenství. Právní pomocí se rozumí poskytování základních právních odpovědí na dotazy směřující k určitému tématu, které nejčastěji slouží k orientaci v dané oblasti a prvotnímu nasměrování pro dotazované. Z 90 % už tyto tazatelé dále svůj problém neřeší. Hlavním cílem této služby je zvyšovat informovanost v právních otázkách a umožnit základní vyrovnání se se situací. Tato služba je většinou poskytována v kombinaci telefonické, e-mailové a online (webové) služby. Na právní pomoc navazuje další poradenství,

kteří je poskytováno v případech, kdy se objeví určité znaky diskriminace. Klientům a klientkám je v takovém případě poskytována hlubší právní analýza a také asistenční služby – sepsání stížnosti, žaloby, asistence s inspektoráty práce a dalšími institucemi. Pokud se prokáže, že se jedná o diskriminaci, vybrané NNO nabízí i zprostředkování právního zastupování specializovaným advokátem (i tyto služby mohou být nabízeny zdarma). Klient či klientka tak získávají komplexní služby v oblasti právní pomoci. Filozofie těchto služeb je postavena na tom, že jejich dostupnost není v ČR dostatečná (ať už z finančního, nebo z odborného hlediska). Navíc jsou často diskriminačnímu jednání vystaveny sociálně vyloučené nebo sociální exkluzí ohrožené osoby.

Ne tak často jsou pak nabízeny další doprovodné služby, např. psychologické poradenství, které přispívá k odstraňování psychologických problémů souvisejících s diskriminačním jednáním. Službami další úrovně je pak pomoc se sepsáním dopisů úřadům, doprovod k úřadům, podpora při soudním řízení, pomoc s životopisem atp.

Mediace

Mediace je způsobem řešení sporů, který se uplatňuje v právu i mimo ně. Základem mediace je, že mezi znesvářené strany vstoupí třetí, nezávislá osoba, tzv. mediátor, který se tak stává prostředníkem ke smírnému, kompromisnímu řešení sporných otázek. Podmínkou je, že mediátor musí být nestranný, nemůže jím být osoba spojená s jednou ze stran sporu. (Wikipedia.cz⁴¹) Legislativně je zakotvena pouze mediace v trestněprávní justici, a to Zákonem o probační a mediační službě (č.257/ 2000 Sb.). Na základě tohoto zákona vznikla státní instituce Probační a mediační služba, která řeší konflikty pro přesně vymezený druh klientely v trestněprávní oblasti. (Asociace mediátorů ČR⁴²)

NNO mediační služby nabízejí ve spolupráci s kvalifikovanou Asociací mediátorů ČR nebo nabízejí vlastní služby mediace, kdy působí jako třetí strana při vyjednávání a řešení sporů na pracovišti. Tuto možnost je možné využít především v případech, kdy zatím nedošlo k zablokování komunikace mezi zúčastněnými stranami. Mediace, či obecně vyjednávání, může přispívat k řešení, které je výhodné pro obě strany a které nemusí nutně končit rozvázáním pracovního poměru, pokud hovoříme o oblasti pracovního práva.

Strategická litigace a situační testing

V obou případech jde o strategické nástroje, které napomáhají ke změnám v oblasti soudní a právní praxe. Cílem strategické litigace neboli strategického vedení sporů „je přesáhnout individuální případ klienta, jehož prostřednictvím právníci usilují o změnu práva, nebo toho, jak je aplikováno, způsobem, který má celospolečenský dopad. Důsledkem strategické litigace je lepší výkon práva, změna aplikace a interpretace právních norem, reforma veřejných institucí a iniciace společenské a politické změny“. (V. Kristková, 2006) Prostřednictvím této metody se v ČR podařilo prosadit např. to, že diskriminace představovala porušení práva na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku v situaci, kdy chyběl antidiskriminační zákon.

41 cs.wikipedia.org/wiki/Mediace. Přístup na webovou stránku 27. ledna 2010.

42 www.amcr.cz/mediace/o-mediaci.php. Přístup na webovou stránku 27. ledna 2010.

Pro situační testing pak Poradna pro občanství, občanská a lidská práva⁴³, která tuto metodu do ČR přinesla, uvádí tuto definici: „Specifická metoda používaná za účelem zjišťování a prokazování diskriminačního jednání. Při situačním testingu se navozuje situace, kdy je osoba z určité znevýhodňované skupiny, např. žena, Rom, cizinec, zdravotně postižený, starší osoba, gay či lesba apod. záměrně vystavena možnému diskriminačnímu jednání, aniž by si osoba, jež se dopouští diskriminace, uvědomovala, že je její jednání sledováno.“ Testing podle dotazovaných také pomáhá k typizaci diskriminačních případů a přináší důkazy pro řešení případů diskriminace.

Některé organizace z důvodu velkého potenciálu změny těchto metod neposkytují základní právní poradenství a pomoc, ale plně se soustředí na řešení strategických případů: „Čas a energii se snažíme koncentrovat na několik případů, které mají potenciál změnit situaci nejen v individuálních případech, ale také diskriminovaných skupin obecně.“ (P. Hanáková, právníčka NNO z oblasti rasové a etnické diskriminace)

Prosazování systémových změn

Další důležitou aktivitou v oblasti (anti)diskriminace, která souvisí se samotnou povahou NNO, je prosazování systémových změn, které mají přispívat ke zlepšení legislativního prostředí a vymahatelnosti práva v České republice. Nevládní organizace se podílely na vzniku antidiskriminačního zákona a také velmi aktivně prosazovaly jeho přijetí. Zároveň jsou zástupci a zástupkyně organizací členy vládních poradních orgánů (např. Výbor proti diskriminaci Rady vlády pro lidská práva atp.) a iniciují v jejich rámci podněty, které jsou dále směřovány české vládě. Řada NNO se také soustředí na spolupráci s kontrolními orgány (jako např. inspektoráty práce, úřady práce, Česká obchodní inspekce, Česká školní inspekce atp.), vzdělávacími institucemi nebo specializovanými vládními či regionálními orgány, které mají na starosti problematiku sociální inkluze a které mají v této oblasti zásadní vliv nejen na prosazování formálních změn, ale také na jejich aktivní prosazování ve svých oblastech zájmu.

Medializace a zvyšování právního povědomí (osvěta)

„Zásadním způsobem chybí osvěta,“ říká L. Skálová a shodují se s ní téměř všichni dotazovaní. Osvěta zahrnuje celou škálu aktivit: od prosazování témat do médií a komunikace s médii, přes informační a vzdělávací kampaně, až po specializovaná informační centra. V současné době ty nejprofesionálnější organizace kladou na koncepci informačních kampaní velký důraz a jde vždy o kombinaci různých přístupů: od přímé komunikace s cílovými skupinami (formou seminářů a workshopů), až po letáky distribuované přímo k jasně definovaným a specifikovaným skupinám. Plošné rozdávání letáků u většiny NNO ustupuje. Informační a mediální aktivity reagují na nízké právní povědomí a informovanost české veřejnosti, které se projevují i v rámci poskytování právní pomoci jednotlivými NNO.

Specifickou službou či aktivitou vybraných NNO je medializace případů diskriminace.

43 Webové stránky Poradny pro občanství, občanská a lidská práva, www.poradna-prava.cz/strategicka_litigace.html. Přístup na webovou stránku 25. ledna 2010.

Tato aktivita souvisí se zájmem médií o příběhy lidí a „opravdové tváře“. Bez těchto konkrétních zkušeností je složité téma diskriminace do celoplošných médií – především pak televize – prosadit: „Pro média je důležité najít pro nějaký problém lidskou tvář. Noviny chtějí konkrétní příběhy. Pro obecný problém je dobré najít konkrétní tvář, lidé ho pak můžou lépe pochopit.“ (Š. Paula, právník)

Tato aktivita však není vhodná pro všechny osoby, které se s diskriminací setkají a rozhodnou se ji řešit. Navíc otevírá řadu etických otázek. Medializaci by měli klienti a klientky podstupovat jen na základě otevřeného a informovaného souhlasu bez nátlaku organizace a také by měli být seznámeni se všemi důsledky a okolnostmi této strategie.

Sociální práce a nízkoprahové služby

Organizace, které se zaměřují na sociálně vyloučené skupiny osob, se zabývají také terénní a sociální prací a nabízejí specializované právní služby přímo v terénu osobám, které by se k nim z důvodů sociálních, kulturních či vzdělanostních bariér jinak nedostaly. Pro tyto skupiny je také zcela zásadní princip bezplatnosti služeb a motivace jich samých i jejich blízkých.

Zvyšování odborných kapacit NNO a dalších relevantních institucí

Další důležitou strategií v antidiskriminačních aktivitách je zvyšování odbornosti pracovníků a pracovníků specializovaných NNO, ale i dalších relevantních institucí (úřady práce, inspektoráty práce, ministerstva atp.) v oblasti diskriminace a rovného zacházení. Pracovníci a pracovníce těchto institucí mají často řadu obav a předsudků a právě citlivě nastavené vzdělávací aktivity je pomáhají odstraňovat. Důležitým strategickým nástrojem je vzdělávání studujících, budoucích odborníků a odbornic. Renomované NNO pořádají speciální letní školy, vzdělávací kurzy a workshopy, které jsou zaměřeny právě na začleňování oblastí jako diskriminace, rovné zacházení a rovné příležitosti do jejich studijních plánů a budoucí specializace. Tento přístup přispívá k začleňování perspektivy (anti)diskriminace i do práce těch, kteří se touto oblastí přímo nezabývají.

