



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ 2015



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

VÝROČNÍ ZPRÁVA

O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ

2015

Vysvětlivky



odkaz na webovou stránku



odkaz na tiskovinu

veřejný ochránce práv

rovné zacházení a diskriminace

»»»»»»»» Obsah

Poslání veřejného ochránce práv	5
Úvodní slovo veřejné ochránkyně práv	7
1. Zaostřeno na stížnosti	8
2. Jak postupujeme při posuzování diskriminace?	14
3. Výzkum: Proč se lidé proti diskriminaci nebrání?	16
4. Téma roku 2015: Rovné odměňování	18
5. Diskriminace a rok 2015 v soudní síni	19
6. Odvozená diskriminace	24
7. Diskriminace ve sborovně	25
8. Je Česko férové k trans lidem?	27
9. Přístupnost – svoboda pohybu pro každého člověka	29
10. Podporujeme sladování rodiny a práce	32
11. Jsme proti sexistické reklamě	34
12. Dlouhá cesta k inkluzivnímu vzdělávání	35
13. Osvětová a vzdělávací činnost, zahraniční vztahy	37
Slovníček použitých pojmů	41



Veřejný ochránce práv

Údolní 39, 602 00 Brno

informační linka: +420 542 542 888

e-mail: podatelna@ochrance.cz

www.ochrance.cz

www.facebook.com/verejny.ochrance.prav

www.twitter.com/ochranceprav

POSLÁNÍ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

Tato zpráva pojednává pouze o činnosti **ochránce v roli národního tělesa pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací** (equality body), jímž se ochránce stal koncem roku 2009.

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, svěřuje ochránci širší oprávnění.

Již od roku 2001 ochránce **chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů** a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce **plní úkoly národního preventivního mechanismu** podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodu, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

Od roku 2011 ochránce rovněž **sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění**.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákoných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může doporučit vládě přijmout, změnit či zrušit zákon.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nej důležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.



Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.
veřejná ochránkyně práv

ÚVODNÍ SLOVO

VEŘEJNÉ OCHRÁNKYNĚ PRÁV

Letos poprvé předkládám veřejnosti samostatnou výroční zprávu o své činnosti ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Co mě k tomu vedlo?

Roli orgánu pro rovné zacházení ochránce získal v roce 2009. Česká republika tak plní svůj závazek vyplývající z členství v Evropské unii. Řádný výkon svěřených úkolů předpokládá nejen znalost psaného práva (nařízení a směrnic), ale rovněž judikatury Soudního dvora Evropské unie, strategických dokumentů Evropské komise a výstupů Evropské agentury pro základní práva. Současně je třeba sledovat činnost dalších organizací – zejména OSN a Rady Evropy. Očekává se pak, že ochránce se svými poznatky seznámí nejen vnitrostátní instituce, ale rovněž mezinárodní organizace a další subjekty, které se zabývají diskriminací. Nebýt samostatné výroční zprávy, množství zajímavých stanovisek a aktivit ochránce by zůstalo skryto veřejnosti i odborníkům. A to by byla škoda, zvláště když jsou v dnešním světě informace tak snadno dostupné a přenositelné.

Zásadní případy ochránce lze od počátku roku 2015 najít na webu v evidenci stanovisek ochránce ([ESO](#)). Naše závěry jsou tak nepřetržitě přístupné veřejnosti. Proto tato zpráva není (a nechce být) prostým souhrnem zajímavých případů. Namísto toho prezentujeme jednotlivá témata, na něž jsme se v uplynulém roce soustředili, a hledáme mezi nimi souvislosti, případně formulujeme další doporučení ke zlepšení situace. Většina čtenářů nadto bude číst zprávu v elektronické podobě. Tehdy je od detailů jednotlivých případů dělí jen jeden klik na odkaz, který je propojí s naší databází.

V roce 2015 jsme dokončili výzkum, z něhož plyne, že pomoc ombudsmana vyhledá jen zlomek obětí diskriminace. Naprostá většina lidí by se totiž v případě diskriminace obracela na policii. Obdobné výsledky přinesl i Eurobarometr 2015, který uskutečnila Evropská komise. Proto považuji za důležité neustále zvyšovat povědomí celé společnosti o antidiskriminační působnosti ochránce. Snad se nám tedy podařilo napsat tuto zprávu jednoduše, poutavě a přístupně, aby jí porozumělo co nejvíce lidí. Pokud se Vám zpráva líbí, budeme rádi, budete-li ji šířit dál mezi své známé a spolupracovníky či spolupracovnice.

Nikdy jsem se netajila tím, že je mi blízká problematika lidských práv. Jsem proto ráda, že se postupem času z veřejného ochránce práv stává organizace, která stále více přispívá k ochraně základních práv a svobod v České republice, a to i díky své antidiskriminační působnosti. Je to však úkol nelehký. Proto oceňuji, že mohu spolupracovat s lidmi, kteří práci a pomoc v této oblasti berou jako své poslání a věnují se jí s veškerým nasazením. V uplynulém roce vydali komentář k antidiskriminačnímu zákonu, přednášeli na důležitých akcích v Česku i zahraničí, pomáhali obyčejným lidem, upozorňovali na palčivé problémy naší společnosti a hlavně se nezalekli mediálního ohlasu naší práce. Za to jim patří uznání a dík.

Přeji inspirativní čtení

Anna Šabatová

»»»»»» 1. Zaostřeno na stížnosti

Počet stížností na diskriminaci stoupá



Kolik stížností jsme v uplynulém roce řešili a v čem se na nás lidé nejčastěji obrací?

Za více než šest let, co se věnujeme diskriminaci, se počet stížností více než zdvojnásobil: zatímco v roce 2010 jsme dostali **178 podnětů**, v roce 2015 se jejich počet vyšplhal na **379**.

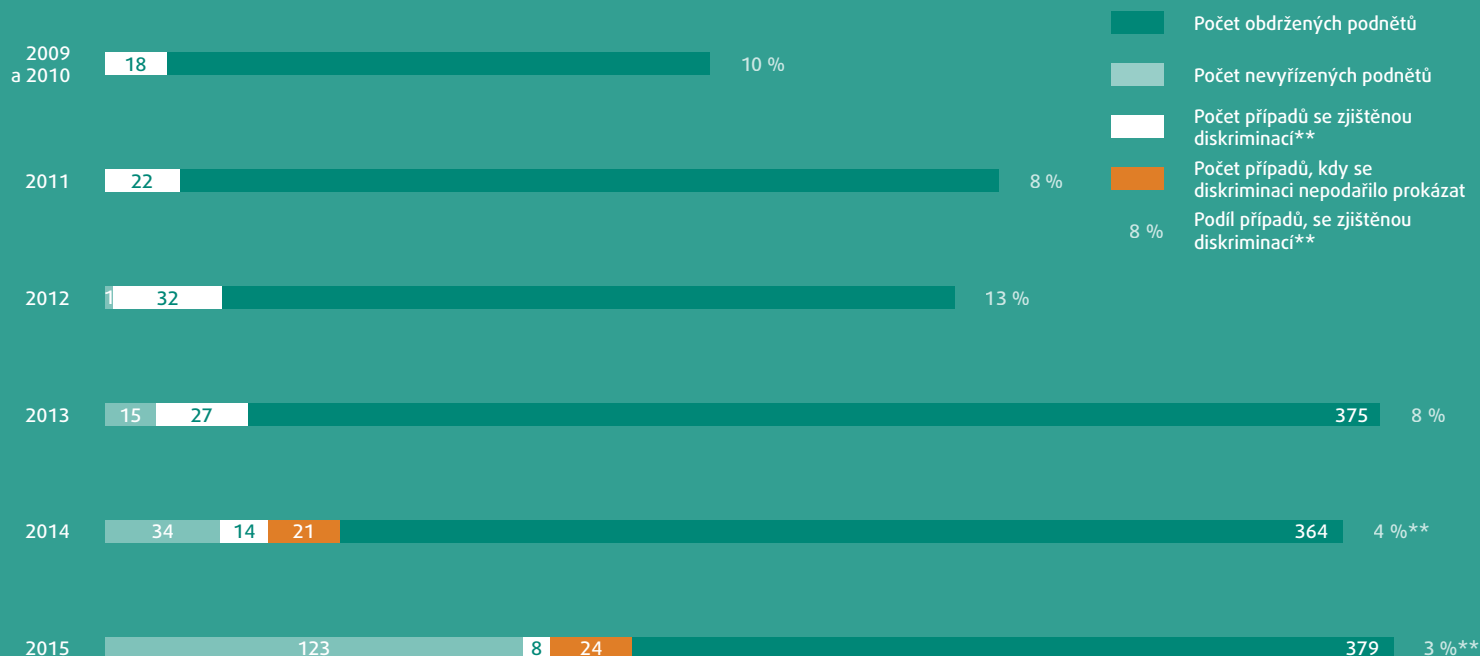
Kromě pomoci jednotlivým lidem komunikujeme také s mezinárodními subjekty (40 spisů), reagujeme na dotazy veřejnosti (21 spisů), spolupracujeme s orgány státní správy (15 spisů), neziskovými organizacemi či soukromým sektorem (8 spisů). Vydáváme také doporučení související s rovným zacházením (4 spisy).



