



**Kancelář veřejného
ochránce práv**

**Diskriminace v ČR:
oběť diskriminace a její překážky
v přístupu ke spravedlnosti**

Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



**Kancelář veřejného
ochránce práv**

**Diskriminace v ČR:
oběť diskriminace a její překážky
v přístupu ke spravedlnosti**

Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah

Poslání ochránce	3
Úvod	4
I. Diskriminace a možnosti institucionální obrany očima české veřejnosti	6
I.1 Vnímání rozsah diskriminace v České republice a představy o možnostech obrany	7
I.2 Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním	11
I.3 Ohlášení diskriminace úřadům, organizacím či institucím	18
I.4 Závěrečné shrnutí	23
I.5 Sociodemografická struktura výběrového souboru	24
II. Kvalitativní šetření s respondenty z vybraných marginalizovaných skupin	25
II.1 Cíle výzkumu	25
II.2 Metoda výzkumu	27
II.3 Osobní zkušenosti s diskriminací a s jejím řešením	30
II.3.1 Problematika identifikace diskriminace	30
II.3.2 Oblasti života, ve kterých dochází k diskriminaci	34
II.3.3 Reakce na diskriminaci	38
II.4 Bariéry a návrhy na odstranění bariér	43
II.4.1 Situace, kdy si diskriminovaný nestěžuje	43
II.4.2 Bariéry stížností na diskriminaci	45
II.4.3 Návrhy na odstranění bariér	54
II.5 Povědomí o právech, znalost a důvěra organizací poskytujících pomoc diskriminovaným osobám	59
II.5.1 Znalost antidiskriminačního zákona	59
II.5.2 Představy o tom, čeho se můžou oběti diskriminace v ČR domoci	60
II.5.3 Znalost organizací, které poskytují podporu a rady diskriminovaným osobám	64
II.5.4 Znalost veřejného ochránce práv	65
II.5.5 Místa, na která by se oběti diskriminace nejspíše obracely pro pomoc a důvody preference těchto míst	66
II.5.6 Důvěryhodnost veřejného ochránce práv a jeho pozice v rámci ostatních institucí a organizací zabývajících se diskriminací	70
II.6 Přístup k informacím, informační kompetence	74
II.6.1 Obvyklé zdroje informací	74
II.6.2 Materiální dostupnost počítače a internetu a počítačová gramotnost	75
II.6.3 Případný postup v případě diskriminačního jednání	76
II.6.4 Návrhy na zaměření a podobu informační kampaně	77

III. Bariéry v obraně před diskriminací očima neziskových organizací	80
III.1 Skupiny osob nejvíce ohrožených fenoménem neoznamování diskriminace	80
III.2 Největší bariéry v přístupu obětí k právní ochraně před diskriminací	81
III.2.1 Bariéry na úrovni nedostatku informací	82
III.2.2 Bariéry na úrovni individuálního rozhodování	83
III.2.3 Bariéry na celospolečenské úrovni	83
III.2.4 Bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů	83
III.3 Potíže a překážky neziskových organizací v pomoci obětem diskriminace	84
III.4 Odstranění nebo zmírnění bariér v přístupu obětí diskriminace k právní ochraně	85
III.4.1 Osvěta a vzdělávání	85
III.4.2 Systémové změny v oblasti pomoci obětem diskriminace	85
IV. Monitoring soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů	87
IV.1 Soudy	87
IV.1.1 Rozhodnutí soudů - evidence	88
IV.1.2 Rozhodovací činnost soudů	98
IV.2 Správní orgány	108
IV.2.1 Specifické otázky	110
IV.2.2 Monitoring kontrolní a rozhodovací činnosti vybraných správních orgánů	111
IV.3 Bariéry v obraně před diskriminací očima soudů a správních orgánů	125
V. Závěrečné shrnutí	132
V.1 Zkušenosti české populace (včetně znevýhodněných skupin)	132
V.2 Pohledy soudů, správních orgánů a neziskových organizací na fenomén neoznamování diskriminace	133
V.3 Monitoring soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů	135
V.3.1 Soudy	135
V.3.2 Správní orgány	136
V.4 Doporučení k odstranění překážek obětí diskriminace v přístupu ke spravedlnosti	138

Poslání ochránce

Veřejný ochránce práv (ombudsman) podle zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je toto jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné. V rámci prošetřování stížností má ochránce právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení v činnosti úřadu a nedojde-li následně k nápravě, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 plní ochránce úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Cílem systematických návštěv je posílit ochranu osob omezených na svobodě před špatným zacházením. Návštěvy jsou prováděny jak na místech omezení svobody z moci úřední, tak i v zařízeních, kde je poskytována péče, na niž jsou její příjemci závislí. Svá zjištění a doporučení týkající se podmínek v určitém typu zařízení 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 i k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního tělesa pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací (equality body) v souladu s právem Evropské unie. Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

K jeho zvláštním oprávněním 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 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 zodpovědný pouze Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho, stejným způsobem zvoleného, zástupce, kterého může pověřit částí své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR.

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

www.ochrance.cz

www.facebook.com/verejny.ochrance.prav

Úvod

Veřejný ochránce práv se před pěti lety, v roce 2009, stal tělesem pro rovné zacházení, čili místem, kam se mohou oběti diskriminace obrátit se žádostí o pomoc. Počet lidí, již tak činí, se průběžně zvyšuje: zatímco v roce 2010 obdržel ochránce 178 podnětů v oblasti diskriminace, v roce 2014 jich byl téměř dvojnásobek (332). Navzdory zjevnému růstu počtu stížností zůstává jejich celkový počet spíše nízký. To vyvolává otázku, zda je diskriminace v České republice opravdu ojedinělá, anebo zda obětem diskriminace nebrání v přístupu k právní pomoci různé bariéry.

Za pravděpodobnější považují druhou možnost, tedy to, že se veřejný ochránce práv, obdobně jako jiná evropská tělesa pro rovné zacházení (anglicky equality bodies), potýká s neoznamováním diskriminace nebo nestěžováním si na diskriminaci (anglicky underreporting). Tento fenomén můžeme popsat jako jev, kdy oběti diskriminace vzniklé incidenty z nejrůznějších důvodů neohlašují (a to ani na místě, kde k diskriminaci došlo, ani u institucí, jež mají obětem diskriminace pomáhat) a nedomáhají se svých zákonem zaručených práv.

Nutnost zabývat se fenoménem neoznamování diskriminace a aktivně mu předcházet je zřejmá. Antidiskriminační právní úprava i instituce a organizace, jež ji mají prosazovat a vymáhat, jsou bezcenné, pokud oběti diskriminace nemají dostatek informací a odvahy požádat je o pomoc. Cílem veřejného ochránce práv jako tělesa pro rovné zacházení i všech míst, kde lze podávat stížnosti na diskriminaci, je efektivně pomoci a podpořit co nejvyšší počet obětí v boji za jejich zaručená práva. Konečným cílem samozřejmě není prosté zvýšení počtu stížností na diskriminaci, ale stav, kdy každý bude znát svá práva a vědět, jak a kam se v případě jejich porušení obrátit.

Důkazy o značném rozsahu neoznamování diskriminace na úrovni celé Evropské unie přinesla zejména výzkumná studie Agentury Evropské unie pro základní práva (dále jen FRA) z roku 2009¹. Studie se zaměřila na zkušenosti emigrantů a příslušníků etnických menšin žijících v EU a celkem se do ní zapojilo více než 23 tisíc osob ze všech členských zemí, včetně České republiky. Až 82 % respondentů, kteří uvedli, že byli v uplynulých dvanácti měsících diskriminováni, situaci neřešilo ani na místě, kde k ní došlo, ani nepožádalo o pomoc úřady nebo soud. Jako důvod nejčastěji uváděli, že se podáním stížnosti nic nezmění, a že podobné incidenty jsou součástí jejich běžných životů a nejsou proto hodny ohlášení. Kromě toho se ukázalo, že oběti diskriminace si častokrát nestěžují jednoduše proto, že nevědí, kam a jak se obrátit. Pouze 16 % respondentů znalo alespoň jednu organizaci, která by jim v případě diskriminace mohla poskytnout podporu, a naopak téměř dvě třetiny dotázaných uvedly, že nikdy ani neslyšely o tělese pro rovné zacházení fungujícím v zemi jejich pobytu. Výsledky šetření FRA poukazují na značné rozšíření fenoménu neoznamování diskriminace mezi emigranty a příslušníky etnických menšin. Autoři celou situaci označují za velice neutěšenou, neboť se „právo v knihách“ zjevně míjí s „právem v praxi“.

Domnívám se, že se neoznamování diskriminace se v České republice dotýká i jiných skupin než příslušníků etnických menšin. Svědčí o tom zejména nepoměr mezi četným výskytem subjektivně pociťované diskriminace (z různých důvodů), na který poukazují reprezentativní výzkumy na národní i mezinárodní úrovni, a na druhé straně nízký počet stížností na diskriminaci adresovaný veřejnému ochránci práv, správním orgánům či nízký počet soudních řízení. Například, dle výsledků Eurobarometru² z roku 2012 se za uplynulých dvanáct měsíců cítilo diskriminovaných až 19 % respondentů z České republiky (zejména z důvodu věku a pohlaví), za to stejné období bylo svědkem diskriminace až 43 % respondentů.

¹ European Union Agency for Fundamental Rights (2009): EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results Report. Dostupné na: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/663-FRA-2011_EU_MIDIS_EN.pdf

² Discrimination in the EU in 2012. Special Eurobarometer 393. Dostupné na: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

Příčin, které vedou oběť diskriminace k tomu, že se vzniklý incident rozhodne neřešit a nenahlašovat, je mnoho. Zpráva Equinetu³, sdružení evropských těles pro rovné zacházení, například zmiňuje nedostatečné povědomí o antidiskriminačním právu, nedostatek informací o tom, jak a kam lze podat stížnost, nedostatečné kompetence k podání stížnosti (např. jazykovou bariéru), nedůvěru vůči státní moci, psychologické překážky (stud, obavu z odvetu a z viktimizace, přijetí diskriminace jako neměnného stavu apod.), nedokonalost antidiskriminační právní úpravy, přílišnou délku nebo nákladnost soudních řízení, problémy s důkazním břemenem, nesrozumitelnost antidiskriminačních zákonů nebo atmosféru ve společnosti nepřející prosazování lidských práv. Slovenská nezisková organizace Poradňa pre občianske a ľudské práva rozdělila v rámci svého výzkumu diskriminace na Slovensku (2012)⁴ bariéry v přístupu k právní ochraně na čtyři druhy: bariéry na úrovni nedostatku informací, bariéry na úrovni individuálního rozhodování, bariéry na celospolečenské úrovni a bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů.

Domnívám se, že je na čase, aby i český veřejný ochránce práv zjistil, co obětem diskriminace brání v přístupu ke spravedlnosti, zjištěné překážky podrobně prozkoumal a navrhl, jak překážky odstranit.

Rozhodla jsem proto prozkoumat rozsah neoznamování diskriminace, analyzovat důvody a navrhnout možná řešení. Abych co nejlépe popsala a prozkoumala současný stav, zajímala jsem se o zkušenosti běžné populace, marginalizovaných skupin, ale i o pohledy aktérů prosazujících právo na rovné zacházení: správních orgánů, soudů a neziskových organizací.

Tato publikace shrnuje hlavní výsledky výzkumu a předkládá konkrétní doporučení k odstranění překážek. Výzkum byl realizován v rámci projektu Společně k dobré správě (CZ.1.04/5.1.00/81.00007). Příjemcem a realizátorem tohoto projektu je Kancelář veřejného ochránce práv.

Výzkumná zpráva je zpracována k právnímu stavu účinnému ke dni 31. ledna 2015. Cílem výzkumu bylo prozkoumat zkušenosti české populace s diskriminací a analyzovat individuální, celospolečenské a institucionální potíže, se kterými se oběti diskriminace setkávají při snaze uplatnit svá práva. Předkládaná publikace má pět částí. První část obecně popisuje a analyzuje zkušenosti české veřejnosti s diskriminací (včetně jejího povědomí o antidiskriminačním právu a možnostech jeho vymáhání). Druhá, kvalitativní část, se věnuje konkrétním zkušenostem lidí ze znevýhodněných skupin s diskriminací. První dvě části výzkumné zprávy zpracovala agentura FOCUS Centrum pro sociální a marketingovou analýzu. Další dvě části analyzují činnost aktérů podílejících se na prosazování rovného zacházení: neziskových organizací (třetí část) a soudů a inspekčních orgánů (čtvrtá část). Pátá část shrnuje hlavní zjištění a zejména doporučení, jež by mohla zmírnit překážky v přístupu k právní pomoci.



Anna Šabatová
veřejná ochránkyně práv

³ Equinet. Tackling the „Known Unknown“. How Equality Bodies Can Address Under-Reporting of Discrimination through Communications (2012). Dostupné z <http://www.equineteurope.org/Tackling-the-Known-Unknown-How>

⁴ Poradňa pre občianske a ľudské práva. 2012. Diskriminácia na Slovensku. Hľadanie bariér v prístupe k účinnej právnej ochrane pred diskrimináciou. Dostupné na: <http://poradna-prava.sk/wp-content/uploads/2012/11/Publik%C3%A1ciu-si-m%C3%B4žete-stiahnu%C5%A5-tu-105-MB.pdf>

I. Diskriminace a možnosti institucionální obrany očima české veřejnosti

Primárním cílem výzkumu byl popis a analýza postojů populace ČR k diskriminaci na základě konkrétních osobních rysů (věku, pohlaví, etnické příslušnosti) a názory na možnosti řešení tohoto jevu. Celé téma bylo rozděleno do následujících tematických okruhů: 1. vnímaný rozsah diskriminace v České republice a představy o možnostech obrany, 2. názory na možnosti institucionální obrany proti diskriminaci, a 3. osobní zkušenost populace s diskriminací a obtěžováním (okolnosti, příčiny a bližší charakteristika prožité diskriminace nebo obtěžování, rozsah ohlášení případů diskriminace a obtěžování příslušným institucím, bariéry kontaktování institucí).

Vstupní údaje jsou výsledkem terénního šetření⁵ na reprezentativním vzorku populace ČR starší 18 let. Terénní šetření proběhlo ve dvou vlnách, v červenci a v srpnu 2014. Celkem bylo dotázáno 2079 respondentů, v červenci 1039 a v srpnu 1040. Dotázání byli vybíráni metodou kvótního výběru, data jsou reprezentativní z hlediska rozložení pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, velikosti obce bydliště a kraje⁶.

Závěrečná zpráva obsahuje vedle tabulek a grafů rovněž textovou interpretaci důležitých zjištění. Pokud se některá zjištění prezentují jako statisticky významná, je tím myšlena hladina významnosti 95 %. Interval spolehlivosti je maximálně $\pm 2,15\%$ na hladině významnosti 95 %.

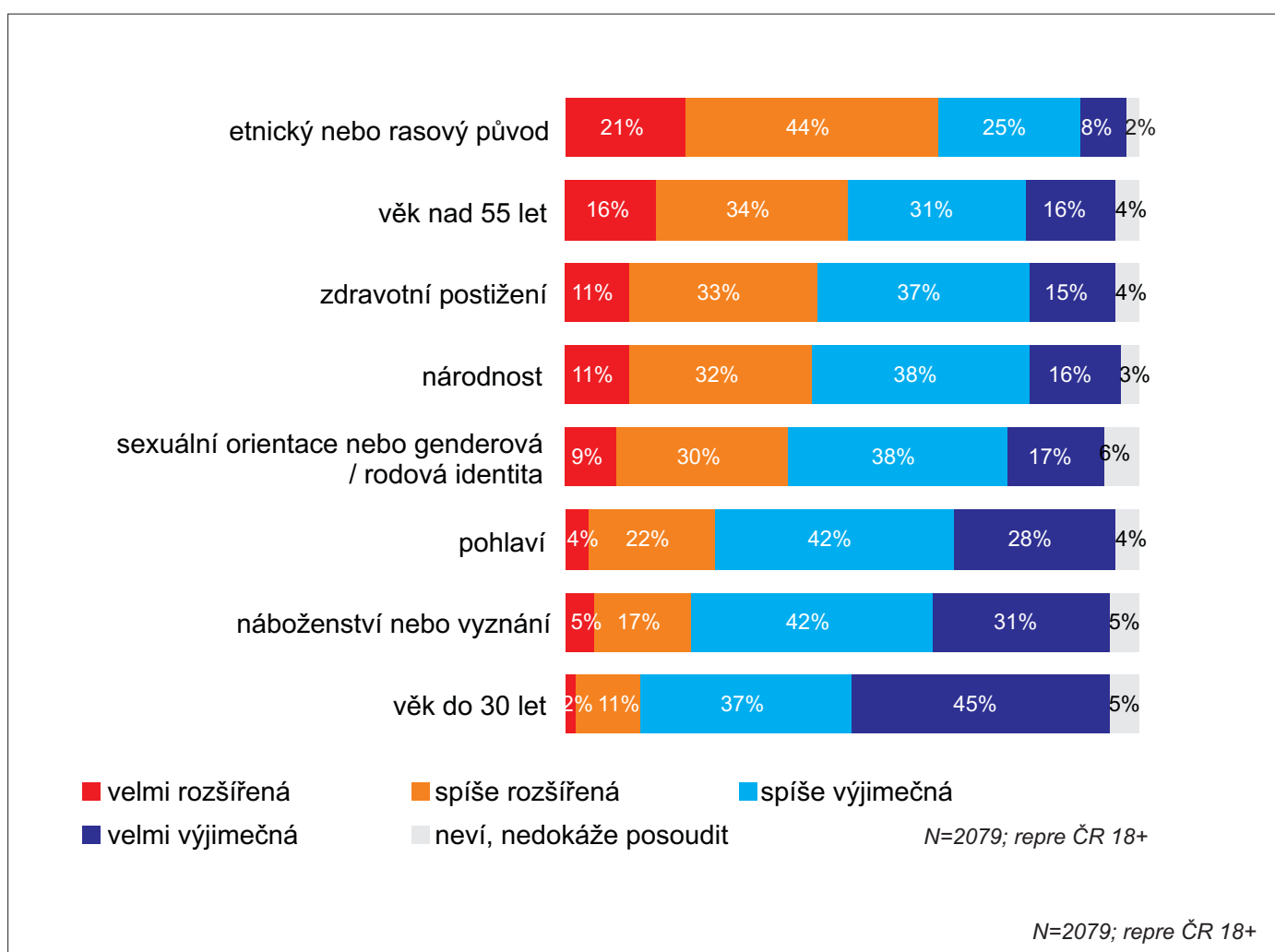
⁵ Sběr dat uskutečnili vyškolení tazatelé agentury FOCUS formou přímých standardizovaných rozhovorů s respondenty (face to face interviews) metodou CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing). Jednotlivé rozhovory zaznamenávali do elektronického dotazníku v notebooku. Data byla následně odeslána do agentury FOCUS, agregována a datová matice byla podrobena formální a logické kontrole. Každé výběrové šetření agentury FOCUS je prověřováno v souladu s pravidly kodexu ESOMAR. V případě výběrového souboru byla provedena interní kontrola (správnost výběru cílové osoby, úplnost a vyplnění dotazníku, dodržování pokynů pro tazatele, správnost záznamu odpovědí) i externí kontrola (provedení kontrolního šetření v 15 % dotázaných případů)

⁶ Blíže viz tabulka 1.

I.1 Vnímání rozsahů diskriminace v České republice a představy o možnostech obrany

Za nejrozšířenější typ diskriminace v České republice lidé pokládají diskriminaci na základě etnického nebo rasového původu. Téměř dvě třetiny dotázaných ji pokládají za rozšířenou, pětina dokonce za velmi rozšířenou. Polovina populace pak vnímá existenci diskriminace kvůli věku nad 55 let, 16 % ji považuje za velmi rozšířenou. Více než čtyři desetiny respondentů dále považují za běžnou diskriminaci kvůli tělesnému nebo smyslovému postižení a kvůli národnosti. Relativně méně se podle respondentů vyskytuje diskriminace kvůli pohlaví (26 % považuje za rozšířenou) a náboženství nebo vyznání (22 %). Nejméně je podle respondentů rozšířeno znevýhodňování kvůli nízkému věku do 30 let (13 %).

Graf č.1: Vnímání rozšířenosti různých typů diskriminace v ČR

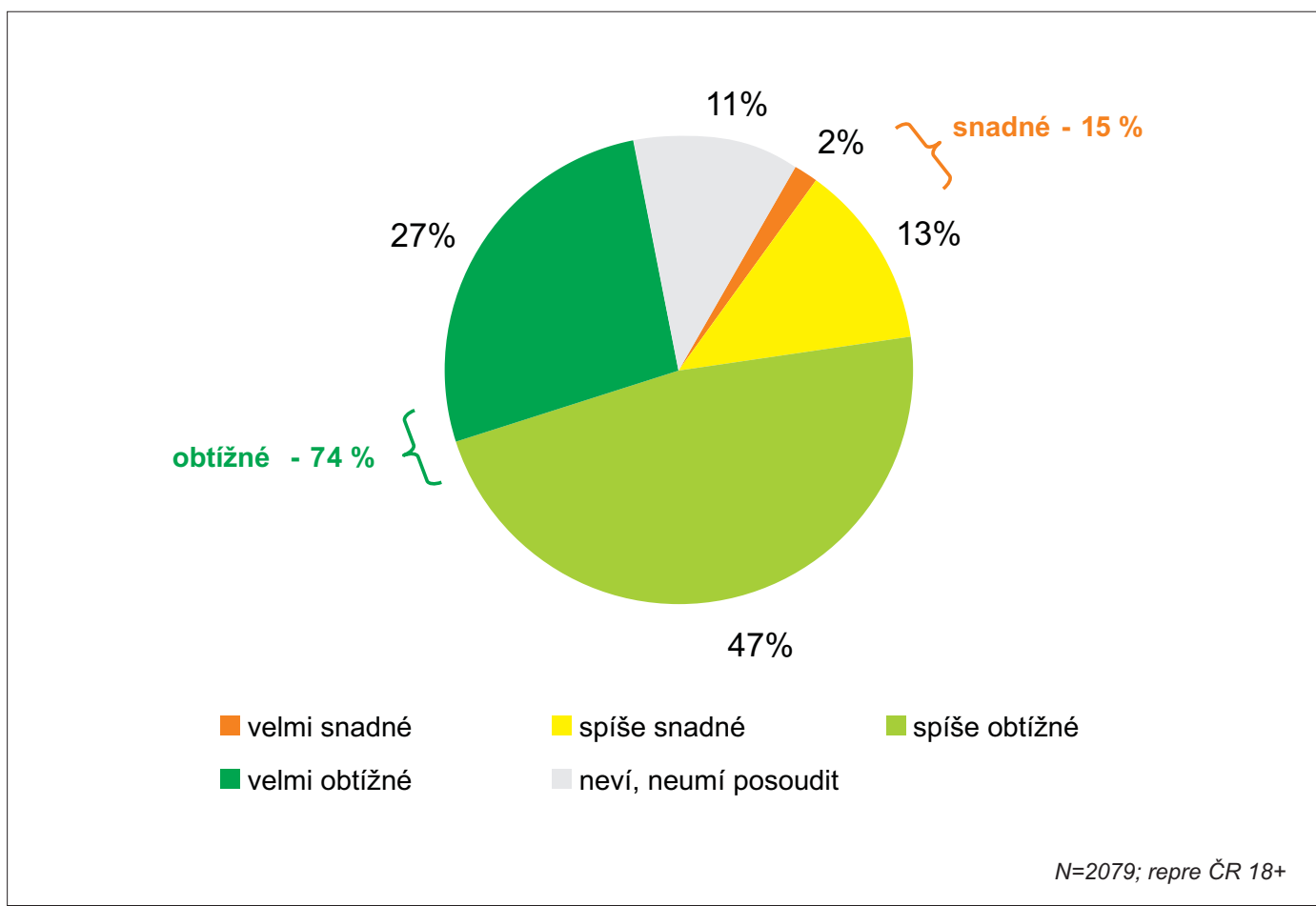


Znění otázky: „Pro každou z následujících forem diskriminace mi prosím řekněte, zda je podle Vašeho názoru v České republice velmi rozšířená, spíše rozšířená, spíše výjimečná nebo velmi výjimečná.“

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

V hodnocení šancí obětí diskriminace domoci se svých práv jsou respondenti velmi skeptičtí. Jen 15 % z nich se domnívá, že získání pomoci je pro oběti diskriminace snadné; za velmi snadné považují dosažení nápravy jen 2 %. Tři čtvrtiny dotázaných si oproti tomu myslí, že dovolat se svých práv je obtížné, více než čtvrtina to dokonce pokládá za velmi obtížné. Postoje respondentů nejsou v této otázce statisticky významně ovlivněny jejich sociodemografickými charakteristikami (pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, socioekonomický status⁷ atd.).

Graf č.2: Hodnocení šancí obětí diskriminace domoci se svých práv



Znění otázky: „Jak obtížné je, podle Vás, pro oběti diskriminace domoct se v České republice svých práv?“

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

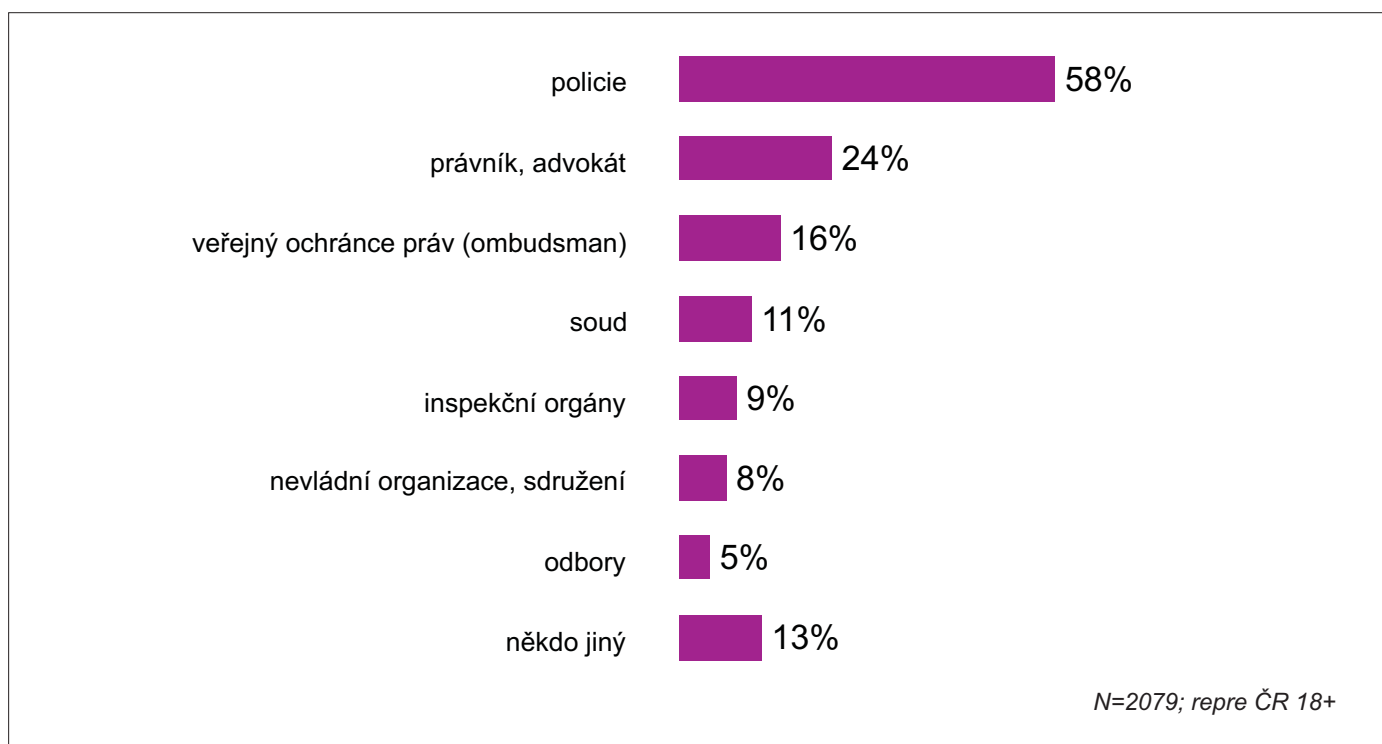
⁷ Ve studii se pracuje s tzv. socioekonomickým statusem respondentů. Jedná se o mezinárodně používanou metodiku měření sociální a ekonomické pozice respondenta z hlediska více dimenzí, mezi něž patří: vzdělání, zaměstnání a pozice v něm a vybavenost domácnosti definovanými elektrospotřebiči a dalšími předměty. Výsledkem je 16 různých skupin, které byly následně kategorizovány do šesti hierarchicky uspořádaných úrovní:

A – vysoce vzdělání manažeři a odborníci
 B – střední manažeři
 C1 – vysoce vzdělání nemanuální zaměstnanci
 C2 – kvalifikovaní pracovníci a nemanuální zaměstnanci
 D – manuální pracovníci, nižší odbornost u nemanuálních pracovníků
 E – polokvalifikovaní a nekvalifikovaní manuální pracovníci.

Respondenti by se v případě, kdy by se cítili diskriminováni, obraceli především na policii (58 %), kterou zřejmě vnímají jako univerzálního garanta dodržování pořádku a platných zákonů. Až s velkým odstupem by kontaktovali právníka či advokáta (24 %), ombudsmana (16 %) nebo soud (11 %). Na inspekční orgány, nevládní organizace nebo odbory by se obrátila méně než desetina populace.

Zajímavou informaci přináší kategorizace spontánních odpovědí respondentů, kteří by se obrátili na jiné než v dotazníku nabídnuté subjekty. Tito dotázaní by nejčastěji o pomoc požádali členy vlastní rodiny či přátele (5 %). Respondenti tedy zřejmě předpokládají, že vedle institucionální pomoci by při vystavení diskriminaci potřebovali i psychickou a lidskou podporu či kompenzaci pocitu křivdy a bezmoci. Jistou skepsi k možnosti institucionálního řešení diskriminace naznačuje i druhá nejčastější kategorie spontánních odpovědí: dotázaní by se neobrátili na nikoho, pokládají to za zbytečné, nikdo by jejich problém neřešil (3 %).

Graf č.3: Na koho by se respondenti obrátili, pokud by se cítili diskriminováni nebo obtěžováni



Znění otázky: „Pokud byste se v budoucnu stal/a obětí diskriminace nebo obtěžování, na koho byste se nejspíše obrátil/a?“ (možnost více odpovědí)

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

Ochota kontaktovat policii, soudy, inspekční orgány, nevládní organizace nebo odbory není výrazněji ovlivněna sociodemografickými charakteristikami respondentů. U dotázaných, kteří by se potenciálně obrátili na veřejného ochránce práv, lze pozorovat statisticky významnou korelaci se vzděláním: z dotázaných se základním vzděláním by se k tomuto kroku odhodlalo pouze 10 %, mezi vysokoškolsky vzdělanými lidmi je to 23 %⁸.

Silnější souvislost se sociodemografickými charakteristikami dotázaných lze pozorovat u ochoty obrátit se v případě diskriminace na právníka či advokáta. Existuje zde statisticky významná korelace se vzděláním, ekonomickou aktivitou a socioekonomickým statusem respondentů⁹: ochota vyhledat právní pomoc se zvyšuje přímo úměrně s rostoucím vzděláním a socioekonomickým statusem, dotázaní ze segmentu vysoce kvalifikovaných odborníků a top manažerů jsou k tomuto kroku připraveni výrazně častěji (47 %) než manuálně pracující (18 %), studenti (18 %) nebo nezaměstnaní (19 %).

Tabulka č.1: Připravenost kontaktovat veřejného ochránce práv nebo právníka/advokáta v případě diskriminace – dle sociodemografických charakteristik.

		připravenost obrátit se na ombudsmana		připravenost obrátit se na právníka či advokáta	
		ano	ne	ano	ne
vzdělání	ZŠ	10%	90%	15%	85%
	SŠ bez maturity	13%	87%	19%	81%
	SŠ s maturitou	18%	82%	28%	72%
	VŠ	23%	77%	35%	65%
socioekonomický status	A	24%	76%	37%	63%
	B	19%	81%	28%	72%
	C1	16%	84%	31%	69%
	C2	15%	85%	24%	76%
	D	12%	88%	17%	83%
	E	13%	87%	13%	87%
		vysoce kvalifikovaní odborníci, top management	25%	75%	47%
ekonomická aktivita	střední řídicí pracovníci, majitelé menších firem	15%	85%	32%	68%
	úředníci, nemanuální pracující	15%	85%	25%	75%
	manuálně pracující	14%	86%	18%	82%
	důchodci	15%	85%	22%	78%
	studenti	15%	85%	18%	82%
	osoby v domácnosti	13%	87%	24%	76%
	nezaměstnaní	21%	79%	19%	81%

Znění otázky: „Pokud byste se v budoucnu stal/a obětí diskriminace nebo obtěžování, na koho byste se nejspíše obrátil/a?“

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

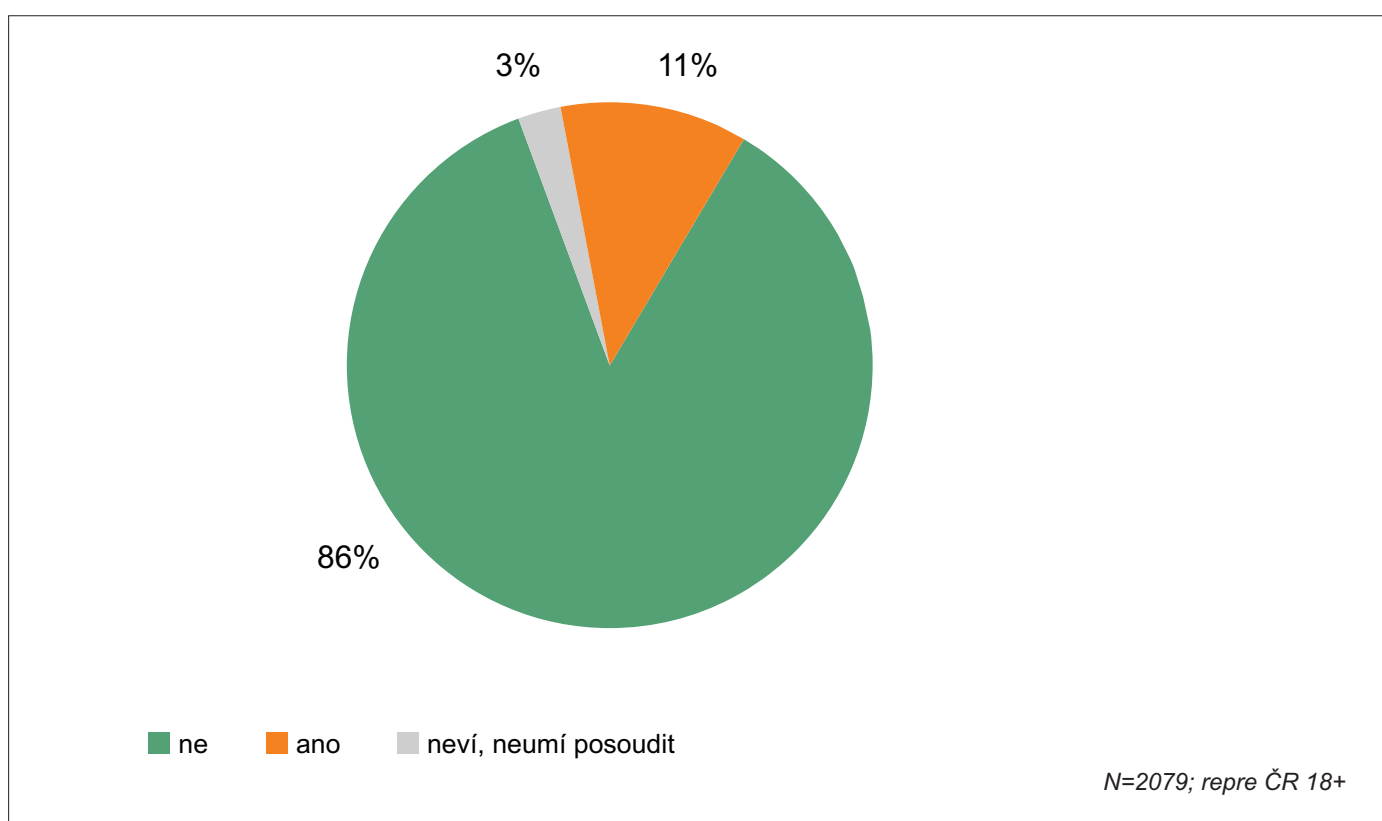
⁸ Hodnota koeficientu Cramerovo V činí 0,11

⁹ Hodnoty koeficientu Cramerovo V se pohybují mezi 0,16 – 0,18.

I.2 Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním

Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním v posledních pěti letech uvádí více než desetina respondentů (11 %). V souboru existuje statisticky významný vztah mezi ekonomickou aktivitou respondentů a jejich zkušeností s diskriminací¹⁰. Výrazně častěji se cítí znevýhodněni nezaměstnaní (36 %), naopak pro studenty (3 %) nebo střední řídicí pracovníky (5 %) jde o poměrně vzácnou zkušenost (blíže viz tabulka č.2).

Graf č.4: Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním



Znění otázky: „Cítil/a jste se Vy osobně během posledních pěti let, tj. od počátku roku 2010, v České republice diskriminován/a anebo obtěžován/a?“ (Pokud v ČR žijete kratší dobu než 5 let, tak za tuto dobu)

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

¹⁰ Hodnota koeficientu Cramerovo V je 0,16.

Tabulka č.2: Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním dle sociodemografických charakteristik

		ano		ne		neví, neumí posoudit	
		počet	v %	počet	v %	počet	v %
celkem		234	11%	1789	86%	56	3%
pohlaví	muž	94	9%	878	89%	20	2%
	žena	140	13%	911	84%	36	3%
věkové kategorie	18 - 24 let	20	8%	216	89%	7	3%
	25 - 34 let	36	9%	339	88%	10	3%
	35 - 44 let	37	10%	340	87%	12	3%
	45 - 54 let	40	12%	291	86%	8	2%
	55 - 64 let	51	15%	286	83%	6	2%
	65 a více let	50	13%	317	83%	13	3%
vzdělání	ZŠ	45	14%	262	81%	17	5%
	SŠ bez maturity	87	12%	607	85%	22	3%
	SŠ s maturitou	76	10%	642	88%	13	2%
	VŠ	26	8%	278	90%	4	1%
ekonomická aktivita	vysoce kvalif. odborníci, top management	11	8%	126	91%	2	1%
	střední řídicí prac., majitelé menších firem	10	5%	189	94%	2	1%
	úředníci, nemanuální pracující	41	10%	364	89%	6	1%
	manuálně pracující	47	9%	440	87%	19	4%
	důchodci - starobní, invalidní	71	14%	433	83%	16	3%
	studenti	3	3%	108	95%	3	3%
	osoby v domácnosti	9	13%	59	83%	3	4%
	nezaměstnaní	42	36%	70	60%	5	4%
socioekonomický status	A	16	8%	184	90%	4	2%
	B	32	13%	220	86%	3	1%
	C1	44	14%	264	84%	6	2%
	C2	58	10%	486	88%	11	2%
	D	57	11%	430	85%	20	4%
	E	27	11%	205	84%	12	5%
čistý měsíční příjem domácnosti	do 16000 Kč	50	20%	191	76%	11	4%
	16001 - 22000 Kč	35	14%	207	82%	11	4%
	22001 - 30000 Kč	36	11%	290	86%	11	3%
	30001 - 40000 Kč	36	10%	326	89%	5	1%
	nad 40000 Kč	16	6%	270	93%	3	1%
	neví, nechce uvést	61	10%	505	87%	15	3%
počet osob v domácnosti	1 osoba	42	13%	269	83%	14	4%
	2 osoby	101	13%	682	85%	21	3%
	3 až 4 osoby	79	9%	766	89%	16	2%
	5 a více osob	12	13%	72	81%	5	6%
typ domácnosti	jednočlenná domácnost	42	13%	269	83%	14	4%
	bezdětná domácnost	112	12%	779	86%	20	2%
	rodina s dětmi	57	8%	609	89%	18	3%
	trojgenerační domácnost	6	13%	37	80%	3	7%
	jiný typ domácnosti	17	15%	95	84%	1	1%
	Denně	103	9%	1018	89%	23	2%
frekvence používání internetu	Několikrát týdně	50	12%	357	86%	9	2%
	Několikrát za měsíc	2	6%	29	94%		
	Méně často	19	16%	97	80%	5	4%
	Vůbec	60	16%	288	78%	19	5%

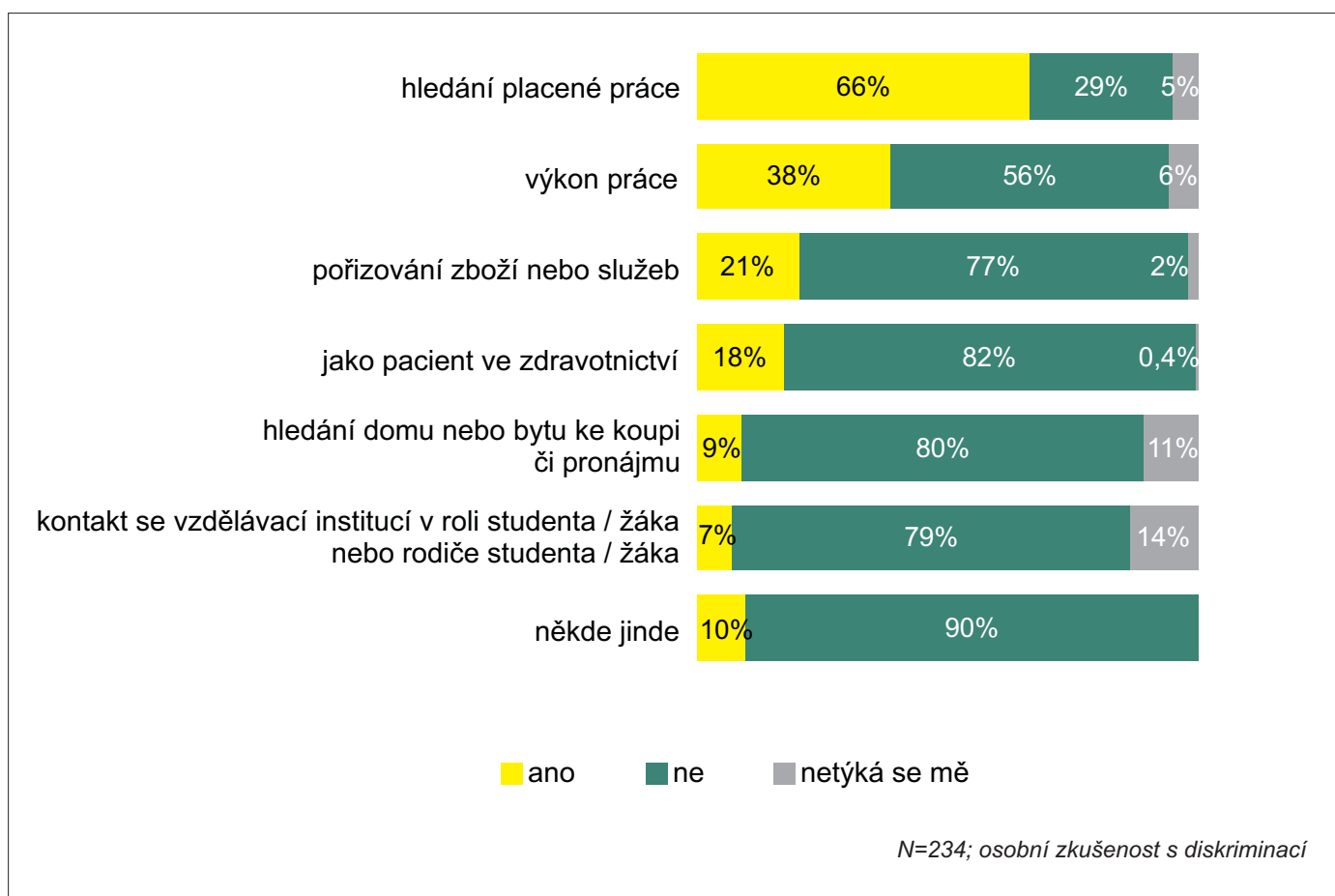
		ano		ne		neví, neumí posoudit	
		počet	v %	počet	v %	počet	v %
profil na sociálních sítích	má profil	83	9%	817	88%	24	3%
	nemá profil	151	13%	972	84%	32	3%
velikost obce	do 4 999 obyvatel	95	12%	657	85%	21	3%
	5 000- 19 999 obyvatel	29	8%	314	88%	13	4%
	20 000 - 99 999 obyvatel	51	11%	406	87%	8	2%
	100 000 a více obyvatel	59	12%	412	85%	14	3%
NUTS II	Praha	37	14%	220	83%	7	3%
	Střední Čechy	27	11%	218	87%	7	3%
	Jihozápad	33	14%	187	81%	10	4%
	Severozápad	15	7%	196	91%	5	2%
	Severovýchod	34	12%	248	85%	10	3%
	Jihovýchod	34	10%	304	88%	7	2%
	Střední Morava	30	13%	209	87%	1	0%
	Moravskoslezsko	24	10%	207	86%	9	4%

Znění otázky: „Cítil/a jste se Vy osobně během posledních pěti let, tj. od počátku roku 2010, v České republice diskriminován/a anebo obtěžován/a?“ (Pokud v ČR žijete kratší dobu než 5 let, tak za tuto dobu)

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

Lidé, kteří uvádějí, že diskriminaci v posledních několika letech zažili, se s ní setkali především při hledání placené práce (66 % z nich), při výkonu své práce (38 %), při pořizování zboží nebo služeb (21 %), jako pacienti ve zdravotnictví (18 %). Spontánně doplňují další okolnosti, kdy se s diskriminací setkali: v prostředcích hromadné dopravy, na ulici či na veřejných místech nebo při jednání na úřadech.