Motivační aktivity

Kromě výše uvedených strategií uplatňují NNO také motivační aktivity, které jsou zaměřeny na motivaci kontrolních orgánů či subjektů, které jsou zásadní pro aplikaci antidiskriminace, rovného zacházení a rovných příležitostí – jako např. zaměstnavatelé, školy atp. Jde o různé soutěže, ocenění a certifikované audity pro ty, kteří uplatňují programy antidiskriminace a rovných příležitostí a jejichž přínosy jsou podobné jako výsledky strategické litigace zásadní pro rozvoj společenského prostředí. Jde o aktivity jako Firma roku: rovné příležitosti (Gender Studies), Férová škola (Liga lidských práv) apod.

Role kontrolních úřadů a dalších institucí

V rámci průzkumu bylo definováno několik zásadních aktérů, kteří mohou přispět k celkové změně vnímání diskriminace ve společnost a jejího řešení na legislativní úrovni. Jednou ze skupin institucí, které mohou prakticky přispět do těchto procesů, jsou ministerstva, která by měla sehrávat metodologickou roli, na základě spolupráce s dalšími důležitými aktéry tvořit doporučení a na základě zkušeností připomínkovat vznikající a novelizované zákony.

Další skupinou, která by se podle dotazovaných měla více zapojovat do řešení diskriminace – hlavně pak problémů sociální inkluze a exkluze, jsou města a obce. Ta mohou sehrát pozitivní roli nastavením plánu sociálních a komunitních služeb, grantových řízení či bytové politiky.

V oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání se zásadními aktéry pro zlepšení situace v oblasti vymahatelnosti práva ukazují být úřady práce a inspektoráty práce. Ty disponují velmi účinným nástrojem – kontrolní pravomocí a také možností udělovat sankce při zjištění porušení zákona. Oproti soukromým osobám a NNO tak disponují zákonnou a institucionální autoritou. Jak však poukázal jeden z dotazovaných právníků, „žádný úřad není zřízen za účelem řešení diskriminace, proto je ten problém marginalizován. Tento typ úřadů navíc velmi často redukuje problematiku na postavení Romů ve společnosti“. (R. Barák, právník)

Zájem o problematiku diskriminace také velmi často souvisí s personálním obsazením a individuálním zájmem o problematiku. I když se však úřady práce či inspektoráty práce rozhodnou stížnosti řešit, často jim chybí specifické know-how. Navíc praxe ukazuje, že úřady práce a inspektoráty práce nedostatečně využívají možnost udělování pokut, které mohou podle zákona o zaměstnanosti sahát až k částce 1 000 000 Kč a podle zákona o inspekci práce až do výše 400 000 Kč. I když jsou inspektoráty práce velmi často ze strany odborné veřejnosti i obětí diskriminace kritizovány, jsou chápány i důvody, které k tomuto stavu vedou: „Inspektoráty práce by měly mít dostatek peněz, dostatek lidí, kteří by měli být vyškolení. Problém je, že mají obrovskou agendu, ale nedostatek lidí. Prioritně se pak zaměřují na problémy jako bezpečnost práce, které mohou mít fatální následky, pokud jsou porušovány. Diskriminace je pak chápána jako nadstavba.“ (P. Měchurová, právníčka zabývající se tematikou diskriminace v NNO) V tomto smyslu se ukazuje jako zásadní metodologická role příslušných ministerstev a diskuze nad vztahem kompetencí a povinností inspektorátů práce a jejich financování.

Pohled diskriminovaných na řešení případů diskriminace

Jak již bylo řečeno výše, neexistuje jen jedna cesta jak diskriminaci řešit. Tou nejčastěji diskutovanou a zmiňovanou je právní a soudní řešení. Tento požadavek má většina klientů a klientek při prvním kontaktu, když navštíví některou ze specializovaných NNO. Nicméně ne všichni, kteří využívají právních služeb NNO, požadují aktivní a konkrétní řešení svých záležitostí. Nejčastěji se jedná o základní právní pomoc – odpovědi vztahující se k základním právům a odpovědnostem vyplývajícím z pracovněprávních vztahů a antidiskriminačního zákona. Pouze zlomek případů je pak aktivně řešen buď na úrovni zaměstnavatelů, dalších diskriminujících subjektů, nebo na soudní úrovni ve spolupráci

s danou NNO – tam se dostane jen minimum případů. Tato situace souvisí s tím, co bylo zmíněno výše: časovou a finanční náročností a obecně komplikovaností právního řešení případů. Specializované právničky a právníci doporučují využít soudní řešení pouze v případě existence relevantních důkazů a upozorňují na veškeré komplikace, které mohou nastat u zaměstnavatele, ale i v osobním životě a při dalším hledání zaměstnání. Samotné překážky a limity pro řešení případů diskriminace na straně obětí lze rozdělit na individuální a institucionální úroveň.

Na individuální úrovni jde především o nízké právní povědomí a informovanost, strach, psychologické bariéry a také okolnosti související s postojem rodiny a dalších blízkých osob. Projevuje se zde také to, že diskriminační situace bývá velmi často a po dlouhou dobu vnímána jako individuální selhání a neschopnost. Proto velmi často dochází k tomu, že se oběti tohoto jednání nebrání a danou situaci neřeší – za hlavní příčinu problému považují sebe. Tento jev často způsobuje stres a poškození psychického zdraví. Pokud se pak podíváme na institucionální úroveň, tak tento jev přispívá na straně diskriminujících k opakování diskriminace či znevýhodňování, protože nedochází k žádné aktivní obraně či pokusům o zastavení případného protiprávního jednání. Pocit osobního selhání mohou posilovat nebo naopak oslabovat reakce nejbližšího okolí a rodiny či institucí, které mají tuto problematiku ve své gesci (úřady práce, inspektoráty práce). „Bez podpory rodiny bych nemohla celý proces podstoupit. Mojí kamarádce se stalo něco podobného, kolegyni z práce – a ony situaci neřešily, protože jim to rozmlouvala jejich rodina. Setkáváte se s reakcemi budeš za hysterku, jak to budeme všem vysvětlovat.“ (Z rozhovoru s A. Novotnou, která dva roky řešila diskriminační případ se svým zaměstnavatelem.)

Právě úřady práce a inspektoráty práce jsou institucemi, na které se osoby pociťující diskriminační jednání obracejí. Ne vždy se jim však dostane kvalifikované reakce, na což poukazují i odborníci a odbornice z oblastí diskriminace: „Na inspektorátu práce jsem měla známou, která mi potvrdila, že diskriminace je přesně jejich záležitost. Tahle známá mi i pomohla napsat žádost o prošetření situace. Sice mi odpověděli, ale jen, že materiály obdrželi a můj podnět že je prošetřován a o výsledku budu informována. Ale už jsem žádné informace nedostala.“ (A. Novotná)

S nízkou podporou relevantních osob a institucí souvisí i strach a obavy o budoucí vývoj případu a vlastní budoucnost – zda se neobjeví problémy např. s tím najít novou práci atp. Tyto obavy narůstají v menších lokalitách, kde funguje vyšší sociální kontrola a platí pravidlo, že „každý se zná s každým“.

Na pomezí individuální a institucionální úrovně stojí nízké právní povědomí a informovanost o problematice diskriminace. Tento stav je jednak způsoben nezajímavostí vyhledávání nových informací o problematice, ale také nedostatkem informačních kampaní ze strany relevantních institucí a ne zcela přesnými informacemi v médiích. Nedostatek informací supluje především neziskové organizace, které využívají klasické mediální nástroje (televizní spoty, kampaně v prostředcích MHD, inzerci a komunikaci s médii) a přímou komunikaci s určitými cílovými skupinami. Všechny tyto aktivity mají za cíl zvýšit právní povědomí a informovanost. Ke změně tohoto stavu dochází, ale velmi pomalu.

„Když si promítnu část podání, tak bych řekl, že lidé přesně nepochopili, co diskriminace je, a že za diskriminaci označovali leccos – i situace a řešení, které neměly s diskriminací nic společného. Spíše šlo o jednání ze strany některých subjektů, které bylo považováno za přikofí,“ uvádí R. Tonáš z nejmenované státní instituce, do jejíchž činností spadá i agenda diskriminace a rovného zacházení.

Další zásadní překážkou na institucionální úrovni jsou nedostatečné až zcela neexistující mechanismy pro řešení řady personálních otázek z oblasti diskriminace, rovného zacházení a (sexuálního) obtěžování na straně zaměstnavatelů, u kterých může docházet k diskriminačnímu jednání vůči zaměstnancům a zaměstnankyním, případně uchazečům a uchazečkám o práci. Praxe ukazuje, že podobné formalizované mechanismy mohou přispět ke skutečnému hledání řešení diskriminačních situací a omezení extrémních důsledků a vyhození vztahů na pracovišti.

Pokud se diskriminovaná osoba obrátí (i po využití rozličných interních prostředků) na externí organizaci či jiný subjekt o právní pomoc, velmi často dochází ke zhoršení situace v zaměstnání: „Ze začátku jsem se bála obrátit se o pomoc na vedení, se kterým jsem vycházela, ale nakonec mi nic jiného nezbylo, protože situace byla neřešitelná. To se začalo obracet negativně nejen vůči mně, ale také vůči kolegyni, kterou vedoucí nabádal k tomu, že pokud se proti mně nepostaví, tak že ji začne likvidovat stejně jako mě.“ (V. Kamená, která podala žalobu na zaměstnavatele z důvodu sexuálního obtěžování.) Ty osoby, které se začaly aktivně bránit právní a potažmo soudní cestou, shodně hovoří o tom, že zakoušely ztěžování práce, zvýšený dohled nad svou prací a časté sankce a tresty (např. snižování platu). U soudu se pak může dokonce objevovat nikoli dokazování a obrana před podstatou žaloby, ale především snaha o dokázání nedůvěryhodnosti žalující strany.