Víte, kdo je naším typickým stěžovatelem?

Nejvíce stížností dostáváme z Prahy (21 %) a Jihomoravského kraje (19 %). Muži tvoří 57 % našich stěžovatelů a stěžovatelek; pouze na diskriminaci z důvodu pohlaví si stěžují více ženy než muži (55 % stížností podaly ženy).

Počty stížností v letech 2009*–2015



* Ochránce se začal zabývat ochranou před diskriminací dne 1. 12. 2009; prosinec 2009 je připočten k roku 2010.

** Podíl ze spisů vyřízených do 31. 12. 2015

Co z čísel plyne?

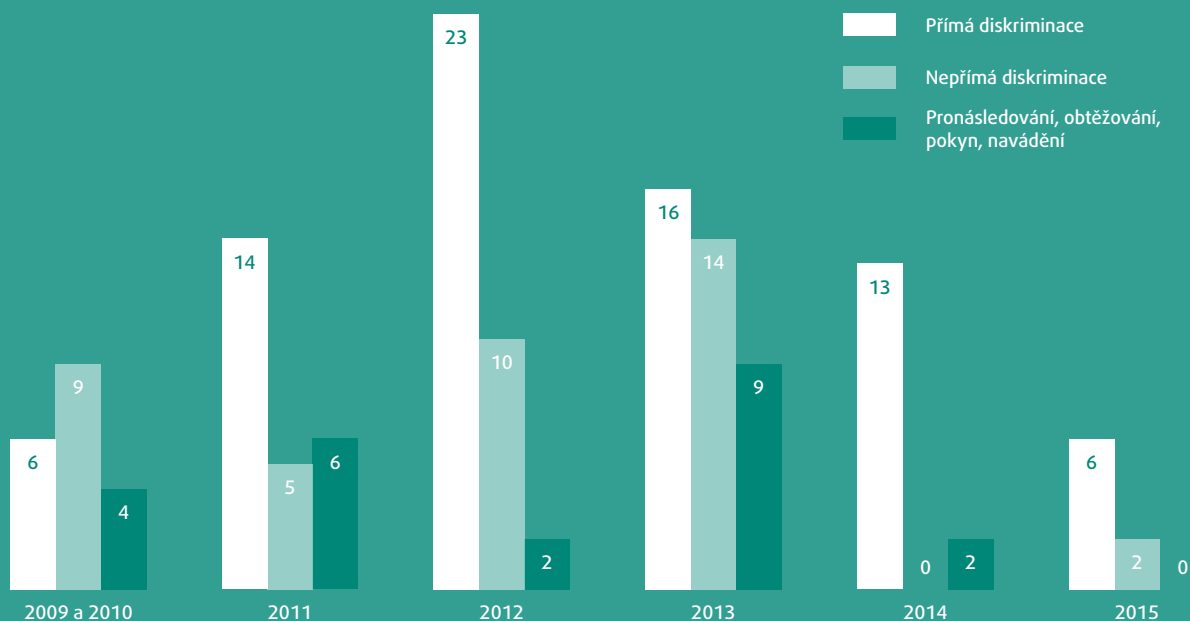
Zhruba u každé desáté stížnosti konstatujeme, že nejspíše došlo k diskriminaci (za roky 2014 a 2015 je tento podíl nižší, jelikož posouzení několika desítek podnětů není doposud ukončeno). Ve většině případů šlo o přímou diskriminaci, v menším počtu pak o nepřímou diskriminaci. V několika dalších případech se jednalo o pronásledování, obtěžování, pokyn k diskriminaci nebo navádění na diskriminaci. V několika procentech případů získané podklady nepostačovaly k potvrzení (vyloučení) diskriminace (jde o kategorii sledovanou od roku 2014).



Jaký je rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací? V čem spočívá obtěžování či pronásledování? Nevíte? Nevadí. Na konci zprávy naleznete slovníček, kde všechny důležité pojmy vysvětlujeme.



Typy zjištěné diskriminace v letech 2009–2015*



* Počet ze spisů vyřízených do 31. 12. 2015



Víte, že...

... od prosince 2009, kdy se veřejný ochránce práv začal zabývat prosazováním práva na rovné zacházení, jsme zjistili diskriminaci celkem ve 122 případech? Nejčastěji šlo o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (38 případů), věku (25 případů) nebo pohlaví (23 případů), která se vyskytovala zejména v oblasti poskytování zboží a služeb (36 případů) nebo práce a zaměstnávání (29 případů).

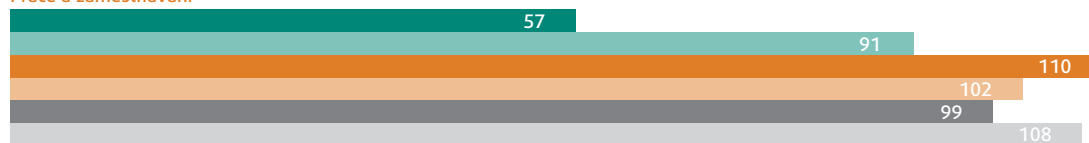
Lidé si nejčastěji stěžují na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání

I v roce 2015, stejně jako ve většině uplynulých let, se na nás lidé nejčastěji obraceli se stížnostmi na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání (108 stížností). Domníváme se, že to souvisí s nezastupitelným významem práce v životě člověka: poskytuje mu

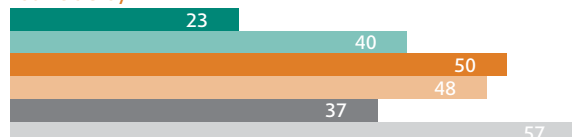
nejen materiální zabezpečení, ale i pocit užitečnosti či seberealizace, a navazuje prostřednictvím ní sociální vztahy. Omezení přístupu k práci a zaměstnání, nebo vytvoření nespravedlivých podmínek na pracovišti z důvodů, za které člověk nemůže (například věk, pohlaví, zdravotní postižení, rasa a etnicita), proto lidé považují za závažné a častěji se odhodlají svou situaci řešit. S odstupem pak následují stížnosti na diskriminaci v oblasti poskytování zboží a služeb (57 stížností), bydlení (53 stížností) a vzdělávání (50 stížností).

Počet stížností podle jednotlivých oblastí

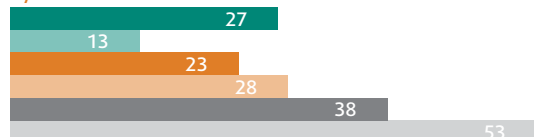
Práce a zaměstnávání



Zboží a služby



Bydlení



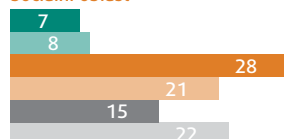
Vzdělání



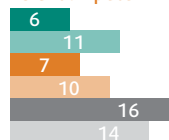
Další veřejná správa



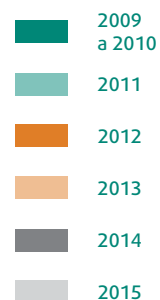
Sociální oblast



Zdravotní péče



Jiné



Lidé si nejčastěji stěžují na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení

Žebříček počtu stížností dle jednotlivých diskriminačních důvodů ukazuje, že diskriminace je stále do velké míry nejasný pojem. V posledních pěti letech si lidé nejčastěji stěžují na diskriminaci z důvodů, které antidiskriminační zákon nebo jiné zákony neznají, případně žádný důvod ani neuvedou. Často jde o mezilidské konflikty

způsobené osobními antipatiemi, které jsou sice často velice nepříjemné, ale nedají se považovat za diskriminaci v právním slova smyslu.

Jaké jsou nejčastější důvody stížností na diskriminaci? Stejně jako loni šlo zejména o namítanou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (86 stížností), dále pak o diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu (65 stížností) a pohlaví (45 stížností). Ve srovnání s uplynulými lety ubylo stížností na diskriminaci z důvodu věku (v roce 2015 šlo o 41 stížností oproti 67 v roce 2014).



Diskriminací **není** každá subjektivně pocíťovaná nespravedlnost. Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Nestačí se však diskriminovaným či diskriminovanou pouze cítit – za diskriminaci se považuje pouze jednání popsané a zakázané zákonem. Důvody a oblasti, kdy je rozlišování mezi lidmi nepřipustné, stanovuje zejména antidiskriminační zákon.