Graf č. 5: Zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním v různých oblastech života



Znění otázky: „Stalo se Vám v uplynulých 5 letech (nebo od doby, kdy žijete v ČR, pokud je to méně než 5 let), že Vás někdo v České republice diskriminoval nebo obtěžoval, když jste .. :“

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

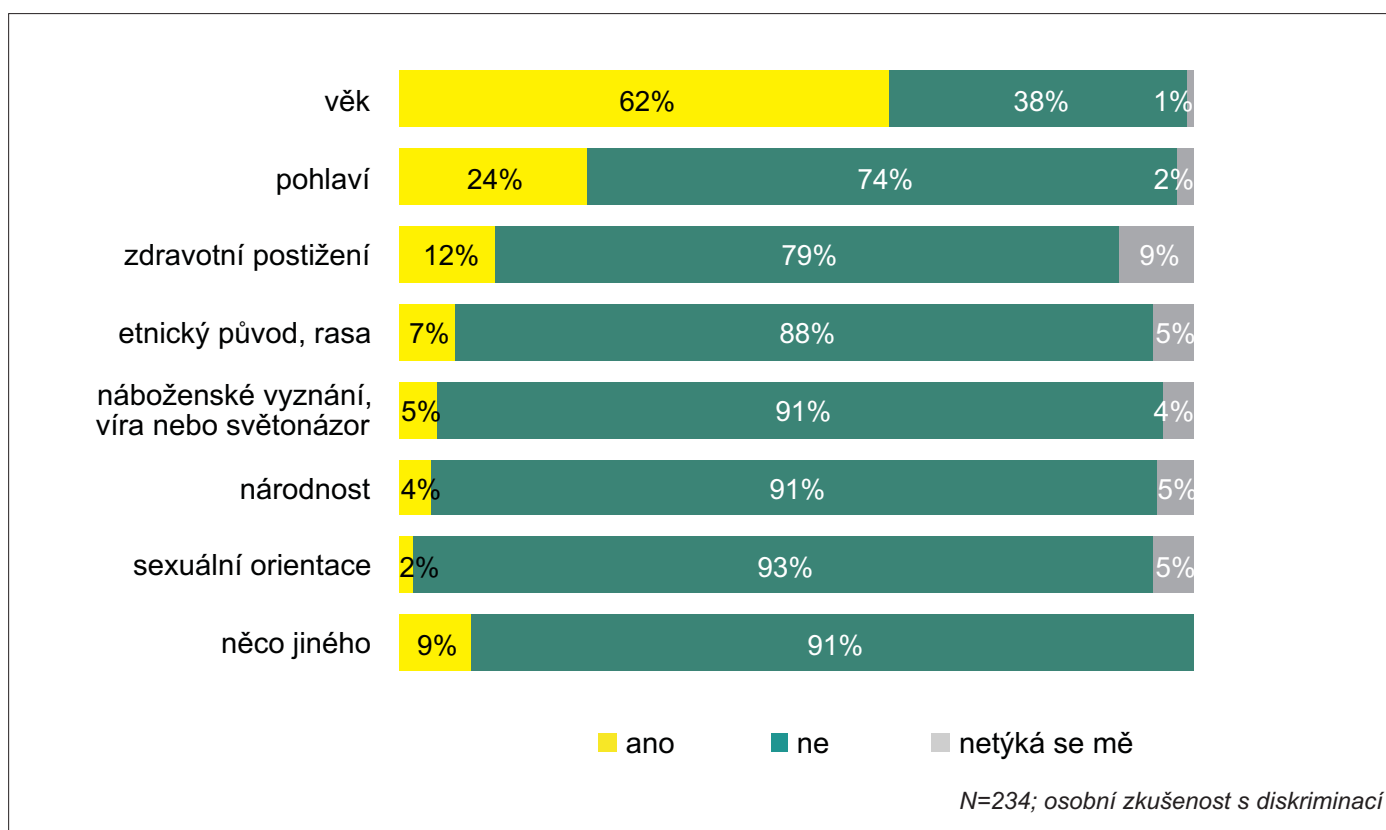
Pokud jde o příčiny diskriminace, jíž respondenti čelili, šlo jednoznačně nejčastěji o znevýhodňování z důvodu věku – ať již nízkému nebo vysokému (62 % z těch, kdo diskriminaci zažili). Necelá čtvrtina se cítila diskriminována kvůli pohlaví nebo rodičovské roli (24 %), 12 % kvůli zdravotnímu postižení. Pro 7 % dotázaných byl příčinou diskriminace jejich etnický původ či rasa.

Lze si všimnout, že ačkoliv bylo kvůli etnickému nebo rasovému původu vystaveno znevýhodnění relativně málo dotázaných, je celospolečensky diskriminace na tomto základě vnímána jako nejrozšířenější (viz kap. 3). Lidé tedy chápou tento fenomén jako závažný, i když se přímo týká jen omezeného okruhu osob¹¹.

Dalšími spontánně uváděnými příčinami diskriminace byly chybějící vzdělání a znalosti nebo nezaměstnanost a špatná finanční situace.

¹¹ Kvóta pro výzkum není konstruována podle etnického či rasového původu, nelze proto vyloučit, že zástupci menšin byli v souboru podreprezentováni.

Graf č. 6: Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním podle jednotlivých příčin



Znění otázky: „Stalo se Vám v uplynulých 5 letech, nebo od doby, kdy jste v ČR, pokud je to méně než 5 let, že Vás někdo v České republice diskriminoval anebo obtěžoval kvůli ...“

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

Respondenti, kteří deklarovali nedávnou osobní zkušenost s diskriminací, byli požádáni, aby tento zážitek blíže popsali. Otevírá se tak zajímavý vhled do 234 konkrétních případů, na jejichž základě lze učinit několik závěrů, které doplňují a rozšiřují zjištění uvedená v předchozích odstavcích:

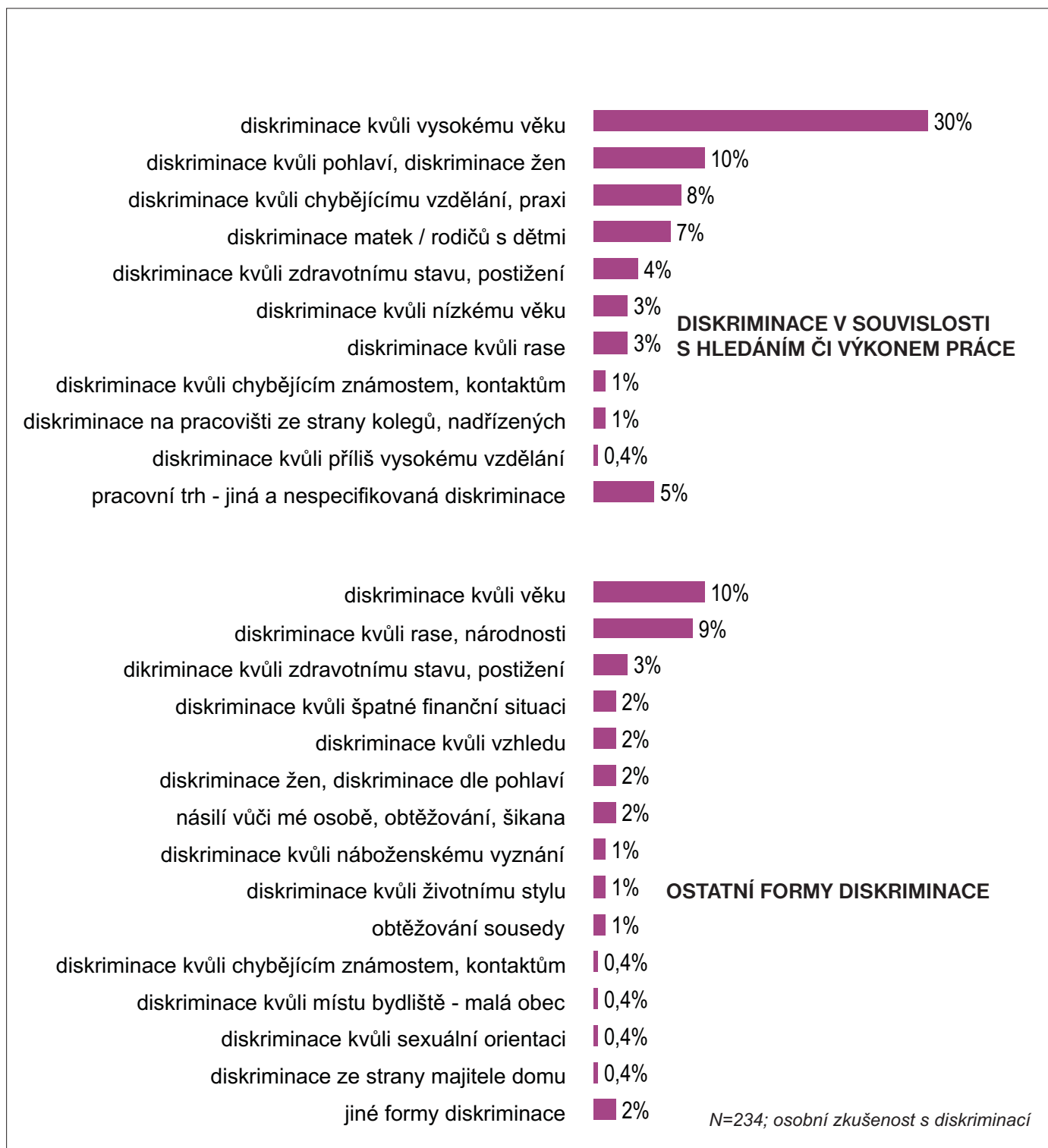
- **Pociťovaná diskriminace se pojí převážně s hledáním nebo výkonem práce.** 73 % dotázaných, kteří uvádějí, že diskriminaci osobně zažili, se s ní setkali, když hledali pracovní místo nebo v souvislosti se svou pracovní činností¹².
- **Diskriminaci spjaté s hledáním nebo výkonem práce dominuje méně příznivé jednání kvůli vysokému věku** (30 % z těch, kdo zažili diskriminaci). Starší lidé jsou znevýhodňováni při hledání práce („V pracovní agentuře mi řekli, že problém bude v datu narození.“), při jejím výkonu („Mladší kolegové mi dávali najevo, že neumím využívat techniku nebo že mám zastaralé metody“) i při propouštění zaměstnanců („Nechali si mladší zaměstnankyně, i když neměly takovou praxi“).
- **Další rozšířenou formou pracovní diskriminace je odlišný přístup z hlediska pohlaví** (tj. v drtivé většině případů diskriminace žen – 10 %) a **znevýhodňování rodičů dětí** (tj. opět převážně matek – 7 %). Některé respondentky uvádějí, že byly na pracovních pohovorech tázány na počet dětí, zajištění jejich hlídání či plánování rodiny, přestože by tyto otázky měly být personalistům a potenciálním zaměstnavatelům Zákoníkem práce zapovězeny.

¹² Dotázaní mohli uvést více případů diskriminace nebo svůj zážitek mohli popsat jako vícenásobnou diskriminaci (např. z hlediska věku a pohlaví). Součet případů pracovní a mimopracovní diskriminace proto překračuje 100 %.

- **Nemalá část respondentů si připadá při hledání práce diskriminovaná kvůli chybějícímu vzdělání nebo praxi (8 %).** V prvním případě jde o nedostatečné či nedokončené vzdělání nebo např. neznalost cizích jazyků, ve druhém zejména o začarovaný kruh absolventů škol, odmítaných zaměstnavateli kvůli chybějící praxi, kterou ovšem nemají kde získat („*Odmítají mne, protože nemám požadovanou praxi – praxi nemám kde získat, protože jsem zaměstnání nenašla*“).
- **Také diskriminaci v mimopracovní sféře vévodí znevýhodňování starších lidí (10 %).** Diskriminováni si připadají v prostředcích hromadné dopravy, v obchodech nebo ve zdravotnictví. Někteří vnímají negativně i různé odstíny mediální komunikace nebo tón celospolečenské debaty o stárnutí populace a rostoucích výdajích na důchody.
- V podobné míře se mezi respondenty objevuje zážitek **diskriminace z hlediska etnického nebo národnostního původu. Jde většinou o diskriminaci Romů, případně jejich neromských partnerů** („*Adoptovali jsme romskou holčičku, manželka je taky Romka avšak já ne ... často cítím pohledy cizích lidí, jak mě odsuzují*“). **Objevují se ovšem i případy „diskriminace naruby“**, kdy si příslušníci většinové populace stěžují na verbální či fyzickou agresi ze strany Romů („*Skupina mladých Romů mě vulgárně napadala, aniž bych si jich sebemíň všímala*“), případně opakují rozšířenou představu o jejich neodůvodněných sociálních výhodách („*Romové mají různé výhody, peníze a dárky navíc za věci, za které nám stát neplatí*“).

Graf č. 7: Konkrétní typy diskriminace, s nimiž se respondenti setkali

(kategorizace spontánních odpovědí)



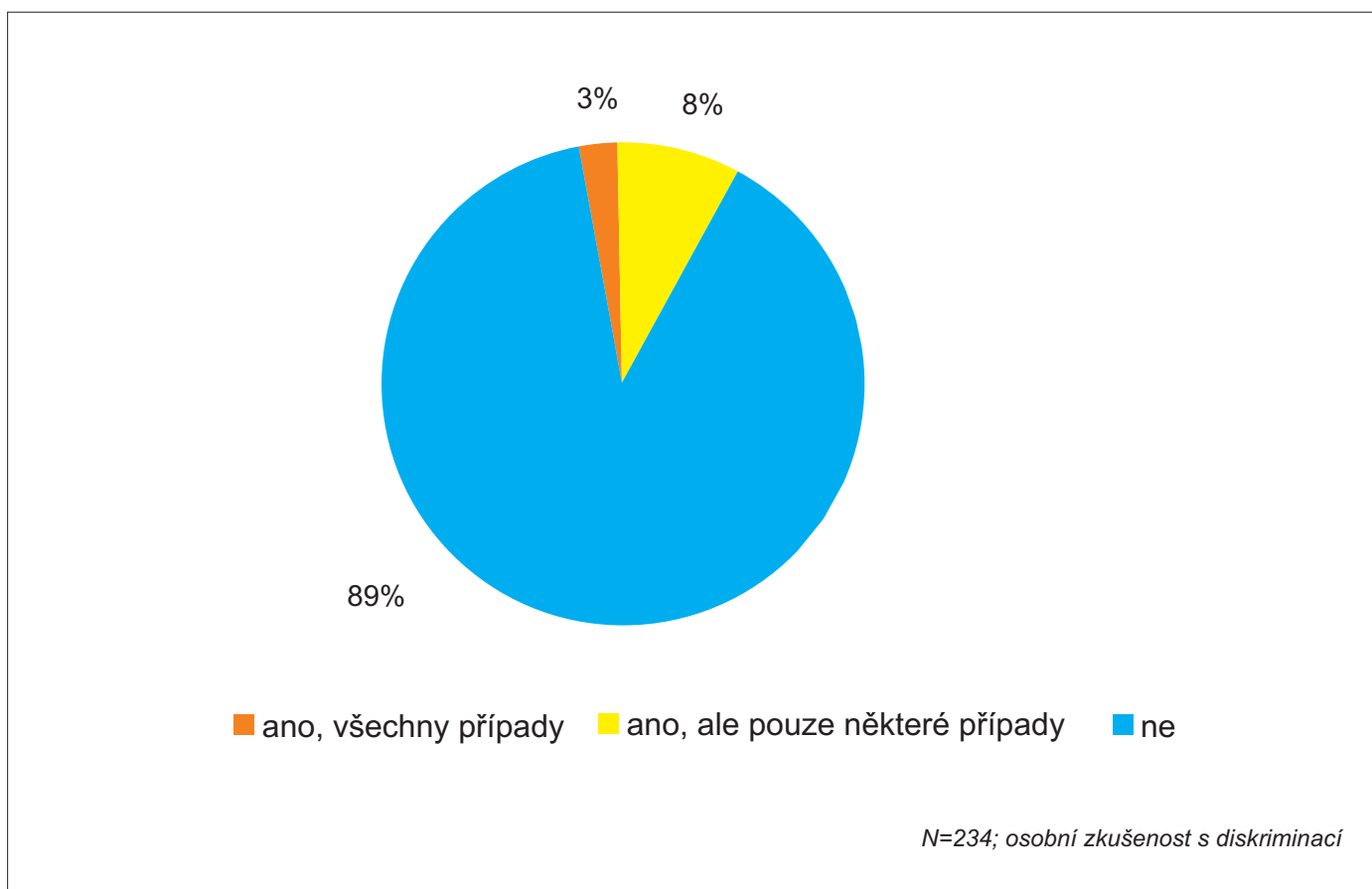
Znění otázky: „Popište nám, prosím, tuto situaci.“ (možnost více odpovědí)

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

I.3 Ohlášení diskriminace úřadům, organizacím či institucím

Jen velmi malá část respondentů, kteří si připadali diskriminováni, svou zkušenost oznámila nějakým úřadům či organizacím (11 %). Mezi jednotlivými sociodemografickými skupinami diskriminovaných respondentů existují v tomto souboru rozdíly v míře ohlášení případu. Patrné jsou především rozdíly mezi jednotlivými věkovými kategoriemi. Relativně malá velikost segmentu dotázaných ovšem neumožňuje učinit statisticky relevantní závěry a data v tabulce č. 3 je nutno brát pouze jako informativní.

Graf č.8: Ohlášení vlastní zkušenosti s diskriminací nebo obtěžováním



Znění otázky: „Lidé mohou oznámit diskriminační jednání různým organizacím či úřadům. Když jste se cítil/a diskriminován/a nebo obtěžován/a, šel/a jste někam tento případ vy či někdo jiný nahlásit?“

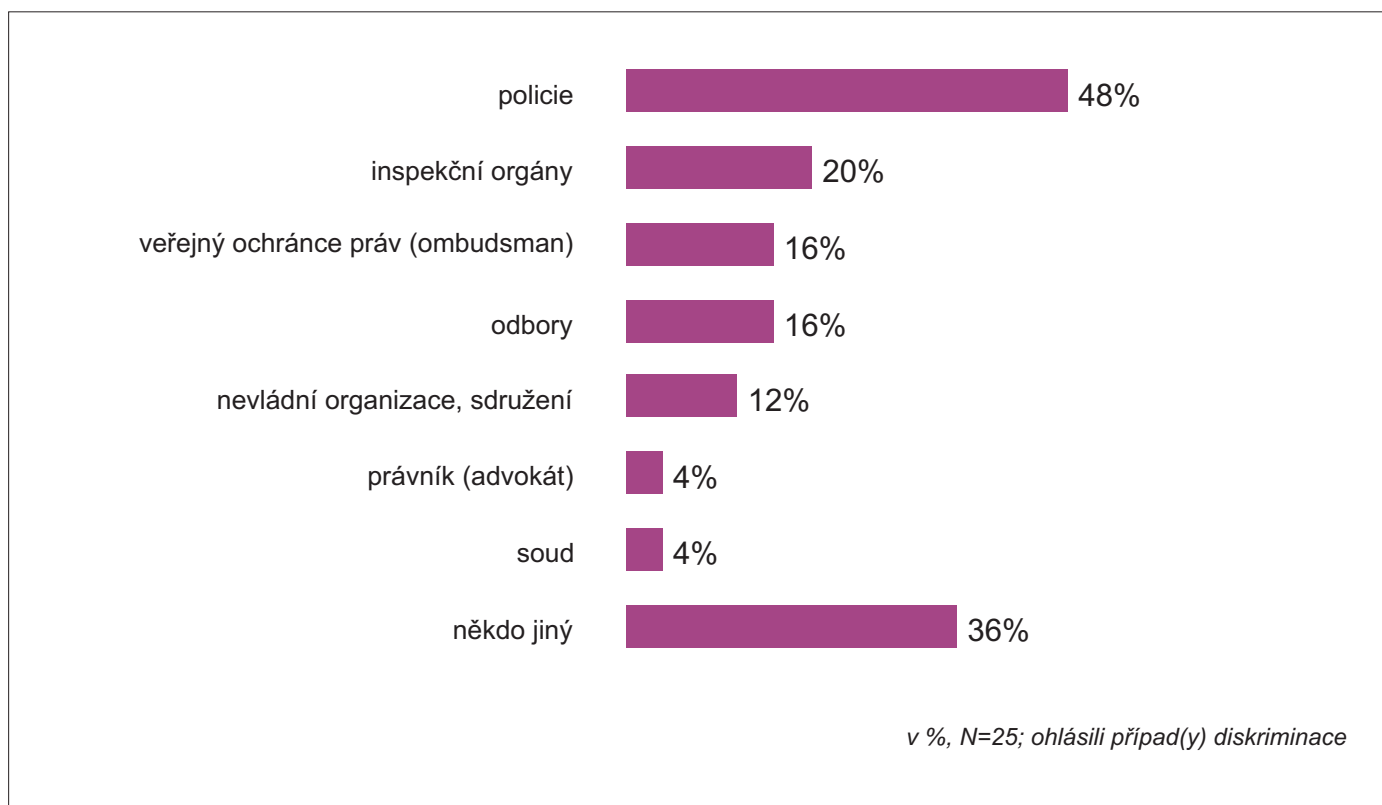
Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

Tabulka č. 3: Ohlášení vlastní zkušenosti s diskriminací nebo obtěžováním – podle sociodemografických charakteristik respondentů

		oznámili případ/y diskriminace	neoznámili případ/y diskriminace
pohlaví	muž	13%	87%
	žena	9%	91%
věk	18 - 24 let	10%	90%
	25 - 34 let	3%	97%
	35 - 44 let	14%	86%
	45 - 54 let	20%	80%
	55 - 64 let	8%	92%
	65 a více let	10%	90%
vzdělání	ZŠ	7%	93%
	SŠ bez maturity	10%	90%
	SŠ s maturitou	13%	87%
	VŠ	12%	88%
ekonomická aktivita	vysoce kvalif. odborníci, top management	18%	82%
	střední řídicí prac., majitelé menších firem	10%	90%
	úředníci, nemanuální pracující	10%	90%
	manuálně pracující	11%	89%
	důchodci	13%	87%
	studenti	0%	100%
	osoby v domácnosti	0%	100%
	nezaměstnaní	10%	90%
socioekonomický status	A	13%	88%
	B	9%	91%
	C1	11%	89%
	C2	12%	88%
	D	11%	89%
	E	7%	93%

Respondenti, kteří případ diskriminace ohlásili, kontaktovali nejčastěji policii (48 % z nich), inspekční orgány (20 %), veřejného ochránce práv (16 %), odbory (16 %) nebo nevládní organizace. Spontánně dotázaní doplňují přestupkovou komisi (2x) a ředitele firmy či podniku (2x).

Graf č. 9: Instituce, u nichž si respondenti na diskriminaci nebo obtěžování stěžovali¹³



Znění otázky: „Na koho jste se obrátil/a se stížností na diskriminaci nebo obtěžování?“ (možnost více odpovědí)

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

I přesto, že respondenti diskriminaci ohlásili, nebyla situace v pětina případů nijak řešena. Oslovený orgán buď nezačal situaci řešit („Ředitel podpořil mého přímého nadřízeného“), případně poradil respondentovi, aby se obrátil na právníka, na což respondent rezignoval. Časté bylo také vyznění oznámení do ztracena bez konkrétního výsledku („Řekli nám, že to nemůžeme dokázat a dělali z nás blbce, že jsme si to vymysleli.“), případně řešení stále probíhá. Nejčastějším konkrétním řešením byl pokus o smír v podobě pohovoru, domluvy či omluvy.

¹³ Do analýzy v tomto případě vstupuje pouze velmi malý počet respondentů (25), výsledky jsou proto pouze orientační.

Tabulka č. 4: Jak byly případy diskriminace vyřešeny

(kategorizace spontánních odpovědí)

způsob vyřešení situace	počet	v %
nijak, neřešila se	5	20%
bez výsledku, do ztracena	3	12%
pohovor, domluva, omluva	3	12%
řešení stále probíhá	3	12%
případ vyřešila policie	2	8%
byla jsem propuštěna	1	4%
nadřízený změnil své protiprávní jednání	1	4%
podmínečně vyloučení viníka ze školy	1	4%
případ vyřešil obecní úřad	1	4%
soudní cestou	1	4%
větší aktivita policie v místě	1	4%
změnil/a jsem zaměstnání	1	4%
neuveдено	2	8%
celkem	25	100%

v %, N=25; ohlásili případ(y) diskriminace

Znění otázky: „Jakým způsobem byla situace vyřešena?“**Zdroj:** Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

Respondenti, kteří svůj případ diskriminace nikde neohlásili, tento krok zdůvodnili především nedůvěrou, že by příslušné instituce mohly případ vyřešit (43 % z těch, kdo diskriminaci neoznámili). Další bariérou ohlášení byl nedostatek důkazů (28 %), případně respondenti nevěděli, na koho se obrátit (27 %), měli obavy z negativních důsledků (27 %), nebo svůj případ pokládali za příliš triviální (23 %).

Z kategorizace spontánně uváděných bariér oznámení diskriminace vyplývá, že nemálo respondentů svůj případ považuje za institucionálně neřešitelný, danou diskriminaci vnímají jako obecně akceptovanou („*To prostě nejde, co mám dělat, když řeknou, že dali přednost někomu jinému?*“ / „*Je to zbytečné, lidé okolo šedesátky jsou diskriminováni, všichni to vědí, ale nikdo s tím nic nedělá*“).

Tabulka č. 5: Bariéry oznámení případů diskriminace

bariéry oznámení diskriminace	počet	v %
oznámením diskriminace by se nic nezměnilo/nestalo	109	48%
neměl/a dost důkazů na to, abych mohl/a diskriminaci úspěšně dokázat	63	28%
nevěděl/a, kde a na koho se obrátit	61	27%
obavy z negativních důsledků	61	27%
příliš triviální/nestálo to za oznámení - je to normální, děje se to vždycky	52	23%
nebyl/a si jist/a, zda jde o diskriminaci	36	16%
neměl/a dost finančních prostředků na zabezpečení právníka	35	15%
nevěděl/a, že se proti diskriminaci můžu bránit právní cestou	32	14%
nepohodlné/příliš mnoho byrokracie nebo problémů/není na to čas	30	13%
rozhodl/a se svůj případ řešit osobně dohodou s diskriminující osobou	19	8%
strach ze zastrašování pachateli, pokud by byla diskriminace oznámena	14	6%
jiný důvod	21	9%

v %, N=228; neohlásili případ(y) diskriminace

Znění otázky: „Proč jste nevyhledal/a pomoc a případ nenahlásil/a?“(možnost více odpovědí)

Zdroj: Reprezentativní výzkum agentury Focus na dospělé populaci ČR, červenec – srpen 2014

I.4 Závěrečné shrnutí

- **Za nejrozšířenější typy diskriminace v naší zemi česká populace pokládá znevýhodňování na základě etnického nebo rasového původu a věku nad 55 let.** Naopak diskriminace kvůli náboženskému vyznání nebo věku do 30 let není vnímána jako příliš rozšířená.

- **Možnosti obětí diskriminace domoci se svých práv jsou třemi čtvrtinami respondentů hodnoceny jako obtížné.** Dotázaní by se v případě, kdy by se sami cítili diskriminováni nebo obtěžováni, obraceli především na policii (58 %), v menší míře na právníky (24 %) nebo ombudsmana (16 %).

- **Diskriminaci nebo obtěžování vůči své osobě pocítilo v průběhu uplynulých pěti let 11 % dotázaných.** Znevýhodnění se týkalo především jejich pracovního uplatnění – **diskriminováni se cítili hlavně při hledání nebo výkonu práce. Hlavní příčinou přitom byl vysoký věk.** Další rozšířenou formou pracovní diskriminace je odlišný přístup z hlediska pohlaví a znevýhodňování rodičů dětí.

- **Jen velmi malá část respondentů, kteří si připadali diskriminováni, svou zkušenost oznámila nějakým úřadům či organizacím (11 %).** Dotázaní kontaktovali nejčastěji policii, v menší míře inspekční orgány, ombudsmana nebo odbory.

- **Hlavní bariérou oznámení případů diskriminace je nedůvěra, že by příslušné instituce mohly případ vyřešit.** Respondenty také odradil nedostatek důkazů, případně nevěděli, na koho se obrátit nebo měli obavy z negativních důsledků takového kroku.

I.5 Sociodemografická struktura výběrového souboru

Kvóta pro výběr vzorku, která zajišťuje reprezentativnost výběrového vzorku ve vztahu k cílové populaci, je konstruována na úrovni krajů (NUTS III). Vzhledem k velikosti vzorku mohou být výstupy za některé kraje méně přesné v důsledku malého vzorku respondentů v daném regionu, což se týká zejména menších krajů, jako je Karlovarský či Liberecký. Proto se ve zprávě pracuje s většími celky na úrovni NUTS II, čímž je tento problém eliminován.



Tabulka č. 6: Sociodemografická struktura souboru (sloupcová %)

		počet	v %
pohlaví	muž	992	48%
	žena	1087	52%
věk kategorie	18 - 24 let	243	12%
	25 - 34 let	385	19%
	35 - 44 let	389	19%
	45 - 54 let	339	16%
	55 - 64 let	343	16%
	65 a více let	380	18%
vzdělání	ZŠ	324	16%
	SŠ bez maturity	716	34%
	SŠ s maturitou	731	35%
	VŠ	308	15%
ekonomická aktivita	vysoce kvalifikovaní odborníci, top management	139	7%
	střední řídicí pracovníci, majitelé menších firem	201	10%
	úředníci, nemanuální pracující	411	20%
	manuálně pracující	506	24%
	důchodci - starobní, invalidní	520	25%
	studenti	114	6%
	osoby v domácnosti	71	3%
	nezaměstnaní	117	6%
	A	204	10%
	B	255	12%
status	C1	314	15%
	C2	555	27%
	D	507	24%
	E	244	12%

		počet	v %
čistý měsíční příjem domácnosti	do 16000 Kč	252	12%
	16001 - 22000 Kč	253	12%
	22001 - 30000 Kč	337	16%
	30001 - 40000 Kč	367	18%
	nad 40000 Kč	289	14%
	neví, nechce uvést	581	28%
počet osob v domácnosti	1 osoba	325	16%
	2 osoby	804	39%
	3 až 4 osoby	861	41%
	5 a více osob	89	4%
	typ domácnosti	jednočlenná domácnost	325
	bezdětná domácnost	911	44%
	rodina s dětmi	684	33%
	trojgenerační domácnost	46	2%
	jiný typ domácnosti	113	5%
frekvence používání internetu	Denně	1144	55%
	Několikrát týdně	416	20%
	Několikrát za měsíc	31	1%
	Méně často	121	6%
	Vůbec	367	18%
profil na sociálních sítích	má profil	924	44%
	nemá profil	1155	56%
velikost obce	do 4 999 obyvatel	773	37%
	5 000- 19 999 obyvatel	356	17%
	20 000 - 99 999 obyvatel	465	22%
	100 000 a více obyvatel	485	23%
	NUTS II	Praha	264
	Střední Čechy	252	12%
	Jihozápad	230	11%
	Severozápad	216	10%
	Severovýchod	292	14%
	Jihovýchod	345	17%
	Střední Morava	240	12%
	Moravskoslezsko	240	12%

II. Kvalitativní šetření s respondenty z vybraných marginalizovaných skupin

II.1 Cíle výzkumu

Cílem kvalitativního šetření byla hloubková identifikace bariér obětí diskriminace v přístupu k právní pomoci v rámci celé České republiky.

Dílčí cíle vyplynuly z kvantitativního výzkumu, jehož realizace kvalitativnímu šetření předcházela, a daly by se shrnout do čtyř základních okruhů. V rámci každého bylo snahou odpovědět na několik výzkumných otázek.

Výstupem šetření bylo pojmenování a popsání hlavních bariér v přístupu k právní pomoci a navržení opatření pro jejich odstranění či zmírnění. Okruhy, na které se výzkum zaměřil, byly následující:

A. Osobní zkušenosti s diskriminací a s jejím řešením

1. Jaké jsou zkušenosti respondentů s diskriminací (osobní zkušenosti nebo zkušenosti lidí z jejich okolí)? Jak ji respondenti chápou – do jaké míry považují za diskriminaci jakoukoliv nespravedlnost vůči své osobě, do jaké míry jsou schopni určit důvod, jak jej vymezuje antidiskriminační zákon? V jakých oblastech k ní dochází? Jaký jazyk používají respondenti pro její popis? Jaké pocity, emoce se s ní pojí? Jaký měla diskriminace dopad na jejich život?

2. Jaké jsou reakce respondentů na diskriminaci? Jak ji řešili? Pokud si stěžovali, komu a s jakými výsledky?

B. Bariéry a návrhy na odstranění bariér

Z kvantitativního šetření vyplynulo, že 74 % populace se domnívá, že domoci se v ČR svých práv je pro oběti diskriminace obtížné; 89 % neohlásilo vlastní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním – jaké jsou hlavní důvody?

1. Do jaké míry jsou v prostředí respondentů rozšířené situace, kdy jsou lidé diskriminováni, ale nechtěli si stěžovat?

2. Z jakých důvodů si respondenti nestěžovali na diskriminaci? Jaké jsou podle nich nejdůležitější příčiny, proč si oběti diskriminace nechtějí stěžovat a nebrání svá práva právní cestou? Jak se tyto odpovědi liší v závislosti na charakteristikách respondentů?

3. Co by bylo třeba změnit, aby měly oběti diskriminace nebo obtěžování v České republice lepší a snadnější přístup k právní pomoci?

C. Povědomí o právech, znalost a důvěra organizací poskytujících pomoc diskriminovaným osobám

Z kvantitativního šetření vyplynulo, že 27 % respondentů, kteří zažili diskriminaci, ji nijak neřešilo, protože nevědělo, kde a na koho se obrátit; Na ombudsmána by se obrátilo pouze 16 % z celkového počtu respondentů; podle Eurobarometru (2012) by 48 % lidí neznalo svá práva v případě, že by se stali obětí diskriminace nebo obtěžování. Cílem bylo zjistit příčiny tohoto stavu.

1. Jaká je znalost antidiskriminačního zákona? Jaké jsou představy o tom, čeho se můžou oběti diskriminace v ČR domoci? Jak se v tomto ohledu liší různé skupiny respondentů?

2. Jaká je znalost organizací, které poskytují podporu a rady diskriminovaným osobám? Jaká je znalost veřejného ochránce práv?

3. Kam by se respondenti nejspíše obraceli o pomoc? Proč by se obraceli právě na tato místa? Do jaké míry by se obraceli na veřejného ochránce práv?

4. Do jaké míry považují respondenti veřejného ochránce práv za důvěryhodné místo? Jaká je v tomto ohledu pozice veřejného ochránce práv oproti jiným místům, kde si lze stěžovat na diskriminaci?

D. Přístup k informacím, informační kompetence

Vzhledem k nízké informovanosti bylo cílem zjistit, jaké jsou informační kompetence lidí patřících ke skupinám ohroženým diskriminací a do jaké míry souvisí fenomén neoznamování diskriminace s nízkými informačními kompetencemi.

1. Kde a jak se respondenti obvykle dozívají praktické informace užitečné pro každodenní život?
2. Jaká je materiální dostupnost nových informačních a komunikačních technologií (počítač, internet) a jaký je způsob jejich užívání? Do jaké míry pracují respondenti s počítačem, jak jsou počítačově gramotní?
3. Jak by respondenti postupovali, pokud by se chtěli dozvědět více informací o diskriminaci a možnostech obrany?

II.2 Metoda výzkumu

Kvalitativní výzkum byl realizován metodou individuálních hloubkových rozhovorů s 51 respondenty z vybraných marginalizovaných skupin (např. klientů neziskových organizací), kteří se stali oběťmi diskriminace, ale z různých důvodů nechtěli svou situaci řešit právní cestou – neoznámili ji veřejnému ochránci práv, správním orgánům ani soudům. Přehled respondentů ilustruje tabulka dále v textu.

Respondenti byli vybíráni nenáhodným výběrem a jejich rekrutace proběhla ve dvou kolech: Kancelář veřejného ochránce práv oslovila vybrané zástupce neziskových organizací s žádostí o zprostředkování kontaktu na vhodné respondenty, kteří byli následně osloveni výzkumníky s prosbou o spolupráci.

Rozhovory byly moderovány zkušenými výzkumníky (sociology, psychology, antropology) a byly realizovány po celé České republice.

Průměrná délka rozhovoru činila 82 minut, rozhovory byly realizovány v prostorách výzkumné agentury, v domácnostech respondentů, nebo na veřejných místech – vždy po dohodě s respondenty na základě jejich preference.

Fáze rozhovorů trvala od 1. října 2014 do 15. února 2015. Všechny rozhovory byly vedeny osobně a nahrávány na audiozáznam, který byl následně přepsán, anonymizován a zničen.

Tabulka č. 7: Přehled respondentů

ID	pohlaví	věk	vzdělání	země narození	mateřština	počet nezaop. dětí	charakteristika respondenta/respondentky
1	žena	62	vysoškoškolské	Česká republika	čeština	0	pohlaví – žena, věk
2	muž	28	vysoškoškolské	Ukrajina	ukrajinština	0	národnostní původ – Ukrajinec
3	muž	42	základní	Slovensko	slovenština, romština	3	etnicita/etnický původ – Rom
4	žena	28	střední úplné	Česká republika	čeština, romština	0	etnicita/etnický původ – Romka
5	žena	37	střední úplné	Česká republika	romština	3	etnicita/etnický původ – Romka
6	žena	54	vysoškoškolské	Česká republika	čeština	1	pohlaví – žena, věk
7	žena	62	vysoškoškolské	Česká republika	čeština	0	mentální postižení (manžel)
8	žena	35	základní	Česká republika	čeština	2	etnicita/etnický původ – Romka
9	muž	37	střední bez maturity	Česká republika	čeština	2	etnicita/etnický původ – Rom
10	žena	40	střední bez maturity	Česká republika	čeština	2	etnicita/etnický původ – Romka
11	žena	33	vysoškoškolské	Česká republika	čeština	0	pohlaví – žena
12	žena	46	střední úplné	Česká republika	čeština	0	pohlaví – žena
13	žena	40	základní	Česká republika	čeština	2	etnicita/etnický původ – Romka
14	žena	42	vysoškoškolské	Česká republika	čeština	0	etnicita/etnický původ – Romka
15	muž	36	vysoškoškolské	Česká republika	čeština	0	sexuální orientace – gay
16	žena	62	střední úplné	Česká republika	čeština	0	věk
17	žena	45	základní	Česká republika	čeština, romština	3	etnicita/etnický původ – Romka
18	muž	65	základní	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
19	žena	59	základní	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
20	žena	68	střední bez maturity	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
21	muž	50	střední bez maturity	Slovensko	slovenština, romština	2	etnicita/etnický původ – Rom
22	muž	28	střední úplné	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
23	žena	33	vysoškoškolské	Bolívie	španělština	0	národnostní původ – Bolívie
24	žena	31	střední úplné	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
25	žena	37	střední úplné	Česká republika	čeština	1	mentální postižení (autismus – dcera)
26	muž	28	základní	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení

Tabulka č. 7: Přehled respondentů - pokračování

ID	pohlaví	věk	vzdělání	země narození	materšтина	počet nezaop. dětí	charakteristika respondenta/respondentky
27	muž	37	střední úplné	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
28	žena	53	střední bez maturity	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení (její matka)
29	žena	79	střední úplné	Česká republika	čeština	0	věk
30	žena	37	vysokoškolské	Česká republika	čeština	2	tělesné postižení (syn)
31	žena	43	vysokoškolské	Gruzie	ruština	2	národnostní původ – Arménie
32	žena	67	vysokoškolské	Ukrajina	ukrajinština, ruština	1	národnostní původ – Ukrajina
33	muž	35	vysokoškolské	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
34	žena	50	střední úplné	Česká republika	čeština	1	matka dítěte s postižením
35	žena	55	vysokoškolské	USA	angličtina	0	sexuální orientace – lesba
36	žena	40	vysokoškolské	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
37	žena	42	vysokoškolské	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
38	muž	21	střední bez maturity	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
39	žena	32	střední úplné	Česká republika	čeština	0	tělesné postižení
40	muž	36	střední úplné	Egypt	arabština	0	národnostní původ, víra – Egypt, islám
41	muž	59	střední úplné	Česká republika	čeština	0	věk
42	muž	31	střední bez maturity	Tunis	arabština	0	národnostní původ, víra – Tunis, islám
43	žena	29	střední bez maturity	Česká republika	čeština	0	sexuální orientace – lesba
44	žena	24	vysokoškolské	Česká republika	čeština	0	sexuální orientace – lesba
45	muž	31	vysokoškolské	Česká republika	čeština	0	sexuální orientace – gay
46	žena	46	vysokoškolské	Francie	francouzština	1	pohlaví – mateřství, národnostní původ – Francie
47	žena	39	vysokoškolské	Česká republika	čeština	2	pohlaví – mateřství
48	žena	25	střední bez maturity	Slovensko	slovenština	1	pohlaví – mateřství, kombinované postižení (dítě)
49	muž	33	vysokoškolské	Česká republika	čeština, arabština	3	národnostní původ, víra – Sýrie, islám
50	muž	31	střední úplné	Česká republika	čeština	0	sexuální orientace – gay
51	žena	30	střední úplné	Česká republika	čeština	0	pohlavní indetifikace – transgender lesba s postižením

II.3 Osobní zkušenosti s diskriminací a s jejím řešením

Rozhovory s protagonisty, kteří se ve svém běžném životě setkali přímo či zprostředkovaně s diskriminací, jsou výsledkem jejich reflexivní interpretace daných událostí a jako takové jsou samozřejmě zatíženy určitou interpretační subjektivitou. Nelze je tedy vnímat jako objektivní průměry diskriminačních situací, ale spíše jako kazuistiky či biografické interpretace zkušenosti s diskriminací. Tato zdánlivá nevýhoda s sebou přináší výrazná pozitiva zejména v rovině popisu volených strategií řešení daných problematických situací, v reflexi emocionálního dopadu diskriminace na jejich osobnost jakož i začlenění role diskriminovaného do jejich osobnostního habitusu. Lze tedy velmi dobře zachytit význam, který v rámci interpretace situace diskriminaci přikládají a rovněž porozumět logice volby reaktivní strategie.

II.3.1 Problematika identifikace diskriminace

Pro vnímání faktu diskriminace je zásadním momentem jeho uvědomění si. Toto zdánlivě banální zjištění v sobě nese zásadní rys, od něhož se vnímání diskriminace a pozice diskriminovaného odvíjí, a tím je **schopnost reflexe a identifikace diskriminace**.

V řadě případů narážíme u protagonistů na fakt, že často nejsou schopni identifikovat, zda v jejich případě dochází k diskriminaci či nikoli. Je pro ně **nesnadné reflektovat svou pozici v širším kontextu dalších osob s obdobnou zkušeností. Nerozeznají jaký způsob jednání a jeho intenzita naplňuje definici diskriminace. Nedokáží určit, co diskriminace znamená, a to i přesto, že obecné povědomí o tom, co diskriminace znamená, většinou mají.** V některých případech dokonce nejsou zprvu ochotni si připustit, že se objektem diskriminace stali, že se dotýká jejich samotných a že nejde o vliv jiných okolností (obecná situace na pracovním trhu, obecně sdílené představy o roli a postavení žen v pracovním procesu atd.). Toto odmítnutí pozice diskriminovaného je poměrně charakteristické pro protagonisty s nižším vzděláním a horším sociokulturním zázemím, často příslušníky etnických menšin. V reflexi problému nedokáží abstrahovat a odpoutat se od konkrétních jednotlivostí a specifik konkrétní situace a přejít k zařazení dané situace do obecnějšího rámce a kontextu.

Když jde člověk do práce a tam je 10 Romů a přijde jeden pan Čech a tam čeká tolik lidí a vyberou jenom jednoho a Čecha, tak nevím, jestli to není diskriminace. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

V jiných případech je **reflexe problému diskriminace zastřena důvody výrazné specifčnosti dané diskriminující situace**. Pro aktéra je pak velmi obtížné vztáhnout svou individuální zkušenost k nějakému obecně platnému principu, nemá pro jednoznačnou identifikaci diskriminace dostatečný referenční rámec.