Zdlouhavé a náročné řešení diskriminačních případů – ať už probíhá soudní cestou, mimosoudními jednáními, či mediací – může mít vliv nejen na stávající zaměstnání, ale také na budoucí zaměstnanost a vztah k práci. Nejde jen o pověst „stěžovatelů“, která může komplikovat nalezení nového zaměstnání, ale také o růst strachu a nedůvěry k zaměstnavatelům a kolegům obecně: „Po vyřešení situace s dnes už minulým zaměstnavatelem jsem byla zaměstnána dvakrát a dvakrát jsem tu práci nesnášela a nesnášela jsem i ten kolektiv. (...) Sama jsem z těch zaměstnání dobrovolně odešla, protože jsem zjistila, že to nemá význam. Nic mi nedělali, nic špatného.“ (A. Novotná)

Podobně jako pro skupinu odborníků je i pro ty, kteří se rozhodnou aktivně řešit nastalou situaci, velmi problematická délka soudních procesů, jejich nepředvídatelnost (proto často přistupují spíše na mimosoudní vyrovnání) a finanční náročnost.

Vedle toho však oběti diskriminace poukazují na nedostupnost kvalitních právních služeb v regionech, protože většina specializovaných NNO nebo i advokátních kanceláří je soustředěna v Praze nebo v Brně. Pražské a brněnské subjekty se samozřejmě zaměřují i na poskytování služeb mimo tato města, ale jak již bylo zmíněno, jejich kapacita závisí na momentálních finančních zdrojích. Pro některé osoby postižené diskriminací je často zásadním problémem i financování telekomunikačních prostředků nebo cestovného ze vzdálených lokalit. Za problémové bývá označováno také nízké know-how obecných advokátů v oblasti diskriminace a jejich nízká motivovanost na řešení těchto případů.

Závěry a doporučení

Problematika diskriminace je v českém kontextu pro mnohé stále poměrně novým termínem, i když diskriminační praktiky jsou dlouhodobým fenoménem. Mezi novinky patří spíše právní zakotvení zákazu diskriminace, uplatňování antidiskriminačních opatření na různé úrovni a aktivní snahy o snižování diskriminace ve společnosti. Na základě průzkumu mezi odborníky a odbornicemi na diskriminaci, specializovanými právníky a advokáty

a rovněž diskriminovanými osobami, které se rozhodly svou situaci aktivně řešit, byla identifikována tato doporučení:

1) Doporučení legislativního charakteru:

Pozn.: všem doporučením na novelizaci antidiskriminačního zákona (dále AZ) by mělo předcházet vyhodnocení činnosti veřejného ochránce práv (dále VOP) po roce účinnosti AZ a konzultace s VOP.

- Nutnost přijetí zákona o bezplatné právní pomoci umožňujícího bezplatné právní zastupování prostřednictvím NNO. S tím souvisí také otevření diskuze o financování bezplatné či zvýhodněné právní pomoci pro diskriminované osoby, kterou v současné době zabezpečují právě NNO.

- Novelizace antidiskriminačního zákona ve smyslu umožnění žalob ve veřejném zájmu (tzv. actio popularis) – v případě, kdy by došlo k zásahu do práv neurčitého počtu osob, mohly by nevládní organizace požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu.

- Novelizace AZ ve smyslu řešení diskriminačních sporů prostřednictvím mediace prováděné/zprostředkovávané veřejným ochráncem práv.

- Zvážení nutnosti legislativního zakotvení pojmu vícenásobné diskriminace (diskriminace na základě vícero důvodů).

- Činit kroky ke zrychlení soudních řízení.

2) Doporučení informačně-vzdělávacího charakteru⁴⁴:

Vláda, VOP:

zvvyšování právního povědomí veřejnosti, které přispěje ke správnému chápání pojmu diskriminace a také znalosti možností právní obrany proti takovému protiprávnímu jednání, využívání informačních a osvětových kampaní zaměřených na různé cílové skupiny (oběti diskriminace, odborníky, soudy atp.).

VOP, vláda:

posilování spolupráce různých subjektů v oblasti odstraňování projevů diskriminace – NNO, státu, veřejné správy a samosprávy, sociálních partnerů, akademické obce a dalších.

Vláda, vysokoškolská zařízení:

vzdělávání soudců a soudkyň, právních odborníků a odbornic a budoucích právních expertů a expertek.

NNO:

posilování strategické litigace, ale i základní právní pomoci a právního poradenství pro „obyčejné“ případy (nepodporovat jen inovativní a neznámé přístupy, ale i osvědčené příklady dobré praxe), zvyšování dostupnosti právní pomoci v regionech.

⁴⁴ Na začátku je vždy uveden subjekt, pro který je doporučení určeno.

Vláda, orgány státní správy a samosprávy:

systematické a dlouhodobé financování a podpora NNO, které v současné ČR především zabezpečují právní pomoc a poradenství pro diskriminované osoby NNO a další relevantní subjekty: realizace informačních kampaní s cílem změny společenského povědomí a politického diskurzu.

Vláda, orgány státní správy:

podpora mainstreamingu antidiskriminace, tedy systematické zahrnování nediskriminace a rovných příležitostí do koncepčních materiálů a programů.

Česká advokátní komora:

rozšiřování a podpora pro bono služeb.



Použitá literatura a zdroje:

- Appeltová, M. (2009). *Genderovaný pracovní trh: proměny diskurzu*. In Gender a demokracie: 1989–2009. Praha: Gender Studies, o. p. s.
- Kristková, V. (2006). *Strategická litigace jako součást klinického právního vzdělávání. I. díl*. In Via Iuris. www.viaiuris.cz/index.php?p=msg&id=91. Přístup na webovou stránku 26. ledna 2010.
- Asociace mediátorů ČR: www.amcr.cz/mediace/o-mediaci.php. Přístup na webovou stránku 27. ledna 2010.
- Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, www.poradna-prava.cz/strategicka_litigace.html. Přístup na webovou stránku 25. ledna 2010.
- Wikipedia.org: [mediace: cs.wikipedia.org/wiki/Mediace](http://cs.wikipedia.org/wiki/Mediace). Přístup na webovou stránku 27. ledna 2010.

Seznam rozhovorů:

- R. Barák – právník
 K. Culková – právnička NNO
 A. Doležalová – odbornice NNO
 T. Fazolová – právnička NNO
 J. Fučík – oběť diskriminace
 J. Garnát – právník, NNO
 P. Hanáková – právnička na problematiku diskriminace z NNO
 B. Havelková – odbornice na problematiku diskriminace z akademického prostředí (neanonymizovaný rozhovor)
 P. Jonášová – odbornice NNO
 V. Kamenná – oběť diskriminace
 M. Kolářová – advokátka
 L. Křížová – odbornice z NNO
 Z. Kühn – soudce nejvyššího soudu, odborník – Právnická fakulta UK (neanonymizovaný rozhovor)
 T. Měchurová – právnička NNO
 P. Mrak – odborník na diskriminaci z akademické oblasti
 P. Nováčková – oběť diskriminace
 J. Novák – advokát
 P. Nováková – právnička, státní instituce
 E. Novotná – odbornice NNO
 A. Novotná – oběť diskriminace
 Š. Paula – právník
 R. Polák – advokát
 V. Píle – právník, NNO
 J. Romanov – právník
 L. Skálová – odbornice NNO
 P. Stará – odbornice na diskriminaci ze státní správy
 V. Štěpán – odborník na diskriminaci ze státní správy
 R. Tonáš – odborník na problematiku diskriminace ze státní správy
 Š. Vlach – odborník na diskriminaci ze státní správy
 P. Vlastníková, právnička, správní organizace
 Rozhovory se soudci a soudkyněmi okresních soudů (6)

NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM
NEVIDITELNÝ PROBLÉM

NEVIDITELNÝ PROBLÉM





Linda Sokačová

V praxi se ukazuje, že diskriminační případy je po právní stránce poměrně složité řešit. Jaká jsou podle vás jejich specifika oproti jiným typům právních kauz?

Jedním z velkých problémů u těchto případů je důkazní nouze, respektive vůbec dokazování toho, co se stalo. V České republice to funguje tak, že když je málo důkazů, tak to soudy hodnotí v neprospěch žalujících. Není zde také zvykem shromažďovat o diskriminačním jednání důkazy. Ve starších zemích EU je zvykem, že když začne zaměstnavatel se zaměstnancem manipulovat, tak ten si začne zaznamenávat papírovou stopu. A navíc jsou v této oblasti aktivní odbory.

Nejprve přicházejí na řadu skutkové otázky a teprve potom otázky právní. A zde je to novost antidiskriminačního práva, která způsobuje při aplikaci problémy. I když je v daném případě dost důkazů, soudy často mají pocit – zejména u případů obtěžování – „že se nic tak hrozného nestalo“ a právně to nekvalifikují jako zakázané jednání.

Máte hodně zkušeností ze zahraničí, a můžete tak porovnávat s ostatními evropskými zeměmi. Jaké další rozdíly oproti České republice vidíte?