Fenomén vícenásobné diskriminace: několik diskriminačních důvodů najednou

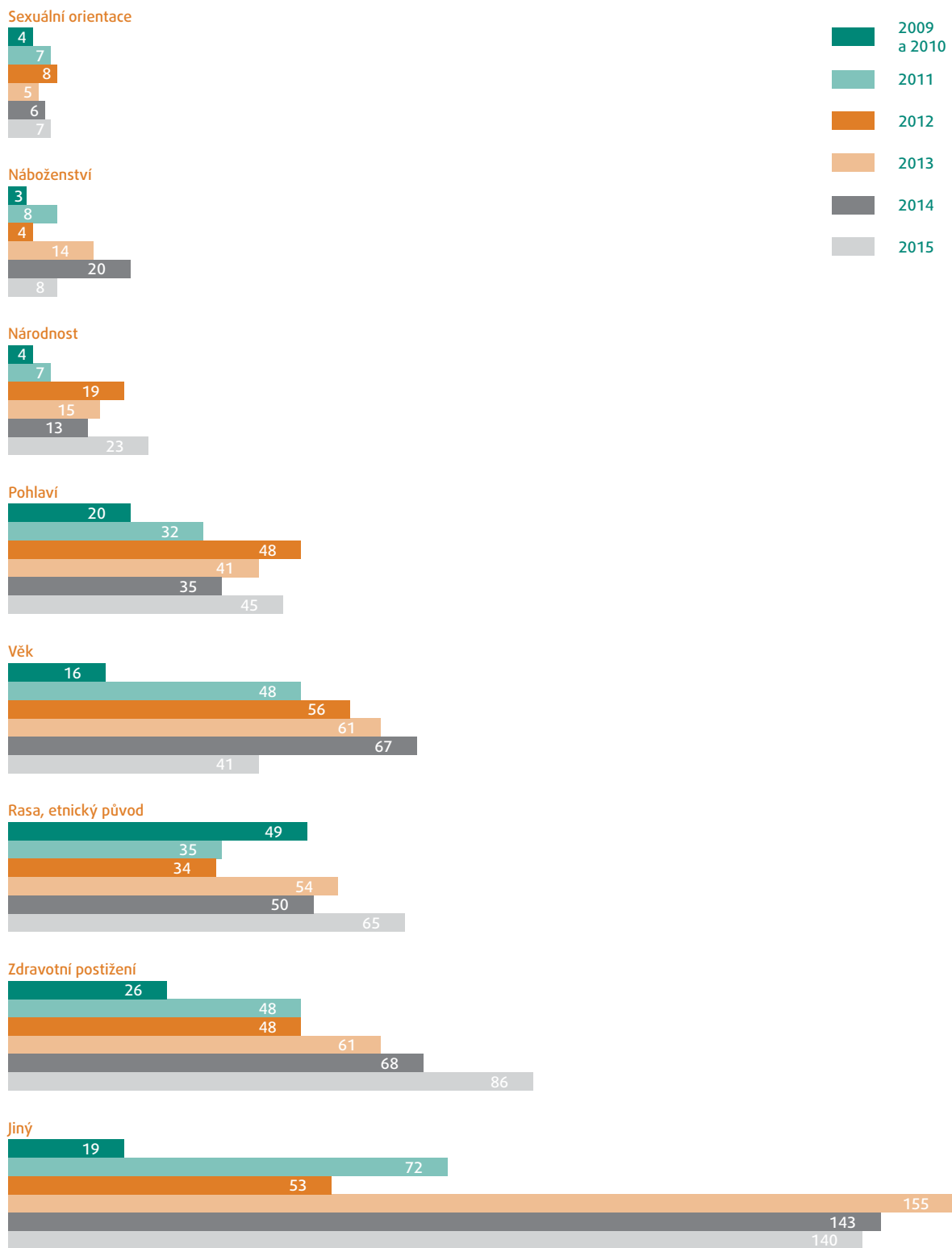
Charakteristiky, kvůli kterým se lidé stávají oběťmi diskriminace, se často kumulují. V takovém případě hovoříme o tzv. vícenásobné diskriminaci, kdy je nerovné zacházení důsledkem několika diskriminačních důvodů. Letos jsme obdrželi celkem 32 stížností na vícenásobnou diskriminaci (loni jich bylo 31), přičemž nejčastěji šlo o kombinaci věku a pohlaví (9 stížností), dále pak věku a zdravotního postižení (3 stížnosti) nebo zdravotního postižení a rasy nebo etnicity (3 stížnosti). Ani v jednom případě zatím nebyla diskriminace zjištěna, třetinu stížností však ještě prošetřujeme.



Na vícenásobnou diskriminaci se v roce 2016 zaměří Equinet, síť sdružující evropské instituce pro rovné zacházení. Členem sítě je i český ochránce. Sledujte www.equineteurope.org



Počet stížností podle namítaných diskriminačních důvodů



»»»»»» 2. Jak postupujeme při posuzování diskriminace?



Víte, že...

... od roku 2012 advokátní kanceláře spolupracující s Pro bono aliancí nabídly své služby v 10 diskriminačních případech? Většinu případů se podařilo vyřešit dohodou. Případy z roku 2015 se týkaly diskriminace v přístupu k obecnímu bydlení na základě etnicity a nerovného odměňování zaměstnance se zdravotním postižením.



Více na webových stránkách
www.probonoaliance.cz

Komu jsme takto pomohli v roce 2015?

- **pacientce, která nemohla strávit pobyt v lázních se svým vodícím psem**
 - » lázně změnilы provozní a ubytovací řád ve prospěch osob s postižením
- **všem mladším patnácti let, kteří si mohou konečně vyzvednout balík či doporučené psaní na poště**
 - » službu pošta původně poskytovala pouze starším patnácti let
- **dvěma romským ženám v přístupu k obecnímu bydlení**
 - » města, kde ženy se svými dětmi bydlely, změnila názor a vyhověla žádostem
- **spotřebiteli, jemuž pojišťovna dorovnala pojistné plnění z úrazového pojištění**
 - » původně pojišťovna pojistné krátila z důvodu věku
- **lidem, kteří žijí v nesezdaném soužití či registrovaném partnerství, a budou žádat o příspěvek z fondu rozvoje bydlení**
 - » původně byl příspěvek určen pouze pro manžele
- **studentce vysoké školy s duševním postižením, která nově může skládat zkoušky písemně**
 - » původně bylo možné skládat zkoušku pouze ústně



3. Výzkum: Proč se lidé proti diskriminaci nebrání?



Z výzkumu dále vyplynulo, že:

- Lidé diskriminaci neoznamují, protože nevěří, že by se cokoli mohlo změnit; nemají dostatek důkazů a obávají se možných „odvetných“ opatření.
- Lidé by nejčastěji oznamovali diskriminaci policii (58 %), ochránce by kontaktovali v 16 % případů. Někteří vůbec nevěděli, na koho se obrátit.
- Příslušníci marginalizovaných skupin pociťují bezmoc a myslí si, že ztráta způsobená oznámením diskriminace by byla vyšší než zisk z vyhraného soudního sporu.

A jaký je stav na soudech a inspekčních orgánech?

3/4



dotázaných si myslí, že dovolat se svých práv jako oběť diskriminace je obtížné.

30



V letech 2009–2014 lidé v ČR podali pouze 30 antidiskriminačních žalob.

6×



soudy žalobcům vyhověly. Pouze jednou soud přiznal náhradu nemajetkové újmy 51 000 Kč.

- soudy mají navíc problémy s přesunem důkazního břemene (zejména v případech obtěžování) a posuzováním diskriminace při výběru nadbytečného zaměstnance
- inspekční orgány postihují především diskriminační jednání, o kterém existují písemné důkazy (pracovní inzerce) či očitá svědectví inspektorů (dvojí ceny pro tuzemce a cizince)
- nízké pokuty udělené správními orgány nemají odstrašující účinek; s některými delikty se proto inspekční orgány potýkají opakovaně

11 %

dotázaných pocítilo diskriminaci nebo obtěžování v uplynulých pěti letech (nejčastěji z důvodu věku a pohlaví)



90 %

z těch, kdo pocítili diskriminaci, se rozhodlo nic raději neoznámít



Co je třeba změnit?

15



opatření k účinnější vymahatelnosti antidiskriminačního práva doporučujeme na základě výzkumu

Patří k nim například:

- vytvoření osvětové a **informační kampaně** pro veřejnost i zranitelné skupiny
- **vzdělávání pro soudce**, advokáty, inspektory, sociální pracovníky, zdravotnický personál a policisty
- **novelizace právní úpravy** (snížení soudního poplatku za podání antidiskriminační žaloby, zajištění bezplatné právní pomoci, zakotvení veřejné žaloby,

poskytnutí stejné procesní ochrany všem obětem diskriminace před soudem)

- **ukládání účinných, odrazujících a přiměřených pokut** ve správním řízení



Celou výzkumnou zprávu najdete na webu ochránce pod odkazem bit.ly/obet_diskriminace

»»»»»» 4. Téma roku 2015: Rovné odměňování

”

Není podle nás správné, pokud jsou lidé za stejnou práci či práci stejné hodnoty odměňováni různě, ať už kvůli pohlaví, zdravotnímu postižení nebo pobírání starobního důchodu. Nerovné odměňování je nedůstojné a stát nečiní vše, co by měl, aby tomu zabránil.

“

V roce 2015 jsme proto

- A/ **doporučili Ministerstvu práce** a sociálních věcí konkrétní **systémové kroky** v boji proti nerovnému odměňování žen a mužů,
- B/ **kritizovali nařízení vlády o minimální mzdě**, které v rozporu s ústavně zaručenými právy osob se zdravotním postižením stanoví nižší sazby minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu,
- C/ **vyzvali Státní úřad inspekce práce k důkladnějším kontrolám** rovného odměňování na pracovišti,
- D/ přijali partnerství v projektu **„Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!“**, v rámci něhož diskutujeme s širokou veřejností, studenty středních škol i sociálními partnery ve všech krajích. Projekt uskutečňuje Genderové informační centrum Nora, o.p.s.