Prostě jak jede ten úřední šiml. A tam to teda skončilo tak, že – protože jsem nebyla plnoletá – tak rodiče museli napsat prohlášení, že pokud zemřu během výuky, tak že za to škola nese odpovědnost, jinak by mě nenechali jako dokončit ten gymnázium. Já si vzpomínám, možná to byla asi diskriminace, nevím. A každopádně to bylo nepříjemný, no. No ale potom se to tak jako táhlo, že třeba i na té vysoké škole, jako že – já teda jsem udělala gymnázium, pak z gymnázia jsem se nedostala na vysokou školu, takže jsem studovala na zdravotnické škole. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Hledání bydlení to bylo trochu oříšek, ale to bylo proto, že jako spíš z finančního důvodu a z důvodu dostupnosti a tak. A co máme teďka problém s bydlením, ale to je spíš, to nevím, jestli souvisí s tím, že jsme zdravotně handicapovaný nebo ne. I když paní je vysazená na zdravotně handicapovaný lehce. A my máme ještě ke všemu dva psy, velký psy, což ji úplně teda jako vytáčí. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Nevím, jak vám to mám definovat. Jako ponižování prostě, i docela jako prostě a už takový prostě mně připadá, já jsem byla jednou, teď ne, v období je to rok a půl prostě asi, opravdu že prostě jsem si připadala už jako docela jako prostě seš stará, tak prostě dobře, teď to řeknu na tvrdo, nemáš už tady co dělat. Jo? Prostě. I když já si jako prostě stará – tím pádem mě dostali úplně do jiný situace, protože já jsem si jako stará nepřipadala. (žena, 62 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

II.3.1.1 Diskriminace jako sociální jev

Protagonisté často velmi dobře identifikují **sociální charakter diskriminačního jednání, vnímají, že v rámci diskriminační situace nevystupují jako individuality, nýbrž jako reprezentanti určitých znaků**, jako zástupci sociální, etnické či národnostní skupiny a že právě tento fakt z nich činí oběti diskriminace. Tato pozice anonymního reprezentanta však pro ně znamená citelné konkrétní individuální dopady.

No já beru to takhle, protože jsem cizinec jako Ukrajinec, tak nás berou, nás neberou prostě jako jiný. První věc, že jako řekněme, že jako otroky anebo takový bouchači a hotovo. Bouchači to znamená jako makači, bouchači, kteří bouchají, makají jako otroci. ... No říkal mi kámoš: „Pochop to, že jsi prostě – ty máš na čele napsané „ukoš“. To máš takové razítko, které jako bohužel to bude dlouho táhnout se. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

A takový člověk, který je svobodný a žije podle sebe, vzbuzuje v tom člověku, který se bojí být jiný, závist a pocit ohrožení. Já vám dám takový banální příklad. Že jsem byla na škole, kde jsem se učila polsky. A moje spolužačka říkala: „No, a lidé tě nemají rádi, protože jsi jiná.“ A já říkám: „A v čem jsem jiná? Vždyť nikdo o mně nic neví. Oni mě jenom vidí a já nosím stejnou uniformu jako všichni ostatní. Jak můžou vědět, že jsem jiná?“ „Oni to vycítí,“ říkala. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

No samozřejmě ponížená a méněcenná, že prostě zase, jak jsem byla už samozřejmě i zvyklá z toho minulého života, že mi nikdo nevěří, kdo jsem, ale že prostě to tam bylo zase, a že mi bylo dávané najevo, o kolik tahle jediná choroba je jiná, než ostatní. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Uvědomění si faktu, že jsou diskriminováni a že je jim činěno příkoří na základě určitých více či méně zjevných charakteristik, protagonistům **umožňuje zorientovat se v této situaci a případně i dává šanci na diskriminaci reagovat**. V některých případech pak dokáží vidět svůj život rozdělený milníkem „před“ a „po“ a reflektovat důvody, pro které diskriminační situace vznikla, i moment, kdy diskriminace případně přestala být okolím uplatňovaná. Vnímají moment, kdy pro utlačující okolí přestali být anonymním reprezentantem skupiny, a proměnili se v jejich vnímání v konkrétní individualitu.

Jak mě poznali a viděli, že prostě do té práce chodím, a že vlastně ta práce mi jde, že jsem fakt stíhala moc, tak pak už se to změnilo. Už jsem tam nebyla jako že Romka, už to byla „naše D.“. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Tak samozřejmě já jsem teda po úraze, takže jakoby můžu ještě srovnat stav před tím úrazem a stav po úraze. Což musím teda přiznat, že to je diametrálně jiný. Jo? Samozřejmě ten úraz otevřel zase úplně jiné obzory a ten život se ubral trošku jiným směrem. A spoustu věcí si potom začne člověk uvědomovat, který by si neuvědomil. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Jednoznačně častěji dokáží identifikovat skutečné důvody uplatňované diskriminace zejména zástupci etnických, národnostních a sexuálních menšin, kdy chápou svou příslušnost ke skupině jako apriorně stigmatizující znak. Znají charakter stereotypů a předsudků, které o dané skupině má majorita, dokáží je reflektovat a ve své obranné interpretaci je v některých rysech považují za oprávněné.

Jako v první třídě jsem určitě nevěděla, co to je diskriminace. V té první práci jsem to vnímala, jako že jsem tam trošku něco jiného. Protože i pak přišla ještě jedna holka, taky Romka to byla, a ty holky už – mě už chvilku znaly, ji ještě ne, a ta jedna prostě jakože nebyla Romka a říká: „Schovejte si všechny věci na šatně!“ (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Oni to mají v sobě, prostě řeknou – á Romové jsou špatní. A první pohled je to, že prostě ne. Kdyby třeba ten člověk nemohl ani promluvit a jenom ho tak postavili, tak ty nepůjdeš, ty nepůjdeš, ty nepůjdeš. Protože jsi Rom, ty jsi tmavý. A nemuselo by se říci ani slovo. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

No, že člověk do té země pocestoval, že když člověk dívá, jak s tebou mluví zvláštně. To je vidět, že tak nějak – no neříkám, že mám ten dojem jako nasraný, ale spíš tak no že nebere tě tak nějak moc vážně. Že tam vždycky je nějaká taková otázka. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti).

Takže to je další příklad diskriminace. Takže teď máme orientace, máme talent, máme být ženou a teď máme být cizinkou. Takže ty důvody k diskriminaci jsou opravdu různorodé. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Prostě to nejsou pocity, ale to je realita pochopitelně, takže to je diskriminace jednak z pracovního vyčerpání, protože já to teda vidím, že jo, že teda muži v mém okolí prostě jako fungují úplně nějakým jiným způsobem prostě, než ty ženy. Že jo? A když konkrétně třeba já – je to otázka platová, která je naprosto nabíledni, že. Takže to nejsou jenom domněnky, ale to je realita. A muži nižšího vzdělání zastávají vyšší funkce. Tak jako kde to jsme, že jo? Jako to je hmatatelný fakt. To není nic, co jako by byla pouze domněnka nebo pocit. Že jo? To všichni vědí. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Proces identifikace a uvědomění si faktu diskriminace v některých případech silně znejasňuje a ztěžuje společenský tlak na skrývání skutečných důvodů znevýhodňování diskriminovaných. Veřejná diskuse o nepřijatelnosti diskriminace vede její aktéry ke snaze skrýt toto jednání pod příkrovem odkazů na dodržování norem, nařízení či interních pravidel tak, aby nebyl důvod diskriminace na první pohled jednoznačně identifikovatelný. Diskriminovaná osoba musí v takovém případě rozkrývat jednotlivé argumentace diskriminujícího a zároveň se spoléhat na svou sebereflexi v daném konkrétním případě. Pokud není schopna argumentační analýzu provést, nemusí se jí ani podařit skutečný zdroj diskriminace odhalit a tím pádem ani nemá vůči čemu se aktivně vymezovat.

Čím víc jako symbolického a kulturního kapitálu, tzn. čím ti lidé jsou víc postavení v nějaký práci nebo tak, tak mají samozřejmě nějaký náhled na to, že prostě taková ta úplně otevřená diskriminace je za prvý, že se nenosí a za druhý, že prostě je jako i nějakým způsobem legislativně postižitelná. Takže ta diskriminace jako taková je jakoby skrytá hodně. A vlastně jako není otevřená. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

II.3.1.2 Laická definice a chápání diskriminace versus diskriminace jako právní termín

Jak jsme již předeslali, protagonisté mají **obecné povědomí o tom, co si pod pojmem diskriminace představit**. Podstatný problém je ale právě v oné obecnosti – na individuální rovině, v rámci praktické zkušenosti jim toto **obecné povědomí často nedává jednoznačné vodítko k identifikaci a interpretaci situace jako situace diskriminační**.

No asi pravděpodobný význam toho slova znamená, že dělat rozdíl. A v případě diskriminace lidí tak dělám rozdíl mezi někým jiným a moderní význam toho je, že neprávem vlastně dělám takový rozdíl, že někdo má výhody a druhý má nevýhody. Asi tak bych to popsala. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Diskriminace je, že společnost je diskriminovaná nějaká. Jako třeba Romové, tak jsou diskriminováni vůči nějakým věcem. Třeba v práci diskriminace, nevím, jak to mám říci. Já jsem to myslela tak, že vlastně jsem Romka, tak že třeba nedostanu práci, i když třeba jsme stejně schopní s druhou osobou. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

No to, co to znamená, takže rozdílné zacházení s nějakou skupinou populace oproti jiné skupině populace. A nevnímám to jen mezi lidmi, ale i například, že lidé diskriminují ostatní zvířata, že s nimi zacházejí například jako s otroky anebo jako s jídlem. Tak to též vnímám jako diskriminaci. Prostě je to v zásadě to, že postihovaný jedinec, patří do jiné skupiny za to, že patří do jiné skupiny, tak je postihovaný ten jedinec nějakým odlišným jednáním. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Na úrovni právní definice problému diskriminace respondenti balancují na hranici velké nejistoty. Nejsou si v řadě případů schopni spontánně a detailně vyložit, jaké motivy a formy diskriminace zákon vymezuje a vnímají problematiku diskriminace často ve velmi subjektivní rovině na základě své prožité zkušenosti, která však málo koresponduje se strohým a věcným vymezením právního předpisu. To jim následně komplikuje možnost jednoznačně definovat svou pozici v problematice situaci a na základě toho volit adekvátní způsob reakce.

Diskriminace rovná se omezování osobnostních práv. Což je právní termín. Že jo? Omezování osobnostních práv a – a tady je to zase už trochu relativní, protože každý to vnímá jinak – ubližování na lidské důstojnosti nebo poškozování lidské důstojnosti toho člověka. Tam má tu hranici každé asi trochu jinde. A já ji mám taky dost vysoko nastavenou. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení)

II.3.1.3 Přijetí pozice diskriminovaného jako součásti individuální identity

Jak již bylo předesláno, pokud již jsou diskriminovaní schopni identifikovat, že je uplatňován diskriminující přístup, často **odmítají přijmout fakt, že se to týká jich samotných**. I když se jim v reflexi diskriminační situace podaří jasně vymezit a odlišit, v čem je jejich pozice odlišná od pozice osob nediskriminovaných, **snaží se následně v řadě případů situaci racionalizovat či bagatelizovat tak, aby se vyhnuli svého začlenění mezi diskriminované osoby**. Patrně zde funguje princip sekundární stigmatizace, kdy vědí, že mají vůči „normě“ určité odlišnosti, které je samy o sobě odlišují a vyčleňují z mainstreamu společnosti. Přijetí role diskriminované osoby by pak tento fakt dále posilovalo – nejsem jen jiný, ale má jinakost má i osobní citelné dopady a nejednají se mnou a priori jako se sobě rovným. Dochází pak k jisté ambivalenci, kdy sice dokáží v případě osob s obdobnými specifiky o diskriminaci hovořit, avšak u sebe samých diskriminaci jednoznačně odmítají.

Je to normální teď. Teďka je to normální, teď necítím jako diskriminaci. Už vůbec ne. Bylo to před 10 roky, i před 5 roky o té diskriminaci, ale teď to člověk musí brát tak, že ta práce není tady na P. Já už to teď nevnímám jako diskriminaci, protože člověk normálně ví, že té práce je málo, a když si člověk najde tu práci, tak si ji musí hlídat, no. Bohužel já teď tu práci nemám, tak jak si ji mám hlídat?... Jsou tady takoví lidé, kteří jsou hodně diskriminovaní. Tady ti, co se sem nastěhovali, tak je hodně diskriminují. Prakticky je tady nesnášejí ti lidé. A je to to samé prostě. Oni nemají dělat bordel, kravál. ... Naši Romové. A kvůli tomu trpíme všichni. Protože pak ten český národ ví, co dělají ti lidi, tak raději vezme nějakého mladého Čecha. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Jak již bylo uvedeno, právě schopnost začlenit fakt diskriminace a roli diskriminovaného do koncepce budování své identity má rozhodující význam pro vypořádání se s diskriminačním aktem a ovlivňuje i strategii, se kterou protagonisté pracují.

Jakýmsi mezistupněm v procesu vnímání sebe sama jako objektu diskriminace je situace, kdy protagonisté detailně identifikují diskriminaci ve svém nejbližším okolí, nicméně z uvedených důvodů si jako obranný mechanismus volí odstup od role diskriminovaného.

My jsme šli parta. Mě, ségru a kámoše pustili, ale tři holky, co s námi šly taky, ty byly z P., tak je nepustili. A přitom jsme byli parta. Nechtěli, že ne, že jsou Romky, že je nebudou pouštět. Tak my jsme řekly, že jsme taky, že? On říkal – no, ale vy vypadáte jinak. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

No já osobně zkušenost mám s diskriminací. Řekl bych, že ve svém případě, že lehkou, protože když to zase porovnáš třeba s okolím, ze kterého se mně občas dostávají informace, jak jsou oni diskriminovaní, tak mi to přijde, že já mám velice jenom lehkou. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

V rámci studia výpovědí dotazovaných protagonistů bylo překvapujícím zjištěním, že **někteří respondenti reflexi svého problému s diskriminací dokáží vztáhnout i k identitě diskriminujícího**. Šlo samozřejmě o případy, kdy protagonisté měli svou pozici a roli vnitřně ujasněnou, a tak pátrali po motivacích u vykonavatelů diskriminace. **Dokázali na velmi abstraktní rovině jednání diskriminujícího vztáhnout k problému sebedefinice a krize identity a nacházet zdroj diskriminace až na úrovni skupinové identity diskriminující majority**. Hnacím motorem diskriminace v rámci takové interpretace byla nikoli indikovaná odlišnost diskriminovaných, nýbrž problematické vymezení a osobnostní nejistota diskriminujících.

Protože vlastně tady je prostě taková nějaká jako globální krize identity. Protože prostě to češství vlastně jakoby nemá žádný význam a potom prostě jsou ty interpretace třeba někdy bizarní. A jakoby přímo nějaká nesnášenlivost, i když se bavím třeba s lidma ,nebo například to, jakým způsobem používáme nebo Češi používají Cikány atd., tak fakt jako to vnímám jenom jako nějakou snahu udržet prostě svoji chatrnou jakoby identitu, kterou nemají jako moc Češi o co jiného opřít. Jo? A ve chvíli, kdy prostě jdeš po tom víc do hloubky, tak zjistíš, že tam ten rasismus vlastně jakoby není jakoby jako otvírat se, ale o tý projekci toho, že prostě Cikáni „reprezentují“ všechno, co by Češi být neměli. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Většinou je to skupina lidí. Protože tam si ti lidi snaží dokázat to, že oni jsou ti správní, protože mají, řekněme, tu správnou orientaci. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.3.2 Oblasti života, ve kterých dochází k diskriminaci

Z výpovědí respondentů, kteří hovořili o oblastech, ve kterých se cítí být diskriminováni, a konkrétních situacích, které mají rysy či plně odpovídají definici diskriminace, vyplývá, že **jisté typy diskriminace se úzce pojí s některými typy důvodů diskriminace**. Dá se obecně říci, že pro určité důvody diskriminace jsou charakteristické typizované diskriminační situace.

Jednoznačně zřejmé je to v případě **vazby diskriminace z důvodů etnicity či národnosti a diskriminace v právu na bydlení, obdobně silné propojení je mezi zdravotním postižením a diskriminační situací v oblasti poskytování služeb, konkrétně v dopravě**.

Oproti tomu se diskriminace v situacích, kdy se jedná o problematiku zaměstnání či veřejné správy, neváže na určitý typ diskriminačních důvodů a respondenti tyto situace uvádí v rámci celé sledované skupiny.

II.3.2.1 Diskriminace v zaměstnání

Problematika diskriminace v zaměstnání sužuje poměrně široké spektrum protagonistů, nalezneme zde diskriminované z důvodu zdravotního postižení stejně jako osoby diskriminované z důvodu etnicity či národnosti, výjimkou nejsou ale ani lidé diskriminovaní z důvodu věku, pohlaví či sexuální orientace.

Ačkoli jsou tedy **důvody pro diskriminaci v této oblasti života poměrně široké** a až diametrálně rozdílné, nacházíme v rámci těchto případů **jednotící prvek, kterým je nepřímý charakter diskriminace**. Protagonisté se nesetkávají s přímým odmítnutím na základě svého stigmatu, ale často jsou vůči nim uplatňovány různé **strategie, které mají diskriminační charakter situace zakrýt**. Při propouštění ze zaměstnání jsou to výpovědi z důvodu nadbytečnosti, veřejná dehonestace jejich pracovních výkonů či víceméně neformální tlaky na vyšší výkon, který diskriminovaní nejsou reálně schopni zvládnout. V případě výběrových řízení nebo reakcí na pracovní inzerci se pak setkávají s falešnými tvrzeními o obsazení místa jiným uchazečem nebo nerovným zacházením v průběhu výběrového řízení, kdy např. etnický původ, vyšší věk, rodičovství nebo tělesné postižení tvoří jednoznačnou dělící linku v přístupu k jednotlivým uchazečům.

V práci, ale to nikomu nedokážete. Ale vlastně jsem začínal ve státní správě. Tak tam jsem si odsloužil dva roky. A já jsem každý rok jezdil do lázní. Nejsem jako nemocnej, ale prostě do lázní na 6 týdnů. A samozřejmě, pokud máte 5 týdnů dovolené a ještě na 6 týdnů jim odjedete do lázní, tak ačkoliv, když vás přijímají, tak říkají, že to není problém, tak potom jakoby vždycky začne někdo poukazovat na to, že tam vlastně většinu roku nejste. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Ted' jeden pán mě chtěl vzít do práce a on mi říkal, že on je zahradník. Že než by mě vzal do práce, on se musí nejdříve zeptat toho majitele, jestli já mohu na tu zahradu. Musí se ptát majitele té zahrady, jestli může přijít cikán na zahradu!... Já nevím – mají špatné zkušenosti s námi a to je takový problém. Protože někteří fakt ti Romové dělají bordel, to je pravda. Ale všichni nemohou být stejní. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Mně ta moje vedoucí přivolala k sobě mezi čtyřma očima a říkala mně, že mám podat výpověď. A jestli tak neučiním, tak že mě vyhodí, a že vymyslí na mě nějaké důvody. Protože kdo chce bít psa, vždycky najde hůl. A tak jsem vlastně bez boje odešla z pracoviště. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.3.2.2 Diskriminace ve vzdělávání

S diskriminací v oblasti vzdělávání se setkávají především protagonisté, kteří jsou znerovnoprávněováni **z důvodu etnicity nebo tělesného postižení**.

Diskriminace **z důvodu etnického původu se děje především v prostředí základních škol**, kdy jsou děti na základě své etnicity vyčleňovány při výuce a ze strany učitelů je snaha působit na rodiče tak, aby své děti převedli do praktických škol. Motivací učitelů pro tuto strategii není vždy xenofobie nebo etnocentrické předsudky, v řadě případů

jde o snahu usnadnit si práci s třídním kolektivem či jde o výsledek nedostatečného financování potřebných asistenčních míst ve školách.

Právě že ta škola – chci říci to, že ten pan ředitel nemá snahu. Jo? Aby prostě tam někoho dal a aby tady těm děčkám pomohl, aby prostě vyšly tu základní školu. Protože H. je chytrý jako takhle – jo, jsem jeho matka a vím, že když se něco naučí, že prostě se to rychle naučí, a že vlastně kdyby měl toho asistenta, on prostě potřeboval k sobě takového jako asistenta, aby mu prostě poradil, protože když tam je třeba ve třídě 32 děcek a je pomalejší, tak si myslí, že měl tam mít toho asistenta a pomoci mu. To mně právě na té škole vadí a na tom ředitelovi, že spíš na mně apeloval, abych ho dala do té zvláštní školy. (žena, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Oproti tomu lidé se zdravotním postižením se s diskriminací ve vzdělávání setkávají častěji až na vyšším stupni studia, většinou na střední či vysoké škole. Zde se jedná zejména o **nedostatečnou přípravu škol na osoby s postižením, a to nejen po stránce materiální či technické** (bezbariérový přístup, prostor pro pohyb osob na vozíku atp.), ale zejména o **malé zkušenosti v práci s lidmi zdravotně postiženými**. Pedagogové i management škol nezdědka nevědí, jakým způsobem se ke zdravotně postiženým stavět, což je zřetelně vidět zejména v případě osob s mentální či smyslovou poruchou. Z této nejistoty pak často pramení nemístné obavy, které paradoxně segregaci zdravotně postižených z běžných škol ještě umocňují – školy nevědí, jak se zachovat k lidem s velmi specifickými poruchami, nejsou si jisté tím, do jaké míry jim mohou individuálně nastavovat úroveň zkoušek a přizpůsobovat průběh studia. Proto se častěji snaží tyto osoby ke studiu nepřipouštět či je přimět, aby od studia na jejich škole upustily.

Projevuje se to tím, že prostě kolabuju a kolabuju naprosto nečekaně. A ten kolaps vypadá tak, jako že někdy jenom spadnu, během já nevím, dvou minut tak, jak při klasickým kolapsu se proberu, někdy přestanu dýchat. Když přestanu dýchat, tak mozek teda – tomu se to nelíbí, takže začnu křečovat. Vypadá to teda zřejmě asi jako epileptický záchvat, i když nevím, no. Já jsem to nikdy neviděla, vím jen z popisu. A tohle teda od těch 16 let mám, takže já vlastně když jsem studovala na gymplu prvním rokem, tak v pololetí si zavolali rodiče s tím, že jsem typický simulant, typický alkoholik. Co ještě vymysleli? Že beru drogy, že kouřím, a že nejsem studijní typ. A chtěli mě vlastně okamžitě přeradit na učňák na prodavačku. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

II.3.2.3 Diskriminace v poskytování služeb

Oblast diskriminace v oblasti poskytování služeb je **co do širě spektra důvodů diskriminace i situací, v nichž se diskriminace projevuje, patrně nejširší**. Spadají sem projevy diskriminace jak na úrovni běžně a každodenně poskytovaných služeb (veřejná doprava, návštěvy restaurací a obchodů), tak i situace specifické, jako je poskytování bankovních služeb, zejména pak úvěrů.

Charakteristickým znakem diskriminace v oblasti služeb je její relativní přímost. Protagonisté nejsou v poskytování služeb omezováni, je jim k nim přímo znemožňován přístup a to primárně na základě vnější, jednoznačně definujících znaků (tělesné postižení, cizí přízvuk při hovoru, fyzické znaky příslušnosti k etnické minoritě).

Párkrát se mi stalo, že mě třeba v hospodě vyhodili, že jako ožralejím nenalejvají. To prostě hold bohužel, to jsem ještě neměl berle. Takže jestli z toho mého pohybování jako si vyvodil, že jsem přišel do pohostinství už teda jako silně opilý nebo ne, to nevím. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

No kvůli žloutence. My jsme nemohli do obchodu, do hospody. Protože já jsem kuřák, nebo když je teplo, taky si dám občas to pivo v létě. A už ani to pivo nám nechtěli dát nebo vodku, protože lidi myslí, že my tady roznášíme bacily nějaké. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Diskriminující zde jednoznačně uplatňuje předsudečný přístup vůči skupině, k níž diskriminovaný reálně či jen v subjektivní interpretaci diskriminujícího patří. Paradoxně k tomu dochází i v případech, kdy by racionální a ekonomické argumenty měly převážet, např. v případě dlouhodobého obchodního vztahu.

To znamená, třeba žádám o lepší podmínky úvěru, na který prostě bych normálně měl dosáhnout. A mně to do očí neřeknou, ale mojí prokuristce, která je prostě Češka a máme vybudovanéj vztah s paní bankéřkou, tak paní bankéřka naznačí, že moje arabské jméno prostě znamená pro deskaře, že existuje nějaké vyšší riziko. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Protagonisté diskriminovaní na základě etnicity či národnosti se také setkávali se zvýšeným dohledem při nákupu v samoobslužných prodejnách, ačkoli k tomuto opatření ze strany personálu či bezpečnostní služby nebyl z jejich strany zdán žádný důvod.

Víte, ty hlídači, co jsou v těch marketech. No, tady u nás v Penny furt oni střídají. A jsou takoví normální. Vždycky byli a nikdy žádný problémy. No, my tady bydlíme 10 let v těch I. Každý nás pozná. Tak tam přišel nový a my s manželem šli večer něco tak normálně něco nakoupit. A on šel kolem nás, tak zaslechl, že my jsme z ciziny. A tak otočil a furt chodil za náma. Kam půjdu a chodil za mnou. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Až takřka kuriózní případy zaznamenávají lidé, kteří z důvodu svého postižení využívají služeb asistenčních psů. Zde tedy nejde primárně o jejich diskriminaci z důvodu jejich postižení, ale k **omezení či neumožnění poskytnutí služby kvůli doprovodu asistenta - psa**. Zde hraje významnou roli **zřetelnost a jednoznačná interpretovatelnost zdravotního postižení z hlediska diskriminujícího**. Ten zde hraje roli rozhodce, který si uzurpuje možnost rozhodnout, zda je protagonista oprávněn služeb asistenta využívat či nikoliv. Pokud jde o postižení, které není na první pohled zřejmé, je velmi pravděpodobné, že diskriminovanou osobu s asistenčním psem nepustí.

Takže jsem tady přišla do Billy, okamžitě na mě vletěla ochranka: „Paní, s tím psem ven!“ Jo? Tak jsem říkala: „Ale to je prostě asistenční pes, on mě hlídá, já když musím jít ven, tak musím jít s ním. A prostě já si musím nakoupit.“ No a takhle jsme se dohadovali. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

V oblasti dopravy **diskriminovaní nezřídka naráží na striktní uplatňování interních směrnic a předpisů dopravců**. Dochází proto ke kolizním situacím, i když řešení by se zdálo být vcelku snadné při uplatnění určité volnosti ve výkladu pravidel přepravy. Typické je to zejména pro cestování hromadnou dopravou letecky či vlakem.

Regiojet je soukromý dopravce, který má ve stanovách napsáno, že může jet pouze asistenční nebo vodící pes za doprovodu osoby s průkazem ZTP nebo ZTP/P. A já jsem jela onehdá s tátou a s D. a táta jel zadarmo a D. jel zadarmo. A tak nám bylo řečeno, že prostě nemůžu jet se psem a s průvodcem zdarma, že prostě to je jenom jeden. Říkám: „O.K., to chápu, takže zaplatím za psa.“ „No za psa nemůžete zaplatit, protože my nemáme jako tarif pro psa, protože my psy nepřevážíme. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Další variantou uplatnění diskriminace v dopravě je **nedostatečná technická vybavenost vozidel přepravců pro dopravu osob na invalidních vozících či se sníženou hybností**. Na některých trasách či při specifických příležitostech tak chybí nízkopodlažní autobusy nebo vozy s hydraulickou plošinou, což přepravu osob s postižením znemožňuje. Přitom však jde často o jediný způsob veřejné dopravy, který by mohli pro cestu k cíli využít.

Tak jednoduše. Bylo 9 poutí, od H. diocéze bylo 350. výročí, končilo to teď v listopadu. A všeho všudy jsem mohla jenom do H. a na L. s jedním farníkem v autě. I když všude jede autobus, ale ty autobusy nejsou uzpůsobeny. Ten autobus by mě dovezl. Vlak tam nejde ani na jedno místo. (žena, 59 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

II.3.2.4 Diskriminace v oblasti bydlení

Problémy se získáním bydlení mají především ti aktéři, kteří **se potýkají s diskriminací na základě své etnicity či národnosti**. Nezřídka je osoby, které bydlení nabízí, odmítají už v rámci telefonického kontaktu a to kvůli zřetelně odlišnému přízvuku anebo jménu, které indikuje, že zájemce patří mezi cizince či přísluší k etnické minoritě. **Nedostanou tak ani šanci překonat bariéru předsudků na straně poskytovatele** při osobním rozhovoru či při nabídce případných finančních záruk.

V některých případech není diskriminující sám zastáncem segregačního přístupu, ale obává se reakce okolí – majitele bytu, jehož zájmy zastupuje jako zprostředkovatel, nebo reakce ostatních nájemníků v okolí pronajímaného či prodávaného bytu.

Já tam zatelefonuju a ze začátku oni zeptají: „Jo, jo, můžete přijít na prohlídnout a tak.“ A pak on řekne: „A vy nejste Čech, že? Aha, pak omlouváme se jako nebereme cizinci prostě.“ Tak, tak prostě. (muž, 31 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Problematická situace však nepanuje pouze v prostředí komerčních nájmu a prodeje nemovitostí, nýbrž i v oblasti přidělování obecních bytů. I v tomto případě se často **úředníci neřídí zásadou rovného přístupu k občanům a tomuto kritériu předřazují svou subjektivní obavu z obecně nevstřícného přijímání** cizinců a Romů mezi obyvateli dané městské části či obce.

My jsme byli na městském úřadě a chtěli jsme, aby nám dali větší byt. Protože tady v tom se nedá. To je moc malý a hodně tady platíme. No a paní, která to má jako na starost byty, tak prostě nám naznačila tak doslova, že prostě tady zůstaneme a nic s náma dělat nebudou. Prostě to dali na kupu Romové – tam prostě bydlejí sami Romové, jinde ne, protože prostě tam nechťej bílí lidi mezi sebe tmavý. Tak to řeknu. Tak prostě bydlejte si tam a dělejte si tam, co chcete. (žena, 35 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

II.3.2.5 Diskriminace v oblasti rodinného života

Velmi emotivní a citlivou oblastí diskriminace je subjektivně vnímané právo na výchovu dětí. Zde se objevily zejména případy, kdy se diskriminovanými cítí být lidé na základě své sexuální orientace, šlo tedy o případy problémů v oblasti homoparentality. Aktéři zdůrazňují fakt, že sexuální orientace rodiče nijak neovlivňuje jeho schopnost, resp. neschopnost být dobrým rodičem. **V současné době však nejsou rodičovská práva partnerů v homoparentálních svazcích nijak právně ošetřena, na rozdíl od svazků heterosexuálních. To logicky zavrhuje důvod pro pocit diskriminace** v této velmi osobní oblasti partnerského a rodinného života.

Protože jako hlásat jako, že třeba já bych chtěl třeba jednou mít dítě, chtěl bych, aby bylo moje a přítelovo, vlastně přesně, jak by to mělo být podle mě. A jako když někdo hlásá, že prostě dva kluci nejsou schopný vychovat dítě, a je to ten samej člověk, co to dítě dá prostě do rodiny, kde ho táta mlátí a máma nic neudělá, tak mi to přijde naprosto na hlavu a myslím si, že v době, kdy já opravdu to dítě budu chtít, tak mi to začne hodně vadit tahle ta diskriminace třeba. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.3.2.6 Diskriminace v oblasti zdravotní péče

Problém **diskriminace v oblasti přístupu ke zdravotní péči se jeví jako spíše výjimečný**. Ve sledovaných případech nebyly nalezeny významné spojovací motivy či rysy, šlo spíše o situace velmi specifické až raritní.

V obecnější rovině se vyskytuje na **problém posudkových komisí, které jako expertní orgány rozhodují o postupu v každém konkrétním případě. Diskriminovaný je však vůči nim v jednoznačně nerovné pozici**, musí v podstatě jejich rozhodnutí naprosto respektovat bez možnosti jej jakkoli ovlivnit či proti takovému rozhodnutí vznést námitky. Rozhodování takové komise jakožto ztělesnění expertního vědění nemá ze své povahy demokratický charakter, diskriminovaný je daný zcela všanc jejímu verdiktu.

Asi nejspecifičtějším problémem byl případ protagonistky – transsexuálky, která se marně domáhá změny pohlaví. Ačkoli soudobý přístup k tomuto problému je výrazně liberální a lékařská věda poskytuje dostatek možností, jak problém osoby trpící touto poruchou řešit, přesto se objevují případy, kdy je aktuální praxe pro protagonistu ponižující a ten se jen velmi těžko domáhá svých práv.

Asi nejvíce ponižující na společenské úrovni, nejvíce ponižující chorobou, kterou je transsexualita. Tzn., že se osoba narodí v opačném těle a dnes už je skoro dokázané, že je to vada těla. Ale přesto se preferují zastaralé závěry, že je to vada duše. A v podstatě se to bere tak, že se duše nějak odmítá přizpůsobit tělu, co je principiálně úplně obrácené, protože duše má mít vždycky přednost a tělo se má tomu přizpůsobit. Ale vlastně na rozdíl od jiných postižení, kdy je to tělo znetvořené jiným způsobem, tak tam prostě neexistuje žádná komise, která by rozhodovala, jestli ta či ona osoba postižená má nebo nemá právo se léčit. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Podobně jako v případě diskriminace v přístupu ke službám se i zde objevil případ, který se váže k **problematice asistenčních psů**. V této situaci byl **asistenční pes zámkou pro odmítnutí poskytnutí lékařské péče**

případně vedla nutnost využívání jeho asistence k zamítnutí pobytu v lázních. I zde se jedná především o ty případy, kdy handicap diskriminovaného není na první pohled jasně identifikovatelný, a proto nutnost využívání služeb asistenčního psa lékařská zařízení zpochybňují, byť k tomu nemají žádné formální oprávnění.

Jinak co se týče s tím pejskem třeba jsme měli dost problémů, že nás nevzali do lázní. Potom jsme měli nedávno konflikt i u obvodní lékařky. Jsme neměli teda s ní – s lékařkou, ale se sestřičkou, která prostě nechtěla pustit nás i s pejskem ani do čekárny jako. Takže jsme museli nechat pejška akorát v čekárně. Já jsem vlastně chvíli byl, přítelkyně byla vevnitř, já jsem musel potom do práce, takže jsem pejška nechal odloženého v čekárně. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

II.3.2.7 Diskriminace ve veřejné správě

Jednání na úřadech, podávání žádostí, jednání o prodloužení povolení k pobytu, to jsou situace, ve kterých se nejčastěji projevuje diskriminace v oblasti veřejné správy. **Typickou obětí diskriminace jsou zde opět lidé postihováni z důvodu etnicity či národnosti.**

Jde zde opět o jednoznačné **neadekvátní používání předsudečného posuzování občanů na základě jejich reálné či pomyslné příslušnosti k určitému etniku či národu.** Diskriminace zde má svůj pramen často ve zdánlivých malichernostech, jakými jsou například míra znalosti českého jazyka, detailní znalost gramatiky či způsob vyjadřování diskriminovaných. Na místo toho, aby pracovníci úřadů aktivně pomohli protagonistům překlenout jejich znevýhodňující charakteristiky, používají je jako záminku k problematizaci jejich případů či přímo k zamítnutí jejich žádostí.

No některý to brali ty formuláře a to psali s námi, vyplňovali nebo to ukazovali. Někde to tak vadilo, že když něco ptám, tak mně ta: „No tak co? Tak vy to nevidíte tady?“ No vidím to napsané. Možná já to ten smysl já to rozumím, co je tam, ale to ne každé slovo tomu rozumím. Ale když to vyplním, to musím každé slova rozumět. No některým to vadilo. Na úřadách, ano. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

II.3.3 Reakce na diskriminaci

II.3.3.1 Emocionální dimenze diskriminace

Diskriminace nemá jen svou faktickou, či jinak řečeno racionální, dimenzi. **Často mnohem závažnější dopady působí fakt diskriminace v rovině emocí a sebepojetí diskriminované osoby.** Jelikož je akt diskriminace ze své povahy aktem sociálním, dostává často protagonisty do osobně velmi problematických situací, kdy na ně velmi tíživě působí i tlak blízkého formálního i neformálního okolí. Pokud se niterně ztotožní s rolí outsidera, s pozicí ostrakizované osoby, která není v daném společenství vítána (typicky v případě diskriminace v zaměstnání, v přístupu ke vzdělání či ve veřejné správě), má to pro ni zásadní dopady na psychickou stránku.

Diskriminovaný nezřídka pociťuje osamělost, slabost své pozice, to vše spojené s izolací a oboustrannou nedůvěrou.

Jako je to něco jiného, když jdete do práce a těšíte se na tu práci. Říkáte budou tam holky, bude sranda, uděláme si práci, dáme si kafe, tohle. Ale ten první týden prostě tam vlastně jsem si dělala sama, bylo to takové – nevím. Než si všichni zvykli, než jsme se fakt skamarádily, tak mě ta práce nebavila. Já jsem hledala něco jiného. Já jsem říkala, že vydržím dva měsíce a prostě potřebuji něco jiného. Já tady nemohu být. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Emocionální stres vyplývající z diskriminace tak často přehluší faktické existenční problémy, které diskriminované osobě přináší například ztráta zaměstnání. Ta je často nakonec v podstatě úlevným východiskem z neúnosné situace, která se projevuje v nepřátelských vztazích na pracovišti a každodennímu tlaku s tím spojeným.

Vesměs ten dopad byl vždycky hrozný. Protože když člověk přijde o práci, tak je to velmi stresující. Je někdy problém získat další místo. A když nepřijde o práci a lidé mu jenom dělají peklo v pracovišti, to je snad ještě horší. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Já cítím fakt jako smutný, cítím jako, jako špatně. Jako prostě my jako máme rádi tady žít. A.... Není to příjemný. To fakt to vůbec není příjemný tady. (muž, 31 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě národnosti)

Ta diskriminace? Na psychiku je to záprah, chvílema člověk si myslí, že je bezcenněj. (muž, 59 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Je to unavující. Jako to, co jsem vám říkala – když jsem byla bez něho, tak spíš ti obyčejní lidi, a to mně jako hodně, hodně vadilo, když vám nadávají, sprostě vám nadávají. Jo? Jako že já jsem jezdila ráno o 6 tramvají a oni vám řeknou jako – krypl a má sedět doma a neotravovat, když pracující lid jede do práce. Vysvětlovat, že jste krypl, kterou pracuje, tak to je docela problém. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Charakteristickou emocionální reakcí, která z těchto dopadů diskriminace vyplývá, je pocit bezmoci a rezignace na jakoukoli akci, která by mohla danou situaci řešit či alespoň zlepšit postavení diskriminovaného vůči diskriminující instituci či osobě. Diskriminovaní mají silný subjektivní pocit slabosti výchozí pozice před institucí či firmou, vůči níž by měli své námitky uplatnit, obávají se dalšího zhoršení svého postavení, pokud by se k akci odhodlali.

K tomu se často přičítají předchozí negativní zkušenosti a často i vtělená nedůvěra k formálním institucím či jejich zástupcům. V jejich reakci se odráží i nižší sebevědomí, vyplývající často z horších výchozích sociálních podmínek a intelektuálního zázemí. Předpokládají, že **instituce by se o jejich případ nezajímaly s dostatečnou vážností, nemají důvěru ve vymahatelnost práva a obávají se i finanční nákladnosti takového postupu.**

Tak já teďka teda konkrétně řeším diskriminaci z pohledu teda mzdového zařazení a z pohledu postavení. Čili z pohledu pohlaví, pohledu vzdělání a no, to asi bude všechno. Takže tohle je docela asi, si myslím, neřešitelná záležitost. Když se člověk obrátí na úplně nejvyššího nadřízeného, tak de facto jako nikdo to nechce nějak extrémně řešit, že jo, tak to vyjde do ztracena. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

No tak tady to je docela jako, že jako – jako to je sice moje myšlení, ale řeknu to tak, že málokdo bude poslouchat cizince. Když normálně vezmeme ty veškeré právníky, tak jako ne každý má možnost jít za tím právníkem a jakýkoliv problém řešit přes právníka. Protože ono nakonec on nakonec bude chtít nějaký „love“. Aby mu to někdo zaplatil. Určitě nebude chtít řešit nějaké drobnosti, prostě věci s cizincem, nic nebude řešit. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Protože si myslím, že by se mi asi vysmáli a nic by s tím nedělali. Prostě takový je život a dělejte si, jestli vy se proboujete a uděláte něco nebo prostě neuděláte nic. A prostě pojedete svojí čáru. ... Já sama bych si nikam nešla stěžovat, protože si myslím, že by mně nikdo jako – co by mně na to řekl? Jo, my přemluvíme obyvatele v České republice, aby prostě nebyli proti vám, jo? Prostě si myslím, že to má každý v sobě. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Takové věci, že existuje to, že jít si na pracák postěžovat, ono je to nezajímá, protože pro ně je důležité, že donesete potvrzený papír a hotovo. Více se s vámi bavit nebude. Takže já jsem nevěděl vůbec, že tady toto existuje, že se mám někde obrátit nebo ne. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Další efektem, kterým se akt diskriminace promítá do identity jedince, je **výraznější tendence k sebereflexi, sebekontrolé a vědomé snaze potlačovat ty specifické rysy své osobnosti, které by mohly okolí ponoukat k dalšímu uplatňování diskriminačních postupů.** Diskriminovaní se chtějí vědomě ukrýt před diskriminující mocí, vytvářejí ochranné mimikry, které je mají zbavit nežádoucí pozornosti. Na základě své negativní zkušenosti se flexibilně snaží přizpůsobit okolí a „zaříznout hrany“, o které by mohlo jejich okolí zavadit, případně svou odlišnost banalizují a vědomě zlehčují převedením do humorné roviny.

Takže člověk jednak zažije diskriminaci, jak jsem tu popsala ty různé případy, a pak už si dává na sebe pozor. Aby k těm diskriminacím vůbec nedošlo. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

No já takové věci snažím se neřešit. Já se prostě snažím si toho nevšímat. A jako v jedno ucho vejde, v druhém vyjde, ale jako nebrat to osobně. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Když si vyřizuju občanku nebo prostě řeším nějakou komunikaci s policajťama, tak prostě musím víc prodat jakoby tu svoji – volat do té kultury a třeba mluvit hantencem a říct prostě: „Sice jsem Arab, ale jsem Moravák jako.“ A prostě

trošku z toho udělat jako fór, aby jako se mnou prostě bylo zacházený nějak jako normálně. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

No snažila jsem se to přecházet tím, že to nevnímám. Nebo pokud došlo k tomu pokřikování, tak jsem odešla pryč, abych jako vůbec nebyla konfrontovaná s tou situací. A většinou to přehlížím, nechávám to být. (žena, 29 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě sexuální orientace)

Já se snažím to v životopise neuvádět: stav a věk a tady to všechno. Vlastně jednou se mi to stalo, to bych kecala, to bylo docela ještě během předsednictví ČR, tam jsem se hlásila na jednu pozici na Úřadě vlády. A tam, to je zase Úřad vlády, který že jo, tam paní ombudsmanka ted'ka řešila tu kauzu. Tak tam. No a to bylo ještě za Topolánka vlastně. Tak tam se mě jedna ptala paní, kolik mi je let, jestli se může zeptat. A já říkám, že to není nutné vědět, že to je vlastně diskriminační ta otázka. Tak jsme se zasmáli, no. Tak asi tak. Ale řekla jsem jim to potom. Bylo to takový ha, ha, ha, ale ... (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Řešení je nevšímat si toho a jít. Protože když si toho člověk všimne, tak zase tím jim dá, začne rozdmýchávat, dá jim za pravdu, že to, co oni dělají, nějak ovlivňuje to okolí, a že oni opravdu upozorňují to okolí tím jednáním. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.3.3.2 Strategie řešení diskriminačního jednání

Institucionální a právní řešení problému diskriminace je spíše sporadickou a výjimečnou strategií. Jak již bylo uvedeno dříve, diskriminovaní jsou často emocionálně vyčerpaní, nedůvěřiví, mají pocit, že jsou v slabší výchozí pozici a formálním institucím navíc nedůvěřují.

Já když se obrátím na šéfa, tak šéf je tím oním aktérem, který prostě sám má nižší vzdělání, a je tím šéfem a prostě má ten vyšší plat. A všichni ti kamarádi, které si povolal do své pracovní skupiny, tak jsou na tom stejně, že jo. Prostě jsou ještě mladší věkově prostě, i mají ještě nižší vzdělání a mají ještě vyšší plat. Tak jako to je neřešitelné prostě! (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Přirozenou snahou diskriminované osoby je se nějakým způsobem dostat ze situace či pozice, v níž je na ní diskriminace uplatňovaná. Takovým řešením je, např. u pracovních vztahů, odchod ze zaměstnaneckého trhu a přechod k individuálnímu podnikání. Diskriminovaný zde vidí šanci, jak mít svou práci plně pod kontrolou a ve svých rukách, bez nutnosti být odkázaný/á na libovůli a předsudky nadřízených či zaměstnavatelů, byť je to za cenu toho, že se nebudou věnovat oboru, který vystudovali, ovládají a ve kterém dosud působili.

Tak třeba já jsem svoje vyučení taky nedělala nikdy. A já třeba ted'ka podnikám. Sama na sebe. Takže já jsem došla k tomu, že nepotřebuju nad sebou mít někoho. Že si vlastně tu práci mohu vytvořit sama. Sice mám nějaké lidi, kteří mi v tom pomáhají, ale třeba – řeknu to tak: kdybych neměla ty lidi, tak bych musela dělat někde nějakou práci v továrně mezi lidmi, kteří by mě ani nebrali tak, jako když jsem tady. Tady jsem sama svojí paní, takže lidi chodí za mnou. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Při zvažování případného řešení svého problému právní cestou často naráží na obtížnou prokazatelnost diskriminačního jednání. Mají pocit, že nemají v rukou žádné faktické důkazy, které by jednoznačně doložily oprávněnost jejich stížnosti. V případě řešení problému na pracovišti by tento problém museli řešit v rámci instituce, která vůči nim diskriminační postup používá, což považují za předem prohraný boj.