Angloamerický svět má mnohem větší „litigační“ kulturu. To znamená, že lidé jsou více zvyklí řešit problémy tohoto typu nejruznějšími stížnostmi nebo soudně, a to nejen v oblasti diskriminace, ale jde i o řešení reklamací u výrobků, problémů ve zdravotnictví apod. Tady je zvykem se dohodnout, ale velmi často bez vědomí svých vlastních práv. Lidé nevystupují ze sebevědomé pozice: není to tak, že dojde k dohodě, která vychází ze znalostí práv a trvání si na nich. Často je to spíš v neprospěch dotčené osoby, zejména matek s dětmi – různé smlouvy na dobu určitou nebo zaměstnávání jako OSVČ. Samozřejmě, že odpovědnost leží i na straně „obětí“, když svá práva neznají a nezajímají se o ně.

Jak hodnotíte přístup české společnosti k diskriminaci?

Je třeba rozlišovat mezi hladinou obecnou a osobní. Začnu tou osobní. Myslím si, že když v blízkém okolí přátel nebo rodiny v ČR dojde k něčemu, jako je diskriminace, tak to všichni vnímají jako nespravedlnost. Vadí jim to, jsou schopni vyhodnotit, na čí straně stojí právo. Problém je, že když se to dostane na rovinu obecné diskuze, na úroveň nejvyšší politické diskuze např. o antidiskriminačním zákonu, tak si to málokdo propojí s těmito konkrétními kauzami. A v této rovině mají lidé tendenci si myslet, že ti, kteří se cítí diskriminováni, jsou kverulanti a že jde o zneužívání pozice zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Záleží také na tom, o jakou diskriminaci se jedná. Diskriminaci z pohledu těhotenství a mateřství lidé vnímají jako diskriminaci. Ale např. u sexuálního obtěžování je to už složitější a lidé nejsou tak citliví.

Jaké jsou podle vás největší problémy při řešení diskriminačních případů – na straně obětí, neziskových organizací, které poskytují poradenství, úřadů práce a dalších důležitých institucí?

V současné době je důležité, aby existovala odborná pomoc obětem diskriminace. A v tom jsou zcela klíčové neziskové organizace. Bohužel nefunguje dostatek organizací, které poskytují právní pomoc a další návazné aktivity. Ale ráda bych k tomu řekla jednu podstatnou věc. Není to chyba nevládek. Ty by neměly suplovat roli státu nebo jím zřízených nezávislých institucí. Co se týče pomoci obětem diskriminace, od toho by tu měly být nezávislé orgány vytvořené podle evropských směrnic. U nás je to ombudsman, ale v jiných zemích je to ještě nezávislejší, větší, dobře financovaný orgán, ať už se to jmenuje ombudsman, komise nebo centrum. Tyto orgány mají mnohdy mnohem větší pravomoci než náš ombudsman – například poskytnout právní rady v konkrétním případě, řešit problém formou mediace nebo dokonce oběti diskriminace zastupovat před soudy.

Druhou věcí je, že náklady na soudní řízení jsou vysoké, a proto je zde malá pravděpodobnost, že lidé budou svůj problém řešit soudní cestou. I proto je tak důležité poskytování bezplatné právní pomoci. To umožňuje obětem případy vůbec otevřít. Pokud bude víc diskriminačních případů, bude se i zvyšovat expertíza soudů a jednotlivé případy budou řešeny kvalitněji. Dneska je všechno zatím pod pokličkou.

A co české soudy a jejich rozsudky? Co podle vás ovlivňuje výsledek jejich rozhodování?

V tomto bodě jsem velice kritická. Pokud kauza není zpracována zcela komplexně, do detailu připravena nějakou nevládkou, jako byly testovací případy v rámci diskriminace Romů, kdy byly důkazy opravdu neoddiskutovatelné a právní argumentace do detailu propracovaná, tak soudy se a priori staví k těmto případům negativně. Není zde úplné porozumění diskriminační problematice, chybí zkušenosti s tím, na co se dívat, co posuzovat. Problémem je i přenos důkazního břemene, které je většinou chápáno velice formalisticky. Chybí skutečné porozumění materii.

V některých případech jde o zcela zjevnou preferenci svobody rozhodování na straně zaměstnavatelů oproti právům zaměstnance. Je to – z psychologického pohledu – identifikace se silnějším, z ideového pohledu velký příklon k liberalismu či neoliberalismu. Je zde velká neochota přezkoumávat rozhodnutí zaměstnavatele – soudy se nechtějí pouštět do věcného přezkumu jejich rozhodnutí v oblasti personalistiky. Subjektivita ústíci v diskriminaci a nespravedlnost, je vnímána jako výraz manažerských prerogativ. Potom samozřejmě nejsou tyto případy souzeny dobře.

Co by se podle vás mělo změnit a jak?

Co se týče právní úpravy, mě nenapadá nic s výjimkou rozšíření pravomocí ombudsmana. S přijetím antidiskriminačního zákona se totiž vyřešila jedna velká bolest, kterou byla absence zakotvení povinnosti rovného zacházení v nejširším kontextu. Česká republika toto měla v pracovním právu, v přístupu k zaměstnání, teď se však antidiskriminační přístup promítá i do vzdělání, do přístupu ke zboží a službám, atd. Jsou tam definice, jsou tam prostředky nápravy, jsou tam i pravomoci veřejného ochránce, i když zcela minimální. To všechno posunulo situaci dopředu a teď jde o to, aby se tento zákon využíval.

Velkým problémem je ale to, jak je pojmána náprava vzniklé diskriminační situace. Občanský zákoník u ochrany osobnosti a teď i antidiskriminační zákon, který z občanského zákoníku vychází, umožňují nahradit nemajetkovou újmu v penězích jen v omezených případech. Náhrada nemajetkové újmy je navázána na značné snížení dobré pověsti a důstojnosti, přitom dobrá pověst je v diskriminačních kauzách irelevantní a do důstojnosti je zasaženo vždy z podstaty věci. Celé to ustanovení by mělo být vystavěno jinak, tak aby odpovídalo také požadavkům evropského práva: tedy aby sankce byla pro škůdce odrazující, efektivní a účinná. Následky a nemajetková újma by tak měly být realisticky ohodnoceny, ty jsou v těchto případech skutečně obrovské. V českém prostředí jsou nemajetkové újmy ohodnoceny velmi nízko, jde o směšné finanční částky. Neříkám, že má jít o několikamilionové náhrady, ale náprava by měla být adekvátnější a odpovídat skutečným následkům diskriminačního jednání.

Ten nezáměr o nehmatatelné poškození je dědictvím komunismu, které má odrazy i v trestním právu. Například oběti znásilnění mohou žádat jenom o náhradu škody materiální. To znamená, že se jim zaplatí roztržené tričko a ne psychická újma za znásilnění.

JUDr. Barbara Havelková, LL.M., je absolventkou Právnické fakulty UK v Praze (Mgr. 2004, JUDr. 2005) a Europa-Institutu Sárské University (LL.M., Magistr evropské integrace, 2008). V současné době je postgraduální studentkou Právnické fakulty Oxfordské univerzity, kde bude od října tohoto roku též vyučovat evropské právo. Na Fakultě humanitních studií UK v Praze vyučuje předmět Gender a právo a spolupracuje s českými nevládními organizacemi na tématu rovnosti pohlaví a diskriminace. Specializuje se na „gender legal studies“ a na postavení žen v českém a evropském právu. V roce 2007 jí v nakladatelství Auditorium vyšla monografie „Rovnost v odměňování žen a mužů“.

ROZHOVOR SE ZDEŇKEM KŮHNEM

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



Linda Sokačová

Na úvod bych se zeptala, z jaké pozice se věnujete případům diskriminace?

Jednoznačně jako akademik.

Profesně působíte jako soudce?

Já jsem soudcem nejvyššího správního soudu. A vy myslíte, jestli jsem měl diskriminaci jako kauzu? To jsem měl, ale to byl úplně jiný typ diskriminace, než který vás zajímá. To je diskriminace v oblasti veřejných zakázek a upřímně řečeno to, že se to jmenuje stejně, ještě nic nevypovídá o tom, co to obsahuje. To je úplně něco jiného, takže neměl – v realitě.

Jaká jsou podle vás specifika diskriminačních kauz? Diskriminace na základě věku, pohlaví oproti nějakým jiným běžným případům právním?

Myslíte teď diskriminačních kauz před soudem? Z hlediska soudního řízení je těch specifíků spousta, samozřejmě, velmi markantně se v praxi např. projevuje, že právo funguje tak, jak funguje, protože společnost má obecně na otázky diskriminace a otázky s ní související neskutečně konzervativní a staromilské názory. Názory spadající někde do 19. století. Já když bych měl říct, co je největší specifikum, tak tohle je největší specifikum, ne specifikum práva, ne specifikum právních norem, ale názory společnosti na tyto věci.

Takže se to podle vás potom odráží i do soudního řešení?

Určitě, názory společnosti se samozřejmě zrcadlí v tom, jak jsou tyto kauzy nakonec vyřešeny nebo nevyřešeny.

A mohli byste to trochu specifikovat, na základě čeho to odvozujete?

Mám dojem, že mainstreamový postoj, který můžeme vídat v médiích, v postojích našich politiků, koneckonců i u studentů právnické fakulty, je takový, že diskriminace je něco spíše úsměvného, zaobírají se tím nějakí divní právníci, pokud se tím vůbec zaobírají. Diskriminace je prostě neproblém. Není to problém, to je ten mainstreamový postoj, který pak samozřejmě ovlivňuje postoj právníků, soudců, kteří tyto kauzy řeší. To je podle mě největší specifikum.

