



**ombudsman**  
veřejný ochránce práv

# VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ 2018



## 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. České soudy rozhodují o diskriminaci	14
■	3. Antidiskriminace v Evropě	18
■	4. Komu jsme pomohli?	22
■	5. Tematický rok: Diskriminace z důvodu věku	26
■	6. Výzkum: Lidé s mentálním postižením a poruchami autistického spektra a zubní péče	30
■	7. Doporučení: Společné vzdělávání romských a neromských dětí	33
■	8. Doporučení: Sladování soukromého života s výkonem státní služby	36
■	9. Naléhavá výzva: děti s odlišným mateřským jazykem	39
■	10. Standardy kontroly rovného zacházení na pracovišti	42
■	11. Mluvíme spolu	45
■	12. Co nám udělalo radost?	51
■	Slovníček užitých pojmů	54

# Veřejný ochránce práv

Údolní 39, 602 00 Brno

informační linka: +420 542 542 888

ústředna: +420 542 542 111

e-mail: [podatelna@ochrance.cz](mailto:podatelna@ochrance.cz)

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

[www.facebook.com/verejny.ochrance.prav](https://www.facebook.com/verejny.ochrance.prav)

[www.twitter.com/ochranceprav](https://www.twitter.com/ochranceprav)



# POSLÁNÍ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

Tato zpráva pojednává pouze o činnosti ochránce v roli národního orgánu 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, ve znění pozdějších předpisů, světuje 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 svobodě, 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.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti. Při tom spolupracuje se zahraničními orgány, které mají obdobné poslání vůči českým státním příslušníkům.

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. Nejdůležitější 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

Představte si, že se ucházíte o nové zaměstnání. Vaše pracovní zkušenosti a dovednosti pro vybranou pozici nejsou podstatné. Rozhodující proto, zda dostanete práci, je rok vašeho narození. Zdá se vám to v době, kdy Česká republika zažívá období ekonomické prosperity a rekordně nízké nezaměstnanosti, jako málo pravděpodobné? Mně také. Opak je ale pravdou. Od roku 2014 se na mě setrvale obracují starší lidé, kteří mě žádají o radu, jak se bránit proti diskriminaci z důvodu věku především v oblasti zaměstnání. Ani rok 2018 nebyl v tomto ohledu výjimkou.

Je jisté, že s ohledem na demografický vývoj přibývá lidí, kteří chtějí zůstat aktivní v práci, bydlet důstojně a užívat všech služeb, které jim společnost nabízí. Méně příznivé zacházení či dokonce vyloučení starších osob v uvedených oblastech ale zasahuje do jejich lidské důstojnosti a může postupně vést k radikálnímu snížení jejich životní úrovně a celkové frustraci. K věkové diskriminaci nesmíme být lhostejní, časem se může dotknout kohokoliv z nás.

Na fenomén věkové diskriminace jsme se proto rozhodli v uplynulém roce více upozorňovat na všech frontách. Kromě úspěšně vyřešených kauz jsme v diskusi s odbory a inspekcí práce zvedli téma kolektivních smluv, které obsahují historická ustanovení, jež nepříznivě dopadají na starší pracující. Většinou ale nejde o zlou vůli firem, ale důsledek nevědomosti či stereotypní představy o „pracujícím důchodci“. Lektorovali jsme několik seminářů a jeden z nich dokonce na půdě Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, za což jsem ráda. Zákonodárcům jsme připomněli, že je třeba novelizovat občanský soudní řád, aby se lidé mohli účinně bránit proti věkové diskriminaci i v oblasti služeb, bydlení či zdravotné péče. Věříme, že naše legislativní doporučení vyslyší.

Zpráva, kterou právě čtete, ale zmiňuje celou řadu dalších důležitých témat, kterým jsme se věnovali. Jsem osobně velmi ráda, že jsme poskytli konkrétní návody, jak řešit prostorovou segregaci ve školství, zlepšit podmínky pro vzdělávání dětí s odlišným mateřským jazykem, zajistit zubní péči dětem a mladistvým se zdravotním postižením, sladit osobní a rodinný život s výkonem státní služby či účinně provádět kontroly rovného zacházení na pracovišti.

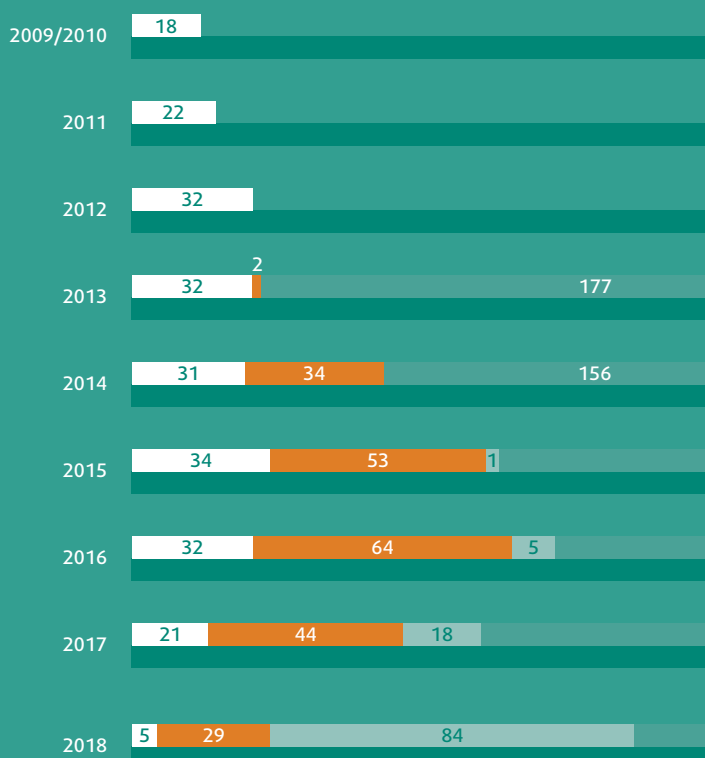
Vydáním doporučení naše práce nekončí. Je třeba vytrvat a tato doporučení prosazovat a diskutovat o nich s našimi partnery. Jedině tak se můžeme dožít spravedlivé společnosti, která uznává důstojnost každého lidského jedince. Sami to ale nezvládneme. Musíme na oné pomyslné cestě k férovosti jít všichni společně.

Přeji inspirativní čtení

Anna Šabatová

# 1. Zaostřeno na stížnosti

Počty stížností v letech 2009\*–2018



## Kolik stížností jsme v uplynulém roce řešili a s čím se na nás lidé nejčastěji obracejí?

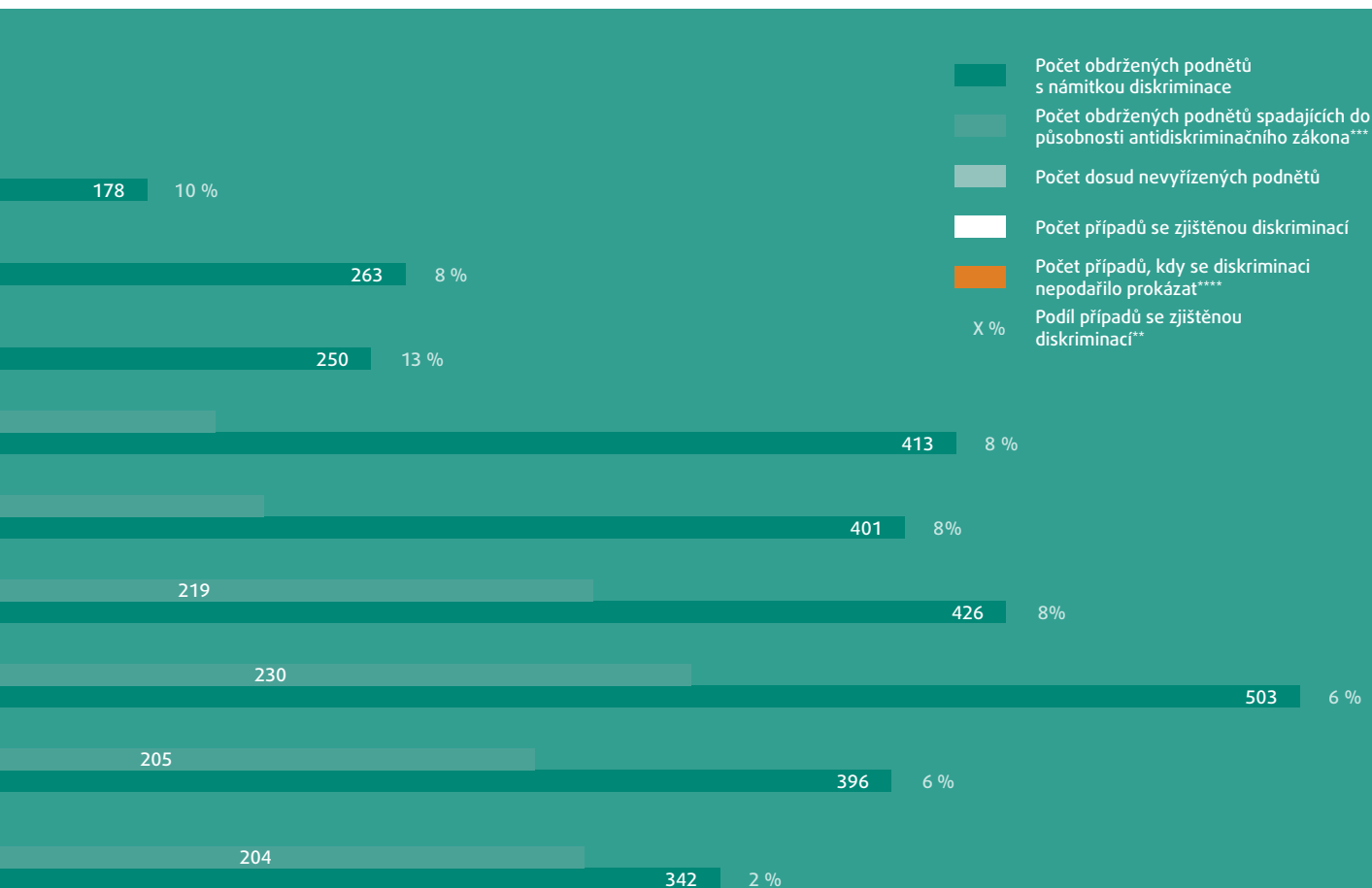
Za více než devět let, co se věnujeme tématu diskriminace, počet obdržených stížností výrazně vzrostl. Zatímco v prvním roce působení jsme dostali **178 podnětů**, v uplynulém roce se jejich počet vyšplhal na **342 podnětů**. Meziročně podnětů lehce ubylo: v roce 2017 jsme jich obdrželi 384, v roce 2018 jich bylo 342.

Kromě přímé pomoci stěžovatelům a stěžovatelkám tvoří další část naší práce komunikace s mezinárodními subjekty (32 spisů), spolupráce s orgány státní správy (17 spisů), reakce na dotazy veřejnosti (21 spisů), spolupráce s nevládními neziskovými organizacemi a soukromým sektorem (13 spisů).

## Počet stížností na diskriminaci meziročně klesl:







\* Ochránce nabyl antidiskriminační působnost 1. 12. 2009; prosinec 2009 je připočten k roku 2010

\*\* Podíl ze všech spisů s námitkou diskriminace vyřízených do 31. 12. 2018

\*\*\* Kategorie sledovaná od roku 2013 \*\*\*\* Kategorie sledovaná od roku 2014

## Co z čísel plyne?

Průměrně u **8 % stížností** konstatujeme, že nejspíše skutečně došlo k diskriminaci (za roky 2016, 2017 a 2018 je tento podíl nižší, jelikož posuzování několika desítek podnětů není doposud ukončeno). Ve většině případů šlo o přímou diskriminaci, v menším počtu pak o nepřímou

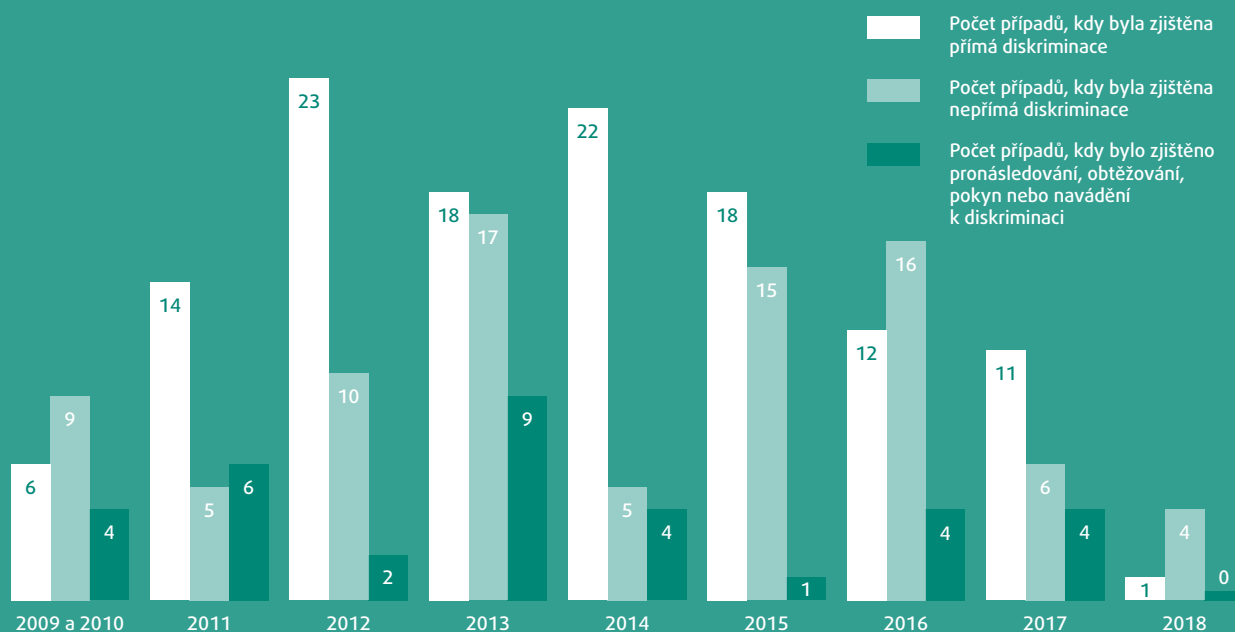
diskriminaci, v ostatních případech šlo o pronásledování, obtěžování, pokyn k diskriminaci nebo navádění na diskriminaci. V několika procentech případů se diskriminaci kvůli nedostatku důkazů nepodařilo ani prokázat, ani vyvrátit (jde o kategorii sledovanou od roku 2014).