Jedna rovina je byznys a druhá rovina je prostě jednání s úřadama. Ted'ka budu mluvit jenom o institucích. Celkově je velkej problém dosáhnout nějaký korekce postupu úředníka a reálná jakoby vymahatelnost nějaký korekce, je prostě hodně nákladná, náročná časově, energeticky. A spíš jakoby obecně platí, že třeba i já nevím, instituce mají nějaký svý třeba interní ombudsmany nebo nějaký instituce, který by měly řešit stížnosti, ale jejich reálná motivace je spíš to jakoby zahrát pod koberec. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Reakcí je proto ve většině případů pasivní přístup či drobná snaha o toliko dílčí řešení problému. Často si však diskriminovaní raději problém nechají sami pro sebe a svěřují se s ním pouze nejbližšímu okolí.

Nezvažovala jsem vůbec, že by třeba někdo, že by to někdo někdy řešil. To vůbec ne. Řekla jsem to rodičům, ale jinak nikomu. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Faktem, který ochotu aktivně přistoupit k racionálnímu či institucionálnímu řešení problému diskriminace výrazně snižuje, je opakovaná zkušenost s diskriminací. Každý další projev diskriminace, byť třeba nižší intenzity, stvrzuje protagonistům pozici oslabený status a snižuje subjektivně vnímaný potenciál šanci ve sporu uspět.

A takhle se zbavujou lidí. Takže já mám tu zkušenost. Jo? Ale opravdu to není na tom, že bych neuměla jednat. Vždyť jste mě tady slyšel, že normálně, ale když – ale jako vidíte, že když se to pořád dokola opakuje půl roku, rok, pořád jim to dokola opakujete, aby to pochopili. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Dalším výrazným důvodem, který vede respondenty k většinově sdílené neochotě radikálněji problém diskriminace své osoby řešit, je **obava z osobních dopadů**, které by s sebou takové řešení neslo. Nejen že **dokáží tyto dopady anticipovat, ale často neblahý dopad podobných pokusů zaznamenali přímo ve svém okolí** nebo o něm slyšeli.

Tady na fakultě došlo ke korupci. Jedna moje kolegyně, kamarádka na to přišla, že se kradou peníze. A udala tu osobu, která ty peníze kradla. Ovšem tato osoba dala peníze všem, aby mlčeli. Byla proto docela oblíbená. Takže první člověk, kdo přišel o práci, když to nahlásila, byla ona sama. Ta letěla hned. Pak přišla kontrola z venku kontrolovat, jestli je to pravda, přišli na to, že to pravda je. Ta paní, co kradla, měla nové místo dříve, než ta, co ji udala. Toto je typický. Bohužel. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Mně šlo hlavně o to, že já jsem nechtěla jméno toho mého přítele dostávat do nějakých sporů nebo – protože by byly nedůstojné. Další věc ještě je, že vlastně v tomhle tom se taky zároveň projevuje i diskriminace ze strany rodiny. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení)

Strategii **řešení problému diskriminace prostřednictvím soudu** zvolila naprostá menšina protagonistů, přičemž nezářídka referovali pouze o podání trestního oznámení bez další specifikace vývoje kauzy. Takové řešení jim připadá **neefektivní, zdlouhavé, drahé a vyhlídky na skutečný reálný dopad na jejich konkrétní situaci natolik nejasné**, že tento způsob řešení nehodlají do svých strategií zahrnout. Určitou roli hraje i neznalost možností, které řešení věci právní cestou přináší.

Když něco fakt mě chytne, což se může stát, tak já jdu prostě k člověku vždycky na rovinu. Zeptám se ho: „Co se ti nelíbí?“ Nebo tak a hotovo. Jako právník nic nepomůže. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Podstatným faktorem, který **výrazně ovlivňuje ochotu diskriminovaného problém diskriminace řešit právní cestou, je jeho ne/informovanost o možnostech bezplatné právní pomoci**. Většina protagonistů, pokud vůbec zmiňují možnost řešit problém diskriminace právní cestou, se obává vysokých finančních nákladů a malé atraktivity takové kauzy pro poskytovatele právních služeb. Povědomí o existenci bezplatné právní pomoci je poměrně malé. Jakmile je však diskriminovaný s takovou možností seznámen, jeho ochota řešit problém touto cestou významně vzrůstá.

Jako jo, teď byly jednou problémy, kámoš měl problémy se zaměstnavatelem, tak jsme šli sem na Červený kříž. A tam jsou nějaký ti právníci zdarma, tak fakt s tím pořešilo se. Jako pomohli ty problémy řešit. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Velmi subjektivním faktorem, který působí na ochotu problém diskriminace řešit, je **kalkulace míry závažnosti diskriminačního jednání a jeho individuálně pocíťované intenzity**. Protagonisté nezářídka poměřují, zda se dané nerovné jednání vůči jejich osobě již přehouplo přes jejich interně nastavenou mez, či zda jej považují spíše za nepřijemnou banalitu, kterou není třeba řešit. Zdá se být poměrně charakteristické, že **s četností banálních projevů diskriminace vzrůstá u diskriminovaných míra tolerance k intenzitě jejich projevů**.

Protože opravdu tohle, není to nějak, no i když to je taky otázka, jestli to je závažný nebo není závažný, že jo? Záleží, jak to člověk bere a jak často se mu to stává. Myslím si já osobně, konkrétně tohle bych nikdy nad tím nepřemýšlela, že bych to šla nahlásit. Kdyby se to týkalo něčeho jiného, třeba kdyby mě to nějak jako už opravdu třeba ohrožovalo nějak na psychický pohodě nebo na zdraví, tak to určitě bych o tom uvažovala. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Je zřejmé, že paleta projevů diskriminace i jejích motivací je velmi široká a pestrá, jak je ostatně pro sociální jevy charakteristické.

Problém diskriminace je totiž primárně problémem společenským. Proto je důležité zdůraznit, že při snaze o odstranění diskriminace či alespoň snížení intenzity jejího dopadu není možné spoléhat pouze na věcné nastavení právního rámce a následně důsledně dbát na jeho dodržování všemi aktéry. Z povahy věci jde o problematiku multidisciplinární, kde kromě tvrdých a racionálních scénářů a argumentací musí být prostor i pro flexibilitu a ad hoc řešení. Z výpovědí protagonistů vyplývá, že zdroje i dopady diskriminace nejsou pouze faktické a praktické, ale že zde hrají výraznou roli faktory, jakými jsou emoce, předsudky, reflexivní proměny identity a přijímání specifických sociálních rolí a strategií jednání. Proto by se měli do řešení této problematiky ve významně vyšší míře zapojit i odborníci z příslušných oborů, tedy psychologové, sociologové, sociální psychologové i odborníci v oblasti andragogiky.

Podstatné je pracovat s osobami vystavenými diskriminaci na osobní rovině jejich konkrétního případu a pomoci jim jednak uvést jejich individuální pozici do širšího, obecnějšího rámce a dále na základě toho jim nabídnout možná řešení situace, která by se mohla opřít o normativní a standardizované postupy.

II.4 Bariéry a návrhy na odstranění bariér

II.4.1 Situace, kdy si diskriminovaný nestěžuje

Fenomén neoznamování diskriminačního jednání se projevuje v kompletním spektru životních oblastí, ve kterých k samotné diskriminaci může docházet – práce, bydlení, poskytování služeb a zdravotní péče, kontakty s úřady nebo vzdělávání. Je možno shrnout, že v naprosté většině případů zmíněných v předchozí kapitole k žádnému oficiálnímu ohlášení diskriminačního jednání nedošlo.

V oblastech, které byly respondenty subjektivně označeny jako „méně klíčové“, nestojí řešení situace za vynaložené úsilí. Naopak v klíčových oblastech se zase oběť diskriminace obává důsledků nahlášení a nevěří v jeho úspěch. Řeší jen aktuální problémy.

Lidé, jichž se diskriminace týká, se běžně setkávají se širokou škálou reakcí svého okolí. Např. osoby menšinové sexuální orientace či etnického původu a osoby s postižením se během života nevyhnou znevažujícím komentářům, pocitům odmítnutí a různým případům znevýhodnění. **Drobné případy** diskriminace proto nemají tendenci nikam hlásit. **Považují je za tak běžnou součást života**, že jejich řešení pro ně představuje ztrátu času.

Je to z toho důvodu, že se tím nechťejí zabývat, nemají potřebu to řešit. Nepovažují to za důležité. Je to něco běžného, nad čím mávnete rukou a necháte to být. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Když to jsou takové ty drobné věci, můžu to nějak přehlédnout a nechat to v klidu dál. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Ztráta času, dejme tomu nemusí věřit, že ačkoliv se o to budou snažit, s tím něco udělají, nebo něco změní. (muž, 28 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Nezávisle na závažnosti diskriminačního jednání se s neohlašováním lze setkat také tam, kde je diskriminace **opakovaná až běžná**.

V podstatě jsem se musela podídit. Není to člověku příjemné, ale protože se mi to stává celý život, tak si na to člověk zvykne. A musím s tím počítat i do budoucna. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

To bych si musela stěžovat každý týden. Už jsem se s tím naučila žít. Že jsou situace, které zažívám jenom proto, že jsem Romka. A kdybych Romka nebyla, tak ty situace nezažívám. Takže člověk, když je Rom, se s tím musí naučit žít. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Respondenty příliš nemotivují ke stížnosti situace, kdy se **takřka počítá s tím, že diskriminace může nastat**. Například matky malých dětí znají ze svého okolí řadu případů s problematickým návratem do práce po skončení rodičovské dovolené, který zaměstnankyně řešily hledáním nové práce. Matky malých dětí proto očekávají podobné problémy i ve svém případě a případnou diskriminaci nikam nehlásí. Jsou s ní částečně předem smířené.

Komunikovala jsem s mnoha kamarádkami, které se setkaly s podobnými případy. Všechny podobně řeší návrat. A všechny říkaly, že s tím nepočítaly. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Já nevím, jestli jsou si toho vůbec vědomí, nebo to berou za samozřejmost, když to tak funguje všude, třeba moje maminka, že musí držet jazyk za zuby, jinak přijde o práci, kdyby si stěžovali. (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Neochota či neschopnost bránit se diskriminaci souvisí i s **osobnostními rysy** poškozeného. Jde o oběti, které mají sklon k pasivitě, nemají odvalu se postavit autoritě. Náchylnější k tomu mohou být např. lidé s nižším vzděláním, lidé sociálně izolovaní, dále starší lidé s delší zkušeností s minulým režimem, případně i ženy. Poškození se základním vzděláním se zřídka brání oficiální cestou, protože přesně neví, kam a jak by se měli obrátit. Nejde tu jen o nedostatek informací, ale také o schopnosti porozumět právnímu textu a nakládat s komplexními informacemi. Pokud člověk není schopen se ve složité situaci věcně zorientovat, má tendence spíše k emotivním reakcím než ke skutečnému konstruktivnímu řešení.

Ona je v podstatě dost neprůbojný člověk. V Praze s vámi kdekdo vymete a ti lidi jsou z toho na mrtvici. Jsou lidi, kteří věří lidem s akademickými tituly, že by tohle přece nemohli udělat. A ne každý je obdařený oslnivou inteligencí nebo zkušenostmi nebo známostmi u právníků. (...) Naší generaci se často vyčítá, že jsme poznamenaní socialistickou érou, že jsme ovce. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Já si myslím, že je to třeba u lidí, kteří jsou už dlouho doma. A už jsou takoví hodně uzavřeni do toho svého světa. To není jenom u těch, kteří mají v rodině autismus, ale i u těch, kteří jsou třeba sami postižení a moc se nedostanou nikam ven mezi lidi. Už jsou tak uzavřeni v tom svém světě, že je ani nenapadne, že by si mohli stěžovat, nebo že by měli na něco právo. (žena, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení (dítě))

Dále se s absencí stížností lze setkat u lidí, kteří jsou zvyklí na svůj poklidný život a **nechtějí vyvolávat konflikty**. Konzultují situaci neformálně s přáteli, ale do oficiálních stížností se nepouští – v této oblasti se necítí jistě.

Já jako fakt nejsem typ, který by chtěl vyvolávat nějaký konflikty. (...) Já se přiznám, že se nám fakt jako nechce. (...) Co si budeme vykládat, Češi jsou takovej umrmlanej národ, kterej o tom jenom kecá, ale pak nic neřeší. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

To může být pohodlnost, může to být taky ta nevědomost. (muž, 59 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Diskriminační jednání se dotýká identity oběti a vyvolává mnohdy silné emoce. Primární potřebou v takové chvíli může být právě **práce s touto identitou**, která nijak nezahrnuje oporu z blízkého, natož vzdáleného okolí. Oběť se nad svou situací zamýšlí sama, případně ji probere s přáteli, ale vyrovnává se s ní převážně v osobní rovině.

Úřední cestou si nevzpomínám. Lidi si většinou stěžují jenom v hospodě a nadávají si navzájem. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Vzhledem k těm emotivním ranám jsem se radši staral sám o sebe. To byly naše soukromé boje. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Uvažuje-li člen znevýhodněné skupiny o tom, že by byl vystaven závažné diskriminaci či obtěžování, **sebevědomě uvádí, že by se dovedl bránit a vyhledal by pomoc**. Tato představa ovšem bere často za své, když k tomu skutečně dojde.

Nejdříve respondenti bez reakcí přechází drobné nepříjemné poznámky. Nemají chuť se jimi zabývat, vyhýbají se konfrontaci a nepříjemné situaci vůbec. Nemají ani potřebu napravovat své okolí a raději nad vším mávnou rukou. Postupně si upevňují svoje metody zvládání situace, které nezahrnují vyhledání pomoci. Hranice mezi neurvalým chováním a diskriminací je ale tenká a snadno se stane, že si diskriminovaný ihned neuvědomí, že byla překročena. Diskriminace nepřichází z ničeho nic, jako jednorázový tah, který by postiženého nasměroval k různému řešení. Jasně diskriminační jednání navazuje na řadu již prožitých nepříjemností. Díky tomu má oběť tendenci přecházet i ty situace, které jsou z pohledu zvenčí a z pohledu zákona jednoznačně za hranou.

Kdyby se jednalo o něco závažnějšího, soustavného, například o šikanu a diskriminaci na pracovišti, tak bych se s tím určitě nesmířila. Opravdu bych se chtěla domoci práva a hlavně bych to nedržela jako tajemství. Rozhodně bych toho člověka chtěla dostat na pranýř, protože je nepřípustné, aby se tak někdo choval. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Pochopitelně kdybych se setkal třeba s otevřeným projevem násilí, nebo kdyby mi někdo systematicky ztěžoval život, omezoval mě, nebo kdyby došlo k deformaci pohledu na mě v pracovně právních vztazích, tak v ten moment bych určitě hledal zastání na nějakém oficiálním místě. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Když nastane situace vhodná pro realizaci plánované obrany, **narazí diskriminovaný na bariéry, o kterých dříve nepřemýšlel** a které budou rozvedeny v následující podkapitole. Sebevědomé předchozí prohlášení: "Já to tak nenechám, půjdu ho zažalovat" pak bere za své ve chvíli, kdy musí oběť zvážít, kam žalobu podat, jak ji napsat, s kým se o tom poradit, kolik za to zaplatit a podobně.

Jestli mi někdo řekne do telefonu, že jsem Cikánka, že mě nevezme, tak si ho najdu na internetu, najdu si, kde bydlí a půjdu ho normálně zažalovat. Normálně toho člověka zažaluju, že mi nechce dát podnájem kvůli tomu, že jsem

Cikánka, že to je rasismus. Už to nenechám jen tak. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Přitom právě diskriminaci v **pracovním prostředí** se málokterý poškozený odhodlá skutečně nahlásit. Realita se od hypotetické situace liší jednak v sérii předchozích příkoří, která narušují sebevědomí poškozeného a mohou zamlžit pravý okamžik, kdy je již potřeba se oficiální cestou bránit, a také v intenzivním pociťování důsledků případného soudního nebo podobného řešení.

Pokusy o domluvu přímo na pracovišti selhávají. Pachatelem je obvykle přímý nadřízený, jemuž tím pádem nemá smysl nic ohlašovat. Konfrontace nebo vyjednávání v této fázi k ničemu nevedou a zhoršují atmosféru na pracovišti. Ohlásit situaci vyššímu vedení společnosti zase vede k prověřování situace u přímého nadřízeného, což obdobně zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje tlak na diskriminovaného. Ohlášení nezávislým institucím také nakonec vede k šetření ve firmě, které se diskriminovaného ve výsledku nežádoucím způsobem dotkne.

Ono to není kam hlásit. Když jdete ještě o stupínek dál za dalším nadřízeným, tak ten se obrátí na vašeho nadřízeného, se kterým to probírá, což není nejšťastnější způsob řešení. Dotyčný to bere jako konflikt a obrací se to znovu proti vám. (...) Pokud ta instituce nemá odborovou organizaci, což dnes většinou nemá, tak v rámci instituce není kam se obrátit. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Výjimkou nejsou situace, kdy i s příznivým názorem právníka nakonec diskriminovaný žalobu nepodá a přizpůsobí se. **Potenciální ztrátu způsobenou ohlášením situace vnímá diskriminovaný jako větší, než potenciální zisk z vyhraného soudního sporu.**

S právníčkou jsme prověřili, jestli můžu podepsat ty dokumenty. Řekla, ať to nedělám, že to je téměř na žalobu, že to mám rozporovat a odmítnout podepsat. Možná bych něco zmohla, ale když jsem porovnála, kolik mě to bude stát sil, že si stejně budu muset najít jinou práci, do toho mám tu rodinu, kterou nechci stresovat tím, že jsem sama ve stresu, tak mi vyšlo, že tu sílu dám raději do nalezení jiné práce a nechám to být. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Specifickým případem je situace, kdy respondentka pociťuje **diskriminaci přímo ze strany státu** – je znevýhodněna v situacích, kdy se domnívá, že by měla mít stejná práva jako majoritní společnost (např. adopce dětí homosexuálními páry).

II.4.2 Bariéry stížností na diskriminaci

II.4.2.1 Psychologické bariéry

První podmínkou podání stížnosti je **připustit si, že se děje něco špatného**, a začít se touto situací zabývat. To nemusí přijít automaticky. Některé oběti raději pocit křivdy odsunou, snaží se na nekorektnost co nejdříve zapomenout a raději alespoň navenek pokračují v iluzi, že jejich život je v pořádku. Dále pak někteří vnímají vyhledání pomoci jako vlastní neschopnost. Obrátit se na kompetentní orgán nebo instituci nepovažují za svůj úspěšný krok, ale za slabost, známku toho, že si sami nevědí rady. Tomu se z ješitnosti vyhýbají.

No vůbec jsem nebyla spokojená, ale pak už jsem z toho byla opravdu tak znechucená, že jsem na to chtěla co nejrychleji zapomenout. (...) Lidí samozřejmě potom rezignují a taky se k tomu často nechtějí vracet. Protože to je pro ně strašně nepříjemný, emotivní zážitek, a chtějí to co nejrychleji zazdít. A vytěsnit vlastně ze svého života. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Spousta lidí má představu, že pokud by se dali do kontaktu s právníky, tak už to musí být hodně špatné. Je to pro ně neznámá oblast. Nedokážou si představit, že právník chrání jejich zájmy. Pro některé právník prostě stojí spoustu peněz a zabývá se špatnou stránkou života. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

No tak to už by muselo být setsakramentsky to, abych já si šel stěžovat. (muž, 65 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Vyhledat advokáta, soudit se – to jsou pojmy, které má část respondentů asociované s krajními životními situacemi, do kterých předpokládají, že se nikdy nedostanou. Spojují si je s trestem za závažný kriminální čin, se

sporem o velký majetek a podobně. Proto je ani nemusí napadnout, že i oni se nachází v situaci, kde je řešení soudní cestou relevantní varianta.

Některé oběti diskriminace vnímají, že **prostředí je celkově nakloněno spíše diskriminačnímu jednání** – oběti se obávají, že by neměly žádné zastání a okolí by spíše podporovalo pachatele. Okolím jsou myšleni jak případní svědci či další účastníci situace, kde k diskriminaci došlo, tak ti, kteří případně budou ohlášení řešit.

Většinou je z toho buď nějaký přestupek, nebo vám řeknou, že to řešit nebudou. Ale proč by to taky dělali, když 70 % lidí, kteří pracují ve veřejné správě, nebo jsou právě u policie, jsou sami ti, kteří diskriminují? Jsou rasisti. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Oni vidí, že nemají žádné zastání, že kolem toho manažerského jádra je většina mužů. Všechno by zapřeli a v případě sporu by měli spoustu svědků a příznivců. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Neustálé opakování drobných problémů vede diskriminované k jisté **setrvačnosti v neřešení situace**.

Jsou zvyklí na to, že je na ně třeba v rodině pohlíženo dlouho úplně jinak. A že si musí svoje místo získat sami. Takže si ani neuvědomují, že by se vlastně mohli zaštitit nějakou formální autoritou. Lépe se bránit sám za sebe, než si komplikovat život nějakou byrokracií. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Vnitřní konflikt zažívá diskriminovaný v případě, že mu **diskriminující v životě nějak pomáhá**, byť ne dostatečně a stejným způsobem, jako majoritní společnosti. Má pak zábrany ohradit se vůči někomu, kdo mu alespoň nějak usnadňuje život a na kom je v nějakém ohledu závislý.

Když budu odvážná a budu si teď stěžovat pod vlastním jménem, může se mi to vymstít. Bojím se toho, že když se budu bránit proti instituci, která si za tím stojí a která je přesvědčená, že tento postup je správný, tak že se mi tato instituce pomstí, že jsem drzá hulvátka, která si neumí vážit toho mála, co dostane. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Bránit se proti diskriminaci vyžaduje určitou hrdost na sebe a odhodlání nenechat si vše líbit. Diskriminovaní však mají nezřídka **narušené vědomí vlastní hodnoty**, nejsou například zcela smířeni se svojí sexuální orientací, postižením nebo vyšším věkem.

Dvanáct dní před koncem zkušební doby mu ředitelka řekla, že s ním musí rozvázat pracovní poměr, protože rodičům se nelíbí, že zaměstnává Roma. Ten byl z toho tak psychicky rozložen, že nám to ani neřekl doma, protože se za to styděl. Tak jsem mu nabízela, že je možný podat stížnost na Českou školní inspekci (...), ale on do toho nechtěl jít. On už si to nechtěl připomínat. On to bral tak, že ten důvod je hodně ponižující. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Vlastní **hrdost** se však současně může projevit i jako bariéra řešení diskriminace, a to v tom smyslu, že pokud respondent vycítí, že někde není žádán, situaci opustí a nevnucuje se, nebo do ní raději ani nevstupuje. Po neúspěšném přijímacím řízení například bere za hotové, že přijat nebyl, protože i kdyby se nakonec domohl svého práva a pracovní pozici by získal, dostal by se na pracoviště v předem nevýhodné pozici jako nežádaný, což by bylo velmi nepříjemné a náročné. Rovněž spolupráce s majitelem nemovitosti, který je k zájemci o pronájem nepřátelsky naladěný, oběť neláká.

To víte, my nechodíme tam, kde nás nechtějí, vyhýbáme se. (žena, 45 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Konečně pro některé oběti diskriminace je bariérou pocit, že oni nejsou tím, kdo by měl diskriminujícího trestat nebo soudit. **Necítí za řešení osobní zodpovědnost**, nebo dokonce nápad na ohlášení diskriminace vnímají negativně jako donášení.

Nejsem práskač, abych si chodil stěžovat. (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Já to vše nechávám osudu, on si je najde. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

II.4.2.2 Nedostatek informací

Zřejmou významnou příčinou neřešení diskriminačního jednání je **nedostatek informací a neznalost rozsahu svých práv**. Oběti mnohdy ani neví, že jejich práva byla omezena a mohly by se bránit. Nejde pouze o nevzdělané oběti, ani vysokoškoláci nemusí mít přehled o aktuálním znění zákonů, o které by se v dané situaci mohli opřít, dokud situaci důkladně neřeší. Ovšem čím nižší vzdělání a přehled o rozsahu práv, tím zjevnější způsoby diskriminace oběť toleruje a neřeší. Roli tu nehraje jen dostupnost informací, ale taky schopnost těmto informacím skutečně porozumět. To se dotýká zejména diskriminovaných z důvodu rasy a etnického původu.

Spousta lidí vůbec neví, že existuje nějaký zákoník práce, který je dnes přístupný i na internetu, tak není problém si to vyhledat. A otázka je, jestli taky rozumí tomu jazyku, jakým je napsán. Aby ty informace byly i srozumitelné. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Většina lidí má nedostatečné povědomí o svých právech. Jsou přesvědčení, že ta práva nemají, nebo že je snad ani mít nemají a netroufnou si je vyžadovat. Neví, že existuje cesta, kterou by mohli použít. To může znamenat i to, že ta osoba sice ví, jaká práva má v České republice, ale nemusí například vědět, že je možné se odvolat k mezinárodnímu soudu pro lidská práva, kde se může soudit i se státem jako subjektem, který tu osobu diskriminuje. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

No tak samozřejmě, že většina Romů neví, že existuje antidiskriminační zákon, že existuje veřejná ochránkyně práv. Proto by asi bylo i dobrý udělat osvětovou akci a vydat letáky, těm lidem srozumitelný, že toto existuje. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Většinou neznají svoje práva. Oni nevědí, jak se mají hájit, nebo co proti tomu dělat, pokud jim to nikdo neřekne. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Dále je třeba si uvědomit, že zde nejde jen o schopnost potřebné informace vyhledat, ačkoliv ta hraje při zvažování obrany proti diskriminaci také významnou roli. Vyhledat potřebné informace dnes skutečně pro většinu obětí není problém. Jsou-li motivovaní a mají základní počítačové dovednosti, tak jsou schopni si vyhledat, na co mají nárok nebo na koho se obrátit. Podstatný je ale také **základní přehled** informací, například alespoň povrchní znalost zákoníku práce a antidiskriminačních ustanovení, **které diskriminovanému pomohou si vůbec uvědomit, že to, s čím se setkávají, je již diskriminací**.

Já osobně nemám problém dohledat, na koho se mám obrátit. (...) Možnosti jsou vždycky stejné, ale někdo, kdo vytáhne paty jednou za rok, prostě nebude mít takový ten obecný přehled. (muž, 28 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Já věřím, že kdybych chtěla něco hlásit, nebo někdo jiný, tak si rozhodně je schopný najít, kam jít. Když někdo chce něco najít a týká se ho to, tak to dnes vždycky najde. Nevěřím tomu, že by se nedopídili informace, nevěděli, kam jít. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Oni třeba ani nevědí, že jsou diskriminovaní, a pak třeba ani nevědí, kam by si stěžovali. Ti staří lidi jako fakt nevědí. Ono by třeba stačilo, kdyby občas i ta média se jich trošičku zastala, kdyby řekli, že prostě to je diskriminace. (žena, 62 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Pro některé je bariérou **nedostatek informací o pomáhajících institucích, neznalost míst**, kde lze diskriminaci ohlásit, a jejich **nedostupnost**. Lidé z menších měst nevidí možnost, jak svoji situaci ve svém okolí řešit, protože poradny a instituce podporující menšiny jsou soustředěné ve velkých městech. Vzdálenost je pro ně při zvažování vyhledání pomoci nezanedbatelnou bariérou, protože by kromě uhrazení cestovních nákladů potřebovali také volno ze zaměstnání v pracovní době. Řada respondentů také vůbec nemá představu, na jaký typ instituce se obrátit, s kým by situaci měli řešit. Nedostatečný přehled o místech, kde lze vyhledat pomoc, mají zejména cizinci.

Tehdy jsem nebyla příliš obeznámená s tím, kdo se těmito věcmi zabývá, pokud vůbec někdo existoval. Povědomí lidí v tomhle státě, že by existovaly nějaké instituce, které vám můžou zdarma poskytnout nějakou pomoc nebo se za vás eventuálně i postavit, je minimální. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Já řešila s tím vedoucím toho odboru. No, a s kým to budu řešit? (...) Já tady byla, napsala na starostu. Ale starosta odešel, jak byly volby.(...) Když s tím nic nebude, tak já budu psát do prezident. Já už to tak nenechám. (žena, 67 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Ne. Nešel. Protože nevím, kam. Já jsem chtěl jako, chtěl jít někam to hlásit, protože to není dobré, to není správné. Nemělo by to takhle být.(...) Nevíme kam. Do Policie? Nevím. Advokát? To nevím. Určitě je, nějaké asociace, nějaké organizace, ale nevíme, kam. (muž, 31 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě národnosti)

Omezený přístup k internetu oběti nejen znemožní využít některých on-line prostředků obrany, ale odřízne ji taky od přísunu všeobecných informací nebo od možnosti rychle se zorientovat v institucích poskytujících pomoc a vyhledat na ně kontakty.

Na internetu jsou různé možnosti. A to je důležité zmínit, že jsou lidé, kteří nejsou na internetu. Mám kamaráda, žije šťastně, poradí si, ale nemá telefon, nemá internet, nemá e-mailovou adresu. Ten nemá vůbec nic. Žádný Facebook. Kdo ho chce najít, musí se obrátit na adresu bydliště. Hotovo. A ti lidé, když potřebují pomoci, tak to nebudou hledat na internetu. Proto ti důchodci stále reagují na ten letáček na zdi. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Pokud nejste člověk, který umí pracovat s internetem, což třeba moje generace ne vždy umí, tak vás ani nenapadne se v něčem hrabat a hledat pomoc. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

II.4.2.3 Upřednostnění jiného řešení

Běžným důvodem toho, že respondent diskriminační jednání nenahlásil, je to, že dal přednost **řešení aktuální životní situace**. Typické je to v případě, že byl znevýhodněn při hledání bydlení nebo zaměstnání. Byli-li někde odmítnuti ze zapovězených důvodů, není pro ně prioritou pachatele potrestat, důležitější je pro ně vyřešit svůj hlavní problém, tedy najít si jinou práci či bydlení.

Ne. Nikomu jsem si nestěžovala. Řeším to tak, že hledám práci. Já to nenechávám být a hledám. Nějakou práci mám, ale hledám normální v oboru. A doufám. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Prostě to přešli a hledali jiný byt. Přišlo jim to jako sekundární, nadbytečné. Potřebovali co nejrychleji najít bydlení, nechtěli se spálit s takovým člověkem. (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Oběti diskriminaci nehlásí, pokud by ohlášení představovalo dokonce nějaké **riziko při řešení jejich významné aktuální životní situace**. Zde je pro ně prioritou vyřešení této situace a ohlášení pro ně připadá v úvahu případně až po dořešení situace, pokud by je pak následný proces vyšetřování neohrozil. V tu chvíli je pro ně už ale situace uzavřená, neaktuální, a ohlášení tím pádem v jejich osobním životě nic neřeší. Ohlásit diskriminaci „jen“ v celospolečenském zájmu se pak odhodlá málokdo. Osoby, pro něž se situace uzavřela nepříznivým způsobem a které by tím pádem nic neztratily, kdyby si šly stěžovat, místo toho v extrémním případě zvolí ukončení života.

Rozhodně se nemůže bránit osoba, která má léčbu ještě před sebou nebo je uprostřed léčby, protože když se v takové situaci bude bránit a bude napadat stát za to, že ji diskriminuje, tak stát se pomstí a ukončí tu léčbu úplně. Tak jedině ty, které už to mají za sebou, nebo kterých se to netýká, ale mají s námi soucit. Většina zamítnutých osob spáchá sebevraždu. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Silná bariéra k nahlášení diskriminace se dále tvoří v případech, kdy se oběť začne bránit. Obrana je ovšem neúspěšná a zdánlivě diskriminovanému potvrdí, že se se situací nedá nic dělat. Například v pracovním prostředí se diskriminovaný ozve svému zaměstnavateli nebo jinému nadřízenému. Pokud ten situaci neřeší nebo vyřídí v neprospěch stěžovatele, diskriminovaný **má dojem, že pro řešení situace už něco udělal**, byť bezvýsledně, a dále situaci důsledně neřeší. Je třeba si uvědomit, že diskriminovaný je zde ve slabé pozici a může mít tendenci věřit, že se s tím skutečně nedá nic dělat.

Chodily jsme na diskotéku a nechtěli nás tam pustit, protože jsme Cikánky. Tak jsme zavolaly policajty, oni přijeli. Myslíte, že něco udělali? Neudělali nic. Něco jim řekli, ale nepustili nás tam. Řekli nám, že máme teda jít pryč, že to nemá cenu. Takže kolikrát s policajtama je to úplně o ničem. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Některé instituce, v nichž k diskriminaci může docházet, jdou tomuto pocitu naproti. Mají např. **firemního právníka**, který je k dispozici i zaměstnancům, ale jedná pochopitelně v zájmu zaměstnavatele. Takže v případě sporu zaměstnanec se zaměstnavatelem se snaží zaměstnavatele chránit. V některých institucích se na **interního „ombudsmana“** mohou obracet i klienti, ani u nich ale není zaručeno, že se zde domohou práva. Naopak se může stát, že v kontaktu se zdánlivě neutrální osobou na půdě instituce oběť diskriminace pozbude potřebu dále situaci řešit.

No je fakt, že jsem té paní prostě věřila, že se to už nedá změnit. A jak jsem říkala, šla jsem k tomu právníkovi a ten mi vlastně neporadil. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Instituce mají nějaké své třeba interní ombudsmany nebo instituce, které by měly řešit stížnosti, ale jejich reálná motivace je spíš to jakoby zahrát pod koberec. Dokonce jsem to jednou i inicioval, ale evidentně tam prostě nebyla snaha to reálně řešit, ale byla tam spíš snaha to nějakým způsobem přikrýt. A jakoby spíš tyhleto stížnostní instituce v rámci těch institucí jsou podle mě spíš P.R., aby tam byl nějaký nárazník, kde se ten člověk může vyvztekat, vyblít, oni ho jako velmi diplomaticky a hezky udyndají, aby to třeba neotevřel v médiích, nebo to neřešil více. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Část diskriminovaných volí vyloženě **nevhodný způsob obrany**. Např. oběti diskriminace ze slabých sociálních vrstev pod vlivem emocí sklouznou k hádkám a výhrůžkám, jiní zase úředníka, který se jim zdá, že neposkytuje vše, co by měl, podplatí. Také potom mají respondenti pocit, že už udělali, co bylo v jejich možnostech, a ke konstruktivní obraně nepokročí.

Já jsem tam tenkrát nemohla jít. Já bych jí to zřídila, aby na té škole nedělala. Ale šel tam manžel, pohrozil jí, že ještě jednou nám sáhne na kluka, a tím to skončilo, protože měla strach. ... (Pokračuje její muž) Říkám: Tak buď vy se ke mně budete chovat tak, jak máte, a když ne, tak se obrátím výš a vy tady dělat nebudete. Ani vy, ani vy. S tím počítejte. Dám to na ministerstvo školství a uvidíte, co já s tím udělám! (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Ta je taková výbušná, že jim tam jako vynadala a pak jí bylo dobře. Byla spokojená, že pro to něco udělala. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Já jsem to vždycky kompenzoval tím neformálním vlivem. Vždycky jsem sehnal někoho, kdo je známý někoho jiného, a díky tomu jsem měl protekční zacházení. (...) Pokud seš dost inteligentní, tak začneš fungovat tím způsobem, který tady funguje. To znamená, chceš něco po paní na úradě, tak prostě přijdeš s úsměvem a přineseš čokoládu. Třeba. Prostě ji jakoby uplatíš, a tím pádem si ji získáš na svoji stranu a osobní sympatie potom fungují. (...) V České republice nefunguje bránění se konfrontačním způsobem. Reálně se můžeš bránit jenom neformálním získáním určité statusové výhody. Nebo prostě v nějaké neformální vazbě, že prostě toho člověka získáš na svoji stranu, nebo tam máš nějakého známého. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

II.4.2.4 Obavy z neúspěchu a důsledků

Strach z neúspěchu u respondentů pramení mimo jiné z toho, že diskriminovaný je ve sporu ve slabším postavení. Má **respekt ze silné protistrany**. Často jde o jednotlivce čelícího tlaku organizace. Oběť také vnímá nepoměr mezi svou minoritní skupinou a jeho majoritním pozadím. Věří, že diskriminující by proti němu použil větší síly: dovolil by si dražší právní zástupce a měl by na své straně i jednotlivé formálně nezávislé osoby při rozhodování, protože soudci, inspektoři nebo policisté jsou obvykle členy majoritní společnosti.

Silný zaměstnavatel se v podobných situacích lépe orientuje a možná má i velmi dobrý přehled o tom, zda jednání, které poškozený vnímá jako diskriminaci, je jako diskriminace také prokazatelné, nebo si ho může bezpečně dovolit. Má také mnoho možností na stížnost diskriminovaného nežádoucím způsobem zareagovat.

Samozřejmě strach hraje obrovskou roli. Lidi už principiálně, když se soudí s něčím, co je silnější, než oni, tak dopředu mají pocit – zřejmě oprávněný, že prohrají. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Asi to byl strach. Co zmůžu proti velké organizaci? Kdybych proti nim šla veřejně, nevěřím, že bych vyhrála. Mají lepší právníky, můžou si to dovolit. Budu proti nim vystupovat někde u soudu? Na to nemám, a to jsem docela průbojná. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Respondenti mají pocit, že by bylo velmi obtížné **diskriminační motiv prokázat**. Pochybují o tom, že důkazy či domněnky, které mají k dispozici, před soudem obstojí. Často nejsou informováni o tom, že na nich leží převážně jen břemeno dokazování rozdílného chování diskriminujícího, který pak musí toto rozdílné chování odůvodnit – prokázat, že mělo jiný, než zakázaný motiv. Jiní diskriminováni o obráceném důkazním břemenu v jejich případě i vědí, ale jsou přesvědčeni o tom, že diskriminující si snadno vymyslí jiný důvod svého chování a diskriminace se neprokáže. Navíc i prokázání samotného rozdílného chování může být pro diskriminovaného obtížné. Nenapomáhá tomu ani fakt, že inspekční orgány svoji návštěvu předem ohlašují.

Tohle je těžko prokazatelné. Člověk si nemůže vzít při výkonu práce servírky nějaký nahrávací přístroj. Zrovna ten den třeba ten člověk bude mít dobrou náladu a nic mi neřekne. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Ta ředitelka by tam mohla uvést plno jiných důvodů. Mohla by říct, že třeba špatně pracoval nebo něco zanedbal. Ti, co diskriminují, mají vždycky plno možností, jak to zakrýt nebo zaonačit, že to vlastně ani z diskriminačních důvodů nebylo. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Jednou z nejsilnějších bariér, a např. v oblasti zaměstnání zřejmě i nejsilnější, jsou **obavy z důsledků** – z pomsty, tlaku okolí, ze zhoršení osobní nebo pracovní situace a přivolání nežádoucí pozornosti. Bez ohledu na to, zda by diskriminovaný spor vyhrál, musel by čelit reakcím protistrany. Došlo by k dalšímu zhoršení vztahů se širším okruhem lidí nebo k těžko prokazatelnému zhoršení pracovních podmínek, což v důsledku diskriminovanému znepříjemní život ještě více, než rezignace a hledání vlastního, jiného řešení. V případě prohraného sporu by se situace mohla obrátit proti diskriminovanému ještě nařčením z křivého obvinění. Diskriminovaný se dále obává, že by kromě ztráty v této konkrétní situaci svojí stížností odradil i další potenciální smluvní partnery (zaměstnavatele, pronajímatele).

Když si budou stěžovat, tak život pro ně bude ještě horší a nikdo se tím zabývat nebude. Prostě každý ukáže – a jéj, Cikáni jsou zase diskriminováni. (žena, 40 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Jakmile se postavím proti zaměstnavateli, absolutně se počítá s tím, že ten pracovní poměr skončí. Pokud se obrátím na ombudsmanku, na inspektorát práce, ty lidi budou něco řešit, tak fajn. Ale já budu ještě o to víc traumatizovanej. A budu vědět, že ten zaměstnavatel se bude starat o to, aby naplnil podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru. A ty jde naplnit vždycky. Třikrát přijdu do práce o deset minut později, a v ten okamžik dostávám razítko. Nebo dostanu od zaměstnavatele objektivně nesplnitelné úkoly, které mám splnit během týdne, nesplním je a dostanu okamžité zrušení pracovního poměru. Takže radši to přežiju, než abych přišel o tu práci. (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Přemýšlela jsem, že podám stížnost na nevhodné chování, diskriminační, ale pak si říkám, že on mi to může ve třetíku pěkně zavařit. Nevěděla jsem, jestli bude u státnic. Kdybych musela chodit na jeho přednášky, asi bych nechodila. (...) Člověk, který půjde do té stížnosti nebo dokonce žaloby, tak musí počítat s důsledky. Takže musí mít zadní vrátka, druhou variantu. Dobře, já tu žalobu podám, já do toho jdu, ale mezitím si hledám jiný zaměstnání, protože vím, že jdu odsud pryč. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Když proti nim půjdu, zavřu si bránu úplně všude. Nebo bych docílila toho, že mě vezmou, ale chtělo by se vám tam pracovat, kdyby na vás všichni koukali, že jsem tohle udělala? To by bylo tak psychicky náročné, že jsem vycouvala. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Nešli to nahlásit. Protože holky se neuzdraví a oni budou potřebovat další příspěvky a všechno. A pak už budou vždycky zařazení jako ti stěžovatelé a už to bude vždycky horší. Už těch kontrol ze sociálky bude víc. (muž, 21 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení)

Poprvé informovanost nedostatečnost a podruhé informace nemá. A taky z toho čo možu tých jak říkají: tebe vyhosťat nebo těbe zrušat pobyt nebo co. (žena, 67 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Obavy z přivolání nežádoucí pozornosti se týkají nejen osob, které byly vystaveny diskriminaci na základě skrytého znaku – zde je např. pochopitelné, že osoba, která v rámci širší veřejnosti tají svou homosexuální orientaci, se nebude bránit způsobem, který by diskrétnost v této oblasti ohrozil. Někteří respondenti nechtějí přitahovat negativní pozornost ani k místu, kde k diskriminaci dochází, např. k firmě, ve které pracují. Důvodem může být loajalita, kladný vztah

k ostatním zaměstnancům či klientům, nebo obava, že špatné světlo, vržené na prostředí, ve kterém (nebo v souvislosti s kterým) došlo k diskriminaci, se nějakým způsobem odrazí i na nich samotných, protože jsou nebo byli součástí tohoto prostředí. Dalším respondentům vadí pozornost okolí jako taková, nechťejí sebe nebo svoje blízké vystavit jakémukoliv „popotahování“.

Předseda říkal, že hledají nějaký to, omluvu. Já říkám: „Prosím vás, já už nechci, abyste zveřejňovali něco o mateřské škole. Prostě já to teď tady беру, domluvili jsme se, uděláme čáru a už nic nechci.“ Protože především školka jsou pro mě ty děti. Nemám zapotřebí tu školku do toho zatahovat. (žena, 62 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Ta právnička se mnou chtěla jít k soudu, ale do toho by se mně nechtělo. Že jsem v té organizaci byla dlouho a měla jsem nějakou loajalitu. Hodně věcí se nám podařilo, bylo tam hodně věcí, které mě baví. A taky mně to přišlo prostě směšný, styděla jsem se za tu organizaci a nechtěla jsem to takhle vzít na veřejnost. Měla bych v životopise organizaci, která má takovouhle nálepku. (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Z úcty k němu jsem nechtěla, aby se to řešilo. Já jsem se bála, že by se to potom mohlo rozjet tak, že by se mně to vymklo z rukou a dostalo by se to tam, kam já jsem nechtěla. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení)

Já myslím, že ty lidi za prvé si myslí, že to třeba nepomůže. A nebo se taky stydí i možná za to trochu. (...) No je to – stud, strach možná. (žena, 29 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě sexuální orientace)

Typickou obavou z nežádoucích důsledků je konkrétně **obava ze zhoršení pracovních podmínek či úplné ztráty zaměstnání** po nahlášení diskriminace v pracovním prostředí. Některé oběti chtějí přes prožitá příkoří zůstat v té stejné firmě a zachovat tam snesitelnou pracovní atmosféru. Jsou závislí na stálém příjmu, často nemají finanční rezervy nebo splácí úvěry. Ostatní budou zase hledat práci ve stejném nebo příbuzném oboru a věří, že informace o tom, kdo co komu nahlásil, se snadno rozšíří. Pro diskriminovaného je obtížné zůstat skrytý – ve firmě se obvykle ví, kdo s danou situací není spokojen, a nebývá problém si domyslet, kdo se na kontrolní orgán obrátil.