Jaké největší limity podle vás v České republice existují při řešení diskriminačních kauz? A to nejen na úrovni práva, ale jestli máte nějaké zkušenosti třeba z činnosti nějakých neziskových organizací, úřadů práce a tak podobně?

Těch limitů je samozřejmě spousta, jeden z těch limitů je ten, co jsem říkal, to jsou ty celospolečenské názory. Další, s tím pak souvisí to, že se té problematice nevěří, musíte tomu věřit, že to je skutečně problém, abyste to efektivně vynucovala, abyste dokázala přijít k soudu a nějakým způsobem to efektivně vyřešit, pak samozřejmě další problém s tím související je, že právo, i v případě úspěšných diskriminačních žalob, nepřisuzuje těm úspěšným žalobcům dostatečné odškodnění. Upřímně řečeno, pokud mám být přízemní, tak úspěšné soudní spory jsou často o penězích a těmi penězi musíte například zaplatit advokáta a to je další limit, který s tím je spojený.

Můžete zhodnotit nebo srovnat přístup k diskriminačním případům v České republice a na úrovni Evropské unie?

Moje teorie, kterou já soustavně opakuji a soustavně hlásám, a teď jsem to napsal do několika článků a měl jsem o tom diskusi se svými západoevropskými kolegy, je taková, že právě otázka diskriminace je něčím, co skutečně stále tvoří jakousi pomyslnou železnou oponu mezi západní a východní Evropou. Jako by ta železná opona tam pořád byla, zůstala ne v těch vlčácích a pohraničních strážích, ale zůstala v našich myslích. A tady bych odkázal, to není moje myšlenka, to je myšlenka bývalého senátora Unie svobody DU Hadravy, který říkal, že tam, kde máme ty hrozně chytré chlapské řeči a smějeme se těmto věcem, tak to je asi ten nový kulturní fenomén, který dokáže tu východní Evropu deterninovat, definovat, co to v podstatě je. Když se podíváte, tak se minimálně v té západní Evropě nikdo těmto věcem nesměje a neříká, že to je zbytečné. Když o tom mluvíme se svými studenty ze západní Evropy, tak když jim ukazují některé názory českých politiků, je to pro ně prostě neuvěřitelné. Nebo když jim ukazují názory českých senátorů, to je prostě směšné a všichni říkají, že politik s těmto názory by se tam hodil jedině do nějakého absolutně extrémního proudu. A u nás jsou to vlastně politici mainstreamových stran.

A vidíte i nějakou souvislost mezi vetem antidiskriminačního zákona a průtahy sněmovny v přistoupení k opětovnému hlasování? Jaký to má podle vás dopad na oběti diskriminace?

Reálný dopad to určitě má, umožnilo by to efektivnější, jednodušší řešení těchto sporů. Na druhou stranu já to zase nechci přečeňovat v tom, že bych řekl, že když ten zákon přijmeme, tak se všechno vyřeší. To takhle prostě není, ten základní problém, který jsem zmínil úplně na začátku, postoj společnosti, postoj právníků k těmto věcem, tak ten základní problém tam v každém případě zůstane. Je zajímavé, že postoj politiků napříč politickými stranami k antidiskriminačnímu zákonu je takový, že je to něco úsměvného, musíme to přijmout se zatnutými zuby, protože to po nás chce Evropská unie, ale i na tom, jak je vidět, se nedokáže shodnout 101 poslanců.



Já bych se vás ještě zeptala, protože jste akademik, jak hodnotíte přípravu studentů práva na oblast diskriminace, je to vůbec součástí výuky tady na pražské fakultě nebo i na ostatních fakultách?

To je otázka, kterou nelze jednoduše zodpovědět, protože když bych řekl, že ne, a mám tendenci říci, že ne, tak by mě tady určitě spousta lidí začala hanit, že to není pravda. A ona to skutečně do jisté míry není pravda, protože když se podíváte na součást výuky ústavního práva, tak tam uvidíte, že se tam vyučují základní práva a tam samozřejmě budou zmíněny také ty ústavní principy zákazu diskriminace. Budou tam zmíněny, ale nikdo se nebude zabývat tím, co vlastně znamenají. Základní práva na právnické fakultě – to je spíše otázka naučit se nazpaměť mechanicky, jaká máme základní práva, ale co konkrétní zákaz diskriminace znamená, jaké to má dopady, tak na tom není vůbec žádný konsenzus, takže v realitě materiálně se to tady neučí. Já jsem tady měl kurz zaměřený na diskriminaci, který jsem vedl řadu let, ale už ho nevedu, protože jsem si říkal, že zase musím dělat ještě něco jiného. Chci se setkávat třeba se studenty, kteří úspěšně tím kurzem prošli, zase v nějakých jiných předmětech, které také učím. Problematiku diskriminace jsem se snažil učit na kauzách, protože diskriminace se pochopí nejen na základě toho, že se naučíte texty článku 3, odstavec 1 listiny, z toho se nic nepochopí, pochopíte to na základě kauz, na základě reálných životních lidských osudů, a to se tady neučí.

A jak hodnotíte postavení lidí, co se setkali s diskriminací, před soudem, myslíte si, že jejich postavení je nějakým způsobem pozitivní nebo mají možnosti, jak se bránit nebo se naopak setkávají v rámci soudního řešení s nějakými překážkami navíc, než když se řeší nějaký běžný pracovněprávní spor?

Já myslím, že u těchto soudních sporů je jednak velké riziko, že se žalobce zesměšnil. Prostě společnost obecně, nebo jeho známí si budou ťukat na čelo a budou si říkat: „to je ta feministka“ a nebo „to je ten blázen, co se kvůli tomu soudí“, prostě budou tam negativní konotace spojené s takovou žalobou, to je asi první problém, který bych tam viděl. Druhý problém je, že je tam docela vysoká šance, že neuspěje a bude platit náklady. Bude platit soudní náklady, které v těchto věcech mohou být docela vysoké, a to je druhý praktický negativní dopad takovéhoto žalobců v těchto věcech. Samozřejmě to pak vede k tomu, že si zneprátníte svého zaměstnavatele, pokud to je zrovna pracovněprávní spor, těch věcí tam může být velká spousta.

A vidíte třeba v české společnosti nebo specificky pak v odborné veřejnosti i pozitivní signály, pokud jde o diskriminaci, o řešení diskriminačních kauz?

Určitě, posun tady je. Mám teorii, že po roce 89 jsme směřovali k určité negaci – a občas iracionální negaci – všeho, co se tady hlásalo od roku 89. A to znamená, že se iracionální negace vztáhla i na pojem rovnost. Samozřejmě, společnost do roku 89 byla velmi rovnostářská, rovnostářská zcela iracionálním, hloupým způsobem, reálně socialistická společnost, ale ono to vedlo k tomu, že my jsme si začali spojovat samotné slovo rovnost, nebo samotný ideál rovnosti s něčím negativním, špatným, komunistickým. Od té doby jsme přeci jenom udělali určitý posun. To znamená, že na našich fakultách se to učí, už nějaké kauzy jsou, některé kauzy dopadly úspěšně a to v devadesátých letech vůbec nebylo, takže ten posun tady je, je maličký, ale je tady.

Jak byste hodnotil připravenost soudců na to řešení diskriminačních kauz, existuje třeba nějaký modul vzdělávání, nebo mají možnost soudci absolvovat nějaké kurzy?

Možnost zcela jistě mají, různé kurzy jsou nabízeny neziskovkami. Přiznám se, že ani nevím, zda nějaké kurzy nabízí justiční akademie, tady bych nerad říkal nějaké absolutní ano nebo ne, to nevím, ale možnosti tady jsou. Na druhou stranu je pravda, že v těch kurzech, kde jsem působil já jako lektor, tam těch soudců bylo pomálu. Soudce, které jsem na těch kurzech potkal za tři, čtyři roky, kdy jsem se těchto věcí účastnil, bych spočítal na prstech jedné ruky. Někteří to absolvovali, ale z fakulty toho příliš vědět nemohou.

A myslíte si, že jsou tedy čeští soudci dobře připraveni na případy diskriminace, nebo nejsou?

Já bych si nemyslel, že to je jenom problém té přípravy, protože soudci určitě nebudou připraveni na řadu věcí, ale já bych si tipnul, že tady může být problém zase to, co jsem říkal na začátku. Máte-li pocit, intuitivně, vnitřně pocit, že to je zbytečné, tak to jestli na to jste připraveni, nebo nejste připraveni, to už je irelevantní. Já si prostě dovolím tvrdit, že když by to prostě soudci brali jako vážný problém, byl by to problém, tak pak by ty kauzy končily často jinak. Já si skutečně myslím, že základní problém je akceptovat, že to je problém. Problém s velkým P.

Jaká jsou vaše doporučení, která by mohla vést ke zlepšení řešení případů diskriminace, postavení obětí a třeba i k akceptaci toho problému ve společnosti?

Tak jedna věc je, že ten politický diskurz by asi měl být veden jiným způsobem, ti politici prostě musí být určitými názorovými vůdci, nesmí se přizpůsobovat jenom tomu, co si přečtou v průzkumech veřejného mínění. Myslím, že ten minimální, minimalistický, úplně nejjednodušší krok je přijmout antidiskriminační zákon, je to důležitý symbol, je to dvojitý signál k veřejnosti.