»»»»»»» 5. Diskriminace a rok 2015 v soudní síni



Dokazování diskriminace nesmí být jen formální. Jinak soud porušuje právo na spravedlivý proces

Ústavní soud využil dřívější právní názor ochránce v případě muže, který namítal diskriminaci z důvodu pohlaví při výpovědi ze zaměstnání. Muž pracoval jako vychovatel v dětském domově. Soud poukázal na to, že ochránce v minulosti kritizoval postup inspektorátu práce, který tutéž věc sice prošetřoval, ale diskriminaci na pracovišti nezjistil. Ochránce dospěl k závěru, že kontrola inspektorátu byla čistě formální. Soudy nižších stupňů se proto nemohly opírat o výsledek inspekce a musely přistoupit k dalšímu dokazování. Pokud tak neučinily, porušily právo žalobce na spravedlivý proces. Jsme rádi, že Ústavní soud vzal v potaz naše závěry a přiměl soudy i inspektoráty práce k zodpovědnějšímu přístupu k diskriminačním případům.



Zpráva ochránce: sp. zn. 5798/2013/VOP ze dne 16. 9. 2013
Rozsudek soudu: nález sp. zn. III ÚS 880/15 ze dne 8. 10. 2015

Realitní makléř nesmí diskriminovat, ani na základě přání majitele

Okresní soud v Litoměřicích potvrdil závěr ochránce, že realitní makléř nemůže odmítnout zájemce o bydlení jenom proto, že je Rom. Nemůže se odvolávat ani na přání majitele bytu či domu. Zároveň připustil jako důkaz nahrávku telefonického rozhovoru. Tento průlomový (a pravomocný) verdikt jsme podrobně rozebrali i s Asociací realitních makléřů na našem kulatém stole a domluvili jsme se na další spolupráci. Věříme, že celospolečenská diskuze přispěje k férovějšímu prostředí na trhu s bydlením.



Zpráva ochránce: sp. zn. 112/2012/DIS ze dne 10. 9. 2014
Rozsudek soudu: sp. zn. 14 C 46/2013 ze dne 14. 8. 2015

Kdo se na základě naší rady obrátil na soud?



dítě se zdravotním postižením, které bylo vyloučeno ze školní družiny



žena, která byla propuštěna ze zaměstnání z důvodu mateřství



dítě se zdravotním postižením, na jehož asistenta pedagoga musí rodiče již několik let doplácet z „vlastní kapsy“



nevidomý muž, jemuž obec odmítla pronajmout byt z důvodu jeho smyslového postižení

Víme ale, že soud není jediné řešení...

... proto se vždy snažíme o smírné urovnání sporů. Někdy stačí rada, jindy dojde k pozitivní změně díky šetření ochránkyně či postupu advokáta pro bono. Často se nám podaří napravit obecnější diskriminační praxi. Zabráníme tak tomu, aby se diskriminace opakovala v budoucnu.

Obrana oběti diskriminace před soudem – sdílené důkazní břemeno

U antidiskriminačních žalob projednávaných soudy leží důkazní břemeno (povinnost prokázat tvrzení) na žalující i žalované straně. Žalující strana musí prokázat, že s ní žalovaná strana zacházela méně příznivě než s jinými. Nikdo však nemůže prokázat pohnutku (motivaci) protistrany. Je proto na žalované straně, aby prokázala, že s žalující stranou zacházela odlišně z jiného než zakázaného důvodu.

Mýty spojené se sdílením důkazního břemene

Se sdíleným důkazním břemenem je spojena celá řada mýtů. Jaké jsou ty nejčastější?



Sdílení důkazního břemene je protiústavní.

Sdílené důkazního břemeno **není protiústavní, což potvrdil Ústavní soud** v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006. Vysvětlil také, jak je používat v souladu s právem na spravedlivý proces.



Sdílení důkazního břemene je výmysl úředníků z Bruselu.

Není. Úvahy o podobě dokazování diskriminace byly **předmětem rozhodování amerických soudů** již v sedmdesátých letech minulého století. Nejvyšší soud USA dospěl k závěru, že prokazovat (diskriminační) pohnutku je pro žalující stranu obtížné, ne-li nemožné. Žalovaná strana přitom může snáze prokázat skutečnost odůvodňující legitimní pohnutku. Tyto **úvahy převzal Soudní dvůr Evropské unie** na konci osmdesátých let 20. století.



Sdílení důkazního břemene narušuje zásadu presumpce nevinny.

Zásada presumpce nevinny se uplatňuje pouze v trestním řízení. Vinu musí prokazovat orgány v činné v trestním řízení, nikoliv osoba, vůči níž se vede trestní řízení.

Řízení o antidiskriminační žalobě je civilním řízením, v němž se nerozhoduje o „vině a trestu“. Jde o takzvané sporné řízení, v němž se předpokládá aktivita obou stran (žalobce i žalovaného). Přesune-li se důkazní břemeno na žalovanou stranu, **neznamená to, že se dopustil diskriminace**. Žalovaná strana musí uvést a podložit skutečné důvody svého jednání.



Žalovaný musí prokazovat něco, co neudělal.
Žalobce nemusí prokazovat nic, což nahrává kverulantům.

Žalovaná strana nemusí prokazovat to, co neudělala. Pokud se diskriminace nedopustila, musí uvést skutečné důvody svého počínání. Obrátí-li se na soud například zaměstnanec, který dostal výpověď, a namítá diskriminaci z důvodu věku, zaměstnavatel má právo soudu sdělit skutečné důvody pro rozvázání pracovního poměru (například nízkou výkonnost, vysokou chybovost bývalého zaměstnance apod.).

Žalující strana se dokazování také nevyhne, protože musí dokázat, že se žalovaná strana dopustila méně příznivého zacházení (například ji neobsloužili v restauraci). Zakázaný diskriminační důvod nepříznivého zacházení však může pouze tvrdit. Pohnutky žalovaného totiž nemá jak prokázat („do hlavy druhých zkrátka nevidíme“). Pokud tedy žalobce neprokáže, že došlo k nepříznivému zacházení, spor prohraje. Pokud nepříznivé zacházení prokáže, nevyhrál automaticky. Žalovaná strana totiž může prokázat jiné pohnutky svého jednání (např. host nebyl obsloužen, protože se v minulosti v restauraci opakovaně opil a urážel ostatní hosty). Kdyby tedy žalující strana namítala diskriminaci, a jinak byla v řízení pasivní, spor by prohrála.



Všechny oběti diskriminace by měly mít stejnou procesní ochranu

Antidiskriminační zákon zakazuje odlišné zacházení na základě vyjmenovaných důvodů (například rasa, zdravotní postižení, pohlaví) ve vybraných oblastech života (například zaměstnání, bydlení, zdravotní péče). Občanský soudní řád však zakotvuje sdílené důkazní břemeno (vyvratitelnou domněnku diskriminace) pouze v některých případech - viz diagram Přenos důkazního břemene na str. 23.

Například při odepření služby, vzdělání či zdravotní péče příslušníkovi etnické menšiny postačí, aby před soudem prokázal nepříznivé zacházení a tvrdil, že důvodem byla jeho etnicita. Důkazní břemeno pak přechází na žalovanou stranu – je na ní, aby prokázala, že její jednání nebylo motivováno etnicitou žalobce. Bude-li ale ve stejné

situaci senior nebo osoba se zdravotním postižením, k přesunu důkazního břemene nedochází.

V prosinci 2015 vláda projednala návrh novely antidiskriminačního zákona obsahující také změnu občanského soudního řádu ve dvou variantách. Vláda zvolila variantu bez navržené změny přesunu důkazního břemene. Poslanecká sněmovna návrh obdržela 23. prosince 2015 (tisk 688).

Ochráňkyně proto ve své výroční zprávě za rok 2015 doporučila poslankyním a poslancům změnit § 133a občanského soudního řádu tak, aby se sdílené důkazní břemeno použilo ve všech případech diskriminace stejně.

Jak na to? Doporučení ochráňkyně zní:



„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminaci

A/ na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech

- 1/ práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- 2/ přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- 3/ pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- 4/ členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- 5/ členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- 6/ sociálního zabezpečení,
- 7/ přiznání a poskytování sociálních výhod,
- 8/ přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- 9/ přístupu ke vzdělání, odborné přípravě a jejich poskytování,
- 10/ přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování,

B/ na základě rasy nebo etnického původu při přístupu k veřejným zakázkám a členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích, nebo

C/ na základě státní příslušnosti v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků 56 b),

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

56 b) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.“

Přenos důkazního břemene

§ 133a občanského soudního řádu

Současný stav

Diskriminační důvody

» rasa a etnický původ

» pohlaví

» náboženství, víra,
světový názor
» zdravotní postižení
» věk
» sexuální orientace

» národnost*

Oblasti života

» zdravotní a sociální péče
» přístup ke vzdělání a odborné přípravě
» přístupu k veřejným zakázkám
» přístup k bydlení
» členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích

» zboží a služby

» pracovní nebo jiné závislé činnosti
» povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti
» členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů
» členství a činnosti v profesních komorách

Navrhovaný stav

Všechny důvody dle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

Všechny oblasti života dle ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona

*Národnost je chráněným diskriminačním důvodem dle antidiskriminačního zákona, ale občanský soudní řád ji vůbec nezmiňuje.