Chtěla jsem v bankovníctví zůstat a obávala jsem se toho, že se to obrátí proti mně. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Věřila jsem tomu, že něco na mě vymyslí, že důvod k výpovědi vřdycky najdou, když chtějí, proto jsem výpověď podala sama. Bála jsem se o budoucí možnost získat práci, nechtěla jsem mít černý puntík na životopise. Pracoviště je místo, kde se lidé nebrání a kde si nechají ještě stále všechno líbit, protože každý se bojí o své pracovní místo. Bojí se ho ztratit, bojí se, že už nenajde další, případně nenajde práci, která bude stejně dobrá. A dokonce jsem četla, že ten stres, když člověk přijde o práci, je podobný, jak když mu někdo blízký zemře nebo zažije rozchod. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Důsledky ohlášení diskriminace pocítí oběť okamžitě. Informace se rychle rozšíří a i v případě ne zcela adresné diskriminace týkající se skupiny obětí se aktér brzy dopátrá pravděpodobného ohlašovatele. Nepříznivé důsledky ohlášení tak oběť pocítuje dříve, než případný benefit ohlášení – nápravu či odškodnění.

Ty důsledky na vás dopadnou hned, jsou mnohem rychlejší, než soudy. To vám seberou část platu, dají vám horší práci, přeřadí vás někam jinam, nebo vás pošlou domů, řeknou, že pro vás není práce a nedostanete peníze třeba žádné. Když se vám to nelíbí, tak jděte pryč. To je prostě hned. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Vnímání nežádoucích důsledků ohlášení diskriminace mohou být jak přímé (strach, že se pomstí přímo ten, jehož chování diskriminovaný nahlásil, strach z nemožnosti dalšího uplatnění ve stejné společnosti nebo oboru), tak nepřímé (prozrazení utajované skutečnosti, nežádoucí pozornost okolí). Tendenci spíše se skrývat a diskriminaci neřešit mohou mít jak poškození, tak lidé v jejich okolí, jichž se situace také týká, např. homosexuální partner poškozeného.

Chtěla jsem podat trestní oznámení za urážku na cti, ale bylo to v obci, kde bydlím se svojí partnerkou, a partnerka řekla, že mi nedovolí vyvolávat konflikty a narušovat pořádek v obci, ve které jsme zatím přijímané bez problémů, a proto mi nedovolí jít si stěžovat. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Oběti to nechťejí řešit veřejně, protože by se tím vystavily tlaku zvenčí. Funguje o tom nějaká komunikace, která

nemusí vynít ve prospěch toho, kdo se cítí diskriminovaný. Bojí se zveřejnění, bojí se toho, že by byli středem pozornosti a zůstali osamoceni, kdyby se nikdo nepřidal na jejich stranu. Pochopitelně cítí, že ten aktér má vždycky nějak navrch. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

II.4.2.5 Náročnost soudního procesu

Od řešení situace soudní cestou diskriminovaného odrazuje také představa **vysokých finančních nákladů**. Odrazuje je riziko, že spor prohrají a náklady ponесou sami, ale také to, že i v případě úspěchu musí nejdříve sami své peníze vložit a teprve následně se domohou odškodnění.

Pak je tam ještě jedna bariéra, představa toho rizika, že nakonec ten spor prohrajou. Ta představa, že potom budou muset zaplatit 50 tisíc jako náklady řízení, to je pro ně nepředstavitelná částka. (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Možná někteří nemají tolik peněz, aby si na to stěžovali. Nevědí, kam jít, co mají dělat, a nechtějí z toho mít dál nějaké problémy. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Abych vám pravdu řekla, já na soudy, na nějaký poplatky, já na to nemám. Na nějakého advokáta, proti téhle smečce se bez advokáta neobejdu, na to taky nemám. A nejsem natolik zdravá, abych jezdila někam k soudu. (žena, 79 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Jak již bylo zmíněno, respondenty od oficiálního řešení diskriminace odrazují obavy z důsledků podání stížnosti. Vzhledem ke zdoluhavosti soudního procesu nelze hovořit o marginálních dočasných komplikacích, které je oběť v zájmu konečného výsledku ochotna absolvovat. Představa **zdlouhavého řešení u soudu**, navíc bez zaručeného příznivého výsledku, diskriminované od ohlášení významně odrazuje.

Respondenti **potřebují řešit situaci ihned** a ne až po příznivém rozhodnutí soudu. Ani řešení prostřednictvím jiných organizací není vždy rychlé a operativní natolik, aby mohlo být proti diskriminaci zasaženo ve chvíli, kdy je to ještě aktuální. To dále podporuje již tak nízkou ochotu diskriminovaných z pracovního prostředí situaci ohlašovat, protože tam potřebují najít nebo si práci udržet okamžitě.

Kromě toho, že konflikt po několika letech už není aktuální, lidé trvající případného soudního sporu hodnotí i z hlediska toho, čemu se chtějí po tak dlouhou dobu v životě věnovat, čím se chtějí zabývat, do čeho vkládat energii. Soudní spor vnímají jako něco nepříjemného, co je vyčerpává a kazí jim náladu, proto se mu po tak dlouhou dobu věnovat nechtějí.

Při prodlužování soudního sporu narůstají i náklady na soudní řízení a tím i riziko vysoké finanční ztráty při neúspěchu žaloby. Ubývá také svědků a dalších důkazů.

Ti lidi taky trochu přemýšlí o konečnosti lidského života a taky přemýšlí, jestli se toho vůbec dožijí, té spravedlnosti. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Můj táta vede boj s úřadem už asi 10 let, to je taky jeden z důvodů, proč jsem se do žádného boje nepouštěla, ač mi bylo naznačeno, že bych ho mohla vyhrát. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Například mám jednu známou, která vede takovou občanskou poradnu. Jednou za týden tam má právníka. A aby se člověk poradil s tím právníkem, tak musí dlouho čekat. Většina lidí dlouho čekat nemůže, když mají problémy. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Když si na něco chcete stěžovat, tak to vzdáte už předem, protože si řeknete – 30 dní, lhůty, byrokracie, prostě hodíte flintu do žita, protože tady je to všechno na dlouhé lokte. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

I když zdánlivě uspějete, tak ta výhra není stoprocentní. To znamená, domůžete se toho, ale už jste utrpěla škodu. A je to nesmírně vyčerpávající. Spousta lidí na to prostě nemá nervy se s těma lidma měsíce a měsíce dohadovat o tom, že máte na něco právo. (žena, 25 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení (dítě))

Pro některé představuje proces domáhání se práva skutečně náročnou proceduru, např. potýkají-li se s pohybovým handicapem a vyžaduje se od nich návštěva několika institucí. Pohybové znevýhodnění, které jim přineslo další potíže v rámci nerovného zacházení, jim dále brání se vůči tomuto nerovnému zacházení ohradit.

Někdo na to nemá ani čas, ani prostředky. Upřímně, představte si například maminku s tou 11letou ležící holčičkou, jak běhá po úřadech. (žena, 25 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení (dítě))

Já jsem neschopná. Při tom pádu, když mi vyjela ta plotýnka, tak došlo k porušení svěrače moči i konečníku. Já nikam prostě nemůžu. Copak já bych mohla jít na autobus? (žena, 79 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

II.4.2.6 Zbytečnost podání stížnosti, neochota vkládat energii

Respondenti, kteří diskriminační jednání nehlásí, mají často pocit, že je to zbytečné, že by se tím nic nevyřešilo. Mají za to, že se **diskriminace děje běžně a nedá se s tím nic dělat**. Tento pocit je běžnou bariérou vyhledání pomoci u diskriminovaných z etnických důvodů, kteří se setkávají s odmítáním ve všech oblastech života. Znaky, pro které jsou diskriminováni, jsou zjevné, nezatajitelné, oběti nepředpokládají, že jakékoliv řešení situace může přinést pozitivní změnu.

Člověk ani neví jak, co. A má pocit, že stejně nic nevyřeší. Je to jediná pohotovost v okolí. Takže kam jinam? To samé do té školy se tím autobusem dopravovat musí. (muž, 21 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení)

Myslím si, a nejsem jediná, že takových lidí je víc, takže se s tím asi nedá nic dělat. Tedy někdy se s tím dá něco dělat, ale to je spíš individuální věc, záleží na tom, o jaké ty aktéry a případy se jedná, jestli k tomu mají dostatek informací a odvahy. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

V některých situacích pro sebe respondent **nevidí v oznamování diskriminace přímý užitek**. Má malou motivaci samoúčelně diskriminujícího potrestat (vystavit postihu), když on sám z řešení nebude prosperovat, zvláště když je výsledek sporu nejistý. Podání stížnosti alespoň v zájmu dalších ohrožených osob je pro řadu diskriminovaných v současné době slabým motivem, který jim nepomůže bariéru „a co bych z toho měl“ překonat.

Ten, kdo si stěžuje, z toho nic nemá. Žádné výsledky. A když budu vědět, že si někdo šel stěžovat a nepřineslo to žádný výsledek, tak proč bych chodila taky? Nemám na to čas a nervy a tak. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Oběť se problémem aktivně nezabývá také z přesvědčení, že se **situace sama uklidní**. Diskriminovaný se například vůči konkrétnímu zjevnému nevhodnému jednání bezprostředně ohradí a pachatel jeví známky pochopení, nebo se dokonce omluví. Diskriminovaný to považuje za dostatečné řešení a očekává, že tím nežádoucí situace skončila. Následovat však může série dalších skrytých ofenzivních kroků vůči diskriminovanému, které se již těžko prokazují, a oběť se je proto neodhodlá řešit. Prvotní situaci považuje za promlčenou a v nastalé obtížné životní situaci má tendenci vyčítat spíše sobě, že tehdy nevyhledala právní pomoc.

Měla jsem přesné informace komu to nahlásit, jak na to. Neudělala jsem to. Brala jsem to na lehkou váhu. Já jsem si myslela, že když řekl, že to chápe, že to bude dobrý. Nečekala jsem, že mě bude pronásledovat, pomlouvat a dělat mně takovou špatnou pověst. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Diskriminační jednání oběti komplikuje život. Diskriminovaný **ztrácí potřebnou energii a elán** na konstruktivní řešení. I do budoucna operuje s omezeným množstvím energie a času a zvažuje, do čeho je investovat – volba obvykle padne na řešení aktuální životní situace, jako je hledání bydlení nebo zaměstnání. Oběť vnímá ohlášení diskriminace jako náročný krok, představuje si hned složité dokazování, dokládání materiálů, opakované návštěvy různých institucí a podobně. Přitom se v povrchním řešení své situace potácí s nemenší ztrátou energie.

Já jsem z toho všeho byla tak zdrcená, že jsem říkala, že už na to kašlu. Už jsem ani neměla sílu proti tomu bojovat. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Já jsem byla tak nešťastná, zoufalá, že mě prostě už nic nenapadlo. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení)

Na pozadí výše uvedeného zaznívá, že **vyhledání pomoci je pro oběť diskriminace práce, kterou nemá zájem provádět**. Stává se to spíše při jednorázovém diskriminačním jednání, např. v pracovním prostředí z důvodu pohlaví, kdy diskriminovaný tak jako tak svoji situaci musí řešit jiným způsobem (najít si jinou práci). Věnovat se navíc diskriminačnímu jednání a spravedlivě ho vyřešit pak pro ně představuje práci navíc. S vidinou nejistého výsledku jim to připadá jako plýtvání energií.

Byla jsem líná to řešit. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

II.4.3 Návrhy na odstranění bariér

Odstraňovat bariéry a motivovat oběti diskriminace k podávání stížností není snadné. Jednak oběti nelze jednoduše lokalizovat, vyhledat či určit a dále se v některých případech jeví, že podáním stížnosti by diskriminovanému skutečně hrozila větší ztráta, než při prostém smíření se se situací. V řadě případů však existují cesty, které by mohly bariéry podávání stížností oslabit.

Vyhledání pomoci u diskriminovaného předchází několik kroků. Nejdříve si diskriminační jednání musí uvědomit, ověřit si jej, získat dostatečnou míru jistoty, že jej dovede prokázat. Dále musí vědět, na koho a jak se obrátit, a v neposlední řadě musí mít jistotu, že nahlášením diskriminace se jeho situace zlepší, nebo alespoň nezhorší.

Častou bariérou vyhledání pomoci je neznalost rozsahu svých práv. Z toho by měla vycházet **informační kampaň** pomáhajících organizací. Cílová skupina se potřebuje dozvědět, na co má nebo nemá nárok. Pomůže jí také popis typických příkladů diskriminace, které mohou být impulzem k tomu, že se v nich diskriminovaný pozná a vyhledá pomoc.

Informační kampaň by ideálně měla směřovat do oblastí, kde lze pokusy o diskriminaci předvídat. Například rodiče by v průběhu rodičovské dovolené mohli dostat leták s informacemi o právech a povinnostech ve vztahu k zaměstnavateli. Lidé hledající novou práci by mohli na pracovních portálech zaznamenat informace o diskriminaci v pracovním prostředí, která by jim pomohla si uvědomit, že jejich odchod z minulého zaměstnání nebo odmítnutí u předchozího potenciálního zaměstnavatele nebyly v pořádku. Pro seniory trávící čas v zájmových sdruženích by vhodnou formou mohla být beseda, dále letáky u lékaře apod. (Podrobněji o vhodných informačních kanálech pojednává jedna z následujících kapitol.)

Spíš zaměřit se na problémy těch lidí. Určitě bych se soustředil na místa, kde se ti lidé pohybují. Ať jsou to kluby, nebo jiné prostředí, kde se pohybují. (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Důraz na to, že je v pořádku v případě potřeby o takovou pomoc požádat a že je dostupná. Pořád se o tom ještě málo mluví. Ne o sexuálních menšinách, o tom se mluví možná až až, ale právě o tom, že to má i svoje právní důsledky a pozadí a je možné se bránit. V obecném povědomí jsou třeba hodně zakořeněné horší platové podmínky žen, preference mužů, ale většina homosexuálů si riziko diskriminace ani neuvědomuje. Ale ono je to pochopitelné, protože homosexualita se na člověku nepozná. Třeba budoucí zaměstnavatel ji nepozná na první pohled. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Vzhledem k rozsahu skupiny zasažené diskriminací (pachatelé, oběti, přihlížející) zde bude mít zásadní význam i široce cílená plošná kampaň.

Na lokální úrovni oběti ocení **informace o nejdostupnějších místech**, kam se lze při setkání s diskriminací obrátit. Řada postižených má například jasnou představu o tom, že si nemohou dovolit konzultaci s právníkem, přitom v řadě pomáhajících institucí je právní pomoc dostupná za přijatelnou cenu či dokonce zdarma.

A informovanost a dostupnost, aby lidé věděli, kam se obrátit a aby nemuseli cestovat někam daleko. Takže aby v každém větším městě lidé věděli, kam se obrátit. (žena, 50 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítě))

Osobám ohroženým diskriminací, které nemají dostatečný přísun informací týkajících se diskriminace (ale i těm, kteří informace mají, jen jim chybí impuls k aktivitě), by velmi pomohl **face-to-face kontakt** ať už s terénním pracovníkem, nebo s osobou například na kontaktních místech státní sociální podpory. Ideálními kontaktními osobami by mohli být zkušení lidé z obdobné ohrožené skupiny, kteří by se vyznali dobře v právech a obvyklých potížích na hranici diskriminace. Kromě preventivní osvětové činnosti by mohli i detekovat již proběhnuté případy diskriminace a pomoci postiženým překonat bariéry k jejich řešení – předběžně situaci posoudit, nasměrovat k vhodné instituci, principiálně podpořit řešení diskriminace na úkor běžného přístupu „nechat to plavat“, který pouze konzervuje současný, pro ně nevýhodný stav. Činnost terénních pracovníků a spolupráce úředníka nad rámec vyřízení aktuální agendy, se kterou klient na úřad přišel, překonává komunikační bariéru ve skupinách, které nejsou příliš zvyklé používat internet a potřebují minimálně v prvních chvílích **face-to-face impuls** k případnému dalšímu řešení s využitím dalších komunikačních kanálů.

Bylo by to blízké sociálním pracovníkům. Ti pracovníci by lidi sami vyhledávali a ptali se, jestli potřebují s něčím pomoci. Jestli potřebují něco vyřídit a nedaří se jim. Já myslím, že za prvé musí být komunikace. Potom si něco může přečíst, vyhledat, to je druhá věc. Ale první musí být komunikace. To musí být někdo, kdo by komunikoval normálně. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Informace by měly být určité na sociálce. Na tom sociálním, co chodí takhle, tak aby to věděli. Možná, že to sociální pracovnice řeknou, že se takhle nemá k Romům chovat. (žena, 45 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Konkrétním prvkem, který by pomohl odstranit bariéru části diskriminovaných, by byla **komunikace výhody jednorázové návštěvy pomáhající instituce** ve srovnání s nekonečným rozhodováním a zvažováním neúplných informací. Už jedna rychlá konzultace v instituci diskriminujícím hodně napoví, aniž by bylo nutné hned absolvovat jakýkoliv složitý a zdlouhavý proces dokazování.

Zajímavým nápadem bylo vytvoření **sborníku vyřešených případů** týkajících se diskriminace. Mohla by to být klasická papírová brožura, nebo seriál publikovaných případů na sociálních sítích či serverech, které ohrožené skupiny navštěvují.

Určitě by k tomu přispělo, kdyby byly vyhrané nějaké žaloby, kdyby na to byl třeba i nějaký ústavní nález, který je potom aplikovatelný v rámci všech stupňů soudů. Ale zase – muselo by to být nějak publikováno, zveřejněno, medializováno. Facebook pro mladé, pro tu střední vrstvu Romea. A klidně udělat nějaký sborník vyřešených případů v rámci diskriminace. Od stížností, žalob, podání vysvětlení. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

V prvních krocích by diskriminovanému pomohlo, kdyby měl lepší šanci ověřit objektivní **obsah rozdílného chování**, na které chce poukázat. I když je mu situace zřejmá, bez dostupných ověřitelných údajů nemá dostatečné sebevědomí a jistotu, že se mu při následném sporu podaří prokázat rozdílné chování diskriminujícího. Týká se to například rozdílného odměňování zaměstnanců. Zaměstnanec, který je přesvědčen, že dostává ze zakázaných důvodů nižší plat než ostatní, nemá možnost tuto domněnku ověřit, protože platy ostatních zaměstnanců jsou utajovaným údajem. V počáteční fázi by tedy k odstranění bariéry mohla pomoci explicitní nabídka pomoci těm, kteří si nejsou jistí, do jaké míry k diskriminaci dochází. Nabídku pomoci lze tedy formulovat tak, aby oslovila i klienta v prvních fázích rozhodování o vyhledání pomoci. Vhodná formulace je např.: „Domníváte se, že jste byli diskriminováni?“

Tady by asi musela nastoupit nějaká účetní jednotka, která by jim dokázala vyčíslit újmu, ať už finanční, nebo morální, o kterou by se člověk mohl soudit a vyžadovat nápravu. A zase jsme u té účtárny, zase jsme u těch účetních dokladů, aby se to dalo posoudit. A to vám každý řekne, že to jsou osobní údaje, a že to nemůžou zveřejnit. Potom uvedou, že to jsou různé mimořádné odměny a nemáte na ně nárok. Že jsou vyměřeny pouze na určité aktivity. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Obětem by mohlo pomoci, kdyby měli představu o finanční náročnosti procesu řešení diskriminace. **Bylo by tedy užitečné zveřejnit přehled typických výloh** v případě řešení soudní cestou včetně možností jejich snížení a alternativních řešení, aby diskriminovaní věděli, co je čeká. Mnohdy by třeba zjistili, že nevyhnutelné náklady pro ně nejsou tak zatěžující, jak si představovali.

Dobrým krokem je posilování kompetencí policie ohledně orientace v antidiskriminačním zákoně, na které by případně mohlo navazovat **zřízení antidiskriminačních týmů** (ve stylu protikorupčních apod.)

Já bych si představovala třeba, jako máme anti konfliktní tým u Policie, tak aby byl takový antidiskriminační. Třeba by stačil jeden na okres. Neříkám na všech odděleních, to by bylo asi moc. Ale jeden na okres, kam by se ti lidé mohli obracet a ten by vyhodnotil, jestli opravdu došlo k diskriminačnímu jednání, jestli má smysl jít do žaloby. Řekl by jim rovnou: to byl přestupek, chcete do toho jít? Nebo jim řekne rovnou: ano, je to na trestní řízení, pak máte možnost pokračovat podáním žaloby, atd. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Další možností rozšíření služeb, které by obětem diskriminace mohly usnadnit cestu k ohlášení, je zřízení specializované **antidiskriminační telefonní linky**.

Možná i nějaká linka, jako je Linka bezpečí, kde by člověk věděl, že existuje jedno konkrétní číslo, kam zavolá a někdo mu poradí, jak má postupovat. Protože nevím, jestli něco takového existuje. Oni už by ho navedli, kam dál. (muž, 21 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení)

Jak už zaznělo výše, reálnou bariérou nejen k nahlášení diskriminace, ale i k realizaci účinné pomoci může být zdouhavost soudního procesu. Část respondentů by proto ocenila možnost určitého **zrychleného řízení**, ve kterém by soudy rozhodovaly případy, které nežádoucími odklady ztrácí aktuálnost.

Potřebuju, aby se to odstranilo okamžitě. Když podám žalobu, tak vím, že soud rozhodne za dva roky, když budu mít štěstí. Navíc tam proběhne odvolací řízení, to znamená, že ta konkrétní ochrana přijde za pět let, ale v té době já už tam nejspíš nebudu pracovat. A pak budu muset začít nové soudní řízení a domáhat se náhrady škody. To je velký problém. Třeba klasická je praxe ve Velké Británii, kde, jestli se nepletu, každý pracovně-právní spor rozhodují nejpozději do dvou měsíců. Tak, aby tam opravdu přišla účinná ochrana proti jakémukoliv špatnému pracovně-právnímu postupu toho zaměstnavatele. V České republice to neexistuje a to je jeden z velkých důvodů, proč se lidi vůbec nechtějí bránit proti diskriminaci. Protože proč se budu bránit proti diskriminaci v zaměstnání, kde budu vědět, že stejně nakonec z toho zaměstnání budu muset odejít? (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Výše uvedený respondent kromě návrhu na maximální lhůty, ve kterých by měl soud rozhodnout o pracovně-právních sporech, také zmiňuje **rozšíření kompetencí ombudsmana**, které by mohlo vést k většímu množství úspěšných žalob a tím i k lepší motivaci obětí diskriminace žaloby podávat.

V oblasti diskriminace si jde představit okruh těch rozšířených kompetencí ombudsmana, který by mohl zastupovat klienty a nebo podávat žaloby ve veřejném zájmu. Ale v případě, že ombudsmanka podá žalobu ve veřejném zájmu, o které bude ten soud rozhodovat tři roky, tak to stejně nemá žádný smysl. (muž, 36 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Jedním ze zásadních problémů při nápravě diskriminace je **vnitřní nesouhlas části obyvatel s obsahem antidiskriminačního zákona** a neporozumění potřebě narovnávat různá znevýhodnění na úkor naprosté svobody nakládání se soukromým majetkem. Zde by byla potřebná soustavná osvěta zejména v rodinách. Společnost by pak měla zodpovědně využívat možností otvírat toto téma ve výuce. Vhodný věk pro diskusi o diskriminaci se liší podle konkrétních diskutovaných odlišných znaků, ale většinu z nich lze s žáky probrat již na základních školách.

Začal bych už na středních školách v rámci základů společenských věd. Nezdůrazňovat u diskriminace jen případ mužů a žen a rasismus, ale zdůraznit, že forem je spousta. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

To právě to musí být od začátku. V rodinách, ale to musí být i ve školách. Nějaké ty besedy, nebo třeba nějaký večírek nebo něco takového v těch školách. Prostě o tom musí mluvit. I v nějakých velkých společnostech, dospělí o tom tématu taky musí mluvit. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Zásadní posun může přinést pouze **celospolečenská změna** ve vnímání odpovědnosti za sebe i své okolí.

No u některých lidí si myslím, že asi myšlení lidí. (žena, 50 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítě))

Ještě vidím problém v tom, že lidi se řídí filozofií, která mě vysloveně irituje: nehasit, co mě nepálí. A když trpí jiná osoba, tak to ignorovat, abych si sama nezpůsobila problémy. To je přístup, který je stále častější, protože z lidí se vytrácí jakákoliv empatie, soucit. Soustavně se setkávám s propagováním té filozofie starat se jen o sebe. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Jako prevence dospívání pasivních nebránících se obyvatel by bylo vhodné **podporovat žáky/studenty v tom, aby uměli řešit běžné životní situace** a věděli nejen, kam je aktuálně možné se obrátit, ale hlavně kde a jak si mohou vyhledat, kam se obrátit. Zde lze konkrétně doporučit, aby obrana proti diskriminaci byla pokrývána spíše v pozdějším věku, tedy v době co nejbližší rizikovému období, kdy se mohou s diskriminací častěji setkávat, a to z toho důvodu, aby měli informace v čerstvější paměti.

Základ je, že člověk se musí taky trochu snažit se dozvědět, kde najde pomoc. To je možná věc, která se musí učit ve škole. Jenže jak vidím dnešní děti, tak ty se ničeho nebojí. Nebojí si stěžovat, a to i v případě, kdy to není pravda. A tak si myslím, že ten problém možná postupně mizí. Až tato generace bude dospělá, bude průbojná. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Je také potřeba neustále pracovat na **vstřícné image pomáhajících institucí**, aby respondenti nevnímali podání stížnosti jako nepříjemnou práci, kde se setkají s řadou komplikací, jako něco, co je obtěžuje, ale jako krok, kdy jim někdo vstřícně a ochotně pomůže a ušetří jim starosti.

Aby ti lidi na úřadech byli milejší a aby k tomu přistupovali jako ke stížnosti občana a ne Roma. Ať mě berou jako občana, jako všichni ostatní mám právo si na něco stěžovat. (...) Ona vám třeba řekne: „Já si myslím, že to je běžný, že tohle urážka není.“ A v tu chvíli máte prostě vztek a řeknete: „Víte co? Nechte to bejt!“ A jdete pryč. (žena, 40 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Instituce tady vůbec nemají dobrou image. Takovou tu moderní – "přijďte, zařídíme to". Tady máte tu otrávenou paní za tou přepážkou, která vám vykládá o lhůtě 60 dní. Už jenom tahle představa vás od stěžování odradí." (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Tady není jakoby „service attitude“. Spíš všechny úřady mají víceméně takový restriktivně šikanózní přístup. Vyžadují informace nad rámec zákona, mají tendenci samy informace zatajovat. Nejpodstatnější faktor u těch institucí je právě tahle vnímaná role úředníka – ne jako někoho, kdo servisuje, ale někoho, kdo je strážce společenských norem. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Padl návrh podpořit rozšíření sítě pomáhajících institucí usnadněním možnosti získávat dotace na jejich založení. Diskriminovaní jsou si vědomi nákladů státu na provoz těchto institucí a toho, že stát zvažuje, komu prostředky poskytnout a jak to obhájit na veřejnosti. V tomto případě lze argumentovat dlouhodobě nevýhodnou situací některých skupin obyvatel, které si nyní zaslouží podporu státu k vyrovnání této situace. Padl i nápad na využívání pokut za diskriminační jednání na podporu institucí řešících diskriminaci.

Potom by to mělo být samozřejmě ještě podporované z EU, která by se o to měla právě starat, protože mnoho států vysloveně chce diskriminovat svoje menšiny a nelze dosáhnout toho, aby dobrovolně zaujaly rovnoprávný postoj ke svým menšinám. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Cestou, jak motivovat oběti diskriminace k podávání stížností, je zjednodušení takového procesu pro diskriminovaného. Může mu s tím pomoci řada existujících neziskových organizací, ty se ale někdy samy potýkají s bariérami, které jim pomoc znemožňují či komplikují. Další návrh se tedy týká spíše těchto bariér na straně institucí. Jedna z respondentek, která se sama setkává s diskriminací a současně ji pomáhá řešit jiným, navrhuje **začlenit ochranu lidských práv a ochranu před diskriminací do zákona o sociálních službách**.

Sociální služby nejsou poskytovány jen Romům, ale právě zdravotně postiženým, seniorům. A to jsou všechno lehce zranitelné skupiny obyvatelstva. Takže proč tu ochranu lidských práv nebo ochranu před diskriminací nedat rovnou do toho Zákona o sociálních službách? Stejně to všichni tak nějak děláme. Člověk v tísní to dělá, IQ Roma servis z Brna, ale musíme na to složitě hledat projekty. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Motivaci ohlásit diskriminaci může zvýšit možnost **kontroly** ze strany inspekčních orgánů **bez předchozího ohlášení**. Ohlášení snižuje šanci na to, že se diskriminujícímu něco prokáže, a tudíž diskriminovaného odrazuje od podání stížnosti.

Značnou bariéru ohlašování diskriminace tvoří obavy z důsledků pro ohlašujícího, proto se diskriminovaný snaží zůstat skrytý a neslučuje-li se to s řešením diskriminace, raději si situaci nechá pro sebe. Diskriminovaní se na základě zkušeností z okolí domnívají, že i anonymní šetření např. v pracovním prostředí mnohdy vyústí v odhalení stěžovatele, který se potom nachází ve velmi nepříjemné situaci. **Komunikace možnosti začít řešit situaci zaručeně anonymně** by jim v tom mohla pomoci. Stěžovatel by měl mít jistotu, že jeho první ohlášení a konzultace jsou důvěrné. Měl by mít dále bezpečně pod kontrolou, ve kterém okamžiku následného řešení situace by již jeho anonymita mohla ohrožena, aby se mohl rozhodnout, zda v řešení oficiální cestou pokračovat. Výhoda je, že v tuto chvíli už je pro toto rozhodnutí kvalifikovanější, obohacen o informace z první konzultace.

Obavy z důsledků to taky mohu být. Protože když člověk někde bydlí, bude si stěžovat a zůstane tam bydlet, může se bát, že ho tam zničí. To je taky problém, že se to nedělá anonymně. Ideální je možnost s někým promluvit, on to přijme a pomůže to. Ale ti starší většinou ani nechtějí poslouchat. A když tam půjdu znovu, tak už to bude peklo. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Každopádně já osobně bych to neohlásila, kdyby to bylo něco, co by se mě týkalo. Kdyby to nebylo anonymní. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.5 Povědomí o právech, znalost a důvěra organizací poskytujících pomoc diskriminovaným osobám

II.5.1 Znalost antidiskriminačního zákona

O existenci právních norem upravujících otázky diskriminace má alespoň mlhavou představu většina respondentů, kteří se zúčastnili průzkumu. Hlubší povědomí či znalosti daných norem však nejsou obecně rozšířeny, a to ani mezi osobami s vyšším vzděláním či osobami sociálně nevyloučenými. Kromě **antidiskriminačního zákona** respondenti jmenovali samotnou **Ústavu** respektive **Listinu základních práv a svobod** či **Zákoník práce**. **Nejčastěji však uváděli obecně, že takový zákon, který diskriminaci zakazuje, (určitě) existuje.**

No tak je Zákoník práce, že jo, který prostě nějakým způsobem zakazuje nebo nějakým způsobem se snaží řešit diskriminaci, si myslím. Je antidiskriminační zákon, který určitě máme, že jo. A to je tak asi všechno, ne? Někde se mluví, myslím v Ústavě, o rovnosti. Že jo? Občanů a tak. A jinak teda nevím. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Tak si myslím, že zákon na to je, protože ti lidé už si uvědomili, že bez tady toho asi by být musel, kdyby každý si dělal, co chce. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

No určitě. Jaký? To nevím. Ale jsem přesvědčenější, že jo. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Já bych řekla, že jo. Ne? No já bych řekla, že je přece. Vždyť je to i vlastně v Ústavě. (žena, 62 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Nevím, jestli přímo Ústava. Myslím, že i přímo Ústava. Plus je minimálně v Zákoníku práce, že nesmí být člověk diskriminovaný podle věku, vzhledu, národnosti, náboženství, orientace apod. A v ostatních zákonech bude určitě něco podobného. (muž, 28 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Zajímám se o trochu jiný věci. Ale říkám, na základě těch dosavadních zkušeností prostě nevím. Nicméně Aristoteles tvrdil, že je lepší špatná Ústava, než vůbec žádná. Protože aspoň cosi existuje, můžu to aspoň zkritizovat, když už nic jiného. Ale asi bych si ho taky měla přečíst, to je fakt, když už rozdávám moudra. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Já si myslím, že existuje, ale spousta lidí ani o tom neví, že třeba to existuje. (muž, 59 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Mezi jednotlivými skupinami respondentů však panují rozdíly, a to jak v právním vědomí či právní znalosti, tak v míře důvěry v antidiskriminační právní normy.

Pokud občané tzv. třetích zemí nebo osoby s původem v těchto zemích o existenci těchto zákonů vědí, je to na velmi obecné rovině, nebo se domnívají, že zákony, platné na území ČR, se nevztahují na případy, kdy obětí diskriminace nejsou občany České republiky či Evropské unie.

Myslím, že neexistuje, ale nemám informaci, jestli existuje nebo ne. (muž, 36 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Myslím, že jo. Myslím, že je, ale neznáme ho. Neznáme. (muž, 31 let, SŠ bez maturity, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

No ne, to je v Evropské unii, kde nejsme my. Jsme třetí stát, hotovo. (muž, 28 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Respondenti diskriminovaní na základě jiných důvodů než etnicity či národnosti (zejména pak osoby se zdravotním postižením) se však k antidiskriminačnímu zákonu stavějí skepticky – vnímají jej jako „šitý na míru“ romské etnické minoritě.

No určitě nějaký takovejhle zákon bude kvůli různým menšinám. Ale jestli hodně lidí ho zná, to si myslím, že ne. Ta určitá skupina občanů ho zná velice dobře. Ta se na něj odvolává imrvére. (muž, 35 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Jestli existuje v Česku zákon, který zakazuje diskriminaci? Já nevím, to je možný. Hlavně Cikáni. Víte co? To jsou takoví podvodníci, ty co dostanou peníze, kdyby to dostali ti lidi, co to opravdu potřebují. (žena, 68 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení)

Objevily se také názory, že antidiskriminační zákon naopak přispívá k diskriminaci pozitivní, nebo že jeho formulace přímo navádějí diskriminující osoby nebo subjekty k tomu, jak jej obejít, což pak činí konkrétní diskriminační jednání následně právně nepostihnutelným.

Řada těch zákonů, který tak zvaně diskriminaci zakazují, si myslím, že pouze vytváří pozitivní diskriminaci. Viz rasová. Znáám řadu případů, kdy většinová rasa byla obviněná z rasismu, přitom řada těch menšin jsou mnohem větší rasisti, než většinová společnost, ale obráceně to neznám. A to opět zase vede k nějakým nedobrym náladám v té společnosti. (muž, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Antidiskriminační zákon sám o sobě je takovým příkladem výsměchu diskriminaci jako konceptu. A to znamená, že když lidí vidí v realitě – aha, tady je antidiskriminační zákon, ale tady je tolik výjimek, a v podstatě kohokoliv můžeme diskriminovat, protože zaměstnavatel si například řekne – já chci vyhodit ženu, protože ji tam nechci proto, že je žena, ale já nemohu dát do papírů, že ji vyhazují proto, že je žena. Tak tento zaměstnavatel si vymyslí – tak já najdu jiný důvod. A například tam dá důvod: nízký pracovní výkon. Anebo tam dá důvod: nadbytečná pracovní síla. Anebo prostě vymyslí, jak to obejít. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Po mých zkušenostech, co mám, i když si někdy pletu diskriminaci a korupci, si myslím, že zákon se dá vždycky obejít. Nějaký zákon existuje, ale je to prostě na papíře a oni vám neřeknou, že jste starý, oni vám neřeknou, že jste Rom, oni vám neřeknou, že jste tohle – napíš si to někde do seznamu, a když chcete psa bít, hůl si vždycky najdete. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Antidiskriminační zákon je vnímán jako problematický i z toho důvodu, že má údajně nejnižší prioritu.

V podstatě antidiskriminační zákon funguje tam, kde není v rozporu s jakýmkoliv jiným zákonem, protože bohužel ten zákon je vytvořený tak, že má nejnižší prioritu a všechny ostatní zákony mají před ním přednost, což je zásadní chyba. Mělo by to být přesně naopak a antidiskriminační zákon by měl být nadřazený ostatním zákonům. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

II.5.2 Představy o tom, čeho se můžou oběti diskriminace v ČR domoci

Osoby, které **nemají žádné povědomí o zákonech**, které by diskriminaci zakazovaly, nemají analogicky také **žádné představy o možnostech** jakékoli obrany na právní úrovni, potažmo o možnostech jakýchkoli kompenzací. Z velké části se jedná respondenty romského původu nebo zdravotně postižené. Tato souvislost nicméně nemusí být obecně platná, vzhledem k nereprezentativnosti vzorku našeho výzkumu.

Myslím si, že ničeho. Ne. Vážený příteli, pardon, promiňte, ničeho. Ne. (muž, 65 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Hodně obtížně podle toho, co jsem slyšela. Hodně obtížně. Protože to, co jsou ty – co s nima třeba natáčejí televizní noviny jak Prímy, tak Novy, tohle trošku sleduju, tak z toho číšej veliký obtíže pro ně... To dlouhodobý trvání toho. Třeba že jim snížili příspěvek neoprávněně a takhle. O tom se bavili, protože určitým způsobem nastavili zákon a oni spadli do nižší skupiny, aniž by to mohli ovlivnit. A tahali se třeba 2, 3 roky některý ty. Většinou pánové do toho šli a docela jako byli z toho špatní psychicky, že to dlouho trvalo. (žena, 59 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Ne, to nevím takový věci. Ale dobře. Ale i kdybych si šel stěžovat, tak mi řekněte, co se s tím vyřeší? Nic. Zase. Diskriminace. (muž, 50 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Přes povědomí a znalosti možností satisfakce někteří respondenti na základě svých zkušeností hovořili zároveň o tom, že **vymahatelnost je velice obtížná**, nebo že důsledky obrany před diskriminací jsou obdobně nepříjemné

jako diskriminační jednání samotné. Tyto osoby pak možnosti kompenzací podceňují, protože trvá dlouho, než se jich dočkají, nebo proti sobě mohou obrátit mínění ostatních obyvatel komunity, v níž žijí.

Podívejte, tak na něj navlečou takovou psí hlavu, že prostě ho úplně oddělají z druhé strany. To se nezlobte, já to tady vidím. Když se ohlásíte o svý práva, tak prostě jste persona ungrát a tím to hasne. Nikdo se s vámi nebude. Kdybyste tady lezl po čtyřech, tak vám nikdo nepomůže a tím to hasne. To si uděláte akorát zle jako na malý obci. Ve městě se to ztratí, ale na malý obci... (žena, 79 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Dneska poměrně málo. Ještě národností menšiny jakž takž mají možnost se domoci svých práv, ale sexuální menšiny skoro vůbec. Tam je to úplně minimální. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Takže to se sice jakoby domůžete, jo, ale ztratíte spoustu času, spoustu nervů, všude vás prostě probírají, spoustu nepřátel si udělají a pak to vítězství je Pyrrhovo kolikrát. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Může se domoci obhajoby proti případům diskriminace, které stát neuznává, které jsou ilegální. Takže v případech, kdy například je osoba za to, že je příslušnicí anebo příslušníkem nějaké menšiny napadnutá, znevýhodněná v pracovním procesu anebo prostě dochází k nějakému nerovnému přístupu, který ale státu vadí, který prostě už je schválený jako ilegální, tak tam se může domoci pomoci. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Coby příčina problematické vymahatelnosti se objevuje také **podceňování vlastního sociálního kapitálu**.

Já jsem četl o situacích, kdy se ty lidi bránili a úspěšně. Ale to jsou fakt výjimky, kdy prostě – většinou se to týká prostě vzdělaných lidí, kdy oni ví, mají zkušenosti – nebo zkušenosti. Mají představu o tom, jak to funguje, na koho se obrátit. Podle mýho prostě ví, co mají udělat. Což je plán. Jo? Který já nemám. Jako pochybuju – nikdy jsem neslyšel, že by prostě někdo řekl prostě, že matka s pěti dětma se šla bránit jen proto, že je někdo vyhodil odněkud z nějakýho veřejnýho prostoru. Jo? Pochybuju. Já jsem to nikdy neslyšel. Tihle ti lidi prostě neví, jak se bránit. Jo? Navíc se bojí. Oni mají strach se projevit, protože se bojí o svoji osobnost. (muž, 37 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

V případě respondentů, kteří mají jisté povědomí nebo vědomosti o možných kompenzacích, pak nejčastěji zmiňovanými možnostmi výsledku úspěšně zakončeného sporu v případech diskriminace jsou **náprava situace a zabránění dalšímu diskriminačnímu jednání** spolu s **finančním odškodněním**. Oběti diskriminace také očekávají **omluvu**, dosažení **spravedlnosti** a především **morální zadostiučinění**. Pro některé z nich je důležitější satisfakce v podobě potrestání pachatele, než finanční odškodnění.

Jako kdybych někoho nahlásil? Co se mu stane? Tak začne vyšetřování. Pokud se jako prokáže jeho vina, tak bych řekl minimálně jako pokutu. Minimálně. Jako mohlo by to skončit i vězením nakonec. (muž, 21 let, SŠ bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení)

Oběti diskriminace na základě etnického původu, rasy nebo národnosti, které jsou si vědomy dosažení možné satisfakce, na prvním místě nejčastěji jmenují dosažení spravedlnosti, omluvu, nápravu situace či zabránění dalšímu diskriminačnímu jednání a také finanční kompenzaci.

Tak to nevím. Vítězství? (smích) Třeba tu formu omluvy, dopisem poslat. Sice to od člověka, jo, jako kdyby mě nevzali a poslal mi někdo dopis – omlouvám se za to, že jsem vás nevzal skrz to, že jsem Romka, tak by mě to taky nepovzbudilo. Jako takhle. Ale tím, že si to ten člověk uvědomí, asi taky něčemu jako kdyby pomůže... (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

No to by bylo dobrý. Aspoň by omluvili. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

No může se domoci právě podle toho antidiskriminačního zákona toho, že bude mít usnesení o tom, že byla diskriminovaná nebo nějaký rozhodnutí soudu a může se domoct i nějakýho finančního odškodnění. Protože ta míra diskriminace se dá finančně odstupňovat. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Tak záleží jako – určitě tam bude možná nějaká náhrada škody, prokáže-li, že ta škoda vznikla. Určitě nějaká asi omluva, pokud prostě tam došlo k nějakému poškození jako cti. Myslím si, že pokud by se prokázalo, že se jednalo o nějaký programový a opakovaný jednání, který prostě vedlo k nějakému ještě dalšímu poškození, tak se to dá

skombinovat s nějakým trestně právním. Já nevím teďka příklad. Třeba, já nevím, kdyby stát sterilizace třeba žen nebo tak, tak prostě tam už se dají i hledat nějaký trestně právní důsledky. Já jako nejsem právník, dokážu si představit, že se to dá kombinovat prostě. Vždycky záleží na tom, co způsobí ta diskriminace a v jakým je kontextu. Jo? A ona asi se dá v takovém tom bizarním způsobem žádat jakoby náprava toho, já nevím, že třeba někdo mě nechce vzít kvůli tomu, že jsem Arab. A prostě prokážu mu to, zažaluju ho a soud mu možná nařídí, aby mě vzal, ale prostě k čemu to je? (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Osoby diskriminované **kvůli věku** by požadovaly na prvním místě morální satisfakci, omluvu, dosažení spravedlnosti a to, aby již dále k diskriminačnímu jednání nedocházelo a dále pak také finanční odškodnění, které však není tak důležité jako výše uvedené nápravné prostředky.

Tam je ten velký problém zaprvé dokázat tu diskriminaci. Konkrétně. Člověk se na to kouká jinak, firma se na to třeba může koukat zase jinak. Nebo ten zástupce té firmy jako různě se kouká jinak a v ten moment už vznikne problém. Já si myslím, že tam finanční odškodnění jako nehraje roli. Tady spíš hraje roli to, že získat práci nebo ne. (muž, 59 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

No, tý omluvy? Dříve možná, no možná, že teďka třeba i finanční vyrovnání, když požaduje nějakou částku, že jo, za újmu. Podle mýho. A potom vlastně, když se to třeba týká, tak asi návrat na to pracoviště nebo takhle. Podle konkrétního případu. (žena, 62 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Jako měla bych se domoci teoreticky nějakého odškodnění na té stránce třeba morální a nějaké finanční újmy. Já si myslím, že to je tak jako v podstatě všechno, proč jako by ty lidi se tam obraceli, že jo, teda když by byli nějak poškození z důvodu opuštění nějakého místa nebo zaměstnání nebo poškození pověsti nebo prostě něčeho takového. Že jo? Což jsou všechno takové jako morální a etické záležitosti. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Finanční odškodnění nehraje zásadní roli ani u obětí diskriminace z **důvodu pohlaví (kategorie, zahrnující také rodičovství či těhotenství)**. Respondentky, které se zúčastnily našeho výzkumu, se potýkaly nejčastěji s problémy při hledání práce či návratu do zaměstnání po mateřské dovolené. Tato skupina obětí si, alespoň v rámci našeho výzkumu, diskriminaci velmi zřetelně uvědomuje a také si je dobře vědoma svých práv. Nejdůležitějšími vítězstvími jsou pro ně morální satisfakce a zabránění pokračujícímu diskriminačnímu jednání, a to i na celospolečenské úrovni (zde je patrný širší přesah řešení diskriminační situace stejně jako zejména u etnických či náboženských minorit).