### Víte, že...

...od prosince 2009, kdy se veřejný ochránce práv začal zabývat prosazováním práva na rovné zacházení, jsme zjistili diskriminaci celkem v 227 případech. Nejčastěji šlo o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (73 případů), věku (48 případů) nebo pohlaví (39 případů), která se vyskytovala zejména v oblasti poskytování zboží a služeb (60 případů) nebo práce a zaměstnávání (60 případů).

## Typy zjištěné diskriminace v letech 2009–2018\*



\* Počet ze spisů vyřízených do 31. 12. 2018



Jaký je rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací? V čem spočívá obtěžování nebo pronásledování? Nevíte? Nevadí. Připravili jsme pro vás slovníček, kde všechny důležité pojmy vysvětlujeme. Naleznete ho na konci této zprávy.

## Lidé si nejčastěji stěžují na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání

Stejně jako ve většině uplynulých let, také v roce 2018 se na nás lidé nejčastěji obraceli se stížnostmi na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání (88 stížností). Souvisí to s nezastupitelným významem práce v životě člověka, kdy nám poskytuje nejen materiální zabezpečení, ale také pocit užitečnosti a seberealizace, jejím prostřednictvím navazujeme sociální vztahy. Omezení přístupu k práci a zaměstnání nebo vytvoření nespravedlivých podmínek na pracovišti je často způsobeno důvody, za které člověk nemůže, například věkem, pohlavím, zdravotním postižením, rasou a etnicitou,

což je vnímáno jako velice závažné. Lidé se proto častěji odhodlají svou situaci řešit. S jistým odstupem pak následují stížnosti na diskriminaci v oblasti poskytování zboží a služeb (67 stížností), bydlení (49), v jiné oblasti (48 stížností), vzdělávání (32 stížností), a v další veřejné správě (29 stížností).

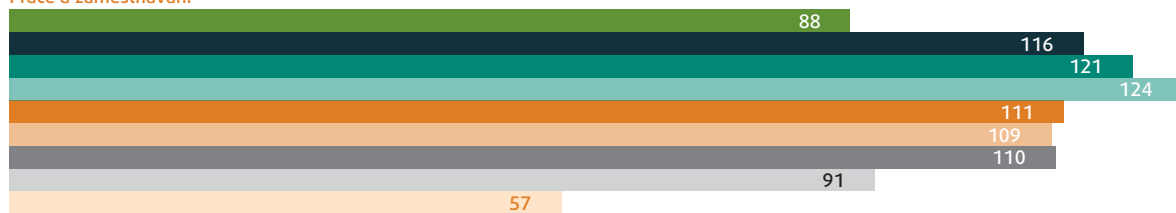
## Lidé si nejčastěji stěžují na diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu

Žebříček počtu stížností dle jednotlivých diskriminačních důvodů stejně jako v předchozích letech ukazuje, že diskriminace je stále do velké míry nejasný pojem.

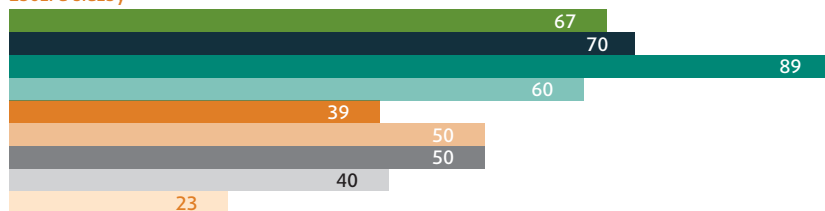


## Počet stížností podle jednotlivých oblastí

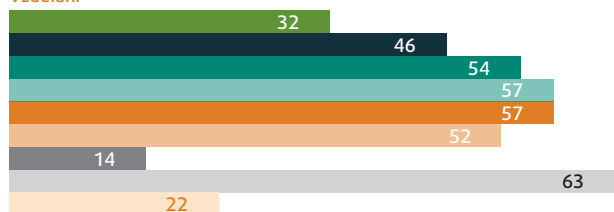
### Práce a zaměstnávání



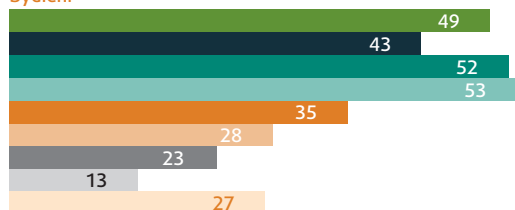
### Zboží a služby



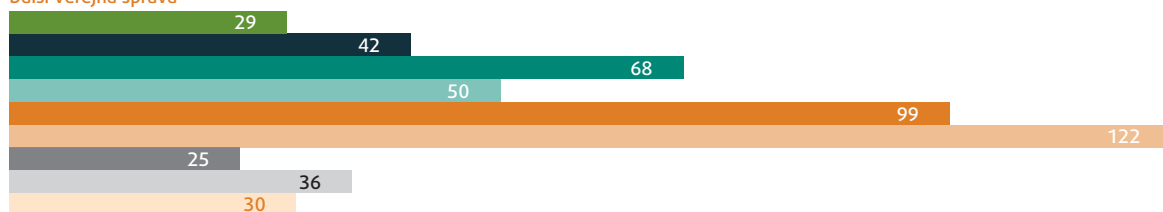
### Vzdělání



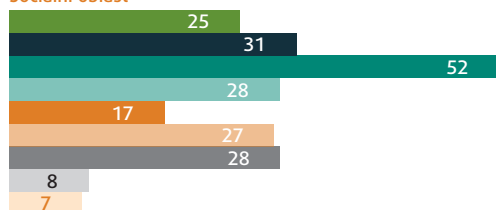
### Bydlení



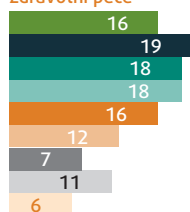
### Další veřejná správa



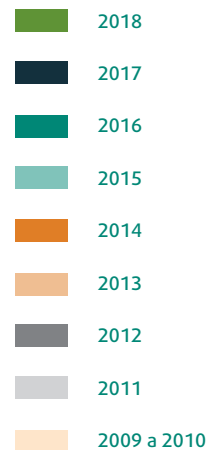
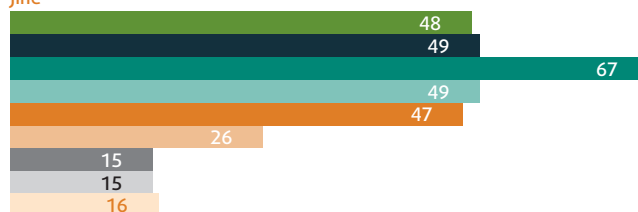
### Sociální oblast



### Zdravotní péče



### Jiné



V posledních sedmi letech si lidé nejčastěji stěžují na diskriminaci z důvodů, které antidiskriminační zákon nebo jiné zákony neznají, případně žádný důvod ani nevedou (jde o kategorii „jiný důvod“). 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 další nejčastější důvody stížností na diskriminaci? Na rozdíl od předchozích let šlo v roce 2018 o diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu (69 stížností). Ta odsunula na druhé místo diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (50 stížností) a na třetím místě je stejně jako v minulém roce diskriminace z důvodu věku (47 stížností).

## Fenomén vícenásobné diskriminace: když se potká více diskriminačních důvodů

Charakteristiky, kvůli kterým se lidé stávají obětmi diskriminace, se často kumulují. V takovém případě hovoříme o tzv. vícenásobné diskriminaci, kdy je nerovné zacházení důsledkem vícero diskriminačních důvodů. Letos jsme obdrželi celkem 20 stížností na vícenásobnou diskriminaci, přičemž nejčastěji šlo o kombinaci věku a zdravotního postižení (4 případy), věku a pohlaví (3 případy) a státního příslušnosti s národností (3 případy).



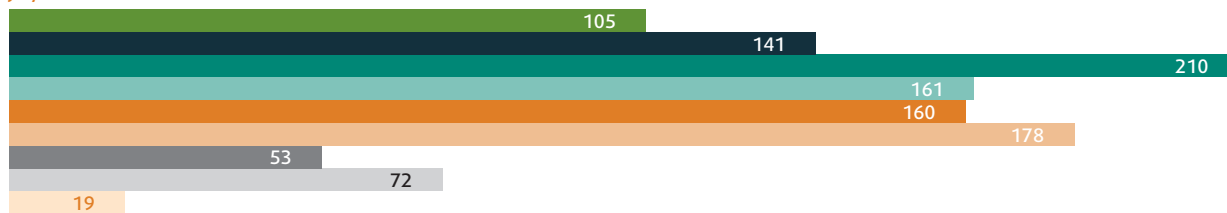
Diskriminací není každá subjektivně pocíťovaná nespravedlnost. Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Nestačí se však diskriminovaným či diskriminovanou pouze cítit – za diskriminaci se považuje pouze jednání popsané a zakázané zákonem. Důvody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



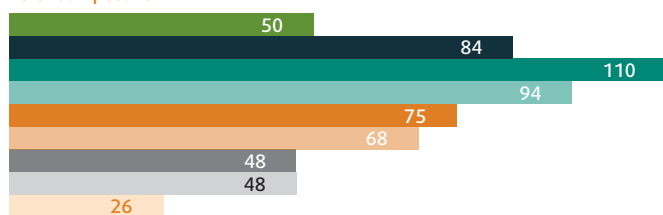


## Počet stížností podle namítaných diskriminačních důvodů

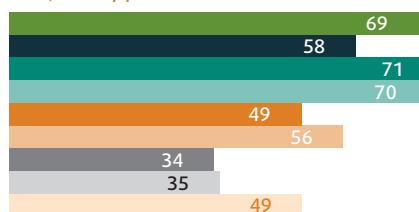
## Jiný důvod



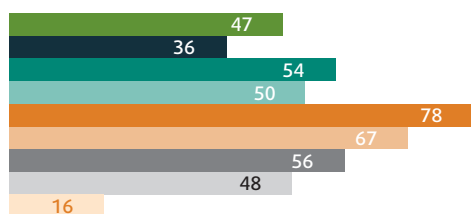
## Zdravotní postižení



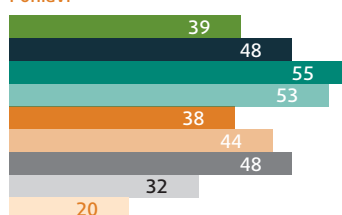
## Rasa, etnický původ



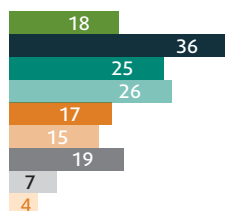
## Věk



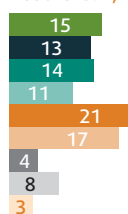
## Pohlaví



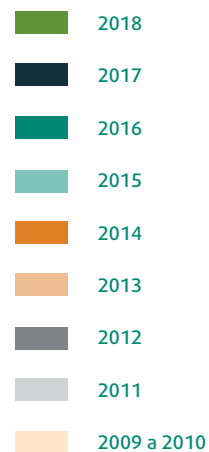
## Národnost



## Náboženství, víra, světonázor



## Sexuální orientace



## 2. České soudy rozhodují o diskriminaci

”

S diskriminací se lidé setkávají v různých situacích, ale před soudem mají stejná práva.

“

V uplynulém roce se soudy zabývaly případy týkajícími se rovného zacházení v rozličných oblastech života. Oběti diskriminace se totiž může stát například zaměstnanec, žák i spotřebitel. Seznamte se s nejdůležitějšími rozhodnutími českých soudů z oblasti diskriminace za rok 2018.


 [Aktualita](#) z diskriminace ze dne 4. 1. 2019

### Případy ochránkyň, o nichž v uplynulém roce rozhodly soudy

#### Antidiskriminační žalobu mohou podat i pozůstalí

Dle našeho názoru má náhrada újmy způsobené diskriminací nejen satisfakční, ale též sankční a preventivní charakter. Proto antidiskriminační právo nemůže sloužit pouze k obraně vlastních zájmů dotčené osoby, ale též k obraně zájmů neurčitého počtu dalších osob, které mohou být diskriminačním jednáním dotčeny (zejména příbuzní a jiné blízké osoby). Nejvyšší soud tento názor potvrdil.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 61/2015/DIS ze dne 6. 11. 2015

 [Rozsudek](#) Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 2260/2017 ze dne 13. 12. 2017



„Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona je třeba vykládat extenzivně tak, že z něho vyplývajících nároků se nemusí domáhat striktně pouze osoba, jež byla objektem vlastního (primárního) diskriminačního jednání, ale podle okolností případu se tak mohou práv podle citovaného ustanovení domáhat také osoby blízké přímé oběti diskriminace, opodstatněně považující újmu diskriminovaného člověka též za újmu vlastní, resp. za diskriminační jednání postihující i je samotné.“


(odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu)




## Priznání omluvy a náhrady nemajetkové újmy za šikanu

Naše stěžovatelka se obrátila antidiskriminační žalobou na soud, protože ji zaměstnavatel (vysoká škola) diskriminoval z důvodu věku. Pochybení zaměstnavatele spočívalo především v šikanózním výkonu práva vůči stěžovatelce (např. selektivní kontroly dodržování pracovní doby či neodůvodněné nařízení mimořádné lékařské prohlídky), vytváření nepřátelského prostředí na pracovišti a ve vulgárním chování vůči stěžovatelce.

Soud stěžovatelce priznal omluvu a náhradu nemajetkové újmy ve výši 50.000 Kč.