»»»»»» 6. Odvozená diskriminace

Proč je okruh chráněných osob širší?

Antidiskriminační právo chrání před nerovným zacházením na základě znaku, který si jejich nositelé nezvolili (například věk, zdravotní postižení, pohlaví, sexuální orientace). Před negativními důsledky diskriminace však nemusí být uchráněno ani jejich okolí.

Pokud například do restaurace přijde pětice lidí, a majitel je odmítne obsloužit z důvodu barvy pleti jednoho/jedné z nich, dopadá toto jednání na všechny. Nejde přitom o to, jak blízko k sobě mají. Může jít o rodinu, pětici přátel, ale také o obchodní partnery. Ti všichni jsou nepříznivým zacházením dotčeni.

Koho všeho tedy chrání antidiskriminační právo?

V roce 2015 vymezil okruh chráněných osob Soudní dvůr Evropské unie v dalším rozhodnutí. V Bulharsku umístil poskytovatel energií elektroměry ve městě Dupnica na betonové sloupy do výšky šesti až sedmi metrů. Ale nikoliv v celém městě, pouze ve čtvrti obývané Romy. V jiných čtvrtích byly umístěné ve výšce do dvou metrů. To se nelíbilo paní Nikolové, která nebyla Romka, ale ve čtvrti provozovala obchod s potravinami, a cítila se být opatřením dotčena také. Nemohla si totiž zkontrolovat spotřebu elektřiny a správnost faktur.

Soudní dvůr uvedl, že pokud je důvodem omezení romský původ většiny obyvatel, jsou před diskriminací chráněni i ti obyvatelé či podnikatelé na území městské části, kteří Romy nejsou.

Podle Soudního dvora tak není důležitý vztah k nositeli diskriminačního znaku. Podstatné je to, že je jiná osoba také dotčena diskriminačním zásahem, a to například proto, že bydlí ve stejné čtvrti.



Víte, že...

... diskriminace nechrání jen osoby, které jsou nositelkami tzv. diskriminačního znaku (kupříkladu Romy, osoby se zdravotním postižením, seniory), ale třeba také jejich rodinu či přátele? Už v roce 2008 Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že zaměstnavatel nemůže šikanou „vyštípat“ z práce zaměstnankyni jen proto, že musí pečovat o dítě se zdravotním postižením. Takové jednání označil za diskriminační, přestože samotná zaměstnankyně neměla zdravotní postižení.

Co bude dál?

Nejčastěji budou antidiskriminačním důvodem vedle „nositelů“ diskriminačního znaku chráněni především jejich rodinní příslušníci. Pokud tedy osoba se zdravotním postižením nedostane kvůli svému postižení například obecní byt, chrání antidiskriminační právo i spolubydlícího manžela či manželku, partnera či partnerku.

Tato koncepce nechrání jen okolí „nositelů“ diskriminačního znaku, ale v konečném důsledku opět i jeho samotného nebo ji samotnou. Kdyby totiž nebyly chráněny osoby, které se k nositelům jen „přiblíží“, mohly by se dostávat do ještě většího sociálního vyloučení, než kterému často čelí již tak. Ačkoliv je okruh chráněných osob širší i v českém prostředí, a to na základě rozhodnutí Soudního dvora, chtěla by veřejná ochránkyně práv tuto koncepci výslovně zakotvit v antidiskriminačním zákoně. Její doporučení však Poslanecká sněmovna dosud nevyslyšela.



Víte, jaké případy odvozené diskriminace ochránkyně posuzovala?
Ochránkyně se zabývala hned čtyřmi případy odvozené diskriminace.
V roce 2015 uzavřela dva z nich.
Zpráva ochránce: sp. zn. 172/2013/DIS ze dne 1. 9. 2015
Zpráva ochránce: sp. zn. 788/2015/VOP ze dne 8. 10. 2015

»»»»»» 7. Diskriminace ve sborovně

Slyšeli jste někdy o mobbingu či bossingu? Jedná se o druhy šikany na pracovišti. Ochránkyně i orgány inspekce práce ke svému překvapení zjistily, že šikana se nevyhýbá ani univerzitám. Ochránkyně se stále častěji setkává i s případy, kdy se terčem šikany nebo diskriminace stávají členové a členky pedagogických sborů základních, středních nebo dokonce mateřských škol. Šikanu pocítují od svých nadřízených či kolegů a kolegyň.

S čím jsme se konkrétně setkali?



Nejčastěji s podněty na diskriminaci a šikanu z důvodu věku...

”

Letos fakulta ukončila pracovní poměr z důvodu neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nejen se mnou, ale i s dalšími dvěma kolegy. Všichni tři jsme ve věku kolem 60 let a děkan se netají tím, že se chce starších lidí zbavit.

(Lucie, akademická pracovnice)

“



... zdravotního postižení...

”

Kvůli zdravotním problémům musím někdy odcházet z hodin. Tuto skutečnost zneužívá zástupkyně a začala kontrolovat moje příchody do hodin a přítomnost v hodinách šikanózním způsobem, obviňuje mě, že se vyhýbám povinností.

(Adam, učitel na střední škole)

“



... z důvodu pohlaví, třeba v případě rodičů pečujících o děti...

”

Problémy začaly, když jsem otěhotněla a předčasně porodila. Bylo mi např. vyčítáno, že jsem těhotenství neoznámila, že komplikuji výuku atd. I během mateřské dovolené jsem nabízela pomoc, nesetkala jsem se s pozitivními reakcemi a o mou pomoc ani návrat do práce již nebyl zájem. Situace vyvrcholila neprodloužením pracovního poměru.

(Klára, akademická pracovnice)

“



... nebo překvapivě i proto, že se v kolektivu žen objeví jediný muž.



Kolegyně mě ve sborovně plácla po zadku, ostatní jenom koukaly a neřekly nic. Když jsem se šel osprchovat, jedna kolegyně se mě posměšně zeptala, jestli nechci umýt záda.

(Martin, učitel na základní škole)



Kdy se šikana rovná diskriminaci?

Důvodem šikany může být rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Pokud tomu tak je, naplní šikanózní jednání znaky diskriminace.

A co šikana z jiných důvodů?



Zastala jsem se svého syna, kterého uhodila ředitelka při výuce. Kolegové mi pak říkali, že jsem obyčejná podrazačka. Ředitelka mě informovala, že využije všech dostupných prostředků, aby mě dostala ze školy pryč. Pak jsem dostala výpověď z důvodu nadbytečnosti. Školní družinu potom namísto mě vedla vedoucí školní jídelny.

(Andrea, družinářka)



→ I běžné osobní antipatie mohou přerůst v šikanu, kterou náš právní řád zakazuje.

Jak lze situaci účinně řešit?

- informovat o šikaně kolegů či kolegyň (tzv. mobbingu) své nadřízené
- přizvat k řešení konfliktu nezávislou osobu (tzv. mediátora) a zúčastnit se mediace
- podat podnět orgánům inspekce práce
- obrátit se na ochránkyni, pokud namítáte diskriminaci nebo nesouhlasíte s postupem inspekce práce
- podat žalobu k soudu



Soudí se někdo kvůli šikaně?

Ochránkyně zatím ví pouze o jednom případě, který aktuálně směřuje k soudu. Podání žaloby jsme doporučili po pečlivé úvaze.

Zpráva ochránce: sp. zn. 134/2013/DIS ze dne 14. 12. 2015



Rada pro všechny:

Zaměstnavatelé musí na stížnosti zaměstnanců (například na šikanu a diskriminaci) poskytnout **odůvodněnou odpověď**. Jinak porušují zákoník práce.



Stanovisko ochránce: sp. zn. 5560/2014/VOP ze dne 18. 5. 2015

»»»»»» 8. Je Česko férové k trans lidem?



Kdo je trans člověk?
Nahlédněte do slovníčku
na konci zprávy!

Máte rádi své tělo? Děsí vás představa dne prožitého v těle, které není vaše? A co kdyby to nebyl jeden den, ale rovnou celý život? Tak nějak by se daly přiblížit pocity trans lidí, tj. osob, které se neidentifikují se svým biologickým pohlavím. Minulý rok jsme obdrželi zvýšený počet stížností od trans lidí.

Děti nebo vlastní identita?

Trans lidé v ČR nemohou dosáhnout úřední změny pohlaví, pokud nepodstoupí operaci (změnu pohlavních orgánů) spojenou se sterilizací. Vzhledem k nepříjatelnosti setrvání v cizím těle a tlaku společnosti (diskriminaci) volí trans lidé zpravidla operaci, přestože by někteří rádi měli děti.