Tak teoreticky by se měl domoci toho, že prostě bude ten jeho případ rozhodně posouzen. Pokud bude teda shledán, že je to pravda, tak prostě ne jenom, že rozsudek jménem republiky, ale v podstatě – já nevím, jak to vyjádřit – určitou satisfakci. Ono to nemusí být finanční, ale jde o to, že jako člověk má často poškozenou pověst, o těch následcích na psychiku a na fyzično nemluvě... Ale říkám, je to jako ten pocit zadostiučinění pro toho člověka. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Pokud člověk ztratí práci, takže ta finanční pomoc to je nic proti práci. Je to jasné. A pokud to je jako – já nevím – obecně diskriminace neříkala, že to nepomůže dostat peníze, když jste diskriminovaní na základě náboženství nebo etnický původ. To vůbec nepomůže. Jediná věc, který pomůže, že aby ta společnost nebo část společnosti, který se chová špatně, změnili to. To je ten cíl. Žádný peníze v tom nepomůže. (žena, 46 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství) a národnosti)

No, úplně nevím, určitě nápravy. Já bych třeba v mém případě, bych tak jako čekala, že buď se domůžu toho, že mě tam přijmou zpátky, ale to jsme tady už spolu řešili, úplně nevím, jak by se na mě tam tvářili, takže to jsem se toho obávala. Anebo zřejmě můžu dostat nějakou vyšší kompenzaci, než odstupný. To bych asi tak jako laicky čekala, že se může stát. Ale upřímně – mně nešlo ani o peníze, asi jako bych čekala nějaký zadostiučinění, že aspoň oni z toho budou mít problém vzhledem k tomu, že čerpají dotace z EU na podporu návratu matek po mateřské a tak. Jako vzhledem k tomu, že si na tom staví reklamu a vyhrávají zaměstnavatele roku jednoho za druhým. Nevím, jak tam to pak probíhá. To by mě vcelku zajímalo, protože jako vyhrát několikrát zaměstnavatele roku a dostávat dotace od EU na to, že mají programy pro návrat matek po mateřské – nemám jinou zkušenost a mám i jiný informace, že to tak úplně neprobíhá. Takže nevím, jak se to posuzuje. To mě třeba hodně překvapilo. Takže asi bych čekala nějakou – nějaký zadostiučinění, že se jim aspoň třeba dá pokuta, nebo udělá veřejně ty, ty, ty, takhle se to dělat nemůže. Jo? Než jako, že jim to vlastně prochází. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Respondenti se **zdravotním postižením** (včetně těch, kdo pečují o osoby se zdravotním postižením) by v první řadě očekávali nápravu věci. Dále pak morální satisfakci, omluvu a případně finanční odškodnění. Nicméně tyto osoby však vidí zásadní problém v délce důkazního řízení, v domněni, že důkazní břemeno leží na jejich straně a také v možné odplatě ze strany pachatele v případech, kdy by byla ze soudního rozhodnutí nařízena náprava situace – tedy např. ve znovupřijetí do zaměstnání.

Jako myslíte žalobu proti diskriminaci? No tak asi bych se měla setkat s tím, že se to teda nějakým způsobem vyřeší. A že pokud by se to teda týkalo toho, že konkrétně že by třeba tu malou nevzali do té školy, tak by jakoby výsledkem toho mělo být to přijetí do té školy... Pokud by šlo o nějakou tu psychickou újmu, tak by to asi muselo být podloženo nějakými lékařskými zprávami nebo něčím takovým asi, že jo? (žena, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení (dítěte))

Řekl bych, že podle toho, o co se budu soudit. Jestli o nějaký odškodný nebo jestli o znovuzískání té pozice, což teda o znovuzískání pozice pod tady tím nevím, dejme tomu, museli by mě přijmout, ale pak by asi, jestli by to byla opravdu takhle diskriminace, pak by hledali důvod, jakým se mě zase můžou zbavit. (muž, 28 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Omluva má význam zejména pro lidi, kteří jsou nějakým způsobem veřejně činní, že se jejich jméno očistí. Pro běžného člověka omluva není nějaký způsob. Pro většinu lidí nějaký finanční – zase, dobrý. Ale náklady s tím spojený, který tomu předchází, časová náročnost, není adekvátní tomu. A ten výsledek je na tolik vzdálený a nejisté, že za tím nikdo nepůjde. Pokud ten systém bude jednodušší a budu vědět, že na tyhle mám právo a domůžu se jich, tak ty lidi půjdou. Pokud ten systém bude složitější, vůbec nebudu vědět co a kdy a jestli vůbec, tak za tím nepůjdu. (muž, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Tak určitě by – správně by to mělo být nápravy věci. A minimálně omluvy. Někaký morální satisfakce, když už nic jiného. Kolikrát člověku stačí jenom to říct: „omlouvám se, nevěděl jsem.“ Jo? Kolikrát člověku nejde o nic jiného. Ale myslím si, že jako v dost případech je to jenom říct: „Omlouvám se.“ Když to třeba vezmu sama za sebe, co se týče třeba chování těch lidí, co se týče až už kvůli psovi nebo, nebo T. Jako nikdo nemusí vidět, že ten kluk je autista. Na něm to vidět není. Hodně lidí – my jsme to nevěděli do šesti let nebo do sedmi let, že ten kluk je autista. Jo? A mně by kolikrát stačilo opravdu jenom říct: „Promiňte, to jsem nevěděla.“ Jo? Mně se stane u pokladny, že kluk prostě začne zlobit. Nebo zlobit. Začne ty jeho prostě stavy. Jo? A pokladní začne: „Ale ty jsi zlobivej chlapeček, proč to děláš? A to se dělá? A takovou ostudu mamince.“ Na to mi řekla moje psychiatricka jednu kouzelnou formulku. Podívat se na tu pokladní a říct: „Víte, on je autista.“ Byť to nerada říkám, tak prostě od té doby, co ona mi to poradila asi před dvěma rokama, tak když už je takováhle situace, tak se na ní tak podívám, řeknu: „Víte, on je autista.“ A rázem ta paní pokladní zmlkne a řekne: „Promiňte.“ Anebo třeba aspoň nás nechá být. Já vím, že to pro ní je těžký. Já vím, že třeba prostě jí je to nepříjemný. Ale lidi mezi náma žijou různý. Jo? A samozřejmě finanční odškodnění v určitých případech typu trvalý poškození zdraví si myslím, že je naprosto adekvátní. (žena, 37 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítěte))

No tak určitě uznání toho požadavku. Nebo ne požadavku, ale potvrzení toho, že opravdu jde o diskriminaci, že to není nějaký můj výmysl, že prostě jsem nějaká přecitlivělá, ale potvrzení toho, že jde o diskriminaci. Podle mne by se mohla domoct i nějaké jako nápravy té situace. Jenomže s tím zase narážíme na to, možná tam by – to nevím – bylo nějaké i finanční jako kompenzace, pokud bych třeba – já nevím – byla na základě diskriminace propuštěna ze zaměstnání, po 5 letech by se mi to podařilo dokázat, že teda to bylo na základě diskriminace to propuštění, mohla bych se potom asi pustit teoreticky do dalšího soudu, kde bych žádala náhradu škody i třeba za ušlý výdělek. A pak už bych byla v důchodu a už bych umřela. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Respondenti **diskriminovaní na základě víry** (zastoupení v našem výzkumu muslimy) zmiňovali v první řadě omluvu a nápravu situace. Vyjadřují však zklamání nad tím, že satisfakce bude pouze formální a ve výsledku, tedy v jednání majority k nim, nedojde k žádné pozitivní změně.

Myslím si, že když ten člověk bude vědět, že bude mít velký problém tak se klidně omluví, ale nezmění se. Když dostane velkou pokutu a to ne že já ty peníze dostanu, nehledám teď odškodnění pro mě, ale platí je pro stát, on bude cítit bolest a nebude to víc dělat. Další způsob, že se bude chtít chovat jinak bez pokuty, ale to musí změnit nějaké myšlenky to je myslím práce státu. Musí učit lidi, jak se mají chovat k ostatním líp. Ale od začátku, je to asi

pokuta, kterou platí pro cokoliv, třeba pro lidi v nemocnici, nebo kteří jsou chudí. Já nechci nic. Slovní omluva je ok, ale nezmění člověka, ten se může omlouvat furt, jenom jen tak. (muž, 36 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Ani ne omluva. Aby se jako prostě k nám chovali stejně jako k místním lidem. (muž, 31 let, SŠ bez maturity, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Viceméně totožné formy kompenzací jako ostatní skupiny uváděly také osoby diskriminované pro svou **sexuální orientaci**. Důležité pro ně je především to, aby byli potrestáni pachatelé a to, aby se již nemusely ocitat v obdobných situacích. Také by vyžadovaly omluvu a v případech, kdy na základě diskriminačního jednání utrpí materiální újmu (ušlý zisk, poškození osobního majetku apod.), také finanční kompenzací.

Co by vlastně ten soud vzal jako výsledek toho a jak by zasáhl vlastně. No mně by stačila omluva a... Nebo aby mi řekl ten člověk, že prostě si mě nebude všímat, že prostě nebude pokračovat v tom, co dělá. (žena, 29 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě sexuální orientace)

Tak doufali bysme a doufala bych třeba já osobně, že se potrestá viník, a že vlastně přestane se dít to, co se děje, že se mi omluví. A že prostě už s tím nebudu muset nikdy nic – že už to nebudu muset řešit. Že vlastně dostanu prostě spravedlnost na svou stranu. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Můj subjektivní názor je, že to bude dost složité. To znamená, jestli se něčeho – protože se bude velice složité jako dokazovat a prokazovat apod. Myslím si, že ničeho moc se nedomůže. To je můj názor... Jako o co jde té oběti? Spiš, já si myslím zase, co mám svoje zkušenosti, že buď omluva nebo teda změna chování těch ostatních subjektů. Že jo? O nějakým finančním odškodnění nebo tak mě nenapadá, že bych někdy s někým mluvil, nebo že bych zaslechl. Jo? Spiš jde o to narovnání těch mezilidských vztahů. Ať už jsou kdekoliv. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

No to vlastně nevím, ale myslím si, že v některých případech to může být, že můžou to být peníze, zvlášť když díky té diskriminaci o nějaké peníze přišel. Třeba nějaký plat nebo něco. A může být náprava, že získá třeba zpátky pracovní místo, o který přišel. No. Nic jiného mě teď nenapadá. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Já si myslím, že se může domoci, když už vznikne konkrétní rozhodnutí z nějakýho konkrétního případu soudního, tak si myslím, že se může domoci buď nějakých peněz. Tak kdyby mi někdo pomaloval dveře, tak bych chtěl, aby mi ty dveře opravil a veřejně se mi omluvil. A kdyby mi někdo dal, když to řeknu sprostě, přes držku, tak bych asi chtěl, aby mi plně zaplatil to, co mi třeba uniká v práci. Nebo obecně třeba koníčky, kteří z toho vycházejí... Takže odškodnění. Takže je to zase o tom, aby člověk byl v pohodě a nemusel doplácet na to, že je někdo blbej. A potom asi určitě nějaká i omluva, no. Která by, která by byla takový jako zadostiučinění a jako takovej veřejnej důkaz toho, že to, že ty dveře byly pomalovaný, tak je v nepořádku. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.5.3 Znalost organizací, které poskytují podporu a rady diskriminovaným osobám

Podle očekávání vykazují osoby s určitou mírou právního povědomí, a to napříč celým výběrovým souborem, vyšší a obsáhlejší znalosti organizací zabývajících se podporou a pomocí diskriminovaným osobám, a to i tehdy, není-li jejich zkušenost s těmito organizacemi osobní. Lze však říci, že přes bariéry, které stojí v cestě řešení vlastních diskriminačních situací, by většina respondentů věděla, na koho se obrátit. Zde je však třeba uvést, že respondenti, kteří se průzkumu zúčastnili, nejsou reprezentativním vzorkem všech osob podobných charakteristik.

Nejčastěji respondenti spontánně uváděli nevládní neziskové organizace, často lokálně působící, a to zcela přirozeně takové, které řeší otázky spojené s charakteristikou respondentů a také situací, ve které k diskriminaci došlo či dochází – např. brněnští Romové znají IQ Roma servis, zdravotně postižení jmenují Ligu vozičkářů, Paraple nebo Aplu, osoby diskriminované na základě pohlaví či věku v pracovních záležitostech Alternativu 50+ či Job Centrum. Objevují se také charitativní organizace a spolky, občanské poradny či konkrétní právníci a advokáti z okruhu známých respondentů.

Tak určitě úřad ombudsmana se věnuje tedy těmto otázkám. Určitě si myslím. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

Občanská poradna. Já bych to prostě brala přes poradenství... Pak výborný je také – Liga vozíčkářů tam má poradnu, ta je také výborná. Já se v tom trochu ztrácím. Jestli je to občanské sdružení nebo neziskovka. A oni už vás tak jakoby nasměrují. Nebo spoustu také poradí. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Ta ROlka, jestli ještě existuje, myslím, něco takovýho. To je svaz Romů nebo něco takovýho, ne? Tam bylo napsaný, já jsem to zapoměla, jak se jmenujou? Taky tady to řešej tu diskriminaci, řešej bytovou otázku Romů. Je to v Praze, teď nevím, jak se jmenujou, jsem to zapoměla. (žena, 35 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Tak je to naše organizace Poradna pro občanství, občanská lidská práva, pak je to Člověk v tísni, Amnesty Internacional, Český helsinský výbor, IQ Roma servis v Brně taky něco v tom ohledu určitě dělají. No Romea měla svoji antidiskriminační telefonní linku, teď už nějak na to nemá finance taky. No nevím. Pak je Kocábova společnost Nadace otevřené společnosti, to si založil Kocáb. Hm, teď mě už nenapadá nic jinýho. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

II.5.4 Znalost veřejného ochránce práv

Pozice veřejného ochránce práv je poměrně suverénní v případě dotazu na organizaci řešící otázky diskriminace v rámci veřejné sféry – zde všichni respondenti, kteří na tuto otázku dokázali odpovědět, jmenovali právě tuto instituci. Z pohledu charakteristiky respondentů to byli častěji osoby z majoritního etnického prostředí; respondenti odlišných etnik si na ombudsmana vzpomněli tehdy, pokud s ním měli již nějakou zkušenost – ať osobní, či zprostředkovanou; a dále pak po položení otázky na znalost existence instituce.

No tak jako já bych se tam asi obracela proto, nebo řada lidí se tam obrací proto, abych si prostě udělala takový jako srovnávací itinerář, jak se říká, prostě jak problém třeba vypadá i z pohledu těch ostatních, že jo, protože jako veřejný ochránce práv jsou právníci, že jo, kteří prostě poskytují tady tyto rady, tak si myslím, že tam jsou jako docela hodně erudovaní a že tomu člověku vysvětlí prostě jaká je situace a jaká je šance ten problém řešit nebo neřešit. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku a pohlaví)

No, já bych asi vyhledala ombudsmana, no. Asi já – já jako upřímně nevím, který úřady pod nima. On je prostě ten nejvyšší, tak asi bych zkusila tohle. Asi by mě napadnul jenom ombudsman. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

A ombudsman, že jo, tak veřejný práva, tak tam to znám z televize. (muž, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Byl by to ochránce teda práv. Protože tuším, že ten to má i v tý jurisdikci snad. (muž, 59 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Samotný ochránce je pak vnímán velmi pozitivně a hodnocen jako přínosný; často pak jako jediná organizace v rámci „státní“ sféry, kde se mohou diskriminovaní dovolat nápravy své situace, i když reálně své šance nevidí jako příliš vysoké, jednak vzhledem k obrovskému množství podnětů a stížností, které jistě ochránce řeší, jednak také proto, že, jak již bylo dříve řečeno, respondenti často vlastní zážitky s diskriminací bagatelizují a vnímají je jako přirozenou součást svého životního údělu.

Jako že si myslím, že je to tak moc vysokej úřad, že by se třeba takovejma blbostma nezabějval jako. (žena, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Bych asi třeba ani správně neodhadla závažnost v té nové situaci, jestli vůbec jako je to adekvátní k tomu, abych vůbec mohla jít za ombudsmanem. (žena, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Ombudsman to je velký člověk pro mě, to je jako z vlády člověk. Jemu bych se dostat taky – to by muselo už být. Jo? (muž, 50 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Tabulka č. 8: Znalost organizací

Důvod diskriminace (charakteristika respondenta)	Jmenované organizace, poskytující podporu a rady diskriminovaným osobám (tučně vyznačeny ty, které byly jmenovány vícekrát)
Etnický původ, rasa nebo národnost	ROI, Svaz Romů, K-Centrum, charita, Sovy, Romea, IQ Roma Servis, občanská poradna , Člověk v tísni, Amnesty International, Český helsinský výbor, Nadace otevřené společnosti, veřejný ochránce práv , Úřad pro uprchlíky, Rozum a cit a obecně nevládní neziskové organizace
Věk	Veřejný ochránce práv , občanská poradna
Pohlaví (včetně těhotenství nebo rodičovství)	Veřejný ochránce práv , Alternativa 50+, Job Centrum, občanská poradna , gender studies, úřad práce, nevládní neziskové organizace, Centrum pro otázky migrace
Zdravotní postižení (tělesné, smyslové nebo mentální)	Veřejný ochránce práv , charita, Ministerstvo práce a sociálních věcí, obecně nadace a nevládní neziskové organizace , Liga vozíčkářů, Fénix, Paraple , APLA , Člověk v tísni, Národní rada zdravotně postižených , občanská poradna, Helppes, sociální služby, městský úřad
Náboženské vyznání, víra nebo světonázor	Veřejný ochránce práv, občanská poradna, obecně nevládní neziskové organizace
Sexuální orientace	Veřejný ochránce práv , Centrum pro integraci cizinců, La Strada, Proud, policie, právníci, obecně nevládní neziskové organizace

II.5.5 Místa, na která by se oběti diskriminace nejspíše obracely pro pomoc a důvody preference těchto míst

Z analýzy bariér ohlašování zkušeností s diskriminací vyplynulo, že oběti si neřídka odmítají stěžovat, respektive konkrétní diskriminační situace řešit na institucionální úrovni. Nicméně ve všech případech může dojít ke zlomové situaci, kdy se oběť rozhodne bránit oficiální cestou.

Já buďto to vyřeším sám, anebo to nechám plavat. (muž, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Moje zlatá, já vám řeknu pravdu, že na nikoho. Já vám to říkám ze srdce, fakt upřímně. Na nikoho. Protože já nemám rád policajty, nemám je rád. Protože mám špatnou zkušenost. Ombudsman to je velký člověk pro mě, to je jako z vlády člověk. Jemu bych se dostat taky – to by muselo už být. Jo? Ten právník to je takové z toho nejlepší. Jo? Ale zase – kde ho hledat toho právníka. Jo? Teď ten čas jako s ním projednávat to, vypisovat formuláře, já nevím, co všechno. Je to – tady je ten zakopaný pes možná. To je zakopaný pes, to je ono. Já si myslím. Protože jak ukážete Romákovi takhle papír, jak mně teď, a co je pro vás takové... Soud, potom je tam odbory nějaké – to já nevím, jaký odbory. No, nevládní organizace nevím, co to je. Neziskovky, no IQ. Tak to je ono, jo? (muž, 50 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

No já si myslím, že málokterý člověk by se odvážil tady k tomu kroku, aby si šel tady v tom stěžovat. Ne, to by nešel žádný cikán. Já si myslím, že ne. Oni neradi naši lidi se tahají po soudech nebo někde chodit. Já bych určitě i šel, kdyby mě někdo tak urážel, nebo kvůli práci, měl bych tu práci a přišel o tu práci jenom kvůli tady tomu, že jsem byl diskriminován, tak určitě bych se pral, protože já bych to nenechal. Protože já si uvědomuju, že bez té práce to nejde. A člověk, který má práci a ještě přijde kvůli takové blbosti o práci, tak je to blbý tady toto. (muž, 42 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě)

Vhodnější se jeví začít z druhého konce. Místem, na které by se respondenti většinou přímo neobraceli, jsou **soudy**, a to z důvodu neadekvátní délky soudních řízení, časté důkazní nouze a neexistence faktických dokladů o diskriminaci či možnosti vyčíslení způsobené škody. Svou roli hrají také náklady na právní služby. Ti, kdo by se rádi obrátili na právníky a nemají žádné mezi svými známými nebo nevědí o občanských právních poradnách, deklarovali, že si to nemohou dovolit z finančních důvodů.

Tak záleží asi na tom kontextu, kde by se to vztahovalo. A šel bych jakoby tím způsobem postupným. To znamená, jakoby pokud by se stalo to, že prostě ten úředník mě bude – pokud by to byl úředník – tak prostě jdu a řeším to s jeho nadřízeným přímým a celej ten postup si zdokumentuju. Pokud by tam prostě mně hrozila nějaká škoda, nebo bych tím úřadem poškozen, tak to zažaluju právně na soudu. Nebo u správního soudu a potažmo u Nejvyššího správního, protože sice to bude trvat 2 roky, ale mám jakož takouž šanci, že z toho něco bude. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Nevím. Právníka bych si představovala, že první mu dám nějaký velký obnos peněz a potom po něm můžu něco chtít. Takže za právníkem asi bych nešla. (žena, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Policie zastává poměrně rozporuplnou pozici – kupříkladu pro romské respondenty je na jedné straně ztělesněním té části státní moci, která sama ve značné míře diskriminuje (častěji na základě zprostředkovaných zkušeností).

Oni s váma sepíšou nějaký papír... A to je – oni to roztrhají nebo to založej a hotovo. Jo. A to je tak vše. Víte, co se tady stalo? No tak normálně kluk byl nafetovanej prostě, přijela první hlídka, ta ho sebrala, dala ho do takový tý jedny místnosti, jak jsou na policajťárně. To je taková místnůstka malá, jo, a oni na vás tam prostě čučej, než se sepíšou papíry a takovýhle věci. No a oni ho jakože pustili a on tam začal blbnout. Jo? Začal tam prostě blbnout. No a tak oni ho zpacifikovali s tím, že zavolali doktora a ten mu píchnul injekci. Ten mu píchnul injekci, ale nepíchnul mu jednu, píchnul mu dvě. Což to jo, srdce to nevydrželo. Že jo? Jenže než oni mu píchnli tu injekci, tak jak ho prostě zpacifikovali, tak ho zmlátili. Zmlátili ho prostě. Ale nehorázně. Tím pádem, že ho zabili. A nikdo s tím nic nedělal. Když tam pak přišli ti rodiče a ptali se jako, jak se to stalo, tak řekli – já nevím, co jim tenkrát řekli? (žena, 40 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Protože to jsou dacani. Jo? Jak vidí Cikána, oni to mají jako kdyby všichni – já nevím proč, prostě oni jako kdyby se domluvili ti policajti, že jsou takový proti. Já nevím, že kvůli té blbě kůži, já nevím proč. Já to nepochopím. Rozumíte? Vždyť jsme z masa a kostí všichni dopřic. Ježšímarjá. (muž, 50 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Na druhé straně se vyskytují názory, že policie je nejbliže a stěžovat se tam dá na cokoliv.

Já bych zkusila tu Policii. Já s něma problém nemám. (žena, 45 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Tak hned na první pohled mě tu zaujala ta Policie, protože ta je nejvíc po ruce, ta je i v těch nejmenších obcích a navíc má nepřetržitou službu... (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Silový obraz policie, na kterou by se jako na první instanci obrátila pětina respondentů tohoto průzkumu, také přispívá k pocitu bezpečí oběti, která se rozhodne diskriminaci oznámit.

Na Policii a na ombudsmana. Právník to taky může být, ale to je jako k právníku, k právníku bych šla jenom tak na ty takový drobný něco. Tak. A ty stěžovat nebo tak bych šla na Policii a na veřejného ochránce práv. Nějaký sdružení to ne. To určitě by nešla. Inspekce to ano. Já si myslím, že je to – ty jsou takový, kde – no to je můj názor – kde mně tu pomoc, pomůžou mi. Můžou dát mi jak postupovat, co mám dělat. Víte, budu mít nějakou ochranu jako. Třeba policie. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Policie – to je ochrana, vybral jsem to naposled, ne protože by byla míň, ale cítím, že soud a právník je silnější. Ale policie je síla, ochrana člověka. (muž, 36 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Určitá část respondentů, v tomto případě napříč výběrovým souborem bez ohledu na osobní charakteristiky, dále zastává názor, že policie není orgánem, kterému by řešení diskriminačních situací příslušelo, dokud nedojde k vyhocení situace například napadením.

U Policie? A co jako. Kdybych tam přišel a řekl: „Poslouchejte, mě nepustili někam“, tak oni samozřejmě se budou ohánět paragrafama a jako majitel má právo tam vás nepustit. To myslím, že by skončilo. A veřejný ochránce práv, ombudsman, ten by asi, ten by mě neodmítl, ten by to se mnou řešil. Ale ten by vyřešil možná moji situaci. Jo? Ale nic víc. Právník, advokát to je o penězích. A soud ten už reaguje až v té konečné fázi, jakože bych napsal na soud, že mě někdo někde, tak to by skončilo někde ve Štrasburku nebo někde tam nejspíš. No. A to by se táhlo léta. Že? (muž, 37 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

A Policie, odbory, inspekční orgány kdybych jako – vím, že důvěryhodný jsou, ale jako v mých očích jsou o malinko víc, protože dejme tomu, ta Policie by asi řešila nějaké ne bagatelizovanéj případ, něco opravdu většího, čím se má Policie zabývat. (muž, 28 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Tu Policii – tam říkám, to by muselo bejt asi fakt jako hodně špatný. Tam už by muselo jako docházet třeba k násilí. Potom bych se možná i jako obrátila na Policii. (žena, 29 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě sexuální orientace)

A tu Policii, no to asi, asi k tomu jednou dojde. Ještě jednou do mě takhle někdo se pustí, tak to asi udělám. (žena, 37 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítěte))

Pozice dalších konkrétních institucí a organizací (**právníci a advokáti, odbory, nevládní organizace a sdružení**) je obdobná – záleží zde rovněž na situaci, a do značné míry, také na sociálním kapitálu a okruhu známých jednotlivých respondentů.

Jednoznačně právník a potažmo soud, ale přes právníka samozřejmě. (muž, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

První bych, první bych asi nehledal na internetu, ale zavolal nějakému známému právníkovi a poradil se s ním. Jo. Ale to by bylo zase jako tím, že znám právníky. Jo? Tak bych využil jako těch svých sociálních sítí jako první. Rozhodně by mě nenapadlo první jít na internet a hledat úřad. Jo? Druhé místo? To by záleželo na tom, co všechno by mi poradil. Žádná druhá volba u mě jako není. No a když by nebyl k dispozici shodou okolností v celé České republice žádný právník, tak Policie. Hm. Ale že už by měl jasnej koncept, že je potřeba to řešit nátlakem tu situaci. Jo? Proto mě napadly tady tyhle přímější a extrémnější cesty. Jo? Než nějaké odbory nebo inspekční orgány. To mi evokuje situaci, která ještě není kritická pro mě. Já bych po tomhle sáhl až v nějaké kritické situaci, kterou jsem naznačoval dřív. A proto mě napadá právník a Policie. (muž, 31 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Tak asi právník anebo možná i na nevládní organizaci nějakou bych se obrátila. A potom oni vám tam můžou zprostředkovat i právníka, pokud by je ta kauza zajímala, si myslím. (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Vezmu vlastně jakoby diskriminaci v zaměstnání, protože takhle to jakoby seřadím. Tak vždycky je příslušná odborová organizace, pokud je. Takže určitě odbory, když se shodneme s odbory, anebo i neshodneme a nebude

se mně to líbit, tak určitě tam je Inspekce práce, pokud tam došlo k porušení. V tu dobu určitě se budu zajímat, jestli existuje nějaká nevládní organizace, kterou neznám. (žena, 25 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení (dítěte))

Veřejnými orgány, na které by se oběti v případě řešení diskriminačních situací obracely, jsou naopak **kancelář ochránkyne a inspekční orgány**, a to podle situace, ve které k diskriminačnímu jednání došlo či dochází.

Tak pokud by to bylo, tak bych šla asi na ty inspekční orgány první. Takže bych šla Českou školní inspekci, státní inspekce, jo, obchodní inspekce, to bych určitě se obrátila. Odbory určitě ne. To mě nenapadá. Nevládní organizace určitě, to bych se snažila najít něco na internetu. Soud a právník v závažných, závažných jakoby případech opravdu. No a veřejný ochránce práv, to říkám, to jsme zkoušeli, ale nevím, jak dalece prostě – je to i na dlouhý lokte. (žena, 37 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítěte))

Veřejná ochránkyne práv je vnímána jako nejvyšší instance, záleží tedy na charakteru konkrétních osob, na způsobu řešení jejich vlastních problémů – jsou-li zvyklí postupovat „zdola“, nebo naopak od „nejvyšších pater“.

No to záleží v jaký oblasti. Že jo? Samozřejmě, že ve všech těch oblastech se může podávat podnět právě k veřejné ochránce práv, ale nejdív jako v každém stížnostním procesu by se mělo postupovat od toho nejnižšího orgánu a postupovat výš, jestliže člověk neuspěje. Že jo? Takže když to je v oblasti zaměstnávání, tak je tady inspektorát práce, potom myslím, že Inspektorát práce, pak veřejná ochránkyne práv, jestliže dá nějaké pozitivní stanovisko, tak klidně bych šla i do té žaloby antidiskriminační. No, je to různý no. Na ty realitky taky se dá stěžovat na České obchodní inspekci, na Asociaci realitních kancelářů. Tam záleží na té oblasti a pak se musí využít ten stížnostní mechanismus od té nižší instance po tu nejvyšší. A pak definitivně konečná je soud. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

No, já bych asi vyhledala ombudsmana, no. Asi já – já jako upřímně nevím, který úřady pod nima. On je prostě ten nejvyšší, tak asi bych zkusila tohle. Asi by mě napadnul jenom ombudsman. S tou školkou. Že rozhodl, že se nesmí diskriminovat matky, co jsou doma proti těm, co chodí do práce. V souvislosti s tím jsem slyšela. No, slyšela jsem o něm i, že jo, z televize, když se lidi obrací. Přesně, že je to už takový to poslední, kdy rozhodne. Právě proto mě teď hrozně zaráží, že neznám jako, které úřady mohou rozhodovat pod ním. Ale jako v povědomí mám prostě, že on je ten, kdo to potom rozhodne na konci. Že je to jako ta poslední etapa, kam se obrátíte a tam už se rozhodne. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Já si myslím, že ten ombudsman se nemůže otravovat s každým tím, že to je taková ta instance, když člověk opravdu si myslí, že je to závažné, že je v právu a nedomůže se toho tady na těch instancích. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Respondentka, která pečovala o blízkou osobu trpící Alzheimerovou nemocí, vytvořila zajímavou **klasifikaci jednotlivých orgánů z pohledu úrovně, na které diskriminaci řeší** – od systémových opatření po řešení konkrétních situací. Systémová opatření spadají do působnosti veřejného ochránce práv, který ve spolupráci s nevládními organizacemi a sdruženími připravuje půdu pro legislativní opatření. Někde uprostřed této hierarchie se nacházejí odbory a inspekční orgány, které mohou prostřednictvím vyhlášek a nařízení „shora“ bránit diskriminačnímu jednání. A na konci, nejbližše samotným aktérům, se nachází policie a advokacie, které mohou (vy)řešit konkrétní situace, když k nim dojde.

Protože tohle to je systém – možná tady ty odbory, že by pomohly spíš ještě, než veřejný ochránce práv. V boji proti šikaně. Já nevím. Tam s nima nemám zkušenost. Ale možná, že by byly docela účinný. Proti diskriminaci, no. Odbory mají každopádně právo pomáhat při vytváření kolektivních smluv, kde se ta diskriminace může nějakým způsobem vyloučit. Jo? Čili dostat to do těch zákonnejch materiálů. Policie ta může zabránit v tom konkrétním projevu. Ale jinak jako systémově to taky nevyřeší. Ta ne. Právník taky ne. Ten může zase jako upozornit na to nebo – já jsem to říkala, zastrašit no. Nevládní organizace mohou pomoci s ombudsmanem systémově to připravit pro ty ostatní, no. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení – manžel)

II.5.6 Důvěryhodnost veřejného ochránce práv a jeho pozice

v rámci ostatních institucí a organizací zabývajících se diskriminací

Ačkoliv pro polovinu obětí diskriminace, které se zúčastnily našeho průzkumu, nefiguruje veřejný ochránce práv mezi prvními místy, na která by se se svým případem obrátily, jeho **důvěryhodnost je napříč všemi zkoumanými skupinami respondentů velmi vysoká**. V absolutních číslech pak nejvyšší (29 hlasů) – příčinou je jeho fundovanost a zainteresovanost.

Že teďko je to takové trochu – ta ombudsmanka Šabatová bych řekla, že jí důvěřuju víc, než předchozímu ombudsmanovi. Asi názoroma. On byl názorově trošku jinde ten předchozí. I to, co se týče třeba diskriminačního jednání z hlediska pohlaví. Tak to úplně asi tím, že tomu rozumí víc. A taky tam má dobrý tým určitě. Že tomu rozumí. (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Ochránce se těší vysoké důvěře rovněž u obětí, které by se na něj neobrátily například proto, že jeho rozhodovací pravomoc je omezená a pouze doporučující, nebo jeho Kancelář je „obyčejnému člověku“ příliš vzdálená.

Veřejné ochránkyni věřím, ale ta nemá žádné kompetence. Ta vždycky vydává jenom stanoviska nebo doporučující rozhodnutí. Ta nemůže nijak rozhodovat, nemá rozhodovací pravomoce. Ta mi ten spor stejně nevyřeší. (žena, 42 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Ombudsman! Ale dobře, ale kdo by si tam dovolil jít za takovým člověkem! Ombudsmanem! ... Ombudsmanovi bych nejvíc věřil. Ano, jemu, jemu. Nejmiň policajtům. (muž, 50 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Na ombudsmana ne, já totiž radši jedním s těmi, co to můžou vyšetřovat z očí do očí jako. Nerad jako přes maily. Ale z těch všech je asi nejdůvěryhodnější. (muž, 21 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě tělesného postižení)

Stejně je tomu i v případě, že respondent se stanoviskem ochránce k jiné věci, než která se týká jeho osobní situace, nesouhlasí.

A důvěra? Veřejný ochránce práv relativně vysokou, ale myslím si, že někdy, někdy hájí práva určitéch skupin až tolik, že omezuje práva jiných. Viz nedávno případ burky. Žiju v určitý společnosti, a pokud někdo chce ji nosit, ano, má na ni právo. Ale já žiju v určitý kultuře a společnosti, kdy chci vidět do tváře. Pokud přijedu do muslimský země, oni taky budou po mně vyžadovat určitý pravidla. A pokud tohle si myslím, že je přesně ten případ, kdy preferuju práva určitý nad právama jinějma. A nezamejšším se nad tím, nad zařazením do kulturních a společenských souvislostí. (muž, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Zde je také důležité podotknout, že otázka na důvěryhodnost veřejného ochránce práv byla položena až poté, co bylo respondentům, kteří o jeho existenci nevěděli (nebo je spontánně nenapadla), jeho poslání představeno. Samotná stručná prezentace funkce a poslání ombudsmána tak vzbuzuje i v osobách, kteří v několika případech vůbec nevěděli, kam se v případě diskriminace obrátit (o ombudsmance nemluvě), vysokou míru důvěry.

Ne, neslyšel jsem o něm... Teď, když jste mi to vysvětlila, cítím, že je to ochrana mého práva, konkrétní pro mě... Největší důvěra je veřejný ochránce práv, pak soud, právník a policie. Nešel bych na ostatní. (muž, 36 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Druhé nejvyšší důvěry požívají **právníci** (11 hlasů), a to proto, že jsou placeni za to, aby hájili zájmy svých klientů, spolu s **nevládními neziskovými organizacemi** (10 hlasů), které svou činnost naopak vykonávají z přesvědčení boje za správnou věc bez vidiny zisku.

Tak právník ve slova smyslu advokát důvěru mám vysokou, pokud na to mám peníze. Tam je to vyloženě komerční záležitost. (muž, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Nejvíc důvěřuju neziskovkám. Je to proto, protože tam jsou osoby, které to dělají ze zájmu, které tím prostě žijí a vysloveně je to baví a mají skutečný zájem pomáhat. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Pokud jde o **míru důvěryhodnosti jednotlivých organizací a institucí** zabývajících se otázkami diskriminace **podle charakteristik obětí**, pak osoby diskriminované na základě **etnického původu**, rasy, národnosti či **vyznání** nejvíce důvěřují **ombudsmanovi** nebo **právníkům**.

První je veřejný ochránce práv. Cítím, že je to ochrana mého práva, konkrétní pro mě. Soud – to slovo na mě působí jako postoj, síla, zástupce spravedlnosti. Právník – taky něco jako soud, chce to dokázat, věří mi, mluví za mě, je to jako by byl v mé situaci. (muž, 36 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Ochránce práv - můžou dát mi jak postupovat, co mám dělat. (žena, 43 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti)

Pro osoby čelící diskriminaci na základě svého věku či pohlaví, které se zúčastnily tohoto průzkumu, je veřejný ochránce práv jednoznačně nejdůvěryhodnějším místem, které jim může pomoci vyřešit jejich potíže.

Já jsem opravdu tomu panu Motejlovi důvěřovala. Když už mě nic jiného nenapadlo. Na ten soud jsem neměla. (žena, 79 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Veřejný ochránce práv – má se zastávat jako lidí. (muž, 59 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Já více věřila veřejný ochránce, než právník nějaký. A myslím, že teď, protože to je žena, možná ona je víc citlivá na takové věci. Aspoň pro ženy diskriminaci na základě jako pohlaví, myslím, že ona je. (žena, 46 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství) a národnosti)

I to, co se týče třeba diskriminačního jednání z hlediska pohlaví. Tak to úplně asi tím, že tomu rozumí víc. A taky tam má dobrý tým určitě. Že tomu rozumí. (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Respondenti z řad obětí diskriminace kvůli **zdravotnímu postižení** (nebo osob o ně pečujících) rovněž nejvíce důvěřují ochránci; dále pak nevládním neziskovým organizacím, právníkům a inspekčním orgánům.

No, paní Šabatová tady byla. A paní Šabatová tenkrát říkala, ať jí to napíšu, že chtějí měnit určitým způsobem zákon ve Sněmovně, že to čím bude víc podnětů tohoto typu, že... Takže paní Šabatovou, jelikož trochu vím, tak tam by určitě ta důvěra byla. (žena, 59 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

A teda spíš teda v momentě, kdy jsem jako dostala to rozhodnutí, že zamítají to odvolání a už tam bylo, že nedá se podat žádný další opravnej prostředek. Tak v tu chvíli mně bliklo v hlavě to slovo ombudsman jako taková záchrana, ano. (žena, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení (dítěte))

Důvěry. Tak když odpustím si finance, tak bych asi nejvíc důvěřovala svému právníkovi. Pokud by to byl případ, kdy prostě to, tak že bych jako určitě právník. (žena, 37 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítěte))

Inspekční orgány, protože ti nejlíp jako reagují, velmi rychle. A dokonce jsem se i domohla jako nějakých náprav. Nevládní organizace poskytují praktický rady. Ombudsman sice dobrý, jo, on vám poskytne radu, ale víceméně co máte dělat dál, jako že to je zase, to je jenom běh na dlouhou trať. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Osoby, které se staly terčem diskriminačního jednání pro svou minoritní **sexuální orientaci**, nejvíce věří nevládním neziskovým organizacím. Důvodem je to, že tyto organizace a sdružení je provázejí prakticky denně a poskytují jim poradenství i v ostatních oblastech života. Významnou roli tedy hraje dlouhodobá zkušenost a často osobní vazby a, v neposlední řadě, přesvědčení o tom, že svou činnost vykonávají ze zájmu a altruismu.

Napravo máme nevládní organizace a tam bysme šly na prvním místě. Protože pro mě v podstatě tohle je i ohledně tý důvěry a podpory. Pak by teda ombudsman byl na druhým místě, protože si nejsem úplně jistá, že bych šla až za ombudsmanem. Že bych to spíš se snažila vyřešit přes ty nevládní. (žena, 29 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě sexuální orientace)

Znám konkrétně organizaci Proud. Nejsem si jistá, jestli to je jenom – myslím si, že právě že tady ta organizace se zabývá nejenom jako diskriminací, co se týče sexuální orientace, ale zabývá se obecně jako rodinou, vztahy také. Silná důvěra, protože vlastně je to většinou osobnější. Jo? A tady veřejný ochránce práv tak to už je takový, že už musíte někam na úřad, tak neutrální. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

No tak já, když to vezmu takhle, tak asi jako první bych možná zvolil nějaká jako nevládní organizace a sdružení anebo veřejného ochránce práv – ombudsmana, protože bych čekal, že ten člověk bude mít nějaký zkušenosti a já už mu jenom řeknu nějaký příběh, kterej on mi jako na rovinu řekne, jestli je řešitelný a jak z pohledu zákona, jestli se tohle řeší. Protože čekám, čekal bych, že to bude člověk, který bude jako automaticky na mojí straně, aby mi buď řekl, že moje představa je nereálná anebo že se to opravdu řeší, a že s tím už má takovou zkušenost. Nejvíc věřím nevládním organizacím, z toho důvodu, že nevládní organizace počítám, že vznikla z toho, aby lidem pomáhala. Není to nějaká jako smyšlená instituce. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Tak jsou nějaké lesbické organizace... Já bych to odůvodnila. Je to proto, protože tam jsou osoby, které to dělají ze zájmu, které tím prostě žijí a vysloveně je to baví a mají skutečný zájem pomáhat. (žena, 30 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlavní identifikace)

Tabulka č. 9: Preferované a nejdůvěryhodnější organizace

Důvod diskriminace (charakteristika respondenta)	První jmenovaná organizace, na kterou by se respondenti obrátili pro podporu a rady v diskriminační situaci	Nejdůvěryhodnější organizace
Etnický původ, rasa nebo národnost	Policie, veřejný ochránce práv, inspekční orgány, právník, nevládní neziskové organizace	Veřejný ochránce práv, policie, nevládní neziskové organizace, inspekční orgány, právník, soud
Věk	Veřejný ochránce práv, nevládní neziskové organizace, soud	Veřejný ochránce práv
Pohlaví (včetně těhotenství nebo rodičovství)	Veřejný ochránce práv, nevládní neziskové organizace, inspekční orgány, právník	Veřejný ochránce práv, inspekční orgány
Zdravotní postižení (tělesné, smyslové nebo mentální)	Veřejný ochránce práv, policie, nevládní neziskové organizace, inspekční orgány, právník, odbory	Veřejný ochránce práv, policie, nevládní neziskové organizace, inspekční orgány, právník, odbory, soud
Náboženské vyznání, víra nebo světonázor	Veřejný ochránce práv, právník	Veřejný ochránce práv, právník
Sexuální orientace	Nevládní neziskové organizace, policie, právník	Nevládní neziskové organizace, veřejný ochránce práv, právník

Obecně lze říci, že povědomí o existenci antidiskriminačních norem je výrazně vyšší než jejich bližší znalost, a to napříč jednotlivými skupinami aktérů. Znalost organizací poskytujících pomoc a poradenství v diskriminačních situacích se v nejvyšší míře pohybuje na úrovni nevládních organizací a sdružení, opět napříč jednotlivými skupinami aktérů. Konkrétní jmenované organizace se odvíjejí jak od příčiny diskriminace (tedy charakteristiky aktéra), tak od situace, kdy k diskriminaci dochází. Byli-li aktéři dotázáni na veřejnou či státní organizaci, zabývající se problematikou diskriminace, nejčastěji zmiňovali veřejného ochránce práv a také inspekční orgány. Pořadí institucí či organizací poskytujících pomoc a poradenství v diskriminačních situacích je s ohledem na preference důvěry a využitelnosti nejednoznačné. Klíčovým faktorem pro výběr konkrétního místa je opět jak charakteristika aktéra, tak konkrétní situace; neméně také osobní či zprostředkovaná zkušenost s tou kterou institucí či organizací. Obecně nejméně aktérů by se v případě diskriminace obrátilo na soud, výrazně ambivalentní je postoj k policii. Veřejný ochránce práv se mezi aktéry těší vysoké míře důvěryhodnosti, ačkoli řada z nich jej vnímá jako poslední instanci, kde se mohou dovolat spravedlnosti.

Má opatření jakožto veřejné ochránkyně práv by měla proto v budoucnu směřovat k rozšíření právní znalosti a iniciaci informační kampaně s případovými studii, v nichž by měly být definovány situace, ve kterých dochází k diskriminaci a k těmto situacím přiřazeny příslušné organizace a instituce, řešící diskriminační jednání v daných situacích. Cílové skupiny by měly být jednoduchou a přístupnou formou informovány o postupech při podávání podnětů a měly by jim být poskytnuty také odpovídající kontakty.

II.6 Přístup k informacím, informační kompetence

Vzhledem k nízké informovanosti o tom, kde a na koho se mohou postižení diskriminací obrátit, zjištěné reprezentativním kvantitativním výzkumem, bylo cílem zjistit, do jaké míry je tato nízká informovanost způsobena nedostatečným nebo ztíženým přístupem k informacím prostřednictvím internetu. Předmětem průzkumu se tak staly také informační kompetence lidí, kteří byli ve svém životě diskriminováni a jak je dokážou využít ve svůj prospěch.