A další věc, já bych šel trošku dál, než je ten antidiskriminační zákon, který stále vychází z toho, že náhrada škody v penězích je spíše výjimkou. Pozitivní by bylo, kdyby fungovala nejen prostá náhrada škody, ale i sankční náhrada škody, takže ta náhrada škody by neměla pouze funkci reparační, jak je tomu tradičně v českém právu, ale ona i funkci punitivní, sankční, trestající – a to je hrozně významné podle mě.

Tohle by bylo potřeba udělat, možná další krok diskutovat se studenty, já nevím, ono to je hrozně těžké, představa, že tady ten pedagog nějak zásadně ovlivní studenty. Možná, že když uvidí, že některý pedagog to považuje za problém, tak možná pár studentů změní názor. Ale oni ti studenti už přicházejí s docela pevnými názory, takže představa, že to bude formovat pouze fakulta, tak to rozhodně ne. To chce už dříve, na středních školách.

Děkuji za rozhovor, chcete na závěr ještě něco zmínit?

Já bych všechny studenty poslal do zahraničí, změnil to horizont, změnil to názory, to mohu potvrdit z vlastní zkušenosti.





Martina Štěpánková

Diskriminace v zaměstnání z důvodu věku a pohlaví

Paní S. (narozena 1958) pracovala od roku 2003 na pozici vedoucí pobočky společnosti F., se kterou měla uzavřenu smlouvu na dobu určitou. Pro tuto pozici byla velmi dobře kvalifikovaná, měla odpovídající vysokoškolské vzdělání a 9 let praxe ve vedoucí pozici. Dlouhodobě dosahovala velmi dobrých pracovních výsledků a byla ze strany svých nadřízených i podřízených hodnocena velmi kladně. Její kladné hodnocení se odráželo i na výši odměn poskytovaných jí zaměstnavatelem. Stejně jako ostatní vedoucí kanceláře měla k dispozici služební mobil a služební vůz, který mohla využívat k soukromým účelům, především k cestám z domu do zaměstnání a zpět.

V březnu 2005 nastoupil do její pobočky pan L. (narozen 1978), který měl bakalářské vzdělání a dosud neměl žádné zkušenosti z vedoucí pozice. V červnu 2006 začala paní S. pociťovat ze strany svých nadřízených určité negativní jednání, které pro ni mělo mít závažné pracovněprávní důsledky. Paní S. nebyla pozvána na každoroční hodnocení, které probíhá při osobním pohovoru s nadřízenými, kam byli pozváni všichni ostatní vedoucí kanceláře. Teprve v srpnu jí bylo předáno hodnocení písemně, přičemž hodnocení k překvapení paní S. obsahovalo řadu výtek vůči její práci. V září pak na rozdíl od ostatních vedoucích kanceláře paní S. neobdržela příslib superprovizí. Na začátku roku 2007 pak jí jako jediné byl snížen limit na služební telefon a byla zásadním způsobem omezena její možnost užívat služební vůz k soukromým účelům. Zaměstnavatel navíc rozhodl, že veškerá elektronická komunikace paní S. musí jít na vědomí i jejímu podřízenému panu L.

Situace vyvrcholila odvoláním paní S. z pozice vedoucí s odůvodněním, že její pobočka bude zařazena mezi pobočky, které nemají svého vedoucího, a její řízení spadne pod vedoucího jiné pobočky. V té době zaměstnavatel začal realizovat nový projekt, do kterého se měla zapojit také pobočka paní S. Paní S. nicméně neobdržela o projektu žádné informace, všechny potřebné informace k zahájení projektu na pobočce obdržel pan L.

Paní S. se proti jednání zaměstnavatele ozvala a označila je za účelové s tím, že se cítí být ze strany zaměstnavatele diskriminována a šikanována z důvodu svého věku a pohlaví, neboť zaměstnavatel začal jednoznačně a bezdůvodně upřednostňovat pana L. Zaměstnavatel nabídl paní S. ukončení pracovního poměru dohodou s odstupným 150 000 Kč. Paní S. dohodu odmítla, neboť chtěla dále ve společnosti F. pracovat, přičemž doufala, že se vše kolem jejího odvolání z místa vedoucí vyjasní.

Situace se k lepšímu nezměnila a naopak paní S. začala pociťovat ze strany zaměstnavatele nesmírný tlak vůči své osobě, který postupně kulminoval. V únoru 2008 nadřízení pozvali paní S. na jednání, na tomto jednání jí dali vyplnit test, který zkoumal její obeznáme-

nost s novým projektem. Paní S. v testu neuspěla, zaměstnavatel jí následně dal výpověď, neboť podle něj nesplňovala předpoklady k tomu, aby mohla řádně vykonávat svoji práci. Paní S. s výpovědí zaměstnavatele nesouhlasila a v zákonné tříměsíční lhůtě podala k příslušnému okresnímu soudu žalobu na neplatnost výpovědi z pracovního poměru. V žalobě uvedla, že zaměstnavatel ji již delší dobu šikanoval a diskriminoval z důvodu věku, to bylo také důsledkem jejího neúspěchu v testu. Paní S. nebyly vůbec poskytnuty podklady pro realizaci nového projektu její pobočkou, k dispozici je od nadřízených měl pouze její kolega pan L. Navíc další tři vedoucí poboček v tomto testu také neuspěli, ale na rozdíl od paní S. s nimi zaměstnavatel pracovní poměr neukončil. Paní S. se rozhodla podat k příslušnému krajskému soudu na společnost F. také žalobu na ochranu osobnosti z důvodu diskriminace na základě věku a pohlaví, požadovala od společnosti F. omluvu za diskriminační jednání a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 500 000 Kč.

Právní zástupci společnosti F. vstoupili s paní S. do jednání a nabídli jí odškodné v celkové výši 600 000 Kč, pokud stáhne obě dvě žaloby, tedy jak žalobu na neplatnost výpovědi, tak žalobu na ochranu osobnosti. Paní S. se nakonec rozhodla nabídku společnosti F. přijmout a obě žaloby stáhnout. Své rozhodnutí odůvodnila tím, že celou situaci ještě jednou důkladně zvážila a že již nemá zájem pracovat pro společnost, která dlouhodobě poškozovala její práva a která upřednostnila nezkušeného mladého zaměstnance před zkušenou a dlouhodobě velmi kladně hodnocenou zaměstnankyní.

Diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu sexuální orientace

Pan L. se v roce 2004 ucházel o zaměstnání na pozici zdravotního maséra na pracovišti ve firmě S. ve městě K. Toto zaměstnání mu bylo přislíbeno zdravotní sestrou odpovědnou za výběr nových pracovníků. Byl dokonce určen i den nástupu do zaměstnání. Nicméně následně, když se pan L. informoval o dalších náležitostech souvisejících s jeho nástupem do zaměstnání, mu bylo sděleno, že bylo nakonec místo přislíbeno jinému uchazeči, panu R., který měl u zaměstnavatele podánu žádost o přijetí na pozici zdravotního maséra již od roku 2001 a který má lepší kvalifikaci.

Pan L. však měl od jedné z pracovník personálního oddělení, paní L., informaci, že se jí odpovědná zdravotní sestra dotazovala na jeho sexuální orientaci a ověřovala si, zda je pravda, že žije v partnerském vztahu s jiným mužem. Když jí byla tato skutečnost potvrzena, vyjádřila obavy z případného nevhodného chování pana L. vůči pacientům. Pan L. na základě těchto informací požádal o schůzku ředitele zařízení. Schůzky s ředitelem se zúčastnil také partner pana L. Pan L. řediteli oznámil, že si myslí, že nebyl na místo přijat z důvodu své sexuální orientace. Jeho podezření mu následně ředitel potvrdil, když mu sdělil, že pokud by o zamítnutí jeho žádosti o zaměstnání nerozhodla zdravotní sestra, následně by to učinil z titulu své funkce on sám. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že nemůže na této pozici zaměstnávat homosexuála, neboť by mohl přijít o klienty.

Pan L. se rozhodl diskriminačnímu jednání bránit a vyhledal advokáta. Po konzultaci s ním a po zvážení všech rizik spojených se soudním sporem se rozhodl věc řešit soudně. Následně podal k okresnímu soudu žalobu na ochranu před diskriminací v pracovních vztazích, požadoval po zaměstnavateli omluvu za diskriminační jednání a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 200 000 Kč. Okresní soud provedl všechny navržené důkazy, přičemž ve prospěch pana L. svědčila především výpověď paní L., která popsala

svůj rozhovor s odpovědnou zdravotní sestrou, a výpověď partnera, který dosvědčil diskriminační jednání ředitele zařízení.

Žalovaný uváděl, že pan R. byl přijat proto, že měl lepší kvalifikaci než pan L. Nicméně tuto argumentaci soud neakceptoval, neboť přestože pan R. měl žádost o zaměstnání u žalovaného od roku 2001, bylo místo původně nabídnuto panu L. Navíc žalovaný o nedostatečné kvalifikaci pana L. věděl a nabízel mu možnost si kvalifikaci po nástupu do zaměstnání doplnit s tím, že by tato skutečnost byla uvedena i v pracovní smlouvě. Okresní soud zvážil všechny důkazy a rozhodl o diskriminačním jednání žalovaného, čímž podle něj došlo k porušení ustanovení zákazu diskriminace v zákoníku práce (č. 65/1965 Sb.). Pan L. nebyl přijat kvůli své sexuální orientaci, přičemž žalovaný posuzoval schopnost vykonávat práci maséra podle jiných kritérií, než jsou kritéria podstatná pro dané místo. Okresní soud rozhodl, že je žalovaný panu L. povinen zaslat písemnou omluvu, zaplatit mu 70 000 Kč z titulu náhrady nemajetkové újmy a zaplatit mu náhradu nákladů řízení.