”

Moje identita sídlí v mém mozku, ne v rozkroku. Tak to je a vždy bylo. Nemám žádnou poruchu. Že jsem se nevyvinula v muže, není problém můj, ale státu, který vede o mě nesprávné údaje a nechce je změnit. V mém věku už operace není příliš vhodná. Navíc o ni ani nestojím.

(René, 49 let)

“



Všech 28 států Evropské unie má stejnou povinnost respektovat soukromý a rodinný život trans lidí. Státy si však tuto povinnost vykládají různě. Většina, 22 členských států, umožňuje dosáhnout změny úředně evidovaného pohlaví. Skoro polovina členských států, tj. 13, nevyžaduje pro tuto změnu sterilizaci. Mezi tyto státy patří nejen země jako Švédsko, Velká Británie či Německo, ale také Španělsko nebo Polsko.

Zařadí se k těmto zemím v budoucnu i Česká republika?

Povinnost operativní změny pohlaví však přináší i jiné obtíže a někdy vede až k neřešitelným situacím.

”

Žiju v manželství a máme roční dítě. Zahájila jsem proces změny pohlaví z muže na ženu. Jednou z podmínek přeměny pohlaví je být svobodná. Aby manželství rozvedli, nesměli bychom spolu žít alespoň půl roku. To ale nejde, jsme rodina a chceme spolu i nadále zůstat.

(Nikola, 28 let)

“

Jednou mužem, navždy mužem?

Podnikající trans lidé si po změně pohlaví musí vyřídit nové živnostenské oprávnění. Zveřejněna budou data z obou oprávnění dohromady, tudíž každý zjistí, že tato osoba podstoupila změnu pohlaví.

”

Se zánikem živnosti mi zaniknou i smlouvy s dodavateli. Nejméně dva ze čtyř dodavatelů mi tak další smlouvy neobnoví. Živnostenský úřad mne nutí tímto ukončit veškerou činnost a začít od znovu opět s vyjednáváním podmínek s dodavateli, byť i pro mne pak nevýhodnými.

(Petra, živnostnice)

“

Ztráta znalostí a zkušeností v důsledku změny pohlaví?

Jestliže člověk žádá po delším čase vydání potvrzení o svém zaměstnání od bývalého zaměstnavatele, obvykle mu vyhoví. Změnil-li mezitím své pohlaví, má smůlu. Co když ale potřebuje prokázat získanou praxi v oboru a zároveň nechce, aby nový zaměstnavatel věděl, že podstoupil změnu pohlaví?

”

Potřebuji zápočtový list, abych prokázal předchozí praxi. Paní účetní mi jej ale nechce na nové jméno vydat. Přitom všechny ostatní doklady a diplomy jsem si vyřídil znovu na nové jméno, chybí mi jen potvrzení o praxi.

(Josef, učitel)

“

→ Oba výše uvedené případy prošetřujeme. S výsledky vás seznámíme v příští zprávě.

Složit znova maturitu?

Zabývali jsme se také případem stěžovatelky, která potřebovala získat maturitní vysvědčení na nové jméno.

”

Škola mi sdělila, že to není jejich povinnost a nemají s tím nic společného. Obrátila jsem se tedy osobně na Ministerstvo školství, kde mě odkázali zpět na mou školu. Nevím tedy už jak dál.

(Veronika, studentka)

“

Připravili jsme pro Veroniku žádost, na jejímž základě škola vydala nové maturitní vysvědčení. Nápravy se podařilo dosáhnout bez zásahu soudu či České školní inspekce.



Trans lidé v současnosti čelí různým nástrahám. Jejich postavení by se v mnoha oblastech zlepšilo, kdyby nebyli nuceni ke sterilizaci a chirurgické změně pohlaví.

»»»»»» 9. Přístupnost – svoboda pohybu pro každého člověka


Věděli jste, že nové nebo přestavované budovy úřadů, nákupních center či sportovních hal musí být bezbariérové? Přístupné budovy nejsou důležité pouze pro osoby se zdravotním postižením. Pomáhají i starším lidem s horší pohyblivostí, maminkám a tatínkům s kočárky nebo lidem po úrazu, kteří chodí o berlích.



Veřejné objekty, které nejsou bezbariérové, mohou porušovat stavební předpisy a vystavovat osoby se zdravotním postižením nepřímé diskriminaci.

O nepřímou diskriminaci nejde, pokud je zajištění bezbariérovosti nepřiměřeně zatěžující. V takových případech se hodnotí:

- míra užítku bezbariérového opatření pro osobu se zdravotním postižením,
- finanční únosnost opatření pro jeho realizátora,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření,
- možnost provést jiná opatření.

 Více viz bezbariérová vyhláška – vyhláška č. 398/2009 Sb., obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb



V uplynulém roce jsme posuzovali budovu obecního kulturního centra. Ta ani po větších stavebních úpravách nebyla bezbariérová. Obrátili jsme se proto na starostu obce a usilujeme o dohodu. Stačilo by dobudovat bezbariérový vstup a sociální zařízení pro osoby se zdravotním postižením.



Více informací hledejte v tiskové zprávě ochránce ze dne 11. 2. 2016

Vlakem mezi balíky

Osoba se zdravotním postižením se může setkat s překážkami i v přepravě. Na základě stížnosti vozíčkáře jsme se zaměřili na železniční dopravu. V dotazníkovém šetření jsme se ptali lidí s postižením, jak se jim cestuje vlakem:

”

Na nádraží pracuje personál do 19:30. Při nástupu i výstupu do vlaku potřebuji mobilní plošinu. Dále potřebuji s personálem stanice použít služební výtah z nástupiště do haly k východu z nádraží. Nemohu tedy přijet domů po půl osmé večer. Plánovanou cestu jsem nemohla uskutečnit. Vzhledem k časovému programu v Praze bych se nestihla vrátit do půl osmé večer.

(Jana, vozíčkářka)

“

”

Jednou jsem musel spát ve vlaku, jelikož zaměstnanec obsluhující plošinu odešel domů dříve. I přes předem objednanou přepravu.

(Karel, vozíčkář)

“

”

Ve finále jsem se dozvěděla, že by případní 4 vozíčkáři museli jet ve služebním voze mezi balíky, asistenti by tam museli někde stát, na záchod by se v případě potřeby nedostali, protože je tam dlouhá a úzká ulička, zaměstnanci by nám s vozíčkáři nepomohli – není to jejich povinnost.

(Dagmar, asistentka vozíčkářů)

“



Zpráva ochránce: sp. zn. 75/2013/DIS ze dne 16. 3. 2015

Setkali jsme se také s neziskovými organizacemi, které pomáhají osobám se zdravotním postižením. A to nejen tělesným postižením, ale i smyslovým a mentálním.

Z jednání vyplynuly konkrétní zkušenosti při cestování vlakem:

- komplikované objednávání bezbariérových vagónů
- nefunkční plošiny pro nástup do vlaku
- personál, který neumí vhodně komunikovat s osobami s postižením



Řešení se chceme věnovat v roce 2016.



Samotné zdravotní postižení není překážkou. Překážky vznikají až v naší společnosti a měli bychom se snažit je odbourávat.

Kde hledat pomoc?

- kontaktujte majitele budovy či poskytovatele služby a zeptejte se, proč není budova (služba) bezbariérová
- obraťte se na stavební úřad (budovy), Českou obchodní inspekci (poskytování zboží a služeb), drážní úřad (železniční přeprava)
- nevyhoví-li vám, obraťte se na veřejnou ochránkyni práv

Z námi řešených případů:

V minulém roce jsme pomohli paní Miladě, která chtěla jet na ozdravný pobyt do lázní. Paní Milada kvůli svému zdravotnímu postižení využívá služeb asistenčního psa. Lázně jí však s sebou psa zakázaly vzít. Po zásahu ochránky lázně nakonec změnilý svůj vnitřní řád, a nyní již umožňují pobyt osob i s jejich psími pomocníky.

Snažíme se jít příkladem, stali jsme se přátelským místem

Zaměstnanci Kanceláře veřejného ochránce práv prošli školením, jak správně komunikovat s neslyšícími a nevidomými. Za bezbariérové prostředí a přístupnost našich webových stránek www.ochrance.cz pro nevidomé a slabozraké jsme od Červeného kříže dostali ocenění Přátelské místo.



Zastání pro osoby se zdravotním postižením

Očekáváme, že se v průběhu roku 2016 staneme monitorovacím orgánem pro záležitosti osob se zdravotním postižením, jak doporučuje i Výbor OSN – text doporučení je v češtině dostupný na webu Národní rady osob se zdravotním postižením ČR.

 **čl. 33 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením**

Budeme se pak systematicky věnovat nejenom přístupnosti, ale i dalším právům lidí s hendikepem.

»»»»»» 10. Podporujeme sladování rodiny a práce


Věděli jste, že Kancelář veřejného ochránce práv:

- zřizuje dětskou skupinu pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň,
- umožňuje uzavřít dohodu o práci z místa bydliště,
- zaměstnává 12,1 % zaměstnanců a zaměstnankyň na zkrácený pracovní úvazek,
- umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním na rodičovské dovolené vzdělávat se spolu s ostatními a z domu spolupracovat na vybraných projektech?