II.6.1 Obvyklé zdroje informací

Lidé, jichž se diskriminace týká, se v současnosti většinou dovídají všechno, co potřebují vědět k běžnému životu, na internetu. Většina respondentů přikládá internetu naprosto nezastupitelný význam a přistupují k němu téměř nekriticky.

V podstatě bez internetu nemůžete dneska vůbec obstát [...] Ten, kdo ho nemá, ten si nepomůže, protože se nedostane ani k legislativě, ani k nějakým podnětům třeba ombudsmana. K ničemu. Jo? Nechytete se. Ani k návodům, jak to řešit. Jo? (žena, 25 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě pohlaví (mateřství) a postižení (dítěte))

Já osobně jenom na internetu. Jenom na internetu. Žádné rádio, žádná televize, žádný noviny. Jenom na internetu. Noviny a časopisy si kupuju málo, na televizi koukám ještě míň. Všechno mám jako na internetu. V dnešní době všechno je na internetu. (muž, 31 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě národnosti)

Druhým nejčastějším zdrojem informací byla média, **speciálně televize**.

Moderní doba – internet. Když jsem byla doma, tak jsem se taky dozvíдалa docela užitečný rady jako v televizi. To byly různé pořady jako Sama doma, tak tam třeba těm maminkám někdy radili. No ale to už potom, když člověk chodí zase do práce, tak tyhle kanály už nezvládá. (žena, 33 let, VŠ vzdělání; diskriminace na základě pohlaví)

Já když potřebuju jakoukoliv informaci, tak si to najdu. Jo? Na internetu, z novin. Jo? Kolikrát třeba i v televizi dávají třeba, když se týká něčeho, tak taky. Tam se taky dozvíte hodně informací. Ale my většinou teda z internetu. (žena, 40 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Pro lidi, kteří se setkávají s diskriminací, byla důležitá také možnost **probrat svou situaci s okolím**, obzvláště když někdo v jejich okolí už si něčím podobným prošel.

Žiju v nějakém jakoby okruhu svého nějakého zaměstnání nebo rodiny nebo toho sídla nebo takhle a tam se ty informace jakoby nabalují. Takže tam je – když chci nějaké informace, tak si je najdu na internetu, když to nenajdu po známých – jako si je najdu, třeba nějakých důvěryhodných se zeptám. Také je velice důležité neumět jenom mluvit, ale umět i poslouchat. A dokázat si ty informace třídit a mít jako zdravý rozum a dokázat si dát – to je taková ta sociologická ta – dát si věci do širších souvislostí prostě. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Pokud vím teda, někdo, kdo má s tím nějakou zkušenost, tak se toho člověka zeptám a poradím se. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Internet je sice obecně vnímán jako výborná pomůcka a zdroj prakticky všech informací, ale někteří respondenti upozorňují na nepřehlednost a složitost informací, které jsou tam k nalezení, a potřebu kriticky je vyhodnotit.

Na internetu najdete všechno, ale taky je to vlastně takové odpadiště všeho, co už třeba nefunguje, tak je potřeba si dát pozor, aby si člověk nestudoval něco z nějakých starých let. Takže jsou dobré ty stránky třeba těch ministerstev, protože tam by měly být vlastně aktualizované ty věci, když něco takového hledá. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Většinou se taky stane, že ne úplně jsou ty odkazy funkční a polopatický, aby to všichni pochopili. Že jako někdy nějakou tu informaci hledáte hodně dlouho, než se k ní dostanete. Jo? Já nevím, když hledáte třeba konkrétní internetovou stránku, tak musí to být dobře naprogramovaný tak, aby stačilo zadat nějaký rozumný slovo, aby si to vyhledalo, a ne, abyste tam třeba 5, 6 minut vyměřeli. To jsem jako se několikrát setkala s tím, když jsem tátovi pomáhala s účetnictvím se zemědělstvím a jak tomu ne úplně rozumím, potřebovala jsem vyhledat některý informace, tak mně to přišlo na to, že to je internet, že jsem teda jako musela být velmi takovej detektiv a vyměřlet ty slova tak správně, abych ty potřebný zákony a tak našla. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Kromě detektivní práce na internetu je problémem i to, že pro **starší** lidi může být **náročná práce s počítačem** nebo učení se novým technologiím obecně.

Dám příklad mého otce, který má 86 let. Můj otec má internet, používá mail, má dokonce internetové bankovníctví, ale řeknu vám, že kolikrát udělá více škody, než užítku, protože vždycky někam skočí, nedokáže jít ven, pak si tam pustí nějakou ptákovinu – posílají mu nějakí kamarádi něco. Jo? Tak si to pustí, má zavírovaný počítač, pak prostě něco nedokáže otevřít, když mu pošlete přílohu jako. Jo? To internetové bankovníctví je úplně za trest, protože maminka vůbec nemá přehled, jak na tom účtu to je, protože nechodí výpisy. Jo? Chce něco zaplatit, splete se, zaplatí to 2x. Takže spíše to té rodině komplikuje, protože každou chvíli by potřeboval, aby mu tam někdo přišel, že mu to nejde. Ale je fakt, že ty maily to si s těmi kamarády píše. Mám paní, která měla také přes 80, a protože je vozičkářka, tak jsme zařídili počítač, koupila a naučila se už s tím mailem a takhle, ale ona má hodně artritické změny a takové, jí se strašně těžkou s tou myší pohybuje. Někdo má Parkinsona, někdo zase s tou myší, to chce docela jemnou motoriku, a to ti opravdu hodně staří lidé nemají. A i když třeba v té hlavě by to zvládli, tak zase nezvládají tady toto. (žena, 54 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Na jedné straně se tak objevuje tendence přehnaně spoléhat na to, co se člověk dozví z internetu nebo médií, a na druhé straně se už objevují pohledy, podle kterých je internet spíše špatný pán, než dobrý sluha a člověk si opravdu musí ověřovat všechno, co zjistí z několika zdrojů.

Pochopitelně někteří lidé nemají přístup k počítači a internetu ať už z vlastní vůle, nebo z důvodu fyzického handicapu či materiální nedostupnosti. I tito lidé však zpravidla vyhledávají potřebné informace na internetu, využívajíce k tomu prostředníka, jímž je někdy sociální pracovník nebo pracovnice, jindy příbuzní, nebo známí, kterým důvěřují.

Záleží, jak, kdy. Televize, internet pokud, tak si to nechám vyhledat, sama s tím moc neumím zacházet, ale nechám si vyhledat [...] Já to s tím neumím, já jsem technické antitalent, tak jsem to vzdala. [...] já chodím rovnou dolů k děvčatům do kanceláře, k sociálkám. A přímo tam si to nechám vyhledat. No přímo jako to, no, no. To je jednodušší a rychlejší. Protože jako to je řešení taky. (žena, 59 let, ZŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Ve zcela výjimečných případech respondenti informace nevyhledávají na internetu záměrně a informace se snaží získat jinde.

No nehledám v internetu, protože tam je těch informací strašně moc. A když potřebuju pomoc, tak potřebuju pomoci rychle. A tak logicky uvažuju, který státní orgán má danou věc na starost a obrátím se tam. Když nevím, co s daňovým přiznáním, zajdu pěšky na finanční úřad. Nevolám telefonicky. A zeptám se osobně. (žena, 55 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

II.6.2 Materiální dostupnost počítače a internetu a počítačová gramotnost

Téměř všichni respondenti mají doma počítač a používají ho prakticky denně, pro práci i pro zábavu. Většina z nich má doma také internet a ti, co doma internet nemají, chodí na místa, kde je veřejně a bezplatně přístupný.

Doma ne, ale chodím do knihovny, takže já s tím umím zacházet. Počítač mám, jenom nemám připojení na internet. Notebook teda mám, no. Do knihovny anebo do nějakého takového obchodního centra, kde ty Wifi bejvaj většinou taky zadara. Že jako můžu se napojit a hrát si s tím. Ono to stojí peníze a ty já teď nemám. (žena, 46 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

Zdá se, že důvodem nízké informovanosti o diskriminaci a možnostech, jakými se proti ní lze bránit není nedostatečná dostupnost internetu, ale spíš chybějící osvěta v těchto věcech. Většina respondentů uvedla, že internet používají především jako zdroj informací, pak následovala komunikace s okolím (někteří respondenti ale uvedli, že komunikace s okolím pro ně představují jenom e-maily) a poté nákup nebo prodej na internetu a zábava. Blíže viz tabulku č. 10.

Tabulka č. 10: Využívání internetu

	1. místo	2. místo	3. místo	4. místo	Vůbec	Celkem
Získávání informací	30	13	1	1	6	51
Komunikace s okolím	12	24	7	1	7	51
Zábava	3	3	12	18	15	51
Nákup nebo prodej	0	4	19	14	14	51

Z počítačových zručností většině respondentů nezpůsobovaly potíže žádné z uvedených činností (hledání různých informací, vyplňování formulářů, posílání e-mailů, chat a on-line komunikace, psaní textu na počítači, stahování různých souborů). Některým dělalo problém především psaní na počítači nebo vyplňování formulářů, ale spíše kvůli problému porozumět obsahu, než kvůli technické složitosti formuláře. Jednalo se zpravidla o lidi s nízkým vzděláním, kteří nepřicházejí do denního pracovního kontaktu s počítačem, nebo o lidi, kteří z důvodu svého fyzického handicapu nemůžou s počítačem vůbec pracovat. Z tabulky je patrné, že v našem souboru bylo sedm těchto respondentů, kteří nepoužívají internet k žádné z uvedených aktivit. I tito respondenti ale zpravidla mají někoho, na koho by se mohli obrátit, kdyby potřebovali pomoc; většinou se jedná o jejich děti nebo vnoučata, která už se s novými technologiemi dostávají do styku výrazně častěji než jejich rodiče.

II.6.3 Případný postup v případě diskriminačního jednání

Většina respondentů uvedla, že by se v případě zájmu o více informací o diskriminaci a možnostech jak se jí bránit, obrátila znovu na internet. Někteří by začali přímo vyhledávacím a snažili by se zorientovat v množství nalezených odkazů.

Kdybych chtěl získat více informací? Tak já bych postupoval tak, že bych si zjistil informace na internetu. Já osobně bych tam zadal něco jako „diskriminace“ nebo „boj proti diskriminaci“ nebo něco takového. A nebo bych to víc jakoby, víc bych to jakoby rozvil tu větu, protože většinou se to vyplatí, protože to dokáže jako líp odpovědět. Získáte jakoby víc možností, kam člověka nasměrovat a jak. Protože když se napíše „diskriminace“, tak si nedělám iluze, že by tam možná vyběhly nějaký tablety pro zvýšení mozkové aktivity a takovýchle věci. A chtělo by to jako, aby to hledání bylo přesnější. To by mi, počítám, vyhodilo nějakou jako stránku nebo jakoby víc možností a já bych to asi sjel očima a přiřadil bych se k tý, co vypadá jako nejvíc důvěryhodně z důvodu jako názvu, možná i jako nějaký certifikace, co se týče státu, Evropský unie, něčeho takového. (muž, 31 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Jiní by se prostřednictvím internetu snažili najít neziskovou organizaci, která se diskriminací zabývá, a nechali by si poradit, jak mají postupovat dál. Mnozí uvedli, že by se obrátili přímo na Kancelář veřejného ochránce práv.

Rozhodně internet, snažit se získat informace sama, pak skrz internet třeba kontakt na nějakou organizaci neziskovou a pak prostě do té organizace zajít a přes ty lidi se s nima o tom pobavit a zjistit co a jak, jaký možnosti. A rozhodně možná taky, jelikož mám nějaké kamarády, kteří třeba jsou akční, aktivní tady v těch, co se týče tady těch organizací, třeba co se týče toho Prague Pride, tak možná i přes ně. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

No asi bych na internetu přesně si vyhledala buď kontakt na ombudsmana, kde bych si mohla stěžovat. Nebo bych přesně – asi bych šla po něčem, jak jsme se bavili, kdo mě napadne první a tam už bych zase podle mě se dostala na další. Tam bych se asi dostala na další a další kontakty. Takže první mě napadl ombudsman, tak bych asi zkusila vyhledat jeho a předpokládala bych, že na těch stránkách naleznu další a další jako možnosti. Myslím si, že hodně lidí napadne první ten ombudsman, tak třeba na těch stránkách – já teď nechci říkat, že by to tam mělo být, ono to tam třeba je, jenom jsem to jako nikdy nehledala. (žena, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví)

V závěru rozhovoru tak měla většina respondentů jasno v tom, co je diskriminace a že existují instituce, na které by se mohli v případě, že se s ní setkají, obrátit.

II.6.4 Návrhy na zaměření a podobu informační kampaně

Respondenti se pohybují v různých společenských vrstvách, proto se také liší jejich pohledy na to, jakým způsobem by právě jejich skupina měla být informována o diskriminaci a možnostech obrany proti ní.

Na jedné straně se objevuje názor, že když se informace umístí na internet, tak si je tam lidé najdou, ale není to úplně dostatečné.

Já si myslím, že asi přes ten internet ted'ka. Protože hodně lidí chodí na ten internet, a když jako chtějí ty informace... Tak fakt je, že nevím, kde se mám obrátit... Myslím, kde by ta informace měla být. No právě že mě napadl ten počítač, ale jak říkáte, to si musí člověk sám vyhledat. Jako že lidi tam často chodí na ten internet. (žena, 40 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Důraz je také kladen na využití **sociálních sítí**.

Já si myslím, že přes tu sociální síť ta informace by byla dobrá, že prostě ten člověk že si má kam stěžovat, tak si myslím, že třeba reklama na Facebook by nebyl špatný nápad. Protože věčně tisíc lidí, co tisíc – milión lidí je na síti. Jo? A já si myslím, že to by byla nejrychlejší informace, která by šla přes Facebook a takové sociální sítě. Bylo by to více pro mladé, ale jak jsem říkala, prostě ta informace jde strašně rychle. Takže jestli si to poví jeden druhému a takhle, prostě se to rozšíří rychle. Že prostě ti lidé začnou o tom něco vědět. O tom, že mohou něco dělat. (žena, 28 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Většina respondentů je ale přesvědčena, že informace na internetu nestačí, protože...

... lidi nečtou. Zvlášť ne ti, kteří jsou takhle postižení, tak nečtou. Čili do nějakých vývěsek dávat nějaký adresy, je sice dobrý řešení, ale málo intenzivní, bych řekla. To znamená, chce to spíš vést hovory. Vést s lidmi hovory, možná dokonce individuální jsou účinnější, než skupinový besedy. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení)

Kromě **terénních pracovníků**, kteří by (potenciální) oběti diskriminace informovali o jejich právech a možnostech, byly také navrhovány různé **kanceláře**, které by případná pomoc byla přiblížena lidem. Nestačí jenom jedna kancelář v Brně, ale je potřeba, aby v každém městě byl člověk, o kterém se ví, že je od toho, aby pomáhal a poradil – tento názor se objevoval nejen u romských respondentů, kteří by v některých městech potřebovali pomoc i v jiných oblastech svého života, než v souvislosti s diskriminací, ale také u ne-Romů, kteří mají pocit, že pomoc je příliš nedostupná. V případě veřejného ochránce práv je to povědomí umocněné jakousi aurou, která z osoby ombudsmana dělá nekonečně vzdálený objekt. Respondenti si také často myslí, že je ochránce v úřadu sám.

Tak vlastně člověk nepojede až do Brna. Nemá čas ani. Že je zaměstnán, že jako má jiné povinnosti. Ani nevím, ani jsem nevěděla, že má sídlo tam. Zrovna tam třeba nemusí být, že? Člověk se tam vydá a on tam nemusí být. Může mít nějaký jednání nebo něco. (žena, 37 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě etnicity)

Rozmístění informačních brožurek a letáků by podle některých pomohlo především Romům.

My potřebujeme, aby to bylo – kdyby to prostě já nevím, jestli by to mohlo být třeba v brožurách? Mohlo by to bejt třeba v nemocnicích ty brožurky. Mohly by bejt na pracáku, mohly by bejt ve zvláštních školách, ve školách, kde se vyskytují děti cikánský, romský. Mohly by bejt různě na autobusákách, na vlakáčích. Prostě aby se k tomu ty lidi, ať už co se týká etnickýho původu nebo lidí, který jsou nemocný, staří lidi, prostě mohli dostat. Jo? Opravdu by to bylo dobrý v brožurkách a dostupný všem prostě. Na veřejnosti. Ne někde v konkrétních novinách, že to vyjde někde nebo v televizi, že to je, že to plácnou. V brožurkách a všude na veřejnosti. Vždyť toho existuje těch reklam spoustu – já nevím, kolik by to mohlo stát státu. Předešlo by se tak minimálně z poloviny těm problémům!

Tak rozhodně by tam mělo bejt – nemělo by to být jenom o telefonu o čísle. Jo? Kde člověk musí zavolat. Mělo by tam bejt podrobně napsáno, jak se zachovat a podle jakých – a jak postupovat v různých situacích. Třeba cítíte diskriminaci třeba v práci? Cítíte diskriminaci, když vás nechtějí vzít do práce? Udělejte třeba to, že pracák vám zajistí nějaký papír, oni sami budou muset třeba zavolat a vy s tím papírem pak dojdete. Tak, aby vás neodmítli třeba. A tak dále, no. Anebo třeba nepustili vás někam proto, že jste romský národnosti? Nebo že tam není bezbariérový přístup? Zvedněte telefon, zavolejte, my vám poradíme, co máte udělat. Nebo by tam měl být nějaký paragraf, podle kterého bychom se mohli hájit, když zvedneš telefon. Prostě mít nějaký argumenty. (muž, 37 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Ale ani brožurky by samy o sobě nestačily; v tomto případě je také důležitý přímý kontakt s lidmi, který by pomohl informaci rozšířit.

Brožury, workshopy. Prostě komunikace s lidma. Udělat prostě někde – prostě se sejít a komunikovat. Stačilo by třeba aby 20 lidí o tom mluvilo a tito Roma to pustí do éteru a je z toho třeba sto. A takhle. (muž, 37 let, SŠ vzdělání bez maturity, diskriminace na základě etnicity)

Letáčky a brožurky se zdají být užitečné i v případě starších lidí. Důležité je ale především jejich strategické umístění na místech, kde se běžně pohybují.

Protože ty starý hodně fakt choděj k těm doktorům. Že jo? Takže tam jo opravdu. A i třeba možná nějaký obchody, že jo, prostě ty supermarkety. Oni jako ty starý lidi jsou šílený na ty letáky, co dostávají. Oni to prostudují jako to, takže nějakou takovouhle formou, víte, co – i do těch schránek a jako já teda to hodím do koše, ale když je slyším povídat, tak ony ty letáky jsou pro ně něco, co můžou zadarmo si přečíst. No. Aby se s tím něco – aby se tomu předcházelo. Že jo? Něco takovýho. Ty média prostě zveřejňovat právní pomoc pro – můžete se obrátit tam a tam. Že jo? Pro ty třeba seniory atd. Nebo prostě i někde můžou bejt, já nevím, vyvěšený nějaký – vždyť vlastně kdyby se to dalo, oni hodně navštěvují lékaře, u lékaře v čekárnách, to je pro ně takovej diskusní tam, že jo. Kór na těch vesnicích, to je jít k doktorovi, to je ceremoniál, že si tam popovídaj, že jo. No takže jako oni ani nepotřebujou doktora, ale popovídaj si u doktora. Že jo? No a tam určitě kdyby tam třeba plakát byl, že jo prostě. Už se to, už si to přečtou, že jo. Nebo co návštěvu jsou takový nějaký ty – nevím, no. (žena, 62 let, SŠ vzdělání, diskriminace na základě věku)

Jak už bylo zmíněno výše, za velmi strategické se považuje umístění **reklam v dopravních prostředcích**, na jedné straně proto, že se v nich denně vyskytuje obrovské množství lidí, a na druhé straně proto, že lidé si v dopravních prostředcích reklamy často všimnou.

Tak nejlíp masu informujete prostě televizí, a co na ně kouká v metru. I když někdo nemá televizi, tak prostě používá metro nebo tramvaj nebo autobus, protože se potřebuje dostat do práce. Takže myslím si, že takhle tady ty malý spoty, někde takový ty reklamy [...] Ne letáky. To ne. Prostě ty prosklený reklamy v metru. A myslím si, že hodně lidí i by zaujala nějaká krátká reklama v televizi, kdyby byla udělaná nějak zábavně – nebo ne zábavně, ale nějak zajímavě prostě. Jo? Takže televize a reklamy v dopravních prostředcích. [...] Dopravní prostředky, si myslím, že jsou hodně dobrá reklama. Že tam to máte – jeden vagón máte v něm třeba 30 reklam, když to nasčítáte. Tak si vezte, kolik vagónů projede za den a kolik tam projede lidí. Takže to je hodně velká plocha. (žena, 24 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě sexuální orientace)

Dalším aspektem, který by podle našich respondentů mohl zvýšit informovanost občanů, je **použití příkladů** a také **zapojení známých osobností** do informačních kampaní.

Nějakou osvětou, ale konkrétně nevím, čím to řešit. V nějakých kampaních ... Nevím. Možná i nějaký kauzy konkrétní asi jsou potřeba. Třeba jako teďka z toho Úřadu vlády, co ombudsmanka publikovala, aby se ty kauzy dostaly do povědomí, protože zatím vlastně nějaké kauzy byly, ale dopadaly ve prospěch toho žalovaného. By potřebovali příklady ti lidi dostat. (žena, 39 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě pohlaví (mateřství))

Možná, že v televizi nějaký vzorový příklady, že když ten člověk si stěžoval, že ho to teda nic nestálo a tak. Možná, že i tímhle tím způsobem by se to dalo řešit. Rozšířit to tímhle tím. Oni už dneska lidi jsou tak znechucení z televize, že už ji ani moc nepouštějí. Jo? Takže... Možná bych to dala jako normální komerční reklamu. Máte problém s diskriminací? Obráťte se na ombudsmana, nebude vás to nic stát. (žena, 62 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě mentálního postižení)

Pak bych řekla, domluvit osobnosti. Moje děti, že zbožňujou různé slavný osobnosti, který snad nemají na to – který si to nezaslouží kromě toho, že jsou slavný. Ale když takový slavný člověk, ačkoliv nemá, možná má i nezaslouženou slávu, tak každý poslouchá, co řekne. Takže nějaký slavný člověk – zpěvák nebo někdo, když by o tom mluvil na koncertech nebo na YouTube, tak by to někdo asi slyšel. (žena, 40 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě tělesného postižení)

Mezi respondenty se ale objevily také názory, že informovat o diskriminaci a o tom, že je možné se proti ní bránit, nestačí. Naopak že je nutné změnit nastavení společnosti a vzdělávat lidi způsobem, který by diskriminaci předcházel.

Určitě si myslím, že by dávalo smysl informovat lidi, jak zacházet a jak informovat s úřady, s úředníky, nějaký jednoduchý prostě výcvik nějaký sociální inteligence. Prostě jakým způsobem jakoby spíš ale jakoby – trénink sociálních dovedností, který prostě jsou spojený s tím vyjednáváním a s komunikací. Jo? To dává smysl, to má

nějakou hodnotu. Ale informovat o tom, že je nějaká protidiskriminační linka, a že se může někdo bránit nějakým soudem nebo tak, tak podle mě prostě velkou hodnotu mít nebude. Jo? Ale jak prostě jednat s úředníky, jak jednat prostě v nemocnici, jak jednat s doktorem a vzdělávací nějaký program, reálný prostě trénink. Jo? Návuk těch situací, nějaký jednoduchý, instruktážní videa. Prostě co dělat, tak by určitě dávalo smysl. (muž, 33 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě národnosti a náboženství)

Já si myslím, že je důležitá osvěta, osvěta, osvěta. A bohužel, musím to říct, teprve naše děti – generace našich rodičů, možná i ještě naše generace musí vymřít, aby prostě se to tady změnilo, protože my jsme poznamenaný tím komunismem a 40 let je málo. Jako je to 25 let od revoluce a pořád je to zakořeněný.[...] Já si myslím, že nic jiného, než prevence, mluvit, mluvit, mluvit o tom. Nic jiného nepomůže. Aby to přestalo bejt tabu. Aby přestalo plno těch věcí, co se týče, postižení, co se týče takovejhle různých věcí. Aby to přestalo bejt tabu, protože to pořád ještě tabu je. (žena, 37 let, VŠ vzdělání, diskriminace na základě postižení (dítěte))

III. Bariéry v obraně před diskriminací očima neziskových organizací

Neziskové organizace patří k významným aktérům podílejícím se na prosazování rovného zacházení v České republice. Zdarma poskytují právní poradenství obětem diskriminace, které tak neodrazují finančními náklady, jež jinak představují jednu z nejvýznamnějších bariér v přístupu k právní pomoci. Kromě toho lze předpokládat, že zde alespoň částečně odpadá i bariéra obecné nedůvěry v systém státní moci, jelikož neziskové organizace stojí mimo veřejnou správu a soudy. Díky tomu často fungují jako místo prvního kontaktu, kam se oběti diskriminace přijdou nejprve poradit a až pak zváží, zda se obrátí na veřejného ochránce práv, správní orgány nebo soud. Mají tak přímou zkušenost s lidmi, kteří sice byli diskriminováni, ale z různých důvodů nechtěli svou situaci řešit právní cestou - jinými slovy, mají přímý kontakt s lidmi, kteří jsou ohroženi fenoménem neoznamování diskriminace (underreporting).

Proto jsem oslovila neziskové organizace věnující se lidem (skupinám lidí) výrazněji ohroženým diskriminací, a požádala jsem je o předání jejich zkušeností a náhledů na diskriminaci a její neoznamování. Jako metoda byl použit survey¹⁴ a technikou sběru dat byl dotazník s otevřenými otázkami. Oslovila jsem celkem 49 neziskových organizací, jež nabízejí pomoc různým skupinám osob ohrožených diskriminací (zejména šlo o organizace věnující se starším osobám, zdravotně postiženým osobám, ženám, osobám s menšinovou sexuální orientací, osobám patřícím k etnickým, národnostním nebo náboženským menšinám apod.). Dotazník po opakované žádosti vyplnilo celkem 19 neziskových organizací¹⁵ (8 z nich se věnuje příslušníkům z etnických, národnostních nebo náboženských menšin, 5 se zaměřuje na pomoc lidem se zdravotním postižením, 2 pomáhají seniorům, 2 organizace se zaměřují na pomoc ženám a 2 pomáhají osobám s menšinovou sexuální orientací).

III.1 Skupiny osob nejvíce ohrožených fenoménem neoznamování diskriminace

Je zřejmé, že riziko diskriminace není pro celou českou populaci stejné, a že se liší i míra ohrožení jednotlivých skupin lidí neoznamováním diskriminace. Neziskové organizace nejčastěji jmenovaly skupiny lidí s charakteristikami, jež antidiskriminační zákon¹⁶ vyjmenovává jako zakázané důvody rozlišování. Dle jejich zkušeností diskriminaci neoznamují zejména ženy, senioři, osoby se zdravotním postižením, Romové, cizinci ze třetích zemí a příslušníci sexuálních menšin. Respondenti v rámci těchto skupin upřesnili charakteristiku lidí, jichž se fenomén neoznamování diskriminace obzvlášť týká, případně uvedli, ve kterých oblastech života bývají tyto osoby zpravidla diskriminovány.

ženy

- ženy s malými dětmi a ženy na mateřské/rodičovské dovolené
- ženy samoživitelky
- ženy ve věku 50+
- mladé uchazečky o zaměstnání
- ženy usilující o kariérní postup
- zejména diskriminace na trhu práce
- zejména mobbing, sexuální obtěžování

¹⁴ Metoda sociálně vědního výzkumu založená na hromadném sběru a analýze dat.

¹⁵ Jednalo se o tyto organizace: TransForum, Život90; PROUD - Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu; Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva; NKC - ženy a věda, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.; IQ Roma servis o. s.; Helpes - Centrum výcviku psů pro postižené o.p.s.; DROM, romské středisko; Organizace pro pomoc uprchlíkům; Alternativa 50+, o.p.s.; SPOLEČNĚ - JEKHEANE, o. p. s.; Česká unie neslyšících; Česká společnost AIDS pomoc, z. s.; Muzeum romské kultury; Agentura pro sociální začleňování ÚV ČR. Zbylé čtyři organizace si přály zůstat v anonymitě.

¹⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění zákona č. 89/2012 Sb.

senioři

- zejména diskriminace na trhu práce

osoby se zdravotním postižením

- osoby nemocné, např. HIV pozitivní (tyto osoby mají obavy/strach z odhalení jejich zdravotního stavu při případném využití jakýchkoli ochranných mechanismů)
- lidé s mentálním postižením
- osoby se sluchovým postižením, které nemohou „slyšet“ důležité informace a uvědomit si, že jsou diskriminovány
- majitelé asistenčních, vodících a signálních psů

Romové

- školou povinní romští žáci (příp. žáci mateřských škol), kdy je žák diskriminován učitelem/vychovatelem
- diskriminace na trhu práce a v přístupu k bydlení

cizinci

- cizinci ze třetích zemí jsou diskriminováni v kombinaci s dalšími důvody: kvůli své národnosti, rase, etnickému původu nebo náboženství
- diskriminace jak ve styku se státními orgány, tak ve sféře soukromé, zejména pracovní

příslušníci sexuálních menšin

- trans osoby a osoby genderově (vizuálně) nespecifické (nenávistné slovní projevy¹⁷, diskriminace na pracovišti)
- gay muži (terče a svědci nenávistných slovních projevů a slovního obtěžování)
- transsexuální děti a mladiství (v návaznosti na to potenciálně i jejich rodinní příslušníci); transsexuální lidé, kteří jsou zároveň rodiči nezletilých dětí; osoby v přechodném (neutrálním) stadiu (tedy v období před dosažením úřední změny pohlaví); osoby s alternativním postojem k léčbě (tedy ti, kteří nepodstupují operace, a z toho důvodu jim není povolena úřední změna pohlaví)

příslušníci náboženských menšin

- vykazování z obcí (zákaz bezplatného rozšiřování náboženské literatury – uplatňování tržních řádů měst a obcí, které zakazují podomní a pochůzkový prodej a nabídku zboží a služeb)

Respondenti dále za skupiny ohrožené fenoménem neoznamování diskriminace označovali děti, lidi bez domova, osoby s nižším vzděláním, chudé lidi ohrožené sociálním vyloučením, sociálně vyloučené osoby nebo oběti domácího násilí. Naopak, skupinou lidí, která naráží v přístupu ke spravedlnosti na nejmenší bariéry, jsou osoby „s právním vzděláním či lidé v řídicích pozicích – s možnostmi pro řešení svých problémů (finanční zdroje, právní znalost, znalost možností a i bariér) či lidé, kteří mají podporu neziskových organizací (střešních organizací) a dalších specialistů“, jak uvedla nezisková organizace Alternativa 50+.

III.2 Největší bariéry v přístupu obětí k právní ochraně před diskriminací

Jak již bylo řečeno, zdá se, že množství obětí diskriminace (včetně obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci) v České republice raději vzniklou situaci neřeší a z různých důvodů si na diskriminaci nestěžuje. Malý počet případů namítané diskriminace, který zaznamenávají správní orgány, veřejný ochránce práv nebo soudy, s největší pravděpodobností vypovídá spíše o vysoké míře neochoty lidí bránit se před

¹⁷ hate speech

diskriminací právní cestou, než o tom, že by diskriminace v České republice téměř neexistovala. Při zkoumání otázky, v čem dle zkušeností neziskových organizací spočívají nejzávažnější překážky bránící diskriminovaným osobám v přístupu k právní pomoci, jsem navázala na výzkum¹⁸ slovenské Poradny pre občianske a ľudské práva z roku 2012, který pracuje se čtyřmi úrovněmi bariér:

- bariéry na úrovni nedostatku informací
- bariéry na úrovni individuálního rozhodování
- bariéry na celospolečenské úrovni
- bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů

III.2.1 Bariéry na úrovni nedostatku informací

První bariéra bránící obětem diskriminace v prosazování jejich práv spočívá v prostém nedostatku informací. Téměř všechny oslovené neziskové organizace uvedly, že nízké právní povědomí, neznalost antidiskriminačního práva a velmi malá osvěta jsou velice častým problémem. Obětem diskriminace chybějí zejména informace o tom, kam se lze obrátit o pomoc (které orgány a instituce mohou nabídnout radu a právní pomoc, kde lze získat bezplatnou právní pomoc), informace o možné obraně, o prostředcích dokazování diskriminačního jednání a o tom, čeho by se mohly domáhat. Velice důležité je zjištění, že část obětí diskriminace si dle neziskových organizací ani není vědoma toho, že byla diskriminována nebo obtěžována. Jedna z oslovených organizací popsala tuto situaci takto:

[...] výzkumy sexuálního obtěžování ukázaly, že panují velmi nejasné představy o tom, co je sexuální a genderově motivované obtěžování i u obětí samotných. Co si k nim vyučující mohou a nemohou dovolit. Především ale neexistují informace, jak se v daných případech chovat, na koho se obrátit, atd. V podstatě neexistuje žádná zachytná a podpůrná struktura a ty, které instituce mají, obvykle nejsou schopny dobře reagovat, neboť jsou na tyto případy málo připravené. Nežádka se tak podílí na „zametání věcí pod koberec“, bagatelizaci atp. Což logicky podryvá jejich důvěryhodnost v těchto případech.

Národní kontaktní centrum – ženy a věda, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Obdobný problém popsala Organizace pro pomoc uprchlíkům, která zároveň upozornila, že nestačí, aby se oběti diskriminace dozvíдалy o antidiskriminační právní úpravě pouze prostřednictvím neziskových organizací. Klienti jsou většinou o diskriminaci poučeni až poté, co se na neziskovou organizaci obrátí ze zcela jiného důvodu. Nejednají se tedy o „obecnou, preventivní informovanost, ale o poskytnutí informací až po zjištění, že se cizinec stal obětí diskriminace. Těchto případů je však právě s ohledem na nezkušenost pracovníků velice málo, a tak většina obětí diskriminace zůstává neidentifikována.“

Určité skupiny osob, například senioři nebo lidé se smyslovým postižením, nejenže nemají dostatečné informace o diskriminaci, ale mají i ztíženou cestu, jak je případně získat. Nezisková organizace Život 90 například upozornila, že „řada seniorů neovládá internet, kde by si mohli příslušné informace vyhledat a není dostatečně informována o svých právech“. Obdobné problémy zažívají lidé se zrakovým postižením, jelikož ne všechny informace (např. na internetu) jsou jim přístupné.

Jak se dále jeví, neinformovanost se týká celé společnosti, tj. nejen lidí z marginalizovaných (znevýhodněných) skupin, ale i lidí, kteří vůči nim vystupují v mocensky nadřazeném postavení, nebo těch, kteří by jim měli pomáhat. Dle části neziskových organizací chybí dostatečná průprava v oblasti diskriminace zejména pedagogům nebo sociálním pracovníkům, takže se stává, že si vlastní diskriminační jednání ani neuvědomí (např. neznají specifika kultury a zvyklostí různých menšin a jejich chování si vysvětlují jako nekázeň), případně mají k řešení diskriminace laxní přístup. Dvě neziskové organizace také upozornily na špatnou informovanost pracovníků různých institucí o antidiskriminačním právu a na neseznamování klientů s jejich právy.

¹⁸ Diskriminácia na Slovensku. Hľadanie bariér v prístupe k účinnej právnej ochrane pred diskrimináciou.

Dostupné na: <http://poradna-prava.sk/wp-content/uploads/2012/11/Publik%C3%A1ciu-si-m%C3%B4%C5%BEete-stiahnu%C5%A5-tu-105-MB.pdf>

III.2.2 Bariéry na úrovni individuálního rozhodování

Kromě obecného nedostatku informací narážejí oběti diskriminace často i na bariéry na úrovni individuálního rozhodování. Z pohledu neziskových organizací se ukazuje, že největším problémem jsou strach a obavy ze zhoršení stávající situace a z odvetných opatření. Respondenti kromě toho jako další bariéru opakovaně uváděli nedostatečnou důvěru oběti ve vlastní schopnosti a nízké sebevědomí (zejména u seniorů, Romů nebo lidí se zdravotním postižením) – to se často pojí s osamělostí a nedostatkem podpory rodiny a okolí či chybějící hrdostí na vlastní identitu. Oběti diskriminace dále trpí psychologickými bariérami, zejména se (zcela pochopitelně) nechtějí vracet k diskriminačnímu zážitku a snaží se na událost co nejdříve zapomenout. Často musejí řešit množství jiných problémů, které pocítují jako závažnější (např. bydlení, zdravotní potíže nebo finance), případně považují diskriminaci za běžnou součást svého života.

Další bariéry na individuální úrovni se týkají obav ze soudních sporů a obecné nedůvěry v systém státní moci. Oběti diskriminace se obávají prohry v soudních řízeních, jejich nákladnosti a následného nedostatku financí, i zdlouhavosti procesů a vzniklé psychické zátěže. Často nevěří institucím (např. policii, soudům), jsou apatické a přesvědčené, že se nic nezmění, případně kvůli negativnímu obrazu diskriminace nechtějí být v pozici stěžujících si lidí, se kterými jsou problémy.

III.2.3 Bariéry na celospolečenské úrovni

Dalším typem bariér bránících obětem diskriminace v prosazování jejich práv jsou bariéry na celospolečenské úrovni. Dle značné části neziskových organizací jsou lidská práva v české společnosti často bagatelizována a společnost trpí řadou stereotypů a mylných představ.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva například uvedla, že „společenské vědomí není jednoznačně a nekompromisně odmítavé vůči všem formám diskriminačního jednání. Jinými slovy, v ČR není žádná hanba, když někdo diskriminuje, naopak, někdy diskriminační jednání je přímo nebo nepřímo podporováno s odkazem na to, že ‚oběť si to zaslouží a může za to sama‘.“

Část neziskových organizací se proto obává zveřejňovat výsledky své práce, jelikož různé menšiny, kterým pomáhá, nejsou preferovanou skupinou, takže medializace může vést k projevům rasismu a xenofobie. Veřejnost je kromě toho čas od času „strašena“, že zákaz diskriminace povede ke ztrátě svobody slova nebo k „pozitivní“ diskriminaci určitých skupin obyvatel. Nejvyšší politická reprezentace zase není dostatečně aktivní a chybí její podpora, a to morální i finanční.

III.2.4 Bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů

Poslední okruh bariér se týká antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů. Neziskové organizace jako problém nejčastěji uváděly zdlouhavost soudních sporů a nestabilitu rozhodování: projevuje se zde nedostatek aplikace, tj. malé množství soudních rozhodnutí, a s tím spojená právní nejistota.

Jak uvedla organizace Drom, romské středisko, „existuje jen málo soudních rozhodnutí (a ještě méně pak těch, která by dávala za pravdu obětem) k dané problematice a obecně tak panuje přesvědčení o tom, že problém diskriminace nemá smysl řešit, protože vyhlídky na úspěch jsou pro oběti značně nejisté“. Další často uváděnou překážkou je samotné prokazování diskriminačního jednání v soudních řízeních; diskriminace se často velmi těžko dokazuje a celý proces je pro oběti diskriminace nepřijemný.

Bariérou jsou i finanční náklady. Diskriminační spory nejsou osvobozeny od soudních poplatků ani od placení nákladů protistrany (nebo jejich části) v případě neúspěchu před soudem. Náklady řízení jsou vysoké a pro neúspěšné klienty mohou být až likvidační. S tím souvisí také bariéra v podobě chybějící kvalifikované a dostupné právní pomoci obětem diskriminace.

Neziskové organizace kromě toho upozorňovaly i na roztržičnost a duplicitnost právní úpravy v oblasti diskriminace. Právní úprava je dle jejich názoru komplikovaná a nedokonalá¹⁹, mění se, její jazyk je příliš složitý

¹⁹ Například, jak uvedla organizace Transform, antidiskriminační zákon obsahuje nejasné formulace, z čehož plyne nejistota, „jak bude případný spor posuzován (namísto vágní formulace o „pohlavní identifikaci“ by bylo vhodnější, kdyby zákon výslovně uváděl, že pod diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí také diskriminace z důvodu plánované či absolvované změny pohlaví)“. Další nezisková organizace namítla, že např. homofobie a transfobie není explicitně uvedena jako přitěžující motiv.

a nesrozumitelný. Špatně řešena je i ochrana osobních údajů potenciálního stěžovatele: organizace TransForum uvedla, že „*podání žaloby proti diskriminaci znamená zároveň nechtěný coming-out, tedy zveřejnění své osobní historie ve smyslu absolvované změny pohlaví, a tím i vystavení se další potenciální diskriminaci a ztrátě soukromí*“. Obdobnou bariéru uvedla i Česká společnost AIDS pomoc: „*HIV pozitivní osoby mají obavy/strach z odhalení jejich zdravotního statusu při případném využití jakýchkoli ochranných mechanismů (např. soudního projednávání dané věci, medializace, odhalení dané skutečnosti před dalšími osobami)*.“

Dalším uváděným problémem je nízká důvěra v rozhodování soudů v diskriminačních sporech, jelikož soudci a soudkyně často trpí stejnými předsudky jako většinová společnost. Osoby se zdravotním postižením kromě toho musejí v průběhu soudního procesu čelit různým komunikačním bariérám. Česká unie neslyšících například uvedla, že „*osoby se sluchovým postižením musejí mít, pokud nemohou i s nejlepšími pomůckami rozumět, na místě zajištěné tlumočení do znakového jazyka či simultánní přepis. Bohužel Ministerstvo spravedlnosti neustále preferuje nějaké automatické rozpoznávače, které jsou k ničemu. Soudy si ale potřebu uvědomují a snaží se zajišťovat jak simultánní přepis tak tlumočení do znakového jazyka (bohužel je málo kvalitních tlumočnicků znakového jazyka)*.“

Některé neziskové organizace dále sdělily, že pravomoci orgánů potírajících nerovné zacházení považují za příliš slabé, případně že bariéry spočívají i v nedostatečném sběru a vyhodnocování informací o stávajícím stavu [např. Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu (PROUD) uvedla, že „*policie homosexualitu pachatele či oběti bud nesleduje, nebo pouze v kontextu (kolonce) sexuálních deviací*“].

III.3 Potíže a překážky neziskových organizací v pomoci obětem diskriminace

Kromě prozkoumání bariér, jež oběti diskriminace odrazují od řešení vzniklých situací právní cestou, je důležité také prozkoumat, jaké bariéry pociťují v pomoci obětem diskriminace samotné neziskové organizace, a co by se mělo změnit, aby mohly svou práci vykonávat lépe.

Je zajímavé, že největší část neziskových organizací v tomto ohledu trápí zejména fakt, že valná část jejich klientů nemá dostatečné povědomí o diskriminaci a neví, že se stala její obětí, a po poučení nemá z různých důvodů chuť a energii obracet se na právníky a na soudy. Jak uvedla organizace Společně – Jekhatane, paradoxně největší bariérou je „*právě asi to, že oběti diskriminace inkriminovanou situaci nechtějí řešit a jako nejčastější důvod zní, aby to pak nebylo ještě horší*“. Klienty také odrazuje vleklost vyřizování jejich stížností, respektive mají ne zcela realistické očekávání a domnívají se, že diskriminaci lze vyřešit okamžitě. Často kromě toho mají množství dalších problémů, které vnímají jako důležitější než diskriminaci, a které chtějí řešit přednostně.

Druhý často uváděný typ bariér se týká finančního a personálního zajištění. Neziskové organizace upozorňovaly na obecný nedostatek financí, který ohrožuje jejich fungování, případně kvůli kterému nemohou klientům poskytnout lepší zázemí nebo jim pomoci ve vedení sporů či s úhradou nákladů protistrany. Problémem je také nezajištěná kontinuita financování poradenských aktivit, nedostatek dlouholetých grantů zaměřených na potírání diskriminace, stejně jako vysoká administrativní náročnost projektů. Část neziskových organizací dále upozornila, že hlavním předmětem jejich činnosti není přímo pomoc obětem diskriminace, takže na řešení této problematiky nemají dostatečné kapacity, případně odbornost.

Třetí typ bariér se týká spíše systémové úrovně: neziskové organizace upozorňovaly, že by jejich práci ulehčila lepší spolupráce s různými institucemi, respektive větší angažovanost pracovníků těchto institucí v boji proti diskriminaci. Jak například uvedla organizace Helpes – Centrum výcviku psů pro postižené, problémem je „*nezájem, často i neznalost zákonných norem odborných pracovníků (pracovníci na sociálních odborech, úřadech práce, pedagogičtí pracovníci apod.)*“. Další bariérou je pak nedokonalá, či chybějící právní úprava a vysoká náročnost prokazování diskriminace.

III.4 Odstranění nebo zmírnění bariér v přístupu obětí diskriminace k právní ochraně

Kromě identifikace osob ohrožených fenoménem neoznamování diskriminace, a identifikace různých typů bariér v přístupu k právní ochraně, je stěžejní otázkou i to, jak tyto bariéry odstranit nebo alespoň zmírnit. Návrhy předkládané neziskovými organizacemi lze roztrždit do dvou hlavních skupin: v první řadě jde o osvětu a zlepšení informovanosti (u znevýhodněných skupin, u nichž je vyšší riziko zakoušení diskriminace; u skupin, jež mohou nebo přímo mají obětem diskriminace pomoci; u široké veřejnosti), a v druhé řadě jde o systémové změny (právní úprava; přímá pomoc obětem diskriminace; struktura organizací, jež mají obětem diskriminace pomáhat).