 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 134/2013/DIS ze dne 14. 12. 2015


 [Rozsudek](#) Okresního soudu v Ostravě sp. zn. 85 C 20/2016 ze dne 8. 3. 2018

## Financování asistenta pedagoga

Obrátili se na nás rodiče nezletilé dívky se zdravotním postižením, která je žákyní se speciálními vzdělávacími potřebami. Odborníci v poradenských zařízeních jí doporučili, aby navštěvovala běžnou školu a současně využívala podpory asistenta pedagoga po celou dobu výuky. K pokrytí nákladů na asistenta pedagoga nestačily finanční prostředky kraje ani školy. Rodiče žákyně proto museli na plat asistenta pedagoga přispívat. Soud s námi souhlasil, že nezajistí-li stát i přes doporučení odborníků financování asistenta pedagoga pro vzdělávání dítěte se zdravotním postižením, dopouští se diskriminace. Stát proto musel rodičům žákyně nahradit částku, kterou za asistenta pedagoga zaplatili.


musela finančně podílet na mzdě asistentky pedagoga a že škola odmítla upravit synův individuální vzdělávací plán s ohledem na jeho zdravotní postižení. Zdůraznili jsme, že účast na financování asistentky pedagoga může škola po zákonném zástupci dítěte požadovat jen v případě, že vyčerpá všechny dostupné možnosti získání dodatečných finančních prostředků a financování odměny asistentky by pro školu představovalo nepřiměřené zatížení. V opačném případě se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Soud však řekl, že k diskriminaci nedošlo, protože škola zajistila synovi podmínky pro vzdělání v běžné třídě. Otázkou, zda škola vyčerpala všechny možnosti získání potřebných prostředků na financování odměny asistentky, se soud nezabýval. Případem se proto bude zabývat odvolací soud.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 189/2012/DIS ze dne 21. 8. 2013

 [Rozsudek](#) Městského soudu v Praze sp. zn. 29 Co 466/2017 ze dne 15. 3. 2018

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 7075/2015/VOP ze dne 22. 5. 2017

V obdobném případě namítala diskriminaci stěžovatelka, jejíž syn navštěvuje základní školu. Vadilo jí, že se

 [Rozsudek](#) Okresního soudu v Kolíně sp. zn. 12 C 447/2015 ze dne 26. 6. 2018




## Případy ochránkyň, u nichž čekáme na konečné rozhodnutí soudu

### Změna rodného čísla vzhledem k pohlavní identifikaci osoby

Žalobkyně, která má v osobních dokladech uvedeno mužské pohlaví, ale sama se označuje za osobu neutrálního pohlaví, se domáhá změny rodného čísla. Požaduje, aby jí Ministerstvo vnitra přidělilo rodné číslo v neutrálním, případně v ženském tvaru, aniž by musela absolvovat chirurgický zákrok změny pohlaví. Městský soud v Praze žalobu zamítl s tím, že stát je ve své

činnosti vázán zákonnými ustanoveními a nedopustil se tak nezákonného zásahu vůči žalobkyni. Žalobkyně podala proti tomuto rozhodnutí kasační stížnost a případ míří k Nejvyššímu správnímu soudu.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 206/2012/DIS ze dne 29. 6. 2015

 [Rozsudek](#) Městského soudu v Praze sp. zn. 3 A 153/2017 ze dne 14. 5. 2018



„S ohledem na současnou právní úpravu a situaci žalobkyně lze konstatovat, že jediným východiskem pro změnu jejího rodného čísla na neutrální či ženské bez nutnosti podstoupit chirurgický zákrok, je změna současné právní úpravy.“

(odůvodnění rozsudku Městského soudu v Praze)

### Vstupy v cizím jazyce v televizním zpravodajství – titulky nestačí


Obrátila se na nás Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých (SONS) a informovala nás o tom, že Česká televize pro překlad cizojazyčných vstupů ve zpravodajských relacích používá pouze titulky a nikoli čtený překlad. Tato zdánlivě neutrální praxe nepříznivě dopadá na osoby se zdravotním postižením. Znepřístupňuje totiž obsažené informace nevidomým, osobám s jiným zrakovým postižením nebo osobám s poruchami čtení. Domníváme se, že poskytovatel televizního vysílání by měl zvolit takovou formu zprostředkování informací, která nediskriminuje osoby se zdravotním postižením. Protože ve věci nedošlo ze strany České televize k nápravě, bude se věcí zabývat Obvodní soud pro Prahu 4.

 [Doporučení ochránce](#) sp. zn. 44/2015/DIS ze dne 27. 5. 2016

### Odvolání z vedoucí funkce před nástupem na mateřskou dovolenou

S námitkou diskriminace se na soud obrátila již v roce 2014 naše stěžovatelka, kterou zaměstnavatel odvolal z vedoucí funkce těsně před odchodem na mateřskou dovolenou. Dle našeho názoru nemůže zaměstnavatel odvolat zaměstnankyni z důvodu těhotenství či mateřství, neboť jde o diskriminaci na základě pohlaví. Žaloba byla nejdříve zamítnuta, ale od června 2018 je případ zpátky u prvostupňového soudu a byl přikázán jinému soudci.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 1594/2014/VOP ze dne 25. 8. 2014


 Usnesení Městského soudu v Praze sp. zn. 23Co 128/2018 – 246 ze dne 20. 6. 2018




## Na základě naší pomoci se s žalobou k soudu nově obrátili tyto lidé




Učitelka s vadou zraku, kterou pro její zdravotní postižení šikanoval zaměstnavatel a pokusil se s ní rozvázat pracovní poměr. I díky tomu, že se na nás obrátila, se jí podařilo dosáhnout zpětvzetí výpovědi. Soudní spor ohledně namítané diskriminace dosud probíhá.


 [Tisková zpráva](#) ochránce ze dne 20. 9. 2018

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 3381/2017/VOP ze dne 28. 8. 2018




Zaměstnankyně, s kterou zaměstnavatel zrušil pracovní poměr ve zkušební době poté, co mu oznámila, že otěhotněla. Přestože zákoník práce umožňuje ve zkušební době zrušit pracovní poměr i bez důvodu, evropské právo je v tomto směru třeba vykládat tak, že těhotné zaměstnankyně nelze z důvodu těhotenství propustit ani ve zkušební době. Soudní řízení probíhá před soudem prvního stupně.

 [Tisková zpráva](#) ochránce ze dne 30. 1. 2019

 [Související](#) rozsudek Soudního dvora ve věci C-103/16 ze dne 22. 2. 2018



Muž s poruchou autistického spektra, který byl vzhledem k povaze svého zdravotního postižení tři roky neúspěšný při hledání vhodné sociální služby. Podle našeho názoru byl obětí nepřímé diskriminace ze strany kraje, který sociální službu nezajistil. Podal antidiskriminační žalobu. Kraj se s mužem nakonec mimosoudně dohodl na finanční kompenzaci.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 851/2018/VOP ze dne 7. 6. 2018



# 3. Antidiskriminace v Evropě

”

Zajištění rovného a důstojného zacházení s lidmi je důležitým pilířem fungování mezinárodního společenství. To opět připomínají významné evropské soudy.

“

I v roce 2018 jsme měli možnost začít se do velkého množství zajímavých evropských soudních rozhodnutí, které mají jedno společné. Všechna usilují o co nejdůstojnější život jednotlivců, skupin nebo rodin. Urodila se rozhodnutí, která se zejména dotýkají lidské identity, sexuální oblasti života člověka, jeho víry, náboženského přesvědčení a světového názoru.

Vybrali jsme několik rozsudků Evropského soudu pro lidská práva (ESLP) a Soudního dvora Evropské unie (SDEU), které by mohly mít vliv na vývoj české právní úpravy, rozhodovací praxi českých soudů nebo na naši činnost.

Neuškodí také připomenut, že již od roku 2012 o důležitých rozsudcích významných evropských soudů informujeme na našem webu. Nezapomeňte proto sledovat naše [aktuality](#).

## Vybrané rozsudky Evropského soudu pro lidská práva

### Alexejev a ostatní proti Rusku (stížnost č. 14988/09 a 50 dalších)

Státy by neměly bránit pokojným veřejným shromážděním, jež jsou organizována za účelem podpory práv sexuálních menšin a zlepšení jejich společenského postavení. Opačnou praxi ESLP považuje za porušení shromažďovacího práva. Je-li zákaz takových shromáždění motivován nelibým postojem veřejné moci k tématu shromáždění, jedná se zároveň o diskriminaci z důvodu sexuální orientace.



V České republice jsou na rozdíl od Ruské federace již tradičně pořádány pochody za práva sexuálních menšin (tzv. „LGBT Pride“), a to i v kooperaci s městy a některými státními orgány.

ESLP nevytýká Rusku porušení zákazu diskriminace příslušníků sexuálních menšin poprvé. V rozsudku ve věci Bayev a ostatní proti Rusku (stížnost č. 67667/09 a 2 další) konstatoval, že ruský zákon týkající se zákazu propagace homosexuality mezi mládeží porušuje zákaz diskriminace.

## Enver Şahin proti Turecku (stížnost č. 23065/12)

S ohledem na rovný přístup ke vzdělávání se státy musí pokusit vytvořit pro studenty se zdravotním postižením takové podmínky, které jim zajistí možnosti v nejvyšší možné míře se blížit podmínkám studentů bez postižení. Je nutné vycházet ze skutečných potřeb studentů se zdravotním postižením a poskytnout jim takovou formu podpory, která jim umožní žít pokud možno nezávislý život. V konkrétním případě se tato povinnost vztahovala na univerzitu.

 [Aktualita](#) z diskriminace ze dne 16. března 2018

## A. R. a L. R. proti Švýcarsku (stížnost č. 22338/15)

Rodiče sedmileté dívky nesouhlasili s tím, aby se jejich dcera ve škole účastnila sexuální výchovy. Soud shledal, že sexuální výchova může být ve školách poskytována také malým dětem, aniž by došlo k zásahu do práva na soukromý a rodinný život těchto dětí a jejich rodičů. Jedním z cílů sexuální výchovy je předcházet rizikům sexuálního násilí, jehož oběťmi se mohou stát děti všech věkových kategorií. V daném případě navíc učitelé poskytovali dětem informace dostatečně citlivým způsobem s ohledem na jejich nízký věk.

 [Stížnost](#) č. 22338/15 A. R. a L. R. proti Švýcarsku

## Vybrané rozsudky Soudního dvora Evropské unie

### Relu Adrian Coman, Robert Clabourn Hamilton a Asociația Accept proti Inspectoratul General pentru Imigrări a Ministerul Afacerilor Interne (věc C-673/16)

Členské státy nesmí odmítnout přiznat odvozené právo pobytu na dobu delší než tři měsíce na svém území občanu státu mimo EU z důvodu, že jejich právo nezakotvuje stejnopohlavní manželství. Žalobce (rumunský občan) v Belgii po právu uzavřel manželství s občanem Spojených států amerických a oba chtěli společně žít

v Rumunsku. To jim rumunské orgány neumožnily. Svoboda pohybu a pobytu občanů EU a jejich rodinných příslušníků nesmí záviset na vnitrostátních zákonech upravujících manželství.

 [Aktualita](#) z diskriminace ze dne 23. 7. 2018

### M. B. proti Secretary of State for Work and Pensions (věc C-451/16)

Paní M. B. se narodila jako muž a jako muž vstoupila do manželství se ženou. V 90. letech začala žít jako žena a podstoupila chirurgickou změnu pohlaví. Odmítla se rozvést, a proto neobdržela konečné osvědčení o uznání změny pohlaví. Kvůli tomu ji státní orgány Velké Británie nepovažovaly za ženu při stanovení věku pro odchod do starobního důchodu. SDEU konstatoval, že podmínka rozvodu manželství k získání nároku na starobní důchod představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Uplatňuje se totiž pouze v případě osob se změněným pohlavím.

 [Aktualita](#) z diskriminace ze dne 24. 8. 2018



Situace ve Velké Británii se od roku 2008, kdy k incidentu došlo, značně změnila. Vydání osvědčení o uznání změny pohlaví již trvající manželství nepřekáží (souhlasí-li druhý z manželů) a britská právní úprava manželstvím rozumí zákonný svazek dvou osob bez ohledu na jejich pohlaví. V České republice skupina poslanců předložila v roce 2018 návrh zákona, který má i zde otevřít manželství pro stejnopohlavní páry.



## Diskriminace na pracovišti? Výjimka pro církve není bezbřehá!

V německém případě Egenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (věc C-414/16) se SDEU zabýval požadavkem církve, aby nově přijatý zaměstnanec byl jejím členem. Náplní práce tohoto zaměstnance měla být příprava právních dokumentů.

V případě I. R. proti J. Q. (věc C-68/17) se soud vyjádřil k otázce propuštění lékaře, který se rozvedl se svojí manželkou a uzavřel nový civilní sňatek. Toto jednání bylo pro jeho zaměstnavatele, katolickou charitu, z náboženských důvodů problematické.

SDEU v obou případech zdůraznil, že zákonnost rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání je

podmíněna existencí přímé souvislosti mezi profesním požadavkem stanoveným zaměstnavatelem a dotýcnou činností. Taková souvislost může vyplývat buď z povahy této činnosti, například v případě, že tato činnost spočívá v účasti na určování etiky dotčené církve nebo přispívá k jejímu kazatelskému poslání, nebo z podmínek jejího výkonu, jakými jsou potřeba zajistit důvěryhodné zastupování církve nebo organizace navenek. Zaměstnanec přitom musí mít možnost obrátit se na národní soud, který musí v konkrétním případě přezkoumat, zda je požadavek zaměstnavatele přiměřený.

## F. proti Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal (věc C-473/16)

Maďarské státní orgány porušily právo žalobce (občana Nigérie) na ochranu jeho soukromého života vyplývající z Listiny základních práv EU. Zamítly jeho žádost o azyl, v níž uvedl, že se v zemi svého původu obává pronásledování z důvodu své homosexuality. Nařízené psychologické posouzení totiž homosexuální

orientaci nepotvrdilo. Souhlas k takovému psychologickému posouzení dle SDEU není svobodný, nýbrž vynucený tlakem okolností. Samo posouzení také zasahuje nejintimnější aspekty života člověka, je nespolehlivé a není nezbytným důkazem věrohodnosti prohlášení žadatele.



### Víte, že...

otázce posouzení či vyšetření, která mají odhalit skutečnou sexuální orientaci žadatelů o mezinárodní ochranu, se věnuje širší množství soudních [rozhodnutí](#), včetně rozhodnutí českého Nejvyššího správního soudu? Ten konstatoval, že žalobce neměl být v rámci azylového řízení podroben mechanickému vyšetření pohlavní vzrušivosti (falometrii), o jehož výsledky byl opřen klíčový znalecký posudek. Přiklonil se k dřívějším závěrům Úřadu vysokého komisaře OSN pro uprchlíky a ESLP a používání falometrie označil za neslučitelné s právem nebýt podroben ponižujícímu zacházení a právem na soukromý život. Důkaz provedený konkrétním znaleckým posudkem proto Nejvyšší správní soud shledal nepřijatelným.

## Jiná evropská rozhodnutí s významem pro Českou republiku?

Evropský výbor pro sociální práva v tomto roce vydal rozhodnutí ve věci Transgender Europe a ILGA-Europe proti České republice (stížnost č. 117/2015), z něhož vyplývá, že stávající český požadavek sterilizace jako podmínky k úřední změně pohlaví pro trans lidi je

v rozporu s právem na ochranu zdraví zaručeným Evropskou sociální chartou. Vážně totiž narušuje zdraví, fyzickou a duševní integritu a je v rozporu s hodnotou lidské důstojnosti.