Jak sladují naši zaměstnanci a zaměstnankyně svůj rodinný život s pracovním, a jak jim kancelář vychází vstříc, jsme ukázali během podzimu také na našem Facebooku:



Nezisková organizace Alternativa 50+, o. p. s., s naším přispěním rozvíjela diskusi o povinnosti zaměstnavatelů vyhovět žádostem zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti nebo jiné závislé osoby (např. senioři, osoby se zdravotním postižením) o úpravu pracovní doby (§ 241 zákoníku práce).

 Více o projektu a jeho výstupech naleznete na stránkách projektu Alternativy 50+: <http://alternativaplus.cz/projekty-a-aktivity/zlepsovani-antidiskriminacni-a-socialni-legislativy-ve-prospech-znevychodnenych-zen/>

Kromě toho se na nás obraceli lidé, jimž zaměstnavatelé nevyhověli:

”

... nemám jak dát dítě na 4:30 ráno do školky, abych mohla nastoupit do práce na směny...

(Věra, účetní)

“

Jiná zaměstnankyně se snažila vyjednávat se zaměstnavatelem o úpravě pracovní doby. Neuspěla a v zaměstnání skončila.

”

Chtěla jsem se zeptat, zda moje výpověď – zrušení pracovního místa byla oprávněná, když nově přijatý kolega vykonává stejnou práci, jako jsem doteď vykonávala já.

(Martina, finanční poradkyně)

“



Pečujete o dítě nebo někoho, kdo je na vás závislý? Zaměstnavatel musí vyhovět vaší žádosti o úpravu pracovní doby, ledaže mu brání vážné provozní důvody. Opačný postup může vyústit v porušení antidiskriminačního zákona.



Zpráva ochránce: sp. zn. 211/2012/DIS ze dne 17. 6. 2015

Vydali jsme také sborník z mezinárodní konference Sladování soukromého a pracovního života.



Sborník najdete na webu: bit.ly/rodina_prace



Kancelář veřejného
ochránce práv

Sladování soukromého a pracovního života

Sborník z mezinárodní konference



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

»»»»»» 11. Jsme proti sexistické reklamě


”

Sexismus v reklamě zasahuje důstojnost žen i mužů. A proto jsem proti sexistické reklamě.

“

Anna Šabatová,
veřejná ochránkyně práv

Zapojili jsme se do projektu neziskové organizace NESEHNUTÍ zaměřeného na boj proti sexismu v reklamě. Za rok 2015 máme společně na kontě:

- konferenci „Jak posuzovat sexistickou reklamu“
- tři odborná setkání
- miniseriál o reklamě bez sexismu na [Facebooku ochránce](#)
- příručku „Právní boj proti sexistické reklamě“, kterou lze stáhnout na: bit.ly/sexist_reklama 

Sexistická reklama je nejen neetická, ale i protiprávní – pokud se vám nelíbí reklama, můžete se obrátit se stížností na:

- Radu pro rozhlasové a televizní vysílání v případě reklamy v rádiu a televizi
- krajské živnostenské úřady v případě plakátové reklamy



»»»»»» 12. Dlouhá cesta k inkluzivnímu vzdělávání



Víte, že...

... jsme připomínkovali i další novelu školského zákona, která zavádí povinný rok předškolního vzdělávání, a vyhlášku týkající se vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami? Za největší úspěch považujeme, že se všechny děti budou povinně jeden rok vzdělávat v mateřské škole a nikoliv v přípravné třídě. Ta přichází do úvahy jedině, pokud dítě dostane odklad povinné školní docházky.

Změny ve školských předpisech

V loňském roce byla přijata „inkluzivní“ novela školského zákona (zákon č. 82/2015 Sb.) a do ní zapracována řada našich připomínek. Diskuse o podobě inkluzivního vzdělávání byla napjatá i v Parlamentu. Poslanci nakonec na naše doporučení vyškrtli problematické ustanovení § 16a odst. 5. Kdyby v zákoně zůstalo, hrozilo, že se s některými dětmi bude zacházet jako s mentálně retardovanými, přestože jimi podle lékařů nejsou.



Stanovisko ochránkyně: sp. zn. 5/2011/SZD ze dne 6. 1. 2015

Jak na vzdělávání romských dětí?

Zjistili jsme, že přístup dětí s mentálním postižením do běžných škol je stále častější. Z větší otevřenosti škol a dostupnosti podpory ale těží především děti z majority. Naopak romské děti se stále vzdělávají ve školách, kde je výrazně snížen objem učiva (základní školy praktické), což znesnadňuje jejich budoucí uplatnění na trhu práce. Nemuselo by tomu tak být, kdyby stát vyslyšel naše doporučení.

K těm nejdůležitějším patří:

- omezení zřizování přípravných tříd u segregovaných škol
- personální, organizační a materiální oddělení poradenských zařízení od základních škol

- kontrola poradenských zařízení Českou školní inspekcí za účasti klinických psychologů a psychiatrů
- kvalitní sběr etnických dat a důkladnější monitorování přesunu dětí z/do hlavního vzdělávacího proudu



O naše názory má zájem Rada Evropy. Přečtete si stanovisko, které jsme ji k této problematice poslali.
Stanovisko ochránkyně: sp. zn. 16/2015/DIS ze dne 20. 2. 2015

Zastali jsme se dětí se sluchovým postižením ve všech školách

V souladu s Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením, zákonem o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob a antidiskriminačním zákonem požadujeme

po Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy:

- **upravení podmínek působení tlumočnicků znakového jazyka v regionálním a vysokém školství,**
- **stanovení podmínek pro konání kurzů českého znakového jazyka pro rodiče,**
- **vytvoření referenčního rámce pro český znakový jazyk; jediné pak lze hodnotit, zda pedagog umí skutečně český znakový jazyk na požadované úrovni.**

po České školní inspekci:

- **působení rodilých mluvčích českého znakového jazyka (neslyšící) na pozici přizvaných osob,**
- **informace, jak se vzdělávají žáci se sluchovým postižením, integrování v běžných školách,**
- **stanoviska přizvaných osob (neslyšících expertů) jako nedílnou součást inspekčního spisu.**

 **Zpráva ochránce ke sluchově postiženým: sp. zn. 4958/2012/VOP**



Základní školy musí k dětem u zápisu přistupovat férově

Upozornili jsme základní školy, že při zápisech do prvních ročníků musí dodržet zásadu rovného přístupu ke vzdělání. Neměly by proto neodůvodněně rozlišovat mezi prvňáčky například podle okamžiku podání přihlášky nebo podle výsledku testu školní zralosti. Trváme na transparentním přístupu vůči rodičům a dětem (tj. předem zveřejněná kritéria), i partnerském vztahu mezi zřizovatelem a školou, který umožní reagovat na větší zájem o školu ze strany dětí s právem přednostního přijetí.

Hodnocení diskriminace u zápisu může být někdy velice obtížné. Přečtěte si složitý případ dvou romských chlapců, kteří nebyli přijati do první třídy.

 **Zpráva ochránce: sp. zn. 5202/2014/VOP ze dne 16. 4. 2015**

I žáci s postižením mají právo jet na školu v přírodě

Zákaz diskriminace v přístupu ke vzdělání a jeho poskytování podle antidiskriminačního zákona a školských předpisů se vztahuje i na školu v přírodě. Škola má povinnost vytvořit podmínky, aby žáci se zdravotním postižením mohli školu v přírodě absolvovat, pokud to pro ni neznámá nepřiměřené zatížení. Přiměřené opatření může spočívat např. v proškolení dalšího pedagogického pracovníka (vedle asistenta pedagoga), vyslaného na mimoškolní akci, k povinnosti, které během běžné výuky zajišťuje výhradně asistent pedagoga.

 **Zpráva ochránce: sp. zn. 105/2013/DIS ze dne 11. 2. 2015**

Naplnění všech doporučení
budeme v roce 2016
důsledně sledovat.

»»»»»» 13. Osvětová a vzdělávací činnost, zahraniční vztahy

V průběhu roku jsme o diskriminaci hovořili s úředníky a úřednicemi, zaměstnavateli a zaměstnavatelkami, politiky a političkami, soudci a soudkyněmi, advokáty a advokátkami, studenty a studentkami základních, středních a vysokých škol i obyčejnými lidmi v regionech.

Setkali jsme se také osobně se zranitelnými skupinami (Romy, osobami s postižením či seniory a seniorkami) a diskutovali o praktických možnostech ochrany jejich práv. Potěšily nás jejich pozitivní reakce a prohloubili jsme dobrou spolupráci s klíčovými partnery ve veřejném i soukromém sektoru.

Inspirujeme se v zahraničí, kde se věnují rovnému zacházení déle než u nás.

Více než kdy dříve jsme se snažili rozvíjet mezinárodní vztahy, a to především v rámci sítě Equinet, organizace zastřešující národní orgány pro rovné zacházení. Pracovníci a pracovnice Kanceláře veřejného ochránce práv jsou ve všech čtyřech pracovních skupinách Equinetu (právo, komunikace a média, gender, tvorba politik) a vedoucí oddělení pro rovné zacházení, Petr Polák, byl zvolen členem předsednictva Equinetu. Sledujeme tak celoevropské dění zblízka. Všechny poznatky se snažíme co nejlépe uplatnit v naší práci.

