

# Zažili jste situaci, kdy jste byli znevýhodněni kvůli vašemu pohlaví, nebo kvůli tomu, že máte děti?

Diskriminace na základě pohlaví je nepřipustná. Pokud k ní dojde, překonejte obavy a obraťte se s žádostí o pomoc na ombudsmana. Má to smysl. Můžete pomoci nejen sobě, ale i ostatním lidem v podobné životní situaci. Seznamte se s pěti skutečnými případy, které ombudsman úspěšně vyřešil.

1

## Obchod po zásahu ombudsmana umožnil vstup kočárkům do provozovny.

Majitelka obchodu s potravinami se rozhodla, že ve svém obchodě nechce kočárky. Proto na dveře umístila obrázek s přeškrtnutým kočárkem. Paní Ivaně to vadilo, protože byla matkou, a cítila se být diskriminována. Nechtěla nechávat svého dvouletého syna v kočárku samotného venku před dveřmi, když byl obchod dostatečně prostorný i pro její kočárek. Obrátila se tedy na Českou obchodní inspekci, která se ale jejím problémem odmítla zabývat. Nakonec se paní Ivana obrátila na ombudsmana.

Situaci paní Ivany ombudsman posoudil jako nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Ačkoli se na první pohled může zdát, že si obchodníci mohou stanovit své podmínky, jak uznají za vhodné, není to tak vždy. Ani obchodníci nesmí diskriminovat – jejich podmínky a pravidla nesmí při nákupu zboží nespravedlivě dopadat na rodiče malých dětí. Po upozornění ombudsmana provozovatelka odstranila obrázek s přeškrtnutým kočárkem. Bezpečnost zákazníků je možné řešit i jinými způsoby než úplným zákazem vstupu rodičů s kočárky. Pokud zrovna obchod nebude plný zákazníků a neohrozí to ničím bezpečnost, dovolí provozovatelka rodičům vjezd s kočárkem.

„Tato situace se mi nestala poprvé. Jsem ráda, že majitelka obchodu změnila názor a já nemusím chodit nakupovat do vzdálenějšího obchodu“.

*paní Ivana*

2

## Po poradě s ombudsmanem si paní Markéta vyjednala vyšší odstupné.

Paní Markéta 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 mezitím přijala jinou učitelku. Nabídla jí dohodu o skončení pracovního poměru a odstupné ve výši dvou měsíčních platů.

Paní Markétu jsme upozornili na to, že ji ředitelka nemůže nutit k podpisu dohody kvůli tomu, že si za ni během rodičovské našla náhradu. Paní Markétě se nakonec podařilo vyjednat lepší odstupné ve výši šesti a půl násobku svého platu. Po rodičovské dovolené začala pracovat v jiné škole.

„Čtyřměsíční vyjednávání se zaměstnavatelem mi dalo životní lekci nejenom v tom, že ustojím i osobní útok, ale i v tom, že je-li člověk připraven a zná svá práva, může se proti osobnímu útisku lépe obrnit, třebaže je vysoce nepříjemný. A tu ‚sílu brnění‘ jsem našla ve Vaší zprávě, za kterou ještě jednou děkuji.“

*paní Markéta*

3

Nemocnice neumožnila panu Karlovi zůstat s dětmi po dobu jejich pobytu v nemocnici. Nebylo běžné, aby doprovázejícím rodičem byl muž. Po upozornění ombudsmana změnila nemocnice svou praxi.

Manželé Jelínkovi se obrátili na ombudsmana se stížností na diskriminaci v nemocnici. Ta totiž neumožnila, aby v ní otec pobýval jako doprovod dvou malých dětí (ve věku 2 a 3 let). Manželé byli přítomni s nemocnicí předem domluvení, že děti bude doprovázet otec, pan Karel. Nemocnice však panu Karlovi umožnila pobyt pouze na ubytovně, nikoli přímo na pokoji s dětmi. Pobyt s dětmi na oddělení nabídla výhradně matce nebo babičce.

Nemocnice se dopustila diskriminace z důvodu pohlaví, protože trvala na tom, aby s dětmi na oddělení pobývala pouze matka nebo babička. Nemocnice se ani nezeptala druhé matky na pokoji, zda jí nebude vadit, že ho bude sdílet s mužem – panem Karlem. Místo toho automaticky neumožnila panu Karlovi pobyt na pokoji, protože byl muž. Na návrh ombudsmana se nemocnice rodině omluvila a přislíbila, že změní svou praxi.