### Víte, že...

proti české právní úpravě, která nařizuje trans lidem podstoupit chirurgické zákroky spojené se zneplodněním, aby mohli úředně změnit své pohlaví, již delší dobu aktivně vystupujeme? V roce 2017 jsme [doporučili](#) Poslanecké sněmovně, aby požádala vládu o změnu dotčených právních předpisů. Poslanecká sněmovna doporučení vyhověla. Nyní komunikujeme se zainteresovanými státními orgány o podobě nové právní úpravy.

 [Připomínky](#) ze dne 20. 7. 2018



## 4. Komu jsme pomohli?

”

Oběti diskriminace s naší pomocí dosahují spravedlnosti.

“

### Romské dívky z dětského domova na kvalitní základní škole

Podařilo se nám přesvědčit ředitele dětského domova, aby tři romské dívky poslal do kvalitní základní školy. Původně je chtěl zapsat do školy, která byla v těsné blízkosti domova a ve které měla v první třídě podle něj učit dobrá učitelka. Tuto školu ale zároveň navštěvoval vyšší podíl romských žáků. Česká školní inspekce měla k fungování školy výhrady a někteří rodiče si stěžovali

na vulgarity a násilí od zaměstnanců školy vůči romským dětem. V blízkosti dětského domova přitom byla i další základní škola s dobrou pověstí, kam dívky již chodily do mateřské školy. Ředitel dívky nakonec zapsal tam.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 1613/2018/VOP ze dne 27. 3. 2018

### Finanční kompenzace za výpověď z důvodu věku

Zabývali jsme se postupem oblastního inspektorátu práce v případě ženy, která v zaměstnání čelila šikaně a diskriminaci kvůli věku. Zaměstnavatel jí nakonec dal výpověď. Zjistili jsme pochybení inspektorátu práce, který nedostatečně zjistil skutkový stav. Proti postupu zaměstnavatele se žena bránila žalobou. Zaměstnavatel následně přišel s nabídkou dohody o mimosoudním vyřešení věci a došlo k urovnání sporu – zaměstnavatel odvolal výpověď a nabídl jí zpět její pracovní pozici,

nebo finanční kompenzaci. Stěžovatelka už měla novou práci, kde byla spokojená, přistoupila proto na finanční kompenzaci.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 3560/2016/VOP ze dne 5. 9. 2017

 [Tisková zpráva](#) ze dne 5. 12. 2018

”

Jsem Vám velmi vděčna za odbornou a profesionální pomoc. Myslím, že ve finále okolnost, že jste se mou situací zabývali, přispělo bývalého zaměstnavatele ke kroku, který nakonec učinil.

(Jana, 57 let, sociální pracovnice)

“



## Férové rozvázání zaměstnání po rodičovské dovolené

Pomohli jsme ženě, která se po rodičovské dovolené chtěla vrátit do svého zaměstnání učitelky na základní škole. Ředitelka jí sdělila, že s jejím návratem nepočítá, protože na její místo již přijala jinou učitelku. Nabídla jí dohodu o skončení pracovního poměru a odstupné ve výši dvou měsíčních platů. Ženu jsme upozornili na

to, že jí ředitelka nemůže nutit k podpisu dohody kvůli tomu, že má malé dítě, o které pečuje. Mohlo by totiž jít o diskriminaci ve formě obtěžování. Ženě se nakonec podařilo vyjednat lepší odstupné ve výši šesti a půl násobku svého platu. A po rodičovské dovolené začala pracovat v jiné škole.

”

Ráda bych Vašemu úřadu poděkovala za vstřícnost, pomoc, zájem a podklady. Čtyřměsíční vyjednávání se zaměstnavatelem mi dalo životní lekci v tom, že ustojím i osobní útok, ale i to, že je-li člověk připraven i znalostmi legislativy, může se proti osobnímu útisku lépe asertivně obrnit, třebaže je vysoce nepříjemný. A tu ‚sílu brnění‘ jsem našla ve vaší zprávě, za kterou ještě jednou děkuji. Vážím si vašeho času, pomoci a práce.


(Markéta, 35 let, učitelka)

“



Víte, že...

rodiče dětí do čtyř let, kterým skončil pracovní poměr po návratu z rodičovské dovolené, mají pouze tři dny na to, aby se přihlásili na úřad práce?

 [Tisková zpráva](#) ze dne 2. 1. 2019

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo [leták](#) s užitečnými tipy pro rodiče, kteří hledají práci po rodičovské dovolené.

## Pomoc dětem a mladistvým se speciálními potřebami

Obrátila se na nás maminka syna, který měl poruchu pozornosti a dyslexii. Škola mu přestala poskytovat odpovídající podporu, protože mu propadla platnost doporučení z pedagogicko-psychologické poradny. Syn se v některých předmětech náhle zhoršil i o dva stupně, což mohlo negativně ovlivnit jeho přijetí na střední školu. Čekání na nové doporučení bylo dlouhé – poradna měla volný termín až za čtyři měsíce a měsíc po vyšetření doporučení pořád nebylo. Ve škole přitom všichni znali jeho vzdělávací potřeby a poskytování podpory tak bránila pouze formální překážka – nové doporučení. Maminku jsme upozornili na to, že škola může jejímu synovi v mezidobí poskytovat podporu v minimálním standardu i bez doporučení z poradny.

Následující jednání maminky se školou bylo úspěšné. Škola neformálně urgovala poradnu a doporučení bylo na světě do pěti dnů.

Podobně jsme pomohli i studentovi, který úspěšně absolvoval bakalářské studium na jedné vysoké škole a chtěl pokračovat v magisterském studiu na jiné. Jelikož byl po mozkové obrně na vozíku, absolvoval státnice v pozdějším termínu než ostatní studenti. A kvůli tomu hrozilo, že nebude mít včas bakalářský diplom, který potřeboval pro zápis do magisterského studia. Studentovi jsme poradili, o která právní ustanovení se může opřít při jednání se školami. Nakonec všechno dobře dopadlo a diplom byl hotový včas.

”

Každopádně Vám chci moc poděkovat za součinnost a podporu, bylo mi to velkou pomocí, že jsem se měl kam obrátit. Nyní se seznamuji s novým, krásným působištěm, a prožívám mimořádně šťastné období.

(Jiří, 23 let, student VŠ)

“

Řešili jsme i případ chlapce v mateřské škole, jehož rodiče z důvodu svého světonázoru chtěli, aby se stravoval vegetariánsky. Chtěli, aby mu školka na talíř nenabírala maso a místo toho mu dala z domu donesenou vegetariánskou alternativu. Poté, co maminka ve školce ukázala stanovisko hygieny a [zprávu](#) ochránkyně v obdobné věci, ředitelka donášku vlastního jídla umožnila.

## Když má naše pomoc širší dopad

I v roce 2018 jsme řešili případy, které zajistí férové jednání velkému počtu osob.

### Přístupnost pedagogického vzdělání osobám se sluchovým znevýhodněním

Nedoslýchavá studentka se nemohla přihlásit k magisterskému studiu učitelství českého jazyka, protože neměla doklad o absenci logopedické vady. Oslovili jsme proto pedagogické fakulty vysokých škol, abychom zjistili, jak přistupují ke studentům se sluchovým postižením. V několika případech vzbuzovala pravidla vysokých škol podezření na diskriminační jednání, proto


j jsme formulovali doporučení, jak je vhodně upravit. Některé vysoké školy doporučení vyslyšely a ke studentům a studentkám se sluchovým znevýhodněním nyní přistupují individuálně.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 3180/2016/VOP ze dne 5. 12. 2017

### Podmínky pro udělování souhlasu se zvláštním užíváním komunikace ve formě zřízení vyhrazeného parkoviště

Na základě většího počtu podnětů jsme se zabývali vyhrazeným parkováním ve městě Brně. Praxe jednotlivých městských částí nebyla zcela jednotná a opírala se o metodické doporučení Magistrátu města Brna. Vydali jsme několik doporučení pro stanovení pravidel při udělování souhlasu vlastníka komunikace. Magistrát


města Brna tato doporučení přijal a sporné metodické doporučení zrušil.

 [Doporučení](#) ochránce 14/2017/SZD ze dne 11. 6. 2018

### Vydávání vysokoškolských diplomů se změněnými osobními údaji trans osobám

Řešili jsme případ absolventa vysoké školy, jenž se identifikoval s ženským biologickým pohlavím. Procházel změnou pohlaví a před operativní změnou se zajímal o možnost vydání vysokoškolského diplomu se změněnými údaji, odpovídajícími jeho nové identitě. Škola mu takto změněný diplom odmítla vydat. Zjistili jsme, že praxe vysokých škol je v tomto směru nejednotná a oslovili jsme Ministerstvo školství, mládeže


a tělovýchovy se žádostí o metodické usměrnění vydávání vysokoškolských diplomů se změněnými osobními údaji. Ministerstvo vyhovělo našemu doporučení a metodicky usměrnilo jednotlivé vysoké školy.

 [Doporučení](#) ochránce 4/2018/SZD ze dne 19. 4. 2018

### Požadavek ekonomicky aktivního žadatele v podmínkách pro přidělování městských bytů

Obrátil se na nás vrcholný představitel města se žádostí o stanovisko k plánované změně vnitřního předpisu o přidělování městských bytů. Zejména jsme se zaměřili na požadavek, aby žadatelé a žadatelky o městské byty byli ekonomicky aktivní. Dospěli jsme k závěru, že navrhovaná změna vnitřního předpisu nepřímo znevýhodňovala některé skupiny osob (např. vyššího

věku či se zdravotním postižením). Navrhovaná změna nakonec nebyla přijata a vnitřní předpis byl zachován ve své původní formě.

 [Stanovisko](#) ochránce sp. zn. 16/2018/DIS ze dne 19. 3. 2018

## Stížnost na diskriminaci – jak postupuje ochránce





# 5. Tematický rok: Diskriminace z důvodu věku

”

Starší lidé mají naší společnosti co nabídnout. Neodsuzujme je předem jen kvůli jejich věku.

“

Ročně se na nás obrací zhruba 2000 osob, jejichž věk přesáhl 60 let. Škála problémů, s nimiž přichází, je velmi pestrá. Nejčastěji se sice jedná o problematiku starobních důchodů a příspěvků na péči, časté jsou také stížnosti na hluk nebo žádosti o radu v souvislosti

s katastrům nemovitostí. Navštěvujeme také zařízení pro seniory a další místa, kde jsou lidé omezeni na svobodě a hrozí riziko špatné péče a špatného zacházení. Mnoho starších osob si také stěžuje na diskriminaci, zejména v oblasti zaměstnání.

## Dodáváme starším lidem odvalu

Starší lidé mnohdy nechtějí svou situaci řešit a bránit se, ač byli diskriminací poškozeni na svých právech. Abychom je podpořili v jejich úsilí bránit svá práva, vydali jsme leták s pěti skutečnými příběhy starších lidí,

kteří se nebáli, bránili se a uspěli. Leták jsme rozeslali širokému okruhu organizací.

 [Leták](#)

## Věková diskriminace a kolektivní smlouvy

Setkáváme se s tím, že k diskriminaci dochází také na základě kolektivních smluv. Ty někdy znevýhodňují zaměstnance vyššího věku. Zabývali jsme se tak například pravidlem obsaženým v ustanovení kolektivní smlouvy, že osobám, které pobírají starobní důchod, nenáleží příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění.

Jednomu zaměstnavateli jsme doporučili, aby přijal nezbytné kroky k odstranění těchto ustanovení kolektivní smlouvy, která zakládají nerovné zacházení se zaměstnanci na základě jejich věku. Zaměstnavatel to odmítl. Proto s ním inspektorát práce zahájil řízení o přestupku.

Pokud k rozdílnému zacházení se zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod, neexistuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu věku.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 1966/2016/VOP ze dne 26. 1. 2018

 [Tisková zpráva](#) ochránce ze dne 17. 5. 2018



### Víte, že...

nárok na starobní důchod vzniká od zákonem stanoveného vyššího věku. Pokud určité opatření dopadá výlučně na osoby, které pobírají starobní důchod, jedná se o kritérium nerozlučně a přímo spojené se zakázaným diskriminačním důvodem.

Diskriminačními ustanoveními kolektivních smluv jsme se zabývali již dříve. Někdy kolektivní smlouva vylučovala zaměstnance pobírající starobní důchod z nároku na vyšší než zákonné odstupné či z poskytnutí prémie z tržeb, v dalším případě stanovila povinnost obsazovat uvolněná místa zaměstnanci, kteří byli v „produktivním“ věku.

Ve všech uvedených případech se jedná o přímou diskriminaci z důvodu věku. Zásada rovného zacházení se totiž vztahuje na veškeré odměňování zaměstnanců – tam spadají také nenárokové složky mzdy či platu a veškeré benefity. To si často zaměstnavatelé neuvědomují a předpokládají, že benefity jsou zcela v jejich kompetenci.

Kolektivní smlouvy vznikají na základě společného vyjednávání zaměstnavatelů a odborových organizací. Ti za ně tak nesou také společnou odpovědnost. Dozor vykonávají orgány inspekce práce. Pozvali jsme proto ke společnému setkání zástupce Státního úřadu inspekce práce a Českomoravské konfederace odborových svazů, abychom společně projednali příčiny diskriminačních ustanovení v kolektivních smlouvách a možnosti nápravy. V příštím roce bychom na toto setkání rádi navázali projednáním této věci také se zástupci zaměstnavatelů. Věříme, že společné jednání může být lepší cestou k řešení než sporné soudní řízení.

 [Tisková zpráva](#) ochránce ze dne 4. 5. 2018

## Čím jsme se konkrétně zabývali v roce 2018

### Může být starší zaměstnanec vyloučen z podílu na hospodářském zisku?

Zaměstnavatelé mnohdy netuší, že jejich kolektivní smlouva obsahuje diskriminační pravidla. K nápravě pak může stačit, pokud zaměstnavatele na pochybení někdo upozorní. U jednoho ze stěžovatelů kolektivní smlouva vylučovala starobního důchodce z možnosti poskytnutí podílů za dosažení kampaňových cílů. Stěžovateli jsme poradili, jak se obrátit na inspektorát práce. Ten zmíněné ustanovení kolektivní smlouvy vyhodnotil tak, že je v rozporu se zásadou rovného zacházení. Zaměstnavatel se v průběhu kontroly dohodl s odborovým orgánem na změně kolektivní smlouvy a diskriminační ujednání z kolektivní smlouvy odstranil.



Pokud si zaměstnavatelé nejsou jistí, zda jejich kolektivní smlouvy nediskriminují zaměstnance a zaměstnankyně, mohou se na nás obrátit. Rádi poradíme!

## Kdy je vědecký pracovník příliš starý?



Chtěl bych mít stejné pracovní podmínky jako mladší kolegové – plný pracovní úvazek a pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Nepřipadá mi fér, že zaměstnavatel zaměstnancům nad 65 let automaticky krátí úvazek a nutí je k přechodu na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Přitom vědci nad 65 let nezřídka patří k těm nejvýkonnějším.