Nejdůležitější události, které jsme sami uspořádali nebo jsme na nich aktivně vystoupili:

Kalendář 2015

Leden

Seminář pro Státní úřad inspekce práce (Opava), téma: kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti

Seminář pro terénní sociální pracovníky a pracovnice (Ústí nad Labem), téma: diskriminace v oblasti bydlení a zaměstnání



Únor

Veřejná debata Pod Proudem (Praha), téma: aktuální otázky ze života trans lidí

Setkání se studenty vysoké školy (Jihlava), téma: diskriminace na základě věku

Seminář pro policisty a policistky Jihomoravského kraje (Brno), téma: diskriminace z důvodu etnicity

Brífink Výboru ministrů Rady Evropy pořádaný Open Society Justice Initiative (Štrasburk), téma: aktuální vývoj výkonu rozsudku Evropského soudu pro lidská práva v případě D. H. a ostatní proti České republice



Březen

Kulatý stůl pro správní orgány a neziskové organizace (Brno),
téma: diskriminace z důvodu náboženství, víry a světonázoru

Kulatý stůl pro zaměstnavatele a správní orgány (Brno), téma: profese
zdravotnické záchranářky a rovný přístup k zaměstnání

Setkání se studenty právnických fakult (Brno), téma: diskriminace
z důvodu rasy, etnicity a národnosti



Duben

Seminář pro advokáty a advokátky spolupracující s Pro bono aliancí (Brno),
téma: diskriminace při poskytování finančních služeb

Seminář pro Svaz průmyslu a dopravy (Praha), téma: diskriminace
v pracovněprávních vztazích

Konference Autismus v kontextu občana, rodiny a společnosti (Praha), téma:
stanovisko ochránkyně k problematice osob s poruchou autistického spektra

10. seminář evropské ombudsmanky pro síť národních ombudsmanů
(Varšava), téma: ombudsmani proti diskriminaci



Květen

Výroční seminář Evropské komise proti rasismu a intoleranci (ECRI) (Francie),
téma: role orgánů pro rovné zacházení v boji proti neoznamování diskriminace
a rasově motivovaných činů

Dvě osvětové akce na gymnáziích ve Vlašimi a Jablonci nad Nisou,
téma: Diverzita



Červen

Konference Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020
(Praha), téma: rovné odměňování žen a mužů pohledem orgánů pro rovné
zacházení

Konference Atypická zaměstnání – cesta k větší zaměstnanosti (Praha),
téma: sladování práce a péče z pohledu antidiskriminačního práva, agenturní
zaměstnávání



Červenec

Konference k výsledkům výzkumu Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti (Brno), téma: neoznamování diskriminace, monitoring činnosti soudů a správních orgánů



Srpen

Kulatý stůl pro Asociaci realitních kancelářích ČR (Brno), téma: rovný přístup k tržnímu bydlení

Osvětové akce v sociálně vyloučené lokalitě (Kladno, Karlovy Vary), téma: diskriminace z důvodu etnicity v oblasti bydlení a zaměstnání



Září

Kulatý stůl Právní aspekty posuzování sexistické reklamy (Praha), téma: právní boj proti sexistické reklamě

Veřejné slyšení v Senátu Parlamentu České republiky (Praha), téma: ochrana proti šikaně

Seminář pro advokáty a advokátky spolupracující s Pro bono aliancí (Praha), téma: základy antidiskriminačního práva



Říjen

Seminář aliance Rodiče za inkluzi (Praha, Brno), téma: Inkluze dětí se znevýhodněním do školního stravování a školních družin

Kulatý stůl Diskriminace jako překážka sladování osobního a pracovního života (Brno), téma: vážné provozní důvody a zkušenosti ochránkyně



Listopad

Kulatý stůl pro zaměstnavatele (Brno), téma: diskriminace v oblasti pracovního práva

Kulatý stůl Překážky pro cestování vlakem (Brno), téma: přístupnost železniční dopravy pro osoby se zdravotním postižením

Seminář pro advokáty a advokátky spolupracující s Pro bono aliancí (Praha), téma: náboženské symboly ve veřejném prostoru



Prosinec

Seminář Justiční akademie pro soudce, soudkyně, asistenty a asistentky (Brno), téma: antidiskriminační právo a rozsudky českých obecných soudů

Konference Orgány pro rovné zacházení a nová směrnice o právu migrujících pracovníků (Paříž), téma: diskriminace na základě státní příslušnosti a implementace směrnice 2014/54/EU

Konference Národní instituce pro ochranu lidských práv podporují rovnost a sociální inkluzi (Helsinky), téma: Diskriminace v Evropě



Slovníček použitých pojmů

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (anti-diskriminační zákon). Jedná se o obecný právní předpis, který zakazuje diskriminaci v oblastech v něm vymezených (např. práce a zaměstnání, přístup ke zboží a službám) a upravuje základní definice diskriminace a souvisejících pojmů.

Diskriminační důvod – některý z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně (tj. rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor), nebo v jiném právním předpise, který není možné použít jako důvod pro rozlišování.

Přímá diskriminace – jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z diskriminačních důvodů.

Nepřímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Ve smyslu antidiskriminačního zákona dochází k takovému jednání ze stejných důvodů jako k přímé diskriminaci. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Obtěžování – nevíтанé chování související s diskriminačními důvody, které vede ke snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí (např. vtipy na zdravotní postižení nebo urážlivé vyobrazení žen či etnických menšin na pracovišti). Obtěžováním je i chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí (např. vyžadování informací od zaměstnankyň o počtu plánovaných dětí).

Pronásledování – postih nebo znevýhodnění osoby, která se bránila proti diskriminaci nebo obtěžování.

Pokyn k diskriminaci – instrukce od nadřízené/ho k tomu, aby osoba v podřízeném postavení diskriminovala další zaměstnance či zaměstnankyně nebo např. zákazníky a zákaznice při prodeji zboží nebo nabízení služeb.

Navádění k diskriminaci – přesvědčování k tomu, aby někdo diskriminoval své zaměstnance a zaměstnankyně či zákazníky a zákaznice, aniž by mezi návodcem a diskriminující osobou existoval vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Soudní dvůr Evropské unie – vykládá právo Evropské unie, aby zajistil, že bude uplatňováno stejným způsobem ve všech státech Evropské unie, dále urovnává právní spory mezi jednotlivými státy a orgány Evropské unie. Jeho úkolem je zajistit, aby země a orgány Evropské unie dodržovaly právní předpisy Evropské unie.

Inspekce práce – oblastní inspektoráty práce a Státní úřad inspekce práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, kolektivních smluv a interních předpisů zaměstnavatelů. V odůvodněných případech mohou orgány inspekce práce ukládat pokuty za spáchání přestupku nebo správního deliktu.

Přístupnost – princip přístupnosti je zásadním požadavkem, který slouží k odbourávání překážek bránících účinnému uplatnění práv osob se zdravotním postižením. Zahrnuje přístupnost budov a jiných veřejně přístupných prostor včetně pracovišť, jakož i služeb dostupných nebo poskytovaných veřejnosti.

Inkluzivní vzdělávání – zapojení do výuky všech žáků bez výjimky, tj. společné vzdělávání žáků a žákyň „bez speciálních vzdělávacích potřeb“ spolu s žáky a žákyňmi s odlišným mateřským jazykem, mimořádně nadanými, s poruchami učení, se sociálním znevýhodněním nebo s postižením. Inkluzivní škola vzdělává všechny žáky a žákyňe společně a poskytuje každému z nich individuální přístup dle jejich potřeb, které průběžně vyhodnocuje.

Trans člověk – osoba, která se neidentifikuje se svým biologickým pohlavím. Může se identifikovat s opačným pohlavím, případně s žádným. Někteří trans lidé se rozhodnou pro operativní změnu pohlaví, pro jiné je tento způsob léčby nepřijatelný. Identita a způsob života trans lidí mohou být velmi rozmanité.

Sexismus – jednání na základě představy, že ženy jsou méně hodnotné než muži, či naopak. Pojem vychází z anglického slova „sexism“, které pojmenovává předsudky nebo diskriminaci založenou na pohlaví, a chování, podmínky či postoje, které upevňují stereotypy a sociální role tradičně spojované s muži nebo ženami.

Sexistická reklama – reklama, která využívá zobrazování žen a mužů, které může být pro ženy či muže ponižující nebo urážlivé, nebo zobrazuje těla mužů a žen pouze jako objektu k upoutání pozornosti bez souvislosti s nabízeným produktem. Jedná se o reklamu, která obsahuje diskriminaci založenou na pohlaví.

VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ 2015

Redakční rada

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.; Mgr. Barbora Kubíková; Mgr. Petr Polák

Editorka

Mgr. Bc. Monika Stachoňová

Vydala Kancelář veřejného ochránce práv v roce 2016

Grafický návrh, sazba, produkce: Omega Design, s.r.o.

ISBN 978-80-87949-30-6