Žalovaný i žalobce se proti rozsudku odvolali. Žalovaný namítal, že se rozhodnutí okresního soudu neopíralo o zákonné ustanovení, podle něhož by se měl případ posuzovat. Případ se podle žalovaného chybně posuzoval podle zákoníku práce, a to v době, kdy mezi žalovaným a žalobcem dosud neexistoval pracovněprávní vztah; jednalo se pouze o přijímání do zaměstnání. Pokud šlo o nemajetkovou újmu, tak žalovaný namítal, že jednání bylo uzavřené bez přítomnosti veřejnosti a že tak nedošlo ke snížení důstojnosti pana L. na veřejnosti. Krajský soud se s námitkami žalovaného neztotožnil, podle něj se daná ustanovení zákoníku práce vztahují i na vztahy před uzavřením pracovní smlouvy, tedy na situaci, kdy mezi účastníky neexistuje pracovněprávní vztah, neboť právě při přijímání do zaměstnání může dojít k diskriminačnímu jednání.

Krajský soud neakceptoval ani námitky žalobce, pokud jde o výši náhrady nemajetkové újmy. Podle krajského soudu nejsou námitky žalobce důvodné a částka ve výši 70 000 Kč je přiměřená, neboť došlo ke snížení důstojnosti pana L. a navíc mu bylo znemožněno uzavřít pracovní poměr. Není rozhodující, že k tomu nedošlo veřejně, jak namítal žalovaný.

Krajský soud odvolání žalobce i žalovaného zamítl a potvrdil rozsudek soudu 1. stupně, čímž nabyl právní moci.

Okresní i krajský soud aplikovaly ustanovení § 133a občanského soudního řádu o přenosu důkazního břemene, přičemž se podle jejich názoru žalovanému nepodařilo prokázat, že sexuální orientace neměla vliv na rozhodnutí o nepřijetí pana L. do pracovního poměru.

Diskriminace v přístupu k bydlení z důvodu etnické příslušnosti

Manželé S. bydleli s 10letým synem v obecním bytě; byt se nacházel v 1. patře činžovního domu. V době záplav byl těžce zasažen povodněmi, nacházel se přímo nad zcela zaplavenými bytovými prostory, kam se jejich nájemníci nevraceli. Rodina S. se do bytu vrátila po několika měsících. Nicméně byt se v důsledku záplav nacházel ve velmi špatném technickém stavu, zejména po hygienické stránce. Všechny místnosti byly kontaminovány kvasinkami a plísněmi, což potvrdily i rozborů mikrobiologické laboratoře.

Rodina se svépomocí snažila plísně odstranit, a to především opakovanými nátěry proti plísním. Avšak tyto postupy byly neúčinné. Rodina opakovaně majitele bytu – obec – vyzý-

vala, aby provedla nezbytnou údržbu bytu a závady odstranila tak, aby byl byt zdravotně nezávadný, nebo aby jim byt vyměnila za zdravotně nezávadný. Obec nicméně po dobu tří let v této věci vůbec nekonala, v daném období v bytě ani žádnou údržbu neprovedla a odpovědní pracovníci odboru stav bytu i přes opakovaně zasílané stížnosti nekontrolovali. Jedinou reakcí obce na opakované stížnosti bylo snížení nájmu.

Obec bydlení rodiny S. neřešila ani přesto, že obdržela dotace na výstavbu bytů pro občany, kteří byli postiženi povodněmi. Rodina S. se dozvěděla, že ačkoli bydlí ve zcela nevyhovujícím a zdravotně závadném obecním bytě, obec do nově vystavěných bytů určených osobám postiženým povodněmi stěhovala i občany, kteří povodněmi zasaženi vůbec nebyli. Manželé S. byli přesvědčeni, že obec s nimi jako s nájemci jedná tímto špatným způsobem, neboť jsou Romové. Jiné vysvětlení chování obce nebyli schopni najít, proto byli přesvědčeni, že se jedná o diskriminaci. Rozhodli se proto vyhledat pomoc nevládní organizace. Nevládní organizace zajistila manželům S. advokáta, který jim pomohl podat na město žalobu na ochranu před diskriminací.

Soud rozhodl, že obec manžele S. diskriminovala, neboť dlouhodobě ani na základě jejich stížností bytovou situaci neřešila. Vzhledem k tomu, že jim snížila nájem, bylo zřejmé, že o špatné nevyhovující bytové situaci věděla. Nenabídla jim ani přestěhování do bytů nově vystavěných pro občany postižené povodněmi. Obec argumentovala, že výše nájemného v nových bytech byla příliš vysoká pro některé sociálně slabší skupiny nájemců, mezi něž patřili i manželé S. Soud nicméně toto vysvětlení obce neakceptoval. Podle soudu mohla obec tyto byty sociálně slabším rodinám postiženým povodněmi, tedy i rodině manželů S., poskytnout alespoň dočasně, než se pro ně naleznou byty s odpovídající výší nájmu. Je zřejmé, že obec při přidělování bytových náhrad postupovala diskriminačně, neboť předem vyloučila některé rodiny na základě etnického klíče, když předpokládala, že se jedná o sociálně slabé občany, kteří nebudou moci hradit vyšší nájem.

Sexuální obtěžování v zaměstnání

Paní L. nastoupila v roce 2002 do pracovního poměru ve společnosti S. jako vedoucí oddělení. V organizační struktuře zaměstnavatele byla podřízena řediteli odboru panu R. Vztahy paní L. a pana R. byly zpočátku zcela bezproblémové, jejich komunikace se omezovala pouze na záležitosti vztahující se k vykonávané práci. Ke změně došlo na počátku roku 2004, kdy nadřízený pan R. začal vůči paní L. vyjadřovat citové projevy, nejprve pouze verbálně a později i v podobě fyzické, jako různé doteky a objetí. Paní L. na tyto projevy pana R. nijak nereagovala.

Poté, co se pan R. dozvěděl, že paní L. navázala vztah s kolegou panem Z., náklonnost paní L. projevovat přestal, nicméně se zhoršil jejich pracovní právní vztah. Pan R. začal paní L. vyhrožovat, že ji donutí ze společnosti odejít, urážel ji a velmi jí komplikoval plnění pracovních úkolů, neboť s ní vůbec nekomunikoval. Většina potřebné pracovní komunikace mezi paní L. a jejím nadřízeným panem R. se proto odehrávala prostřednictvím ostatních kolegů.

Vzhledem k neúnosnosti nastalé situace se paní L. obrátila na zaměstnavatele společnosti s žádostí o řešení nastalé situace. Zaměstnavatel paní L. i panu R. sdělil, že by se měli snažit zlepšit vzájemnou komunikaci, a dále se již stížností nezabýval. Pan R. i nadá-

le s paní L. nekomunikoval, navíc jí dával záporná hodnocení a na konci roku 2005 paní L. jako jediné podřízené nepřiznal žádné odměny.

Paní L. se opětovně obrátila se stížností na zaměstnavatele, přičemž uvedla, že nepřiznání odměn vnímá jako diskriminační. Zaměstnavatel na její stížnost nijak nereagoval, a tak se paní L. rozhodla vyhledat advokáta a řešit nastalou situaci soudní cestou. K okresnímu soudu podala na společnost S. žalobu na ochranu před diskriminací, přičemž požadovala omluvu zaměstnavatele a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 75 000 Kč.

Ve prospěch paní L. svědčila bývalá kolegyně paní M., která uvedla, že byla opakovaně svědkem urážlivého chování pana R. vůči paní L., že opakovaně slyšela z kanceláře pana R. křik a pláč, když byla paní L. u něj v kanceláři. Svědkyně dále vypověděla, že na všech schůzkách a poradách, u nichž byla ona sama přítomna a kterých se zároveň účastnili paní L. i pan R., se pan R. zcela evidentně zaměřoval na paní L. a mluvil většinu času k ní, přičemž na ní bylo vidět, že je jí to nepříjemné. To jí i opakovaně při vzájemném rozhovoru potvrdila.

Žalovaný pan R. popřel, že by měl s žalovanou jiný než pracovní vztah. Ve prospěch žalovaného svědčilo několik svědků, kteří uvedli, že nikdy neviděli pana R., že by se pokoušel o jakýkoliv fyzický kontakt s paní L., že s paní L. byla velmi obtížná komunikace. Svědkyně, která má kancelář vedle pana R., vypověděla, že z jeho kanceláře nikdy žádný křik a pláč neslyšela.

Podle okresního soudu žalobkyni nestačí pouze tvrdit, že došlo ke znevýhodňujícímu jednání, ale musí také prokázat, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Ve prospěch žalobkyně sice svědčila paní M., nicméně její tvrzení vyvrátili svědci žalovaného. Podle soudu byl mezi paní L. a panem R. problém v komunikaci, nicméně tento problém byl oboustranný. Žalovaný podle soudu prokázal, že v pracovním vztahu nedošlo k porušení povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení. Soud také paní L. uložil zaplatit panu R. náhradu nákladů na právní zastoupení.

Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví

Paní Z. pracovala v podniku B. s přibližně 3 300 zaměstnanci. Podnik měl mnohaletou tradici, prosperoval, a také byl znám svojí příkladnou péčí o zaměstnance. Zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění, podmínkou nicméně bylo, že zaměstnanec je u zaměstnavatele v nepřetržitém pracovním poměru nejméně dva roky a zároveň má plný pracovní úvazek. Paní Z. byla v pracovním poměru v podniku B. již 3 roky, ale nárok na příspěvek na penzijní připojištění neměla, neboť vzhledem k péči o děti pracovala na částečný pracovní úvazek.