(Josef, 67 let, vědec)




Vědecký pracovník namítal, že se jeho zaměstnavatel dopouští diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich věku, neboť se zaměstnanci staršími 65 let uzavírá méně výhodné smlouvy. Stěžovatel podal podnět také inspektorátu práce, ten po provedené kontrole sice konstatoval porušení zákazu diskriminace, ale v zákonné lhůtě nestihl zahájit správní řízení.

Vypracovali jsme zprávu, ve které jsme se zabývali nejen námitkou diskriminace, ale také postupem inspektorátu. Dospěli jsme k závěru, že se zaměstnavatel dopustil diskriminace v zaměstnání z důvodu věku. Se zaměstnanci, kteří dosáhli věku 65 let, totiž uzavíral – na rozdíl od jejich mladších kolegů – převážně smlouvy na dobu určitou a jejich mzdu hradil ve větší

míře z grantových (a tedy omezených) prostředků. V návaznosti na tato pravidla docházelo také ke krácení úvazků starších zaměstnanců. V postupu inspektorátu jsme našli několik pochybení.

Poškozený vědecký pracovník zvažuje podání antidiskriminační žaloby. Inspektorát práce přislíbil vykonání nové kontroly v roce 2019.

 [Zpráva](#) ochránce ze dne 3. 4. 2018, sp. zn. 898/2015/VOP

 [Závěrečné](#) stanovisko ochránce ze dne 20. 8. 2018, sp. zn. 898/2015/VOP

## Vzdělávání jen pro mladé?

Ne všichni si po dosažení důchodového věku chtějí užívat klidného odpočinku. Někteří chtějí být i dále aktivní a dokonce si zvyšovat kvalifikaci. Jedna stěžovatelka takto i po vzniku nároku na starobní důchod dále vykonávala svou profesi učitelky. Zaměstnavatel jí ale odmítl poskytnout studijní volno, na které má jako pedagogický pracovník ze zákona nárok. Zaměstnavatel to zdůvodnil vnitřním předpisem školy, který toto právo upíral učitelům pobírajícím starobní důchod.


Stěžovatelce jsme napsali, že by se v daném případě mohlo jednat o diskriminaci. Stěžovatelka seznámila s naším závěrem vedení školy, které pak přestalo ve zbývajících částech školního roku příslušný předpis vůči stěžovatelce uplatňovat.

 [Tisková zpráva](#) ze dne 13. 9. 2018


## Vzděláváme odbornou veřejnost

V roce 2018 jsme uspořádali tři odborné právnické semináře o věkové diskriminaci. Seminářů se účastnili soudci, advokáti, zaměstnanci ministerstev, inspekčních orgánů, pracovníci neziskových organizací i zástupci z akademického sektoru. Zpracovali jsme tři materiály, které mohou odborníkům při předcházení věkové diskriminaci a jejímu řešení pomoci.

 [Věková diskriminace v judikatuře Soudního dvora EU.](#)

 [Věková diskriminace v zaměstnání – judikatura českých soudů.](#)

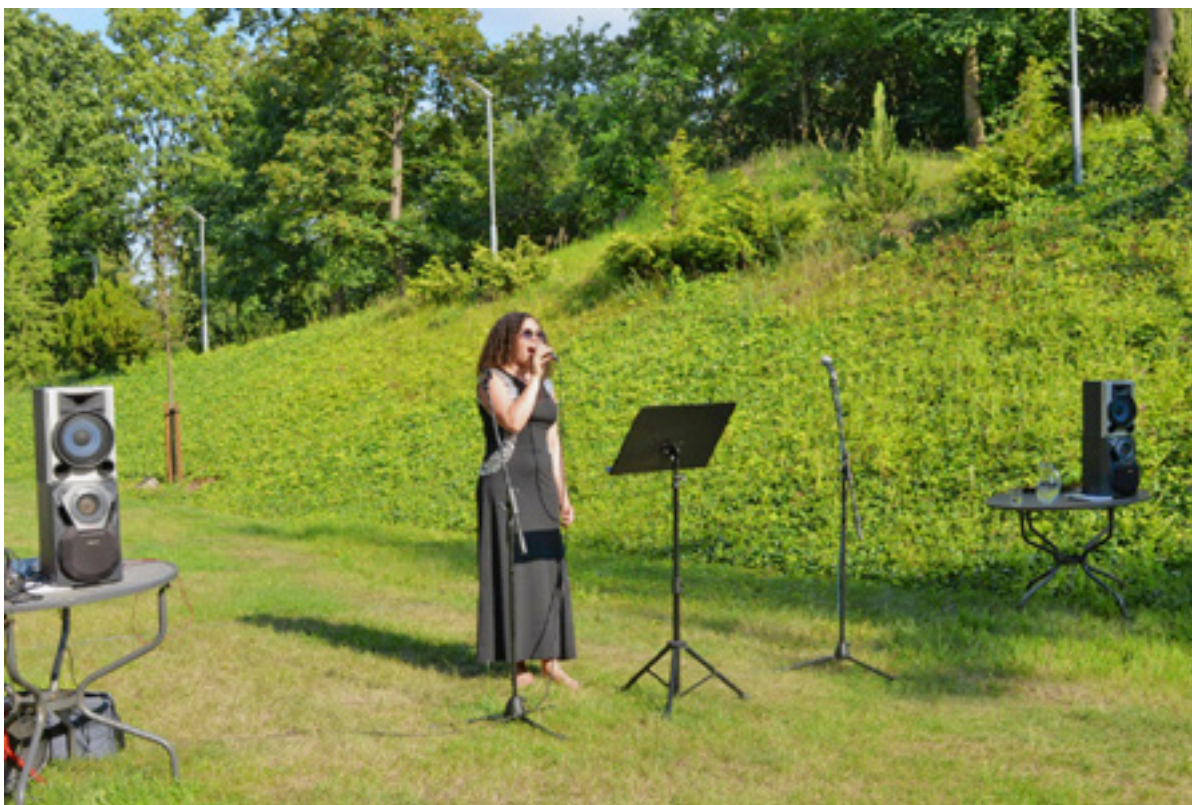
 [Věková diskriminace – případy ochránce.](#)

 [Odkaz na další materiály ze seminářů jsou ke stažení \[zde\]\(#\).](#)



## Pořádáme kulturní akce s přesahem

Uspořádali jsme benefiční koncert. Výtěžek ze vstupného byl věnován spolku [Hurá na výlet](#), který pořádá volnočasové aktivity pro seniory, výlety a kulturní akce. Snaží se tak seniorům nabídnout společenské vyžití bez nutnosti účastnit se předváděcích akcí, které bývají namířeny speciálně na seniory s cílem využít jejich zranitelnosti. Na programu koncertu byly muzikálové písně v podání studentů a studentek Janáčkovy akademie múzických umění.



Promítali jsme také švédský dokumentární film „[Život začíná po stoce](#)“. Film a především jeho hlavní hrdinka tak boří mýty o starých lidech, kteří neumí pracovat s moderními technologiemi, jsou pomalí a samotářští, a ukazuje, že i po dosažení sta let může být život zábava.

# 6. Výzkum: Lidé s mentálním postižením a poruchami autistického spektra a zubní péče

”

I lidé s postižením mají právo na kvalitní zubní péči odpovídající jejich individuálním potřebám.

“

Je nepochybné, že spokojenost, pohodu a kvalitu života člověka ovlivňuje vedle řady jiných aspektů jeho zdravotní stav. Ačkoliv si to mnohdy dostatečně neuvědomujeme, jednou z důležitých složek obecného zdraví je také zdraví ústní.



**Víte, že...**

dle odborné literatury jsou lidé s mentálním postižením náchylnější k poruchám ústního zdraví než jedinci bez postižení?

Z našich individuálních podnětů a ze zkušeností neziskových organizací i zubních lékařů vyplývá, že v oblasti zubní péče čelí často řadě různých specifických obtíží lidé s mentálním postižením a poruchami autistického spektra. Tito lidé nebo jejich blízcí zmiňují jako problém například:

- nevhodnou komunikaci ze strany zdravotníků,
- nedostatky v informování o prováděných zákrocích,
- odmítání poskytnutí péče jako takové, což může vést k jejich diskriminaci.

Lékaři, s nimiž jsme o problematice komunikovali, zase uvádějí, že:

- zdravotník často neví, jak s člověkem s postižením správně komunikovat,
- za práci navíc, kterou s pacientem s postižením stráví, není dostatečně ohodnocen.

V uplynulém roce jsme se danou oblast rozhodli blíže prozkoumat. Když jsme zvažovali, na co konkrétně se ve výzkumu zaměřit, vybrali jsme praxi poskytování konzervačně-chirurgického ošetření chrupu v celkové anestezii.



Nevíte, co tento odborný pojem znamená?  
Nahlédněte do slovníčku použitých pojmů na konci této zprávy.

Někteří lidé s mentálním postižením a poruchou autistického spektra nejsou vzhledem ke svému postižení schopni spolupráce potřebné pro ošetření v běžné zubní ordinaci a nezbyvá jim tak nic jiného, než podstoupit ošetření právě v anestezii. Naše předběžné poznatky přitom nasvědčovaly tomu, že čekací doby na taková ošetření jsou neúměrně dlouhé.

Z výzkumu, do něhož se zapojilo 17 pracovišť poskytujících konzervačně-chirurgická ošetření zubů v celkové anestezii, zejména vyplynulo:

- Regionální rozložení pracovišť, která poskytují tento typ ošetření, je nerovnoměrné. Zatímco v některých krajích zákroky provádí hned několik pracovišť, v jiných nenalezneme žádné takové pracoviště.
- Průměrná čekací doba na daný typ zákroku činila v letech 2015-2017 pro dospělé pacienty zhruba 4 měsíce. Děti na ošetření čekali v průměru dokonce o 12 dní déle.
- Téměř 50 % pracovišť nepovažuje „své“ čekací doby za přijatelné z medicínského hlediska.
- Zatímco u dospělých pacientů, kteří podstoupili zákrok v celkové anestezii, bylo hlavním důvodem neposkytnutí péče v běžné ordinaci mentální postižení nebo porucha autistického spektra (57 % případů), mezi dětskými pacienty převažovali (50 % případů) pacienti tzv. nespolutracující bez zdravotní indikace (děti, které se v běžné ordinaci nenechají ošetřit například z důvodu přehnaného strachu, mnohdy zapříčiněného tím, že s nimi rodiče běžně zubaře nenavštěvují a děti tak na prostředí ordinace nejsou zvyklé).
- Podmínky, které musí splňovat pacient, poptávající ošetření v celkové anestezii, se pracoviště od pracoviště liší – neexistují jednotná indikační kritéria. Nadto jsou ošetření poskytována nesystematicky napříč pracovišti různého zaměření, řada pracovišť je provádí spíše nad rámec své hlavní pracovní náplně.
- Pracoviště nepostupují jednotně, pokud jde o otázku úhrad spojených s ošetřením.

## Co bude dále?

Na základě poznatků získaných v rámci výzkumu jsme sestavili soubor doporučení, o nichž se domníváme, že lidem s mentálním postižením a poruchami autistického spektra usnadní přístup ke kvalitní zubní péči.

Za klíčová opatření považujeme:

- vymezení sítě pracovišť s dostatečnou kapacitou, která se budou specializovat na konzervačně-chirurgická ošetření v celkové anestezii,
- vymezení indikačních kritérií pro poskytnutí konzervačně-chirurgického ošetření v celkové anestezii a vytvoření souboru doporučených postupů pro péči o pacienty v rámci primární ambulantní sféry s cílem snížení podílu ošetření v celkové anestezii,
- vyjasnění podmínky úhrady konzervačně-chirurgického ošetření v celkové anestezii z veřejného zdravotního pojištění.

Výzkum považujeme za prvotní zmapování problematiky a nad sestavenými doporučeními a možnostmi jejich zavedení v praxi budeme rádi diskutovat s:

- Ministerstvem zdravotnictví,
- Českou stomatologickou komorou,
- zdravotními pojišťovnami,
- Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy,
- neziskovými organizacemi,
- odbornými společnostmi,
- vysokými školami,
- pracovišti, která poskytují ošetření v celkové anestezii

Chcete se o našem výzkumu a sestavených doporučeních dozvědět více?


Navštivte naše webové stránky [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz), kde v sekci „[Diskriminace – výzkum](#)“ naleznete celou výzkumnou zprávu.





### Víte, že...

jsme v roce 2018 zveřejnili výsledky dalšího výzkumu, který se týká potřeb osob s poruchou autistického spektra mít zajištěnou vhodnou sociální službu?

Zpracovali jsme také informačně hutný leták pro rodiny dětí s poruchou autistického spektra. Poskytujeme v něm užitečné rady v nejrůznějších životních situacích.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 45/2018/OZP/VV ze dne 18. 9. 2018

 [Tisková zpráva](#) ochránce ze dne 22. 11. 2018

 [Leták](#) „Rodiny dětí s poruchou autistického spektra“



# 7. Doporučení: Společné vzdělávání romských a neromských dětí

”

Přinášíme návod, jak řešit segregaci ve vzdělávání.

“

V České republice je přibližně 4000 základních škol. Ve 136 z nich je třetinový nebo vyšší podíl romských žáků. Dvanáct z nich pak navštěvují pouze romské děti. Tento stav má řadu negativních důsledků. Etnická segregace ve vzdělávání:

- snižuje šance vyčleněných žáků na dosažení vyššího stupně vzdělání,
- posiluje sociální vyloučení a znesnadňuje vymanění se z bludného kruhu chudoby,
- klade neúměrně vysoké nároky na pedagogickou práci a vyvolává riziko pracovního přetížení učitelů,
- vede k nižší ekonomické aktivitě absolventů takto zatížených škol, což způsobuje významnou ztrátu hrubého domácího produktu České republiky,
- zvyšuje ekonomickou zátěž zřizovatele v podobě nutnosti dodatečného dotování provozu školy z městského rozpočtu.

Segregace ve vzdělávání je nezákonná. Ředitelé a ředitelky škol nesmějí rozdělovat žáky podle jejich etnicity. Podobně ani obec nesmí vyhradit jednu ze svých škol výlučně romským žákům nebo v tomto duchu nastavit školské obvody. Jde o přímou diskriminaci, kterou zakazuje antidiskriminační zákon. Je potřeba si rovněž dávat pozor na situace, kdy romská třída či škola vznikne na základě zdánlivě neutrálního kritéria (např. výsledek v testu školní zralosti). Může totiž jít o nepřímou diskriminaci.

Na základě domácích a zahraničních zkušeností jsme zformulovali deset opatření, která mají pomoci společnému vzdělávání romských a neromských dětí:

- 1/ kvalitní společné předškolní vzdělávání romských a neromských dětí,
- 2/ vhodné nastavení školských obvodů,
- 3/ rozvážení či doprovody žáků do vzdálenějších škol (bussing) s cílem dosažení rovnoměrného zastoupení romských a neromských žáků ve školách na území obce,

- 4/ přesvědčení školy o smysluplnosti společného vzdělávání a jeho výslovná deklarace v jejím školním vzdělávacím programu,
- 5/ dobrá příprava učitelů na etnicky heterogenní třídní kolektivy (další vzdělávání, sdílení dobré praxe mezi školami, hospitace ve školách, mentoring),
- 6/ pomoc dalších (ne)pedagogických pracovníků školy (asistenti pedagoga, sociální pedagogové, školní asistenti, mediátoři) a podpora externích subjektů v lokalitě,
- 7/ vytváření příležitostí pro setkávání romských a neromských rodin s cílem zlepšovat vzájemné vztahy,
- 8/ doučování a mentoring žáků,
- 9/ prevence šikany a nastavení přátelského školního klimatu,
- 10/ pomoc nemajetným rodinám s finančními náklady na vzdělávání.

Zajímaly nás především názory z praxe. Obrátili jsme se proto na ředitele a ředitelky deseti základních škol, které mají zkušenost se vzděláváním romských dětí, jsou otevřené společnému vzdělávání nebo se snaží poskytovat kvalitní vzdělání všem bez ohledu na etnicitu. Ti za hlavní příčiny odděleného vzdělávání označili

- segregaci v bydlení,
- nečinnost nebo nevhodný zásah zřizovatele,
- nesouhlas části rodičů se společným vzděláváním,
- menší ochotu části škol přijmout romské děti,
- stahování žáků s vyšší potřebou podpory do segregovaných škol a
- absenci systémového řešení a jeho politické podpory.

Ředitelé a ředitelky škol považovali kromě výše uvedených deseti opatření za důležité i budování dobrého jména školy s cílem přilákat neromské žáky a pravidelné setkávání se zúčastněnými aktéry (ostatní školy, vedení města, městská policie, orgán sociálně-právní ochrany dětí, neziskové organizace).

”

Já jenom vím, že my spějeme za nás k desegregaci, protože když jsme tady vlastně se dostali s paní zástupkyní do vedení v roce 2013, tak tady bylo 80 až 90 % romských žáků a nyní je jich 44. Ale samozřejmě je to velká práce. Vymýšlení akcí, zvyšování kvality výuky, nabízení něčeho, co někde není. Co bylo jako první, tak jsme zprovoznili facebook školy, protože webové stránky pro komunikaci s veřejností nefungovaly. Dávat o sobě vědět. Otevřenost té školy, to znamená: přijďte se podívat na cokoliv.

(Ředitelka základní školy, která má 35–49 % romských žáků)

“

Oslovení ředitelů a ředitelky škol v zásadě vnímají oddělené vzdělávání romských a neromských žáků jako problém, chtěli by situaci změnit, ale nevědí jak. Často mají školy pouze omezené možnosti, jak situaci řešit. Klíčová je iniciativa obce jako zřizovatele.

”

My jako škola s tím nic neuděláme, i když nám se nelíbí, že jsme romská škola. Ale prosím vás, to je o tom, že tak je to nastaveno, my to plně respektujeme, my se z toho nehrouíme, my jsme se prostě akorát nastavili jako škola na situaci, která tady vyvstala. Prostě děláme všechno pro to, aby děcka byly spokojené, děláme všechno pro to, aby sem nechodily jenom romské děti, daří se nám to, ale omezeně.

(Ředitelka základní školy, která má více než 75 % romských žáků)

“

”

Já si myslím, že výsledek nespolečného vzdělávání je netolerantní společnost – v dnešní době, kdy se zase objevují prvky rasismu, a to při tom společném vzdělávání není.

(Ředitelka základní školy, která má 35–49 % romských žáků)

“

Proto jsme pro obce, které se potýkají se segregací ve vzdělávání a chtějí ji řešit, připravili praktický návod, jak situaci řešit. Zároveň jsme formulovali sérii doporučení, která adresujeme hlavně ministerstvu školství, České školní inspekci, obcím a školám.


 [Tisková zpráva](#) ochránkyně ze dne 12. 12. 2018

 [Doporučení ochránce](#) sp. zn. 86/2017/DIS ze dne 12. 12. 2018



### Víte, že...

jsme v roce 2018 také aktualizovali doporučení k rovnému přístupu k předškolnímu vzdělávání?

 [Doporučení ochránce](#) sp. zn. 25/2017/DIS ze dne 22. 3. 2018

Ředitelé a ředitelky mateřských škol by měli při nedostatku kapacity přednostně přijímat pětileté a starší děti, které mají povinnost předškolního vzdělávání. Následně mohou za určitých podmínek zvýhodnit děti podle věku, přítomnosti sourozence v mateřské škole, zaměstnanosti rodičů, sociální situace nebo sdílení alternativního pedagogického přístupu. Přehledný diagram je dostupný [zde](#).


# 8. Doporučení: Sladování soukromého života s výkonem státní služby


”

Sladovací opatření přinášejí všem – ženám i mužům – možnost, jak rovnoměrněji sdílet péči o rodinu a flexibilně kombinovat rodinný a pracovní život.

“

Doporučení přímo navazuje na výzkum z roku 2017 zaměřený na problematiku sladění osobního a rodinného života se státní službou. Doporučení je určeno zejména ministerstvům, Ministerstvu vnitra, sekci pro státní službu a Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády. Některé body doporučení mohou sloužit jako inspirace pro ostatní služební úřady a mohou jim pomoci ke zlepšení situace státních zaměstnanců a zaměstnankyň.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 101/2017/DIS ze dne 22. 12. 2017

 [Doporučení ochránce](#) sp. zn. 32/2018/DIS ze dne 8. 6. 2018

 [Tisková zpráva](#) ochránce ze dne 4. 10. 2018

”

Lidé jsou různí, ale vesměs někde pracují, mají rodinu a svůj osobní život. Lidé v 21. století by neměli být nuceni obětovat jedno pro druhé. Jsem přesvědčena, že to společnosti neprospívá, a proto považuji problematiku sladování pracovního a osobního života za jednu z priorit již od začátku svého mandátu.

(Anna Šabatová, ombudsmanka)

“

”

Doporučení ombudsmanky vítáme. Mezi služebními úřady jsou v podmínkách sladování rozdíly a zlepšování sladování může v dlouhodobém horizontu přilákat nové lidi do státní správy.

(Rudolf Pospíšil, místopředseda Odborového svazu státních orgánů a organizací)

“



## Doporučujeme všem služebním úřadům

- Aktivně se zaměřit na různé skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň.
- Zjišťovat zájem mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi o jednotlivá sladovací opatření a zohledňovat jej při plánování.
- Zajistit vzdělávání představených v oblasti řízení státních zaměstnanců a zaměstnankyň vykonávajících státní službu v režimu flexibilních forem výkonu státní služby.
- Transparentně informovat zaměstnance a zaměstnankyně o možnostech využití flexibilních forem práce.

## Doporučujeme ministerstvům

- Zajistit, aby se jedna či více osob v rámci svých služebních úkolů věnovala problematice rovnosti žen a mužů. Musí zajistit všechny činnosti dle standardu pozice resortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů.
- Podporovat vzdělávání koordinátorů a koordinátorek ve spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády.

## Doporučujeme Ministerstvu vnitra, sekci pro státní službu

- Stanovovat cíle v oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby tak, aby zohledňovaly výstupy z výročních zpráv. Ty slouží k hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem služby služebními úřady.
- Podporovat služební úřady při aplikování flexibilních forem zaměstnání v podmínkách státní služby; identifikovat a podporovat příklady dobré praxe.
- Organizovat pravidelné vzdělávání představených ve věci flexibilních forem práce.

## Doporučujeme Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády

- Využívat zjištění ze zpráv o sladování ve státní službě předkládaných Ministerstvem vnitra vládě při zpracovávání zpráv o rovnosti žen a mužů a následně je zahrnout i do aktualizovaných opatření a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

Na naše doporučení reagovalo 67 služebních úřadů. Odpovědi ukázaly, že mezi úřady stále panují rozdíly v tom, zda vůbec a popřípadě jak konkrétní doporučení realizovat. Budeme proto dál komunikovat s náměstkem vnitra pro státní službu a žádat jej o koordinaci konkrétních opatření v oblasti sladování soukromého a rodinného života s výkonem služby.

## Úspěšně jsme ukončili projekt „Služba šitá na míru“

Projekt byl zejména zaměřen na zmapování využívání opatření pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Zvyšovali jsme proto povědomí o rovných příležitostech nejen mezi vedoucími služebních úřadů, ale také mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Proto jsme vydali:

 [Sborník](#) z mezinárodní konference: Sladování pracovního, osobního a rodinného života (2018)


 [Leták](#): Práce ve státní službě nebo rodina? Chtějme obojí


V oblasti sladování chce jít Kancelář ombudsmana dalším zaměstnavatelům ve veřejné správě příkladem. Proto jsme hledali cesty, jak častou náročnou a odpovědnou práci v Kanceláři upravit potřebám všech zaměstnanců a zaměstnankyň. Kancelář proto prošla v průběhu projektu genderovým auditem. Na základě výsledků auditu se mimo jiné rozšířila možnost výkonu práce z jiného místa (homeworking). Byl nově zřízen odbor péče o zaměstnance, který připravil přehlednou informaci o sladovacích opatřeních a benefitech. Odbor také sestavil materiál, v němž zaměstnanci a zaměstnankyně v běžných či řídicích pozicích popisují své pozitivní zkušenosti se sladovacími opatřeními.

Právníci a právničky na sekci právní byli seznámeni se základy psaní, které citlivě zohledňuje rovnost žen a mužů.

Za účelem poskytování metodické pomoci obětem diskriminace jsme sestavili informační leták pro pečující osoby v režimu zákoníku práce.

 [Leták](#): Zaměstnanecké benefity v Kanceláři ombudsmana

 [Materiál](#): Příběhy o sladování pracovního a soukromého života v Kanceláři ombudsmana

 [Leták](#): Práce nebo rodina? Chtějme obojí



# »»»»»» 9. Naléhavá výzva: děti s odlišným mateřským jazykem

”

Kulturní a jazyková odlišnost nesmí být překážkou při vzdělávání.

“

Ve školách v České republice se kromě rodilých mluvčích vzdělává i mnoho dětí, jejichž mateřským jazykem není čeština. Jedná se o cizince, ale také o české občany – např. děti z vícejazyčných rodin či rodin, které dlouhodobě pobývaly v zahraničí. Tito žáci se potýkají s mnoha

potížemi a překážkami, jednou z nejvýznamnějších je skutečnost, že dostatečně neovládají vyučovací jazyk. Vzdělání je přitom zásadní pro budoucí pracovní uplatnění těchto lidí a jejich úspěšnou integraci do společnosti.

## Poradny potřebují jednotnou metodiku

Zjistili jsme, že současný systém jazykové podpory těchto žáků na školách je nevyhovující. Aby žáci s odlišným mateřským jazykem mohli obdržet nezbytná podpůrná opatření přímo ve výuce, musí mít doporučení pedagogicko-psychologické poradny. Od účinnosti tzv. inkluzivní novely školského zákona v září 2016 však v praxi začalo docházet k tomu, že poradny odmítaly tyto žáky vyšetřovat a přiznat jim příslušná podpůrná opatření s odůvodněním, že kromě jazykové bariéry by museli mít ještě nějaký jiný problém.

V takovém postupu spatřujeme porušení zásady rovného přístupu ke vzdělávání a oslovili jsme proto Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy s žádostí o přijetí opatření k nápravě. Ministerstvo školství nakonec

potvrdilo, že nedostatečná znalost vyučovacího jazyka představuje speciální vzdělávací potřebu a žákům s odlišným mateřským jazykem náleží adekvátní podpora. Dále jsme ho požádali, aby vydalo jednotnou metodiku pro školská poradenská zařízení, aby poradny věděly, jak mají v případech žáků s odlišným mateřským jazykem postupovat. Ministerstvo přislíbilo vydat metodiku do konce března 2019.

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 1345/2017/VOP ze dne 25. 10. 2017

 [Stanovisko ochránce](#) sp. zn. 1345/2017/VOP ze dne 21. 11. 2018

## Z řešených případů

Obrátil se na nás otec žáka prvního ročníku české základní školy, jehož mateřským jazykem je ukrajinština. Otec namítal, že škola nezohlednila adekvátně synovu

nedostatečnou znalost češtiny, což se mimo jiné projevilo nevhodným hodnocením chlapce. Škola rovněž rodinu neinformovala o možnostech jazykové přípravy

a nerespektovala doporučení poradny. S problémy se rodina setkala i ve chvíli, kdy se rozhodla pro přestup syna na jinou školu. Tamní ředitelka měla rodinu od přestupu odrazovat s tím, že chlapec první třídu nezvládne

a že by ho spolužáci zřejmě šikanovali. Případem se zabývala i Česká školní inspekce, která dala ve většině bodů rodině za pravdu. Nakonec se podařilo najít pro chlapce školu, kde je spokojen.



Snaha vyjít nám vstříc a celkový přístup byl v kontrastu s tím, co jsme zažívali na původní škole. Utvrdily nás v přesvědčení, že „to jde, když se chce“ a že očekávat od školy citlivý individuální přístup a slušné zacházení je na místě. Synovi se začalo dařit celkově mnohem lépe, je teď veselejší, motivovaný, prospívá a do školy se konečně začal i těšit.

(Bohdan, otec žáka s odlišným mateřským jazykem, 36 let)



## Zkoušky z českého jazyka – bariéra ve vzdělávání žáků s odlišným mateřským jazykem

Dalším problémem, kterému žáci s odlišným mateřským jazykem čelí, jsou přijímací zkoušky na střední školy z českého jazyka a společná část maturitní zkoušky z českého jazyka. Obě tyto zkoušky jsou pojaty jako zkoušky pro rodilé mluvčí češtiny, a pro cizojazyčné žáky jsou proto i přes dílčí úlevy (více času na vypracování testu, možnost používat slovník) příliš obtížné. Je přitom prokázáno, že předčasné opuštění vzdělávacího

systému přispívá k problémům s pozdějším pracovním uplatněním a integrací těchto osob do společnosti.