III.4.1 Osvěta a vzdělávání

Téměř všechny neziskové organizace se shodly, že užitečným nástrojem pro odbourání bariér je intenzivnější osvětová a vzdělávací činnost. Důležité je dle jejich názoru zejména zvýšit právní povědomí u potenciálních obětí diskriminace, aby věděly, co znamená diskriminace v právním smyslu slova a jaké jsou možnosti obrany. Mezi návrhy se proto objevilo např. uspořádání informační kampaně, vzdělávacích akcí nebo diskusí, vytvoření manuálů shrnujících, co je diskriminace a jak v problematických situacích postupovat. Tyto aktivity je přitom třeba koncipovat tak, aby byly přístupné všem osobám (např. je třeba odstranit informační bariéry pro osoby se sluchovým postižením).

Kromě potenciálních nebo skutečných obětí diskriminace je nutné zaměřit se i na osvětu a vzdělávání skupin, jež s nimi přicházejí do styku, případně by jim mohly nebo přímo mají pomáhat. Neziskové organizace v tomto směru navrhovaly například zaměřit se na vyšší informovanost soudců, pedagogů, policistů, zdravotnického personálu, úředníků nebo zaměstnavatelů. Školení by se měla zaměřit na téma diskriminace, aby ji příslušníci výše uvedených skupin lépe rozeznávali, byli vůči ní citlivější, důkladněji se jí vyhýbali a mohli efektivněji instruovat její oběti.

Třetí skupina, u níž je potřebné zvýšit osvětu a informovanost, je nejširší – jde o celou společnost. Diskriminaci je potřeba ustanovit jako závažný celospolečenský problém (pomohlo by např. veřejné odsouzení diskriminace veřejnými činiteli), důležité je i „*vedení společnosti k solidaritě s oběťmi a ohroženými skupinami a k odsouzení diskriminujících osob*“, jak uvedl IQ Roma Servis. Kromě toho je třeba se zaměřit na odstraňování předsudků a stereotypů. Ke konkrétním postupům šíření osvěty vícero neziskových organizací uvedlo, že by pomohla podpora známých osobností nebo zveřejnění několika úspěšných kauz. Oběti diskriminace by tak mohly být méně skeptické a přesvědčené o tom, že nemají šanci na úspěch.

III.4.2 Systémové změny v oblasti pomoci obětem diskriminace

Druhou skupinou návrhů na odstranění bariér v přístupu k právní pomoci jsou návrhy na systémové změny. Jde o oblast přímé pomoci konkrétním diskriminovaným osobám, rozvoj organizací, jež jim mají tuto pomoc poskytovat, a v poslední řadě o změny právní úpravy.

Co do přímé pomoci obětem diskriminace neziskové organizace navrhovaly zejména zajistit dostupnost sociálních služeb pro osoby, které potřebují oporu pro kontakt s institucemi. Dále jmenovaly zavedení dostupné bezplatné právní pomoci a vytvoření a propagaci kvalifikovaných poradenských center, internetových poraden či nonstop linky pro oběti diskriminace, aby mohly dostat okamžitou právní pomoc a radu. Kromě toho lze přístup obětí diskriminace k soudům ulehčit například vytvořením peněžního fondu sloužícího jako záruka úhrady nákladů řízení pro oběti diskriminace v případě neúspěšného výsledku soudního sporu. V jednom případě se objevil i návrh na vytvoření svépomocných skupin pro osoby s charakteristikou, jež zvyšuje riziko diskriminace (např. pro HIV pozitivní osoby).

Kromě přímé pomoci obětem diskriminace je třeba rozvíjet i infrastrukturu, jež má tuto pomoc poskytovat nebo zprostředkovat. Neziskové organizace v tomto ohledu navrhovaly zejména prohloubení spolupráce organizací bojujících proti diskriminaci (včetně organizací různých školení) a jejich celkové finanční i personální posílení (např. zavedení pravidelné grantové výzvy pro organizace pomáhající obětem diskriminace).

Mezi návrhy se ojediněle objevilo i vytvoření speciálního úřadu, který by se věnoval problémům osob se sluchovým postižením, nebo zřízení schránek důvěry v různých organizacích (veřejných i soukromých), kam by oběti diskriminace mohly směřovat své podněty, nebo přihlášení se k principu nediskriminace a k odmítnutí jejích forem v etických kodexech. Na úrovni veřejné správy by zase pomohlo, kdyby se odstranily diskriminační postupy (respondenti ale neuvedli konkrétní příklad) a zvýšila se osobní odpovědnost jednotlivých pracovníků.

Poslední okruh návrhů na systémové úrovni se týkal antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů. Více neziskových organizací navrhlo rozšíření kompetencí veřejného ochránce práv (např. možnost zastupovat klienty v soudním procesu, možnost udělovat sankce). Další návrhy se týkaly zjednodušení právní úpravy, zavedení adekvátních sankcí za diskriminaci (včetně případného dočasného zvýšení sankcí), lepší transformace práva EU do práva ČR, přijetí zákona o bezplatné právní pomoci či zvýšení možností vymahatelnosti práva (včetně jeho důraznějšího prosazování).

IV. Monitoring soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů

IV.1 Soudy

V rámci provedeného výzkumu jsem všechny okresní a krajské soudy požádala o součinnost nejenom v podobě vyplnění dotazníku, ale též o anonymizované kopie antidiskriminačních rozhodnutí. Hned na úvod této části je nutné zdůraznit, že působnost veřejného ochránce práv se dle ustanovení § 1 odst. 7 zákona o veřejném ochránci práv nevztahuje na soudy. V následující části jsem se snažila naznačit některé základní problémy, a to zejména s ohledem na doktrínu a judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“). V rámci okruhu posuzovaných otázek jsem také zkoumala poskytnutá rozhodnutí, přičemž některé závěry českých soudů kladu vedle judikatury SDEU. V některých případech jsem se také nevyhla hodnocení samotných rozhodnutí; nejde však v žádném případě o zkoumání věcné správnosti, a ani o zpochybňování poskytnutých rozhodnutí jako takových.

Problematika neoznamování diskriminace (*underreportingu*) se dotýká i oblasti soudnictví. Příčiny nepodávání antidiskriminačních žalob mají svá specifika. Kromě bariér na úrovni nedostatku informací a důkazů může svou roli hrát i obava z nejistého výsledku případného sporu a s ním souvisejících nákladů.

Jistá míra nepředvídatelnosti výsledku samozřejmě souvisí s povahou sporného řízení. V případě antidiskriminačního práva může být dopad nepředvídatelnosti výsledku zásadní. Nositel diskriminačního znaku je zpravidla součástí marginalizované skupiny osob, a citlivé jsou i společenské vztahy ve věcné působnosti antidiskriminačního zákona. Oběť diskriminace v oblasti pracovního práva tak může řešit primárně existenční potíže (spojené například se ztrátou zaměstnání), místo toho, aby se domáhala svých práv soudní cestou, je-li výsledek nejistý. Nepředvídatelnost výsledku sporného řízení souvisí i s nedostatkem vnitrostátní judikatury. Je-li tomu tak, vytváří se v oblasti antidiskriminačního práva „začarovaný kruh“, protože oběť diskriminace může být demotivována obrátit se na soud kvůli nejistému výsledku (i s ohledem na nedostatek judikatury), zatímco soudy nemají možnost judikaturu „vytvářet“, protože se na ně oběť diskriminace neobrátila s žalobou.

„Začarovaný kruh“ do jisté míry narušují soudy v oblasti správního soudnictví, které řeší například oprávněnost sankcí za diskriminaci uložených správními orgány. S ohledem na princip jednoty a bezrozpornosti aplikace právního řádu by závěry soudů ve správním soudnictví mohly signalizovat výsledek sporu v soukromoprávní linii. Jak vyplývá z uvedeného, i tato cesta interpretace antidiskriminačního práva soudy je podmíněna tím, že se oběť diskriminace obrátí na správní orgán, správní orgán stížnost náležitě prošetří, a uloží sankci, pokud diskriminaci shledá, a ten, komu byla sankce uložena, se proti ní brání ve správním soudnictví. Domnívám se, že tři základní překážky pro oběť diskriminace, jsou následující (nutno dodat, že spolu úzce souvisejí):

- Nejistý výsledek soudního řízení,
- problematické dokazování,
- a finanční náklady spojené s řízením.

Nejistý výsledek soudního řízení do jisté míry souvisí s nízkým počtem soudních rozhodnutí v diskriminačních sporech. Oběť diskriminace tak nemá možnost opřít se o bohatší judikaturu, a vstupovat do soudního sporu s určitou mírou jistoty. V tomto ohledu jí nemusí pomoci ani právní zastoupení. Pro úplnost je třeba dodat, že některé pojmy je možné vykládat i bez vnitrostátní judikatury za pomoci judikatury SDEU, avšak s ohledem na rozdílnou věcnou působnost antidiskriminačního zákona a jednotlivých směrnic²⁰ je judikatura SDEU použitelná převážně v oblasti pracovního práva. Zejména v oblastech poskytování zdravotní péče, vzdělání, zboží a služeb, a v oblasti přístupu k bydlení, tedy v oblastech, které nejsou pokryty judikaturou SDEU vůbec, se oběť diskriminace může o evropskou judikaturu opřít jen minimálně, pokud vůbec.

²⁰ Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci na základě kteréhokoliv diskriminačního důvodu dle ustanovení § 2 odst. 3 ve všech oblastech života uvedených v ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona, evropské směrnice poskytují ochranu selektivně. Obecně je tedy zakázána diskriminace v pracovněprávní oblasti, v oblasti přístupu ke zboží a službám je zakázána z důvodu rasy, etnického původu a pohlaví, v ostatních oblastech (zdravotnictví, vzdělávání, apod.) jen z důvodu rasy a etnického původu.

Problematické je též dokazování v diskriminačních věcech, protože vnitřní motivaci případného diskriminujícího může oběť diskriminace prokazovat jen stěží, až na výjimečné situace, kdy je diskriminace patrná například ze smlouvy, obchodních podmínek, apod. Z tohoto důvodu byl ostatně přijat institut tzv. sdíleného důkazního břemene, které je ovšem zakotveno v českém právním řádu poněkud problematicky, protože nedopadá na oběti diskriminace ve všech oblastech uvedených v ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

Potenciální žalobce musí také počítat s dalším rizikem; ačkoliv se může důvodně cítit být obětí diskriminace, není vyloučeno, že potenciální žalovaný skutečně nediskriminoval (tzn., méně příznivé zacházení bylo založeno na jiném než diskriminačním důvodu). Tento problém má samozřejmě hlubší základy, protože může vyplývat zejména z problematické komunikace mezi domnělou obětí diskriminace a domnělým diskriminujícím (zejména v pracovněprávních vztazích). Žalobce se pak až v průběhu soudního řízení může dozvědět informace, ze kterých vyloučí, že k diskriminaci nedošlo; v takovém případě mu nemusí pomoci ani zpětvzetí žaloby, a bude hradit náklady řízení. Samotná skutečnost, že potenciální oběť diskriminace nemá dostatek informací ji, bez ohledu na ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o.s.ř.“), může odradit od podání žaloby či od jakéhokoliv pokusu domáhat se svých práv.

S tím souvisí poslední překážka, a to je překážka finanční. Oběť diskriminace se může nacházet v tíživé sociální situaci, a zejména pokud namítá diskriminaci v souvislosti se skončením pracovního poměru, nemusí být ochotna riskovat případné finanční náklady spojené jak se samotným řízením, tak právě s nejistým výsledkem soudního řízení. Kromě soudního poplatku musí počítat s náklady na právní zastoupení s vědomím, že soudní řízení může trvat delší dobu (takže náklady na zastoupení se i v případě výhry „nevrátí“ v bezprostřední době), a v případě prohry též s náklady protistrany, které mohou často převýšit žalovanou částku.

IV.1.1 Rozhodnutí soudů - evidence

IV.1.1.1 Evidence Ministerstva spravedlnosti ČR a rozhodnutí poskytnutá soudy

Ministerstvo spravedlnosti ČR (dále jen „Ministerstvo“) vede od roku 2010 evidenci soudních rozhodnutí, ve kterých byla namítána diskriminace. Pro účely výzkumu (a srovnání evidence Ministerstva s rozhodnutími, které mi poskytly samotné soudy) jsem si tuto evidenci vyžádala. V první tabulce Ministerstvo eviduje počet antidiskriminačních sporů (Tabulka č. 11). Ve druhé tabulce pak spisové značky řízení a soudy, které řízení vedly (Tabulka č. 12).

Tabulka č. 11: Počty antidiskriminačních sporů

Druh sporu	Kraj									Rok
	Pha	StČ	JČ	ZČ	SC	VČ	JM	SM	ČR	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejících ženám podle § 238 až 242 ZP	1	0	0	0	0	0	2	0	3	2010
skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
mzdová diskriminace na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
spory podle antidiskriminačního zákona (zák. č. 198/2009 Sb.) (pokud nejde o případ uvedený ve skupině „pracovní spory“)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejících ženám podle § 238 až 242 ZP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2011
skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
mzdová diskriminace na základě pohlaví	0	0	1	0	0	0	1	0	2	
spory podle antidiskriminačního zákona (zák. č. 198/2009 Sb.) (pokud nejde o případ uvedený ve skupině „pracovní spory“)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejících ženám podle § 238 až 242 ZP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2012
skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
mzdová diskriminace na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
spory podle antidiskriminačního zákona (zák. č. 198/2009 Sb.) (pokud nejde o případ uvedený ve skupině „pracovní spory“)	0	2	0	0	0	0	0	2	4	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejících ženám podle § 238 až 242 ZP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2013
skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
mzdová diskriminace na základě pohlaví	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
spory podle antidiskriminačního zákona (zák. č. 198/2009 Sb.) (pokud nejde o případ uvedený ve skupině „pracovní spory“)	7	0	0	0	0	1	1	0	9	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví	1	0	0	1	0	0	0	0	2	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace k některým zaměstnancům se zvláštními pracovními podmínkami – zaměstnanci se zdravotním postižením (§ 247 zákoníku práce)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2014
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace k některým zaměstnancům se zvláštními pracovními podmínkami – zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky, zaměstnanci pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (§ 248 až § 242 zákoníku práce)	1	0	0	0	1	1	0	0	3	
spory z pracovního poměru s motivem diskriminace k některým zaměstnancům se zvláštními pracovními podmínkami – mladiství zaměstnanci (§ 243 až § 247 zákoníku práce)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
mzdová diskriminace na základě pohlaví	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
ostatní spory vzniklé v souvislosti s motivem diskriminace v pracovních věcech	2	0	1	0	1	0	0	1	5	
spory podle antidiskriminačního zákona (kromě věcí uvedených ve skupině „pracovní věci“)	3	0	1	0	0	0	2	0	6	

Tabulka č. 12: Spisové značky

Spisová značka	Soud	Rok	Spisová značka	Soud	Rok
6 C 51/2011	OS Beroun	2012	32 C 52/2013	MS Praha	2014
47 C 46/2012	OS Brno-město	2014	11 C 81/2013	KS České Bud.	2014
34 C 590/2009	OS České Bud.	2011	27 C 161/2007	OS Praha 1	2010
18 C 147/2012	OS Děčín	2014	23 C 116/2009	OS Praha 1	2013
16 C 16/2010	OS Frýdek-Místek	2014	38 C 113/2010	OS Praha 1	2013
107 EC 346/2011	OS Havlíčkův Brod	2013	42 C 326/2010	OS Praha 1	2013
8 C 239/2004	OS Hradec Král.	2010	23 C 171/2012	OS Praha 1	2014
4 C 1129/2001	OS Jihlava	2013	142 EC 38/2012	OS Praha 1	2014
18 C 210/2009	OS Karviná	2010	20 C 357/2009	OS Praha 1	2014
11 C 190/2003	OS Kroměříž	2011	23 C 11/2006	OS Praha 1	2014
25 C 404/2010	OS Olomouc	2012	23 C 63/2009	OS Praha 1	2014
28 C 87/2012	OS Olomouc	2012	17 C 107/2012	OS Praha 1	2014
5 C 295/2008	OS Prostějov	2010	23 C 94/2010	OS Praha 1	2014
5 C 84/2012	OS Rokycany	2014	18 C 244/2011	OS Praha 2	2013
7 C 162/2011	OS Tábor	2014	10 C 205/2010	OS Praha 4	2013
30 C 118/2012	OS Trutnov	2014	5 C 222/2010	OS Praha 7	2013
19 C 203/2010	OS Ústí n. Labem	2014	99 C 138/2011	OS Praha 9	2013
7 EC 596/2011	OS Vyškov	2014	152 C 4/2011	OS Praha 9	2013
7 C 311/2003	OS Zlín	2010	116 EC 126/2011	OS Praha-západ	2012

Ve třetí tabulce přikládám seznam rozhodnutí, která jsem obdržela od soudů samotných, případně rozhodnutí, která jsou mi známa z vlastní činnosti (tabulka č. 13 a tabulka č. 14).

Tabulka č. 13: Rozhodnutí soudů na I. stupni (Seřazeno dle oblastí. Zvýrazněna jsou rozhodnutí o žalobách, které byly podány před účinností antidiskriminačního zákona.)

Oblast	Důvod	Forma	Sp.zn.	Soud	Rozhodnutí
Bydlení	Etnicita	Přímá	25 C 404/2010	OS Olomouc	Zamítnuto
Bydlení	Nezjištěn	Přímá	29 C 404/2007	OS Praha 8	Zastaveno
Bydlení	Pohlaví	Přímá	13 C 312/2011	OS Praha 6	Zamítnuto
Mimo působnost	Nenamítán	Neurčena	14 P 87/2008	OS Sokolov	Jiné
Mimo působnost	Pohlaví	Neurčena	14 Nc 45/2008	OS Sokolov	Jiné
Nezjištěna	Nezjištěn	Neurčena	19 C 40/2012	OS Praha 4	Zastaveno
Nezjištěna	Nezjištěn	Neurčena	28 C 265/2013	OS Praha 8	Zastaveno
Nezjištěna	Nezjištěn	Neurčena	17 C 107/2012	OS Praha 1	Zastaveno
Nezjištěna	Nezjištěn	Neurčena	20 C 357/2009	OS Praha 1	Zastaveno
Nezjištěna	Nezjištěn	Neurčena	23 C 11/2006	OS Praha 1	Zastaveno
Odměňování	Nenamítán	Přímá	10 C 37/2014	OS Sokolov	Odmítnuto
Odměňování	Nenamítán	Přímá	20 C 369/2013	OS Hradec Král.	Zamítnuto
Odměňování	Nezjištěn	Neurčena	23 C 171/2012	OS Praha 1	Zastaveno
Odměňování	Nezjištěn	Přímá	11 C 42/2008	OS Sokolov	Zastaveno
Odměňování	Nezjištěn	Přímá	7 C 162/2011	OS Tábor	Zastaveno
Odměňování	Pohlaví	Nepřímá	23 C 94/2010	OS Praha 1	Zamítnuto
Odměňování	Pohlaví	Přímá	78 EC 1342/2011	OS Blansko	Zamítnuto
Odměňování	Věk	Přímá	18 C 128/2008	MS Brno	Zamítnuto
Odměňování	Věk	Přímá	7 C 97/2011	OS Sokolov	Zamítnuto
Podmínky na prac.	Jiný	Přímá	23 C 63/2009	OS Praha 1	Zastaveno
Podmínky na prac.	Jiný	Přímá	8 C 154/2013	OS Příbram	Zamítnuto
Podmínky na prac.	Pohlaví	Obtěžování	19 C 203/2010	OS Ústí n. Lab.	Zamítnuto
Podmínky na prac.	Pohlaví	Sexuální obtěžování	21 C 48/2005	MS Brno	Zamítnuto
Podmínky na prac.	Zdravotní postižení	Obtěžování	27 C 161/2007	OS Praha 1	Zastaveno
Práce - jiné	Jiný	Přímá	18 C 244/2011	OS Praha 2	Zamítnuto
Práce - jiné	Nezjištěn	Neurčena	23 C 116/2009	OS Praha 1	Zastaveno
Přístup k zaměstnání	Etnicita	Přímá	47 C 46/2012	MS Brno	Zastaveno
Přístup k zaměstnání	Etnicita	Přímá	27 C 73/2012	OS Praha 6	Zamítnuto
Přístup k zaměstnání	Etnicita	Přímá	7 C 207/2012	OS Praha-vých.	Zamítnuto
Přístup k zaměstnání	Etnicita	Přímá	42 C 326/2010	OS Praha 1	Zamítnuto
Přístup k zaměstnání	Etnicita	Přímá	38 C 113/2010	OS Praha 1	Zamítnuto
Přístup k zaměstnání	Jiný	Přímá	37 C 2/2011	MS Praha	Vyhověl
Přístup k zaměstnání	Jiný	Přímá	4 C 1129/2001	OS Jihlava	Vyhověl
Přístup k zaměstnání	Nezjištěn	Přímá	6 C 51/2011	OS Beroun	Zastaveno
Přístup k zaměstnání	Pohlaví	Přímá	14 C 301/2010	OS Brno-venkov	Zamítnuto
Přístup k zaměstnání	Věk	Přímá	30 C 165/2008	MS Brno	Zamítnuto

Oblast	Důvod	Forma	Sp.zn.	Soud	Rozhodnutí
Skončení p. p.	Nezjištěn	Přímá	19 C 49/2012	OS Praha 4	Zastaveno
Skončení p.p. (§52 c)	I.Zdravotní postižení	I.Obtěžování	28 C 97/2012	OS Praha 8	Zamítnuto
	II.Světónázor	II.Přímá			
Skončení p.p. (§52 c)	Jiný	Přímá	17 C 64/2014	OS Praha 1	Vyhověl
Skončení p.p. (§52 c)	Nenamítán	Přímá	15 C 136/2009	OS Sokolov	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Nenamítán	Přímá	11 C 190/2003	OS Kroměříž	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Nezjištěn	I.Obtěžování	36 C 236/2013	OS Plzeň	Zamítnuto
		II.Přímá			
Skončení p.p. (§52 c)	Věk	Přímá	25 C 61/2012	OS Karviná	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Věk	Přímá	85 C 145/2009	OS Ostrava	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Věk	Přímá	25 C 127/2012	OS Praha 2	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Věk	Přímá	5 C 2/2013	OS Prostějov	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Věk	Přímá	17 C 122/2012	OS Praha 1	Zamítnuto
Skončení p.p. (§52 c)	Věk	Přímá	17 C 117/2012	OS Praha 1	Vyhověl
Skončení p.p. (§52 g)	Nenamítán	Přímá	16 C 16/2010	OS Frýdek-Míst.	Vyhověl
Skončení p.p. (§55)	Národnost	Přímá	40 C 288/2014	OS Praha 9	Zastaveno
Skončení p.p. (§55)	Nenamítán	Přímá	9 C 11/2012	OS Sokolov	Zamítnuto
Služební p.	Nezjištěn	Přímá	30 A 11/2010	KS Hradec Král.	Vyhověl
Služební p.	Nezjištěn	Přímá	30 Ad 11/2010	KS Hradec Král.	Zamítnuto
Vzdělávání	Náboženství	Přímá	5 C 228/2013	OS Praha 7	Zamítnuto
Vzdělávání	Nezjištěn	Přímá	10 C 205/2010	OS Praha 4	Zastaveno
Vzdělávání	Nezjištěn	Přímá	5 C 222/2010	OS Praha 7	Zastaveno

Tabulka č. 14: Rozhodnutí o odvolání

Spisová značka	Odvolací soud	Spisová značka I. instance	Soud I. instance	Rozhodnutí I. instance	Rozhodnutí o odvolání
49 Co 319/2013	KS Brno	78 EC 1342/2011	OS Blansko	Zamítnuto	Zrušil
49 Co 58/2005	KS Brno	11 C 190/2003	OS Kroměříž	Zamítnuto	Změnil
49 Co 192/2012	KS Brno	4 C 1129/2001	OS Jihlava	Vyhověl	Změnil
12 Co 261/2012	KS Ostrava	25 C 404/2010	OS Olomouc	Zamítnuto	Potvrdil
16 Co 232/2013	KS Ostrava	25 C 61/2012	OS Karviná	Vyhověl	Potvrdil
16 Co 26/2016	KS Ostrava	16 C 16/2010	OS Frýdek-Místek	Vyhověl	Potvrdil
16 Co 241/2001	KS Ostrava	85 C 145/2009	OS Ostrava	Zamítnuto	Změnil
61 Co 418/2014	KS Plzeň	36 C 236/2013	OS Plzeň	Zamítnuto	Potvrdil
15 Co 552/2009	KS Plzeň	15 C 136/2009	OS Sokolov	Zamítnuto	Potvrdil
23 Co 311/2014	KS Praha	8 C 154/2013	OS Příbram	Zamítnuto	Potvrdil
23 Co 585/2013	KS Praha	7 C 207/2012	OS Praha-vých	Zastaveno	Potvrdil
11 Co 171/2014	KS Ústí n. Labem	19 C 203/2010	OS Ústí n. Labem	Zamítnuto	Potvrdil
23 Co 318/2013	MS Praha	25 C 127/2012	OS Praha 2	Zamítnuto	Potvrdil
21 Co 423/2013	MS Praha	5 C 228/2013	OS Praha 7	Zamítnuto	Potvrdil
70 Co 375/2012	MS Praha	18 C 244/2011	OS Praha 2	Zamítnuto	Potvrdil
62 Co 277/2011	MS Praha	38 C 113/2010	OS Praha 1	Zamítnuto	Potvrdil
62 Co 489/2014	MS Praha	17 C 64/2014	OS Praha 1	Vyhověl	Změnil
62 Co 317/2012	MS Praha	23 C 94/2010	OS Praha 1	Zamítnuto	Potvrdil

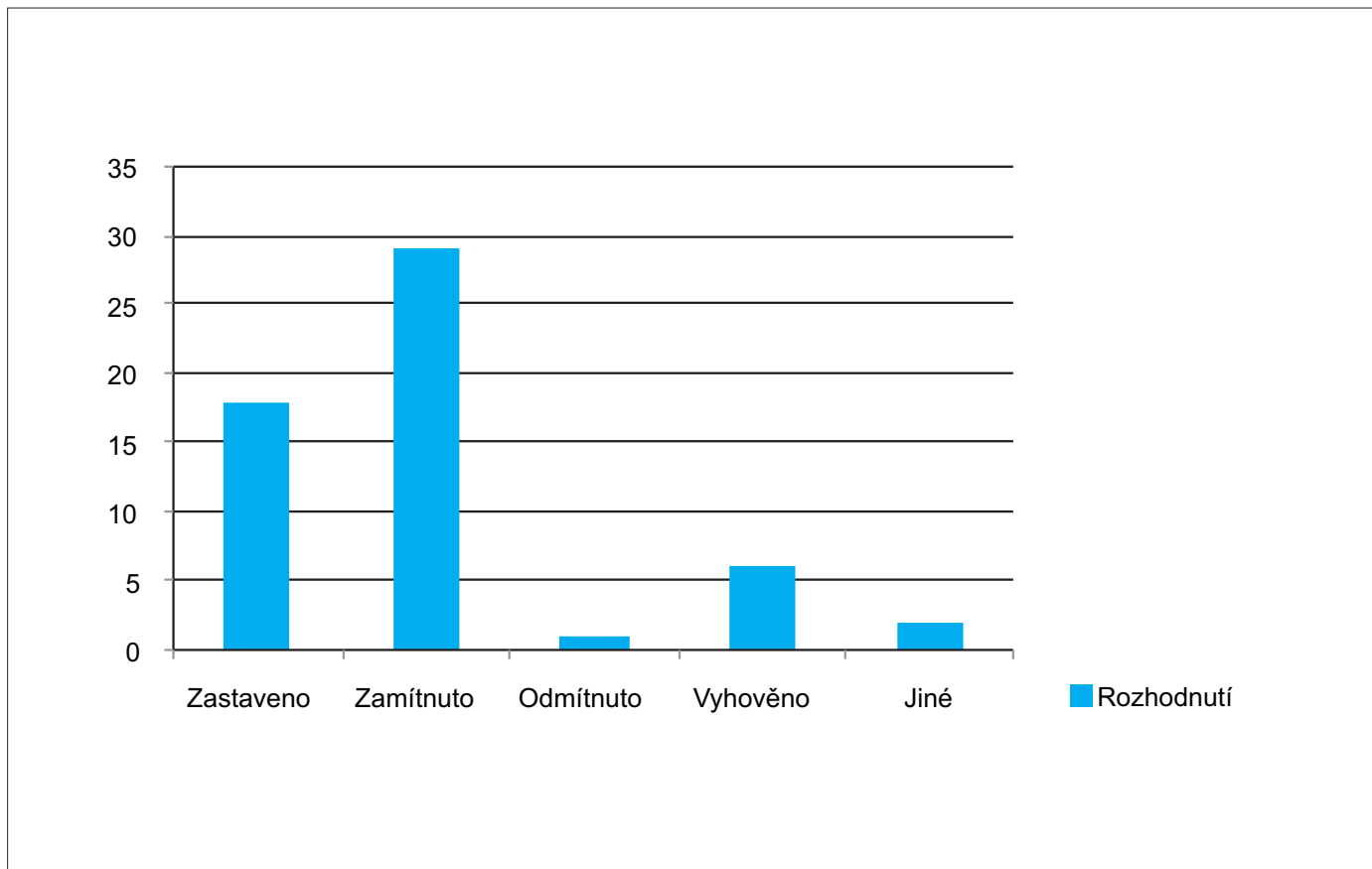
IV.1.1.2 Shrnutí

Evidence Ministerstva spravedlnosti ČR ve srovnání s rozhodnutími poskytnutými veřejné ochránkyní práv

Z uvedených tabulek je patrné, že v evidenci Ministerstva spravedlnosti ČR nejsou všechna rozhodnutí, která mně soudy poskytly. Některé soudy mi rozhodnutí neposkytly, zpravidla však pro to, že žádné diskriminační spory neevdují. Přesto z vlastní činnosti vím o rozhodnutých diskriminačních sporech, avšak v průběhu výzkumu jsem tato rozhodnutí neobdržela. Mohu tedy s určitostí konstatovat, že úplná není evidence Ministerstva spravedlnosti, ani seznam, který jsem pro účely výzkumu vypracovala. Pouze pro úplnost dodávám, že do seznamu jsem nezařadila ta rozhodnutí, která jsem si od soudů vyžádala na základě evidence Ministerstva spravedlnosti ČR, pokud se ukázalo, že se diskriminace netýkají (a soudy je poskytly Ministerstvu spravedlnosti ČR omylem).

Z tabulky i z následujícího grafu vyplývá, že většina žalob byla zamítnuta (29), řízení bylo zastaveno (18) v osmnácti případech a v jednom případě bylo odmítnuto (1). Dvakrát bylo ve vztahu k otázce diskriminace řízení ukončeno „jinak“ (2), protože se jednalo o věci mimo působnost antidiskriminačního zákona (tzn., nebylo třeba se s námitkou diskriminace věcně vypořádat). Soudy vyhověly (6) žalobcům v šesti případech; v některých případech ovšem soud vyhověl žalobě jako takové (neplatnost výpovědi), nikoliv již námitce diskriminace. Jen v jednom případě soud přiznal náhradu nemajetkové újmy v penězích, a to ve výši 51.000 Kč (€ 1.889).

Graf č. 10: Výsledky soudních rozhodnutí



Diskriminační žaloby podle oblastí

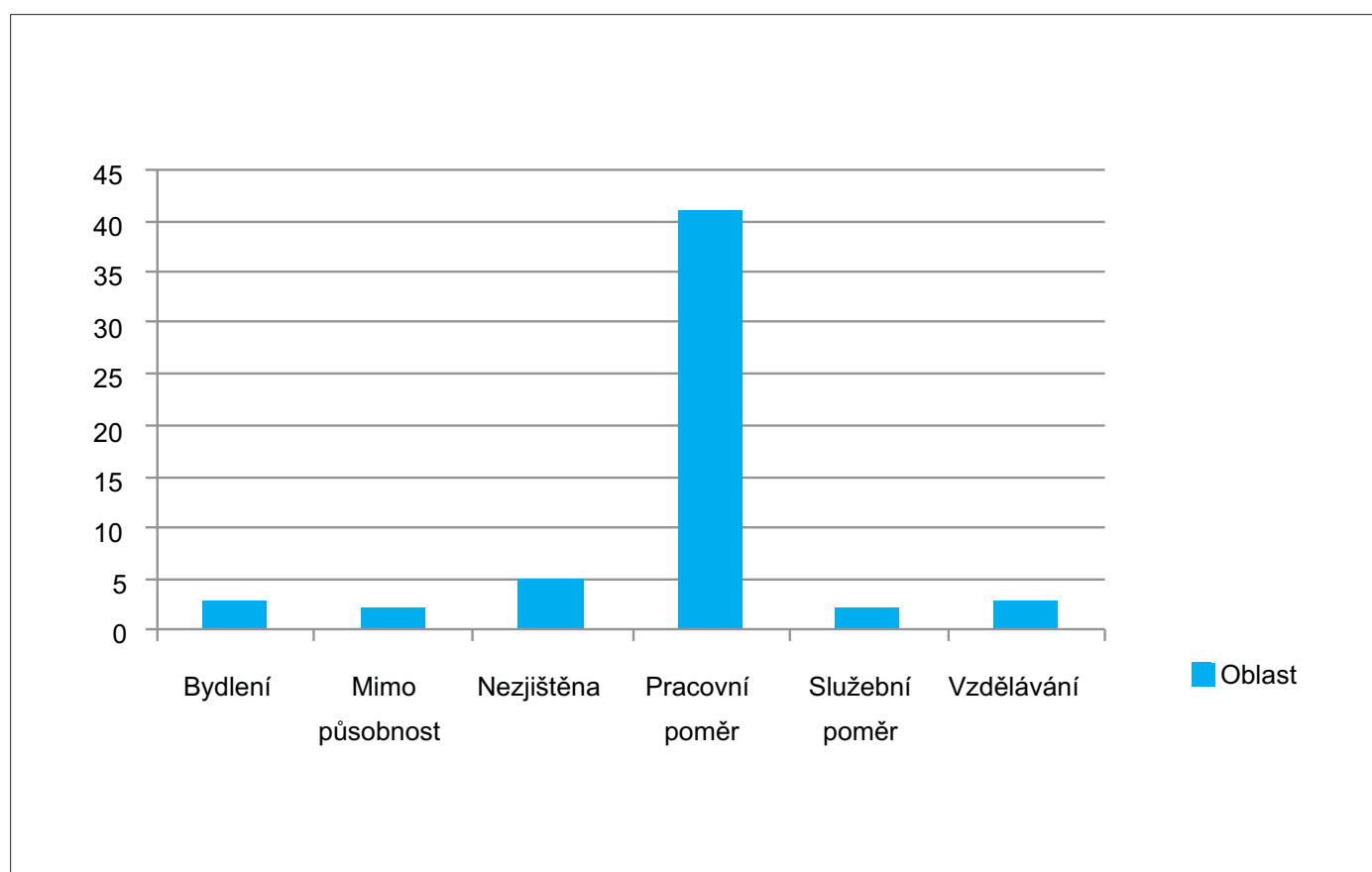
Nejvíce žalob bylo podáno v oblasti pracovně právní (41), dále v oblasti vzdělání (3) a bydlení (3), dvě žaloby byly podány v oblasti služebních poměrů (2), ve dvou případech se nepodařilo oblast zjistit (2), a ve dvou případech byla namítána diskriminace, ale jednalo se o záležitosti mimo věcnou působnost antidiskriminačního zákona (2).

Nejčastěji zastoupenou oblastí byla oblast pracovního práva. Zaměřila jsem se proto blíže na námitku diskriminace v jednotlivých „fázích“ pracovního poměru. Nejvíce námitek diskriminace bylo spojeno s žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru (15), z toho nejčastěji žalovaným výpovědním důvodem byla tzv. nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce (10). V deseti případech byla podána žaloba kvůli diskriminačnímu nepřijetí do zaměstnání (10), v devíti případech byla namítána diskriminace v odměňování (9), v pěti případech spatřovali žalobci diskriminaci v pracovních podmínkách (5).

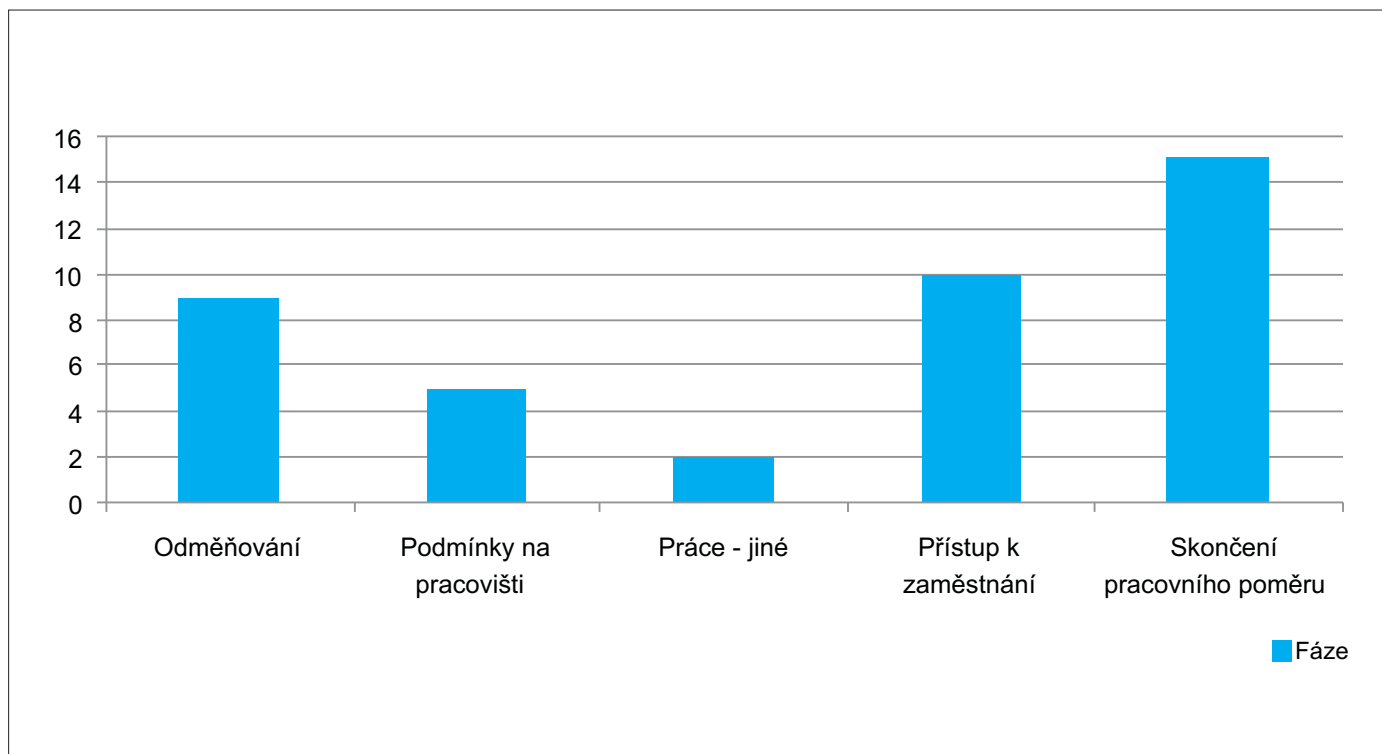
Tabulka č. 15, 16

Srovnání dle oblastí		Diskriminace v pracovním poměru	
Oblast	Počet	Fáze	Počet
Bydlení	3	Odměňování	9
Mimo působnost	2	Podmínky na pracovišti	5
Nezjištěna	5	Práce - jiné	2
Pracovní poměr	41	Přístup k zaměstnání	10
Služební poměr	2	Skončení pracovního poměru	15
Vzdělávání	3	Celkem	41
Celkem	56		

Graf č. 11: Srovnání dle oblastí



Graf č. 12: Diskriminace v pracovním poměru



Formy diskriminace a diskriminační důvody

Forma diskriminace nebyla v žalobě (soudě dle odůvodnění rozhodnutí) často specifikována. V naprosté většině případů se však dle popisu skutků jednalo o námitku diskriminace přímé (43), v jednom případě byla namítána diskriminace nepřímá (1). V devíti případech se formu diskriminace z popisu skutkových okolností nepodařilo určit (9), ve čtyřech případech bylo namítáno obtěžování (4) a v jednom případě sexuální obtěžování (1). Ve dvou případech se přitom jednalo o kombinaci forem diskriminace, a to obtěžování a přímé diskriminace (2).

Nejčastěji namítaným diskriminačním důvodem je věk (9), následuje pohlaví (7) a etnický původ (6). Ve dvou případech byla namítána diskriminace z důvodu zdravotního postižení (2). Ostatní diskriminační důvody dle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tj. národnost (1), náboženské vyznání (1) a světový názor (1) byly namítány jednou. V jednom případě bylo namítáno více důvodů (1); konkrétně šlo o světový názor a zdravotní postižení.

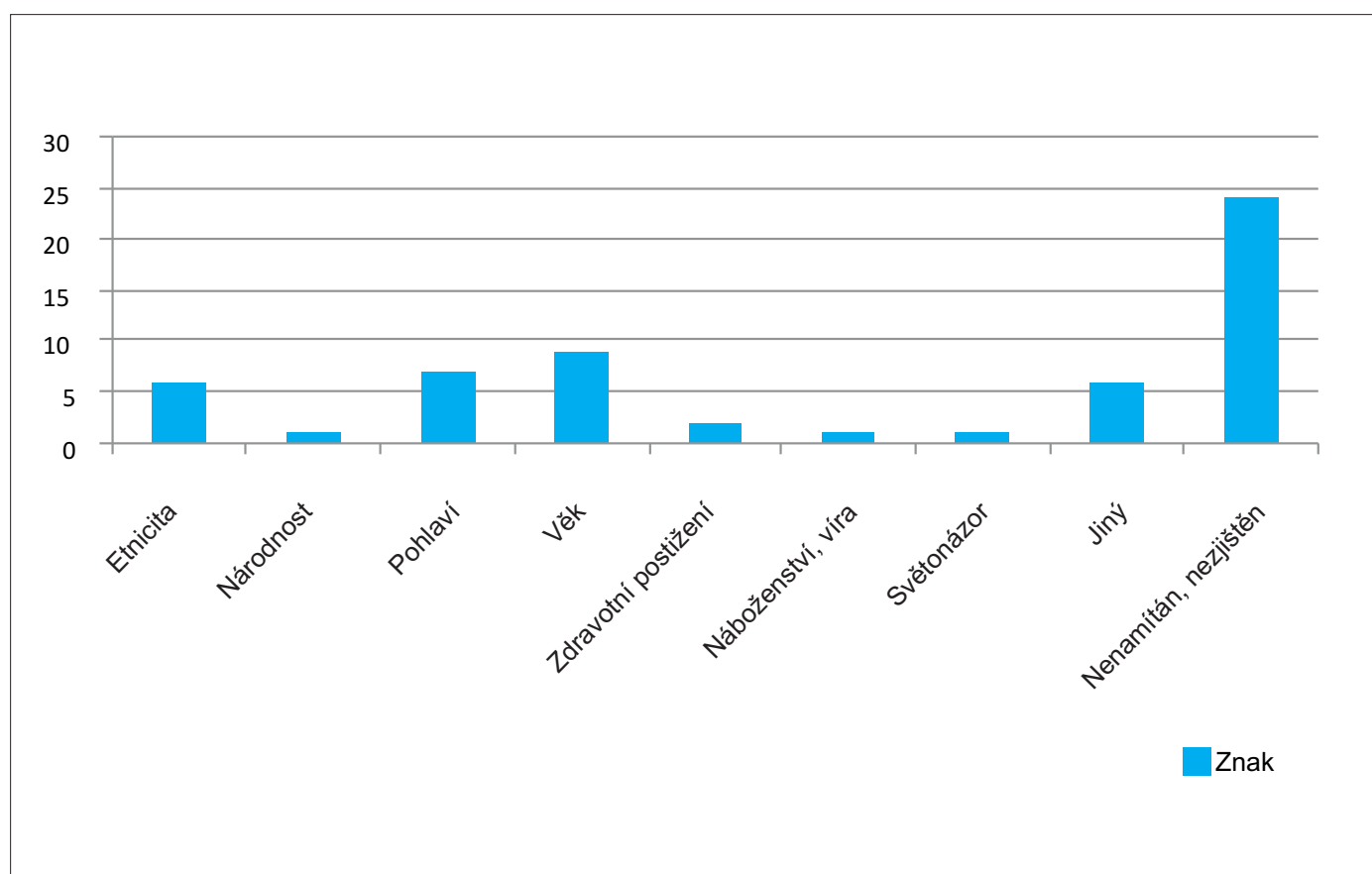
V šesti případech byl namítán jiný důvod nerovného zacházení (6). Mezi „jiný“ důvod jsem zařadila jasně definované jiné postavení, které však není diskriminačním důvodem ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. V ostatních žalobách důvod rozlišování nebyl zřetelně namítán, nebo nebyl zjištěn (24).

Průměrná výše požadované náhrady nemajetkové újmy v penězích v pracovněprávní oblasti činí 261.944 Kč (€ 9.702). Nejvyšší požadovaná částka v pracovněprávní oblasti činila 1.000.000 Kč (€ 37.037), nejnižší 10.000 Kč (€ 370).