Paní Z. považovala podmínku plného pracovního úvazku za nespravedlivou, neboť se považovala za dobrého a loajálního zaměstnance, avšak podmínku plného pracovního úvazku nebyla ani při nejlepší vůli schopna splnit. Obrátila se proto na zaměstnavatele s žádostí, aby podmínky pro poskytování příspěvku přehodnotil, neboť je považuje za diskriminační, a to na základě pohlaví. Podnik paní Z. sdělil, že podmínky změnit nemůže, neboť ty jsou stanoveny na základě ekonomických propočtů; navíc se podle něj o diskriminaci z důvodu pohlaví v žádném případě jednat nemůže, neboť pohlaví není vůbec rozhodující pro přiznání příspěvku.

Paní Z. se s odpovědí nespokojila a obrátila se na odborovou organizaci s prosbou o pomoc. Odborová organizace paní Z. vysvětlila, že v daném případě se skutečně nejedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť pohlaví není kritériem pro přiznání či nepřiznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Odborová organizace nicméně paní Z. sdělila, že si od zaměstnavatele opatří potřebná data a vyhodnotí, zda se nejedná o diskriminaci nepřímou.

Ze statistických údajů poskytnutých odborové organizaci zaměstnavatelem vyplynulo, že u zaměstnavatele pracuje 2 900 zaměstnanců s nepřetržitým pracovním poměrem alespoň dva roky, z toho 632 žen (22 % žen zaměstnaných u zaměstnavatele déle než dva roky). Z těchto 2 900 zaměstnanců pracuje na kratší pracovní úvazek celkem 381 zaměstnanců, přičemž z toho je 303 žen (tedy 79,5 %).

Odborová organizace statistické údaje vyhodnotila a došla k závěru, že podmínka plného pracovního úvazku skutečně vylučuje z nároku na příspěvek podstatně více žen než mužů (79,5 % žen a 20,5 % mužů). V praxi jsou to totiž mnohem častěji ženy, které z důvodu sladování práce a péče o rodinu a děti jsou nuceny pracovat na kratší pracovní úvazek. Odborová organizace proto vyhodnotila podmínku pro přiznání nároku na příspěvek jako nepřímou diskriminační, a to na základě pohlaví.

Odborová organizace požádala zaměstnavatele, aby změnil podmínky pro vznik nároku na příspěvek, aby nebyly nepřímou diskriminační pro ženy pracující pro zaměstnavatele na částečný úvazek. Zaměstnavatel rozšíření nároku na příspěvek i na osoby pracující na částečné pracovní úvazky odmítl s odůvodněním, že pro něj existují objektivně ospravedlnitelné důvody, které vylučují zaměstnance na kratší pracovní úvazek z nároku na příspěvek. Zatímco odborová organizace akceptovala odůvodnění zaměstnavatele, paní Z. se s ním nespokojila a rozhodla se vyhledat právní pomoc a věc řešit soudně.

Případ soudu zatím předložen nebyl, nicméně právní zástupce paní Z. věří v úspěšnost žaloby, a to vzhledem k tomu, že obdobný případ nepřímé diskriminace v minulosti řešil Evropský soudní dvůr. Ten rozhodl o nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví v přístupu k zaměstnaneckému penzijnímu programu, neboť firma omezovala vstup do systému pracovníkům na částečný pracovní úvazek, přičemž většinu těchto pracovníků tvořily ženy, přičemž pro toto omezení neexistovalo žádné objektivní odůvodnění.



Michal Čermák

Mgr. Michal Čermák vystudoval Právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně. Od roku 2006 do roku 2008 působil v o. s. Liga lidských práv jako právník-specialista pro otázky rovného přístupu romských dětí ke vzdělávání. V současnosti pracuje v Kanceláři veřejného ochránce práv jako vedoucí oddělení rovného zacházení. Veřejný ochránce práv je od 1. prosince 2009 v ČR národním tělesem pro rovné zacházení (Equality body).

Eva Fialová

Mgr. Eva Fialová, LL.M., nar. 1981, studentka doktorandského studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy se zaměřením na soukromé právo. Absolventka magisterského studia na Universiteit van Amsterdam obor Informační právo. Dlouhodobě spolupracuje s neziskovými organizacemi.

Alexandra Jachanová Doleželová

Mgr. Alexandra Jachanová Doleželová je absolventkou Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy, oboru "International Economic & Political Studies" a Anglo-American College, oboru "Politics & Society". Od září roku 2003 pracuje v Gender Studies, o. p. s. V dnešní době je zástupkyní ředitelky a manažerkou projektu Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života. V minulosti působila jako šéfredaktorka zpravodaje Rovné příležitosti do firem. Blíže se zajímá o téma rovných příležitostí žen a mužů ve firmách a na trhu práce obecně a vlivu rozšíření Evropské unie na prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů v České republice. Spolupracuje na soutěži o nejlepší firmu v oblasti rovných příležitostí v ČR. V současnosti je předsedkyní České ženské lobby a členkou rady Evropské ženské lobby.

Kristina Koldinská

JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D., [1974] působí od roku 1997 na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, nyní jako odborná asistentka. Externě vyučuje rovněž na Filozofické fakultě téže univerzity. Publikuje v tuzemských i zahraničních odborných časopisech se zaměřením na právo sociálního zabezpečení, evropské sociální právo i pracovní právo. Je členkou Síť právních expertů pro otázky rovných příležitostí mužů a žen působící při Komisi ES (Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women) a mezinárodní síť právních expertů TRESS (Training and Reporting on European Social Security).

Lucie Otáhalová

Mgr. Lucie Otáhalová pracuje od roku 2007 jako vedoucí sekretariátu Rady vlády ČR pro lidská práva. Koordinuje činnost této Rady a dvou jejích výborů – Výboru proti diskriminaci a Výboru pro sexuální menšiny. Je členkou Expertní skupiny Evropské komise pro boj s diskriminací. V rámci Úřadu vlády působí jako kontaktní osoba pro komunikaci s Agenturou EU pro základní práva a Evropskou komisí proti rasismu. V letech 2007–2009 se podílela na přípravě antidiskriminačního zákona.

Helena Skálová

Bc. Helena Skálová v roce 2004 absolvovala na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy obor studium humanitní vzdělanosti se zaměřením na neziskové organizace a gender. V Gender Studies pracuje od dubna 2006, v současnosti jako manažerka projektu „Nenechte se diskriminovat“. Podílí se i na chodu knihovny a je editorkou zpravodaje Rovné příležitosti do firem a koordinátorkou právního poradenství Gender Studies. Soustřeďuje se na postavení žen na trhu práce z hlediska diskriminace, rovných příležitostí a sladování rodinného a profesního života včetně aktivní participace otců na výchově a péči o děti.

Linda Sokačová

Mgr. Linda Sokačová je absolventkou oboru sociologie a sociální politika na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. V současné době působí jako ředitelka Gender Studies, o. p. s. Podílí se rovněž na pořádání ocenění Firma roku a věnuje se lektorské činnosti pro firmy a úřady veřejné správy. Nepravidelně přispívá na stránky www.feminismus.cz a do dalších internetových i tištěných médií včetně odborných periodik zaměřených na sociologii, zpracovává genderové analýzy a přednáší na téma rovných příležitostí a postavení žen ve společnosti doma i v zahraničí.

Martina Štěpánková

Mgr. Martina Štěpánková vystudovala Právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně, od roku 2006 studuje doktorandské studium na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Vedle Gender Studies v současné době pracuje také v Poradně pro občanství/občanská a lidská práva. Podílí se především na realizaci projektů zaměřených na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, jež spočívají v poskytování právního poradenství, realizaci lobbyingových aktivit, navrhování systémových změn a vzdělávání. V minulosti pracovala na odboru pro lidská práva Úřadu vlády.



NENECHTE SE DISKRIMINOVAT

NEVIDITELNÝ PROBLÉM



Cílem projektu je podpora naplňování práv osob ohrožených diskriminací na základě pohlaví, věku a projevů vícenásobné diskriminace, aktivní pomoc těmto osobám a zjišťování podmínek v případě porušování práv v regionu Severovýchod. V rámci projektu je vytvářen soubor služeb komplexní pomoci pro osoby ohrožené uvedenou formou diskriminace a současně jsou tyto služby v rámci projektu aktivně poskytovány. Je prováděno monitorování projevů diskriminace s využitím různých metod s cílem komplexního zmapování uvedeného typu diskriminace v regionu. Zjištěné výsledky jsou analyzovány a zveřejňovány spolu s návrhy pro možná systémová opatření a zefektivnění vymahatelnosti práva. Nedílnou součástí projektu je zajištění informační kampaně cílené na informovanost osob ohrožených diskriminací a současně podporující zvýšení povědomí o problematice diskriminace u široké veřejnosti. V rámci projektu je zpracován sborník kazuistik a příkladů dobré praxe jako specifické know-how pro řešení diskriminace v uvedené oblasti, využitelné v rámci celé ČR.

Gender Studies, o. p. s. (GS)

Je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s tématem genderu. Prostřednictvím projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například trh práce, politická participace žen, informační technologie a podobně. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.

www.genderstudies.cz

www.feminismus.cz

www.rovneprilezitosti.cz



poznámky



NEW
N

N

NEW
N

NEW
N

NEW



Gender Studies, o. p. s., 2010

ISBN: 978-80-86520-30-8