Doporučujeme změnu školského zákona a souvisejících prováděcích vyhlášek tak, aby úprava podmínek konání zkoušek z českého jazyka pro žáky s odlišným mateřským jazykem zohledňovala minimální dobu nezbytnou k osvojení si jazyka na požadované úrovni, tj. 5 až 7 let.



Chcete vědět více o našich legislativních doporučeních? Nahlédněte do Výroční zprávy ochránce za rok 2018.

## Z řešených případů

Pan Alexej pochází z Běloruska a v České republice žije 6 let. Česky se domluví velice dobře a již dva roky pracuje v nemocnici jako sanitář. K tomu studuje na střední zdravotnické škole obor zdravotnický asistent, aby si zvýšil kvalifikaci. Studium ale kvůli maturitě z češtiny nedokázal úspěšně dokončit. Obávaný didaktický test mu opakovaně „utekl“ o jeden bod, protože ve stanoveném časovém limitu nezvládl pracovat s delšími cizojazyčnými texty. Nemocnice, ve které pan Alexej

pracuje, se přitom dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikovaného zdravotnického personálu a ráda by ho zaměstnala na odbornější pozici, ale kvůli maturitě z češtiny to není možné. Paradoxem je, že ve stejné nemocnici u pacientů mohou pracovat zdravotní sestry z Ukrajiny, které česky hovoří méně dobře než pan Alexej – tyto sestry totiž z češtiny nemusí maturovat, stačí jim zkouška z českého jazyka na komunikativní úrovni.



”

Je to nespravedlivé. Ukrajinské sestry mohou ihned pod dohledem české sestry pracovat s pacienty bez jakékoli znalosti českého jazyka. Vykonání zkoušky z českého jazyka je podmínkou pro samostatnou práci s pacienty, ale je na jejich uvážení, zda a kdy ji vykonají – nemají limit, do kdy musí zkoušku složit a mají neomezený počet možností pro její splnění. Tato zkouška je přitom mnohem lehčí než maturita, kterou jsem nesložil. Nejsem rodilý mluvčí a neovládám proto tak dobře složité větné rozbory, idiomy a skryté významy básní. Přesto se skvěle domluví, což jsem ostatně prokázal u ostatních částí maturitní zkoušky, a v nemocnici jsou se mnou spokojeni.

“

(Alexej, 23 let)

Obdobný byl i případ nadějného studenta gymnázia, který pocházel z rovníkové Afriky. Maturita z češtiny pro něj představovala nepřekonatelný oříšek, přestože byl jinak velmi nadaný a byl dokonce již přijat na vysokou

školu technického směru. Ke studiu na vysoké škole nakonec kvůli didaktickému maturitnímu testu z češtiny nemohl nastoupit.

”

Jeho mateřština je od češtiny velmi odlišná a naše maturitní zkouška, která je nastavena pro rodilé mluvčí, je pro něj zkrátka příliš obtížná. Snažil se a chodil na intenzivní doučování, ale přesto neuspěl. Je mi opravdu líto, že takto plýtváme nadějnými mladými talenty a jejich potenciálem pro naši společnost.

“

(Jana, 46 let, ředitelka gymnázia)



# »»»»»»»»»» 10. Standardy kontroly rovného zacházení na pracovišti

”

Chceme pomoci obětem diskriminace na pracovišti, a proto usilujeme o lepší kontroly rovného zacházení.

“

Obracejí se na nás lidé, kteří se stali oběťmi diskriminace na pracovišti. Protože nemají odvahu ani finanční prostředky na soudní řízení, vložili své naděje do orgánů inspekce práce a pak byli zklamaní z výsledku kontroly. Naše opakovaná šetření ukázala, že se úřady při kontrole rovného zacházení se zaměstnanci

a zaměstnankyněmi dopouštějí řady pochybení, a proto jsme v roce 2018 vypracovali určitý standard, kterým by se měli řídit.

 [Stanovisko](#) ochránce sp. zn. 5112/2014/VOP ze dne 4. 9. 2018

## Co má inspektorát udělat před zahájením kontroly?

Povinnosti inspektorátu začínají ihned poté, co obdrží podnět osoby (nejčastěji zaměstnance či zaměstnankyně) na nerovné zacházení na pracovišti.

Musí osobě zaslat informaci o přijetí podnětu a spolu s ní srozumitelné poučení, že může inspektorát zbavit mlčenlivosti a co to bude znamenat pro vyřizování podnětu.

”

Nevyužili možnosti podívat se do materiálů, které mám k dispozici a které by spolu s podanými vysvětleními měly určitou vypovídající hodnotu. Nahrávky, které jsem poříдила, kategoricky odmítli.

(Romana, 40 let, účetní)

“

Některé inspektoráty odmítají od podatelů a podatelek přijímat audio nebo videonahrávky se zdůvodněním, že nelze potvrdit jejich autenticitu. My s tím nesouhlasíme. Diskriminace v zaměstnání je často rafinované jednání „za zavřenými dveřmi“, beze svědků. Nahrávky tak často znamenají jedinou možnost, jak diskriminaci prokázat.

Pokud osoba uvede, že má další podklady, musí si je inspektorát vyžádat.

Inspektoráty se musejí rozhodnout, zda zahájí kontrolu nebo rovnou řízení o přestupku. Pokud se rozhodnou podnětem dále nezabývat, musejí to přesvědčivě zdůvodnit.

## Co a jak zjišťovat u zaměstnavatele?

Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi je vhodným způsobem získávání informací. Musí ovšem být provedeno správně. Otázky by měly být formulovány co nejkonkrétněji a pojmy používané v dotazníku by měly být vysvětleny. Inspektorát by také měl správně určit, kterých osob je potřeba se ptát – např. lidé v oddělení, které řídí osoba nařčená

z obtěžování. Výběr by neměl být nahodilý. Cenným zdrojem informací budou často bývalí zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří na rozdíl od těch stávajících již nemusejí mít obavy z postihu ze strany zaměstnavatele. Výsledky dotazníkového šetření pak inspektoři musejí hodnotit v souladu se zdravým rozumem.

”

Vůbec se neptali lidí, kteří pracují na stejné směně a byli svědky agresivního jednání manažera. Jelikož lidem z inspekce diskriminaci nepotvrdila polovina dotazovaných lidí, ukončili to tak, že k diskriminaci prý nedošlo. To je přece špatně!

(Jaroslav, 22 let, operátor ve výrobě)

“

Vysvětlení rozdílného zacházení, která předkládá zaměstnavatel, by inspektoři měli hodnotit kriticky a vždy je ověřovat.

”

Vedoucí katedry mně neprodloužil pracovní smlouvu údajně pro mou nedostatečnou akademickou činnost. Mladším kolegyním, které zdaleka neměly takové výsledky jako já, smlouvu bez problémů prodloužil. Inspekci to srovnání vůbec nezajímalo. Vystačila si s verzí zaměstnavatele.

(Jitka, 56 let, vysokoškolská pedagožka)

“

## Jak hodnotit diskriminaci v protokole o kontrole?

Právní hodnocení se může lišit podle toho, kterou formu diskriminace na pracovišti inspektorát zjišťuje (přímou, nepřímou, obtěžování, pronásledování).

Doporučujeme, aby inspektorát při formulování kontrolních zjištění používal následující test přímé diskriminace:

- Jde o srovnatelné jednotlivce či skupiny?
- Je s nimi nakládáno odlišně na základě některého ze zakázaných důvodů?
- Je odlišné zacházení dotčenému jednotlivci k tíži?
- Je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné?

## Jak postupovat po skončení kontroly?

Inspektorát musí podatele informovat o výsledcích kontroly. Měl by především srozumitelně vysvětlit, jak naložil s doklady a důkazy od podatele a jak při kontrole

postupoval, aby podatel jeho postup pochopil a mohl se v něm orientovat.



### Víte, že...

pokud nesouhlasíte s výsledkem kontroly na pracovišti, můžete si podat stížnost. Podává se vedoucímu inspektorovi. Ten má na její vyřízení ze zákona 60 dnů. Pokud dospěje k závěru, že je stížnost důvodná, musí přijmout opatření k nápravě.

Pokud inspektorát zjistí diskriminaci na pracovišti, musí zahájit řízení o přestupku. Sankce, kterou uloží, musí být účinná, přiměřená a odrazující.

## Téma hodné zvláštní pozornosti

V roce 2018 jsme vydali další tři důležitá stanoviska k činnosti orgánů inspekce práce. Všechna se týkají kontroly přijímání do zaměstnání. Zaslali jsme je orgánům inspekce práce, aby je zohlednily ve své kontrolní činnosti.

Plyne z nich, že

- pracovní inzerce v jiném než českém jazyce nemusí být automaticky diskriminační

 [Stanovisko ochránce](#) sp. zn. 1/2015/DIS ze dne 4. 4. 2018

- totožnost podatelů pracovních inzerátů na internetu je třeba zjišťovat prostřednictvím součinnosti s provozovateli inzertních portálů

 [Zpráva ochránce](#) sp. zn. 1896/2017/VOP ze dne 8. 8. 2018

- odmítání zaměstnání uchazečů, kteří si přejí výplatu mzdy v hotovosti, může být kvalifikováno jako diskriminace z důvodu majetku

 [Stanovisko ochránce](#) sp. zn. 39/2018/DIS ze dne 7. 6. 2018





# »»»»»» 11. Mluvíme spolu

Jednali jsme s úřady, neziskovými organizacemi a soukromým sektorem. Předávali jsme jim náš pohled na řešení některých právních a společenských otázek. Formou nejrůznějších aktivit jsme osvětově působili na studující na českých školách i na širší veřejnost. Připojili jsme se také k oslavám významných dnů, které nám každoročně připomínají, jak je důležité chránit lidská práva a usilovat o zlepšení společenského postavení zranitelných sociálních skupin.

“

Právo na rovné zacházení jsme i v roce 2018 šířili do všech světových stran.

”



## Rok 2018 v číslech

Tiskové zprávy ochránkyň s tématem diskriminace **13**

Aktuality z diskriminace na webu ochránce **28**

Blogy s tématem diskriminace v pořadu ČT „Týden v justici“ **5**

České a zahraniční akce s naší aktivní účastí **52**

## Rok ve znamení dvoustranných jednání s významnými představiteli výkonné moci

Rok 2018 se z našeho pohledu nesl především ve znamení dvoustranných setkání s vedoucími představiteli institucí, jež se významnou měrou podílejí na prosazování práva na rovné zacházení v České republice.

Bylo nám potěšením setkat se a vést dialog především s:

- ministryní práce a sociálních věcí,
- ministrem školství, mládeže a tělovýchovy,
- náměstkem ministra vnitra pro státní službu,
- hlavní hygieničkou České republiky,
- generálním inspektorem Státního úřadu inspekce práce,
- ústředním školním inspektorem,
- ústředním ředitelem České obchodní inspekce.



## Aktuální výzvy řešíme s klíčovými institucemi

V roce 2018 se objevilo několik důležitých témat, jimž bylo třeba věnovat zvláštní pozornost. Považovali jsme proto za nutné co nejdříve zasednout za jeden stůl se zástupci všech zainteresovaných orgánů a institucí a hledat společná řešení nových výzev.

Tématy takových diskusí byly především:

- nenávistné projevy na internetu, související postupy orgánů činných v trestním řízení a současná právní úprava v této oblasti – jednali jsme s komisařkou Evropské komise pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví, ministrem vnitra, policejním prezidentem, nejvyšším státním zástupcem a zmocněnkyní vlády pro lidská práva,



— pomoc občanům Evropské unie za účelem naplňování jejich práva na volný pohyb, kde ombudsmanka od 1. ledna 2018 nově vykonává svou zákonnou působnost – za účelem informování o této nové působnosti ombudsmanky a nastavení vzájemné výměny


informací jsme jednali s velvyslanci Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru.

Sborník „Občanství EU“ z roku 2017 jsme pro tyto účely nechali přeložit do [anglického jazyka](#).



## Veřejná správa - diskutujeme, učíme se, vysvětlujeme

Pro inspekční a ústřední správní orgány jsme uspořádali již tradiční kulatý stůl „Společně proti diskriminaci“. Věcně jsme se v tomto roce zaměřili především na možnosti využívání antidiskriminačního zákona jednotlivými inspekčními orgány, právní postavení trans lidí v kontextu změny pohlaví a státní příslušnost jako „nový diskriminační důvod“.

 Zápisy a materiály z diskusních skupin a workshopů jsou dostupné zde: <https://bit.ly/2Gbf8ZC>.

Proškolili jsme několik desítek zaměstnanců a zaměstnankyň Ministerstva financí, Finanční správy a Ministerstva obrany v otázce rovného zacházení v zaměstnání. Jednali jsme také s Ministerstvem vnitra o tom, kdy mohou být při výběrových řízeních na vedoucí pozice úřadů územních samosprávných celků upřednostněny ženy a kdy muži. Vzdělávali jsme krajské koordinátory pro romské záležitosti, styčné důstojníky Policie České republiky pro menšiny a terénní sociální pracovníky.



## Spolupracujeme s pro bono advokáty a advokátkami

V rámci našeho dlouhodobého partnerství s Pro bono aliancí jsme se i v roce 2018 soustředili na vzdělávání advokátů a advokátek, kteří bezplatně poskytují právní pomoc obětem diskriminace bez nároku na odměnu. Lektorovali jsme celkem čtyři semináře na tato témata:

- Základy antidiskriminačního práva.
- Obtěžování na pracovišti.
- Rovné odměňování: jak vyhrát případ u soudu?
- Diskriminace při poskytování zdravotní péče.



### Víte, že...

od 1. července 2018 platí nové podmínky pro poskytování bezplatné právní pomoci? Aktualizovali jsme náš informační leták. Můžete si ho přečíst [zde](#).

## Vedeme dialog s neziskovými organizacemi a vzájemně čerpáme své zkušenosti

Uspořádali jsme kulatý stůl, kde jsme společně se zástupci a zástupkyněmi neziskových organizací probrali několik důležitých témat, především otázky spojené s nenávisnými projevy ve veřejném prostoru, diskriminací HIV pozitivních osob a méně příznivým zacházením z důvodu pohlaví v oblasti vzdělávání.

 Zápisy a materiály z diskuse jsou dostupné zde: <https://bit.ly/2rwZU7n>.

Se zástupci a zástupkyněmi některých neziskových organizací jsme se k jednání o některých palčivých problémech souvisejících s diskriminací sešli i individuálně. Jmenovat můžeme především Rozkoš bez rizika, organizaci In Iustitia, Nesehnutí, Romodrom nebo META. Jednali jsme také se Svazem měst a obcí České republiky. O diskriminaci jsme přednášeli na akcích Tichého světa, Nadace Open Society Fund Praha, Muzea romské kultury a Leges humanae.





## Hovoříme i se zástupci a zástupkyněmi byznysu

Vedli jsme několik odborných seminářů pro Svaz průmyslu a dopravy České republiky - největší zaměstnavatelský svaz, jenž reprezentuje rozhodující část českého průmyslu a dopravy.

## Podílíme se na vzdělávání studentů v oblasti rovného zacházení

Za klíčový prvek osvěty v oblasti rovného zacházení považujeme vzdělávání budoucích generací právníků a právníček. Ve spolupráci s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity a Pro bono aliancí jsme se v roce 2018 aktivně podíleli na vzdělávacích projektech „Škola lidských práv“ a „Lidská práva na živo“. Organizovali

jsme odborné semináře, exkurze, letní stáže pro posluchače a posluchačky Právnické fakulty a Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, Právnické fakulty Karlovy univerzity, a dále také workshopy pro studenty a studentky středních škol.

## Další osvětové aktivity: významné dny

Připojili jsme se k aktivitám v souvislosti s významnými dny, jež mají veřejnosti připomenout důležitou roli ochrany důstojnosti člověka a rovného zacházení ve společnosti. Jednalo se především o

- Mezinárodní den proti homofobii a transfobii,
- Evropský den nezávislého života nebo
- Den lidských práv,
- Světový den zvýšení povědomí o autismu.





## Mezinárodní spolupráce

### Equinet – European Network of Equality Bodies

Účastnili jsme se aktivně jednání všech stálých i dočasných pracovních skupin (právo, tvorba politik, komunikace, gender, migrující pracovníci, data a výzkum) této evropské sítě.

Navštěvovali jsme konference a semináře Equinetu.

Svými poznatky jsme přispěli a společně pracovali zejména na těchto publikacích:

— Právní studie o diskriminaci z důvodu náboženství.

 Studie je dostupná [zde](#)

— Analýza, jak orgány pro rovné zacházení reagují na nenávislné projevy.

 Analýza je dostupná [zde](#)

— Výzkumná zpráva o tom, jak orgány pro rovné zacházení prosazují genderovou rovnost ve vzdělávání.

 Zpráva je dostupná [zde](#)

Máme také radost z praktické příručky o strategické litigaci v oblasti antidiskriminace.

 Příručka je dostupná [zde](#)

# »»»»»» 12. Co nám udělalo radost?

## Evropská komise proti rasismu a intoleranci (ECRI) a Evropská komise

„Obě instituce vyzvaly státy k posílení evropských orgánů pro rovné zacházení (tzv. equality bodies). Podle nich by ombudsman měl kupříkladu mít možnost zastupovat oběti diskriminace před soudem. Je to jasný impuls pro českou vládu, aby v roce 2019 připravila novelu, která by posílila kompetence ombudsmana v agendě antidiskriminace.“ Petr Polák

 [Aktualita](#) z diskriminace ze dne 31. 7. 2018

 [Tisková zpráva](#) Evropské komise ze dne 22. 6. 2018

## Doktor Ryšánek z Nové Bystřice na Benešovsku

„Aby mohl v ordinaci ošetřit dětského pacienta s autismem, pro kterého by jinak bylo velmi obtížné zákrok podstoupit, neváhali se doktor a jeho manželka obléci do kostýmů pandy a tygra. Takto se podařilo chlapci péči poskytnout. Více takových „malých velkých“ činů!“ Jana Vomelová

 [Tisková informace](#) serveru Aktualne.cz ze dne 8. 12. 2018

## Parlament ČR

„Zavedení dlouhodobého ošetrovného pro pečující osoby od 1. 6. 2018 dává naději, že se pečující osoby

”

Vybíráme počiny z oblasti rovného zacházení různých lidí a organizací, které nás v roce 2018 upřímně potěšily. Vysvětlujeme proč.

“

nemusí vzdávat svého zaměstnání a mohou se s podporou zákona postarat o své nejbližší v té nejtěžší době. Novela podpoří rovnost žen a mužů, protože pečujícími osobami se zpravidla stávají ženy středního věku.“ Eva Vyoralová

 [Užitečné informace](#) z webu ČSSZ

„Ze změn v důchodovém pojištění budou těžit především ženy - seniorky. Dožívají se totiž průměrně vyššího věku, ale musí hospodařit s menším příjmem. Každá pátá seniorka v ČR je tak ohrožena chudobou. Jsem přesvědčen, že nová úprava by měla toto riziko zmírnit.“ Jiří Fuchs

 [Komentář](#) ministryně práce k novele zákona o důchodovém pojištění

## Světová zdravotnická organizace (WTO)

„Světová zdravotnická organizace vydala revizi Mezinárodní klasifikace nemocí, kde již transsexualismus nenáleží mezi duševní poruchy, nýbrž je zahrnut pod stavy související se sexuálním zdravím. Takto koncipované řešení mě těší. Je způsobilé přispět ke zmenšení stigmatizace trans lidí, ale zároveň jim nadále zachovávat přístup k nezbytné zdravotní péči.“ Karel Suda

 [11. revize](#) Mezinárodní klasifikace nemocí

## Karel Karika, místostarosta městského obvodu Ústí nad Labem – město

„Když se v uvedené části města zavírala ubytovna, Karel Karika společně se sociálními pracovníci několik týdnů s velkým osobním nasazením aktivně pomáhali lidem hledat nové bydlení. A podařilo se. Karlu Karikovi za to nejdříve byly odměnou výhrůžky a nenávistné vzkazy. V komunálních volbách jej ale lidé podpořili.“  
Jana Mikulčíková

 [Článek](#) ze serveru a2larm.cz ze dne 8. 10. 2018

## Ústavní soud ČR

„Soud v reakci na stížnost osoby s poruchou autistického spektra stanovil, že kraje mají povinnost zajistit dostupnost vhodných sociálních služeb na svém území. Povinnosti odpovídá právo dotčených osob na dostupnost těchto služeb. V případě opomenutí kraje činit kroky k zajištění vhodných sociálních služeb se může dotčená osoba bránit u soudu prostřednictvím žaloby na ochranu před nezákonným zásahem.“  
Hana Brablcová

 [Tisková zpráva](#) ÚS ČR ze dne 14. 2. 2018

## Evropská síť EURES

„Cílem kampaně k 50. výročí volného pohybu osob a 60. výročí koordinace sociálního zabezpečení v Evropské unii (EU Movers Competition) bylo ukázat výhody, které plynou z možnosti volně se pohybovat po státech Evropské unie a usadit se v nich, a to jak pro ty, kteří práva volného pohybu sami využili, tak pro ty, kteří z něj profitují nepřímo. Součástí kampaně je také soutěž, v níž může vítěz vyhrát voucher na cestování.“  
Iva Fellerová Palkovská

 [Kampaň](#) na Facebooku

## Romové a Romky

„Řada Romů a Romek zahltilo sociální síť Facebook svými fotografiemi z práce. Reagovali tím na stereotypizující výroky prezidenta České republiky Miloše

Zemana o tom, že Romové nepracují. Šlo o nápad Jiřího Keleše, který chtěl takto rozbít zažitě představy majority o Romech. Do výzvy se zapojilo přes devět tisíc lidí. Živelný a inspirující počín.“  
Veronika Bazalová

 [Článek](#) ze serveru Romea ze dne 3. 10. 2018


## Organizátoři a organizátorky 10. ročníku festivalu „Nad Prahou pŮlměsíc“

„Jedním z cílů tohoto festivalu je kulturními a uměleckými prostředky dokázat, že dialog mezi zdánlivě odlišnými kulturami je možný na základě vzájemného respektu, poznávání a spolupráce. Festival je v rámci České republiky jedinečný tím, že se zaměřuje na literární a divadelní svět. Letošní ročník ovládlo motto „Inspirace v rozmanitosti“, které dle mého názoru pomohlo zmírnit neporozumění a negativní stereotypy o komunitě z Blízkého východu.“  
Markéta Lavrinčíková

 [Oficiální stránky](#) festivalu

## Pražská fotbalová Sparta

„Sparta měla po dlouhé roky problémy s rasismem části vlastních fanoušků a byla za jejich chování opakovaně trestána disciplinární komisí UEFA. V roce 2018 se připojila k projektu #FootballPeople. Tento projekt je společnou myšlenkou UEFA a Fare Network a má za cíl odstranit rasismus a diskriminaci ve fotbale. Jde o krok správným směrem, který snad inspiruje i další české kluby.“  
Jan Slaviček

 [Prohlášení](#) na stránce klubu Sparta

## Úřad vlády ČR

„V médiích a na sociálních sítích se objevovaly nepravdivé informace o tzv. Istanbulské úmluvě. Vyvolaly bouřlivé reakce českého obyvatelstva. Proto jsem uvítala, že Úřad vlády vydal brožurku, v níž boří mýty a přináší fakta o této úmluvě Rady Evropy. Správná reakce v rozumném čase.“  
Anna Katerina Vintrová

 [Brožura](#) Úřadu vlády k Istanbulské úmluvě

## Člověk v tísní

„V rámci programu Jeden svět na školách uspořádal druhý ročník Týdnů mediálního vzdělávání. Během této akce se na školách konají filmové projekce, semináře či debaty. Cílem je rozvíjet kritické myšlení a mediální gramotnost mladých lidí. Letošní motto „O pravdu?“ připomínalo důležitost rozlišování důvěryhodných informací v době, kdy se zejména na sociálních sítích rychle šíří značné množství nepravdivých zpráv. Snahu Člověka v tísní nabídnout školám pomocnou ruku vnímám velmi pozitivně.“ Lenka Kříčková

 [Informace](#) o Týdnech mediálního vzdělávání


## Lucie Čechovská a Zuzana Ďaďová z organizace Nesehnutí

„Často se setkávám s tím, že přetrvávající strukturální nerovnost žen a mužů ve společnosti mají lidé tendenci bagatelizovat či přímo popírat. Nejlépe lze tyto postoje vyvracet na příbězích reálných lidí – a ty se také mohou lidí nejvíce emocionálně dotknout. Proto mě letos potěšila výzkumná studie Životní příběhy jako zrcadlo nerovnosti, která tyto strukturální a často na první pohled neviditelné nerovnosti na životních příbězích několika žen velmi dobře ilustruje. Doporučuji k přečtení všem. Autorkám gratuluji.“ Barbara Kubátová

 [Publikace](#) „Životní příběhy jako zrcadlo nerovnosti“

## Markéta Oličová, absolventka Fakulty umění na Univerzitě J.E.Purkyně

„Nejen že je to šikovná designérka, ale oceňuji i její snahu pomáhat druhým. Markéta v rámci diplomové práce vytvořila nový styl písma zvaný Tactus type. Je specifický v tom, že 2D a 3D podoba tohoto písma je určena slabozrakým a nevidomým. Braillovo písmo ovládá v dnešní době málo lidí. Nový styl Tactus type je hmatově jednodušeji čitelný a proto se, doufám, rychleji rozšíří a usnadní četbu slabozrakým a nevidomým a také otevře obzory všem ostatním.“ Sylva Hanáková

 [Informace](#) o Národní ceně za studentský design 2018

## Tvůrci seriálu Mašinka Tomáš

„Tvůrci se rozhodli posunout seriál k větší rozmanitosti. I na základě podnětů rodičů se v něm objeví nové postavy různých národností a také více ženských hrdinek. Může to znít úsměvně, ale spousta předsudků může vzniknout už v dětském věku a úplně zbytečně. Proto je podle mě právě v dílech pro děti diverzita důležitější než v tvorbě určené dospělému publiku.“ Martin Šmíd

 [Článek](#) ze serveru Independent ze dne 1. 9. 2018



## Slovníček užžitých pojmů

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

**Česká školní inspekce (ČŠI)** – je správním úřadem, jehož činnost spočívá v zajištění hodnocení (kontrola a kvalita) vzdělávání v České republice. Je členěna na ústředí a 14 krajských inspektorátů.

**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.

**Evropský soud pro lidská práva** – je soudem Rady Evropy, které je Česká republika členem. Sídlí ve Štrasburku. Rozhoduje o stížnostech, podaných především jednotlivci proti členským státům. V rozsudku konstatuje (ne)porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod členským státem a může také rozhodnout o povinnosti státu zaplatit tomuto jednotlivci odškodné.

**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.

**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.

**Konzervačně-chirurgické ošetření chrupu** – operační zákrok zaměřený zejména na řešení zubního kazu (odstranění kazů a ošetření zubů výplněmi, vytržení problematických či již neléčitelných zubů).

**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.

**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).

**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.

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

**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.

**Segregace** – oddělování různých sociálních skupin do prostorových oblastí, v kontextu vzdělávání také umístování dětí do škol nebo tříd na základě etnického původu nebo sociálního statusu.

**Sladění pracovního, rodinného a osobního života** (work-life balance) – stav, kdy poměr práce a života mimo práci odpovídá životním prioritám, potřebám či záměrům konkrétního jedince; představuje optimální možnosti pro kombinaci světa práce s dalšími nepracovními oblastmi života, kterými jsou rodina, přátelé, volný čas, zájmová činnost apod. Sladování může probíhat formou zkrácených úvazků, možností práce z domova (tzv. home office) aj. Sladování hraje důležitou roli ve



vztahu k pracovnímu uplatnění žen matek a jejich celkového postavení na trhu práce. Nedostatečná opatření podporující sladování osobního a pracovního života, ať už legislativní opatření nebo opatření přijímaná jednotlivými zaměstnavateli, mohou vést ke znevýhodnění příslušníků a příslušnic některých skupin osob, a tak i k jejich diskriminaci.

**Služební poměr** – smluvní vztah mezi státním zaměstnancem/zaměstnankyní a státem; k přijetí do služebního poměru je nutné splnit požadavky zákona o státní službě

**Služební úřad** – správní úřady a další orgány nebo právnické osoby, o kterých to stanoví zákon; jedná se o instituce, v nichž jsou zaměstnány osoby ve služebním poměru

**Služební zákon** – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů; služební zákon upravuje služební poměr státních zaměstnanců a zaměstnankyň služebních úřadů, výslovně zakotvuje též povinnost vytvářet podmínky pro sladění osobního a rodinného života s výkonem služby

**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.

# VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ 2018

---

Redakční rada

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.; Mgr. David Slováček; Mgr. Petr Polák

Editor

Mgr. Stanislav Biler

Vydala Kancelář veřejného ochránce práv v roce 2019

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

ISBN 978-80-87949-95-5



2018

O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ

VÝROČNÍ ZPRÁVA

ombudsman  
veřejný ochránce práv







**ombudsman**

Public Defender of Rights

# SUMMARY REPORT

ON PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION

# 2018