„Děkujeme za pomoc. Doufáme, že změna praxe v této nemocnici pomůže v budoucnu dalším rodinám, aby mohli i otci doprovázet své malé děti při hospitalizaci a být s nimi nepřetržitě ve styku.“

*manželé Jelínkovi*

4

Vědkyně Tereza dostala v práci výpověď. Podařilo se jí získat původní pracovní místo. Zaměstnavatel navíc musel zaplatit náklady soudního řízení.

Paní Tereza pracovala jako úspěšná vědkyně na poloviční úvazek. Před nástupem na mateřskou dovolenou získala pro svého zaměstnavatele významný projekt, na kterém chtěla pracovat i během mateřské a později i rodičovské dovolené. Zaměstnavatel jí to však neumožnil. Krátce po návratu z rodičovské dovolené čekala na paní Terezu výpověď pro nadbytečnost. Paní Tereza neváhala a obrátila se na ombudsmana.

Ombudsman dospěl k závěru, že se v případě paní Terezy mohlo jednat o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se totiž považuje i nerovné zacházení na základě mateřství nebo otcovství. Paní Tereza předložila zprávu ombudsmana jako jeden z důkazů u soudu. Nakonec se zaměstnavatelem u soudu dohodla, že nastoupí zpátky na své původní místo, avšak na celý pracovní úvazek. Zaměstnavatel k tomu zaplatil veškeré soudní náklady, a to včetně odměny pro advokáta paní Terezy.

„Dnes jsem šťastná, že jsem našla odvahu a bránila se proti neférovému jednání. Získala jsem své původní pracovní místo. Navíc jsem finančního odškodnění ‚vyměnila‘ za možnost pracovat na plný pracovní úvazek. Děkuji Vám!“

*paní Tereza*

## 5

## S pomocí ombudsmana mohla paní Jana pracovat a zároveň se věnovat své dceři.

Paní Jana pracovala na ministerstvu. Protože šel plný úvazek jen těžko sladit s náročnou péčí o dítě, požádala zaměstnavatele o zkrácení úvazku na pět hodin denně. Mohla by se tak starat o dítě a současně chodit do práce. Nadřízení paní Jany však zkrácení úvazku nepovolili, přestože to situace v úřadu umožňovala. Paní Jana se proto obrátila na ombudsmana s žádostí o pomoc.

Pokud tomu nebrání potřeba řádného plnění úkolů, mají zaměstnanci pečující o děti dle podmínek zákona o státní službě právo na zkrácenou pracovní dobu. Na základě konzultace s ombudsmanem podala paní Jana proti rozhodnutí odvolání. Zaměstnavatel nakonec paní Janě pracovní dobu zkrátil tak, aby zvládla péči o dítě i práci.

„S Vaší pomocí jsem mohla skloubit péči o své malé dítě a práci, která mě baví a které bych se nechtěla vzdát.“

paní Jana

## Co všechno může být diskriminací z důvodu pohlaví?

Diskriminací na základě pohlaví se rozumí situace, kdy s vámi někdo jedná méně příznivě než s ostatními, protože jste žena nebo muž, nebo proto, že máte děti. Důvodem diskriminace může být i těhotenství. Pokud se k vám někdo chová odlišně jen proto, že jste žena, muž nebo rodič, není to fér.

V dnešní době mohou nejen ženy, ale i muži čerpat rodičovskou dovolenou. Často k diskriminaci dochází, když si rodiče po návratu z mateřské/rodičovské dovolené chtějí upravit výši pracovního úvazku jako v případě paní Jany. Případ paní Markéty také není zdaleka ojedinělý. Pokud si za vás zaměstnavatel najde náhradu po dobu mateřské či rodičovské dovolené, není zpravidla vaší chybou, že tato náhrada není dočasná. Ani úspěch v práci vám ovšem nezaručí, že nebudete diskriminováni. Musíte však najít odvahu jako paní Tereza. K diskriminaci může dojít jako v případě manželů Jelínkových, pokud nemocnice upřednostňuje matky před otci, aby jen ony doprovázely své hospitalizované děti. Nezapomínejte také, že diskriminace nemusí být vždy na první pohled zjevná, jako v případě paní Ivany. Diskriminace je nezákonná a je důležité se proti ní bránit.



### Jste obětí diskriminace a chcete se proti ní bránit? Máte starosti a na úřadě Vám nepomohli?

Zavolejte nebo napište. Poradíme Vám. Naše pomoc je bezplatná.

Pokud víte o někom, koho by tento leták mohl povzbudit, pošlete ho dál. Pokud víte o lidech, kterým by naše rady mohly pomoci, řekněte jim o nás. Pomáháme bez rozdílu – už od roku 2000.



**ombudsman**  
veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv  
Údolní 39, 602 00 Brno  
informační linka: +420 542 542 888  
telefon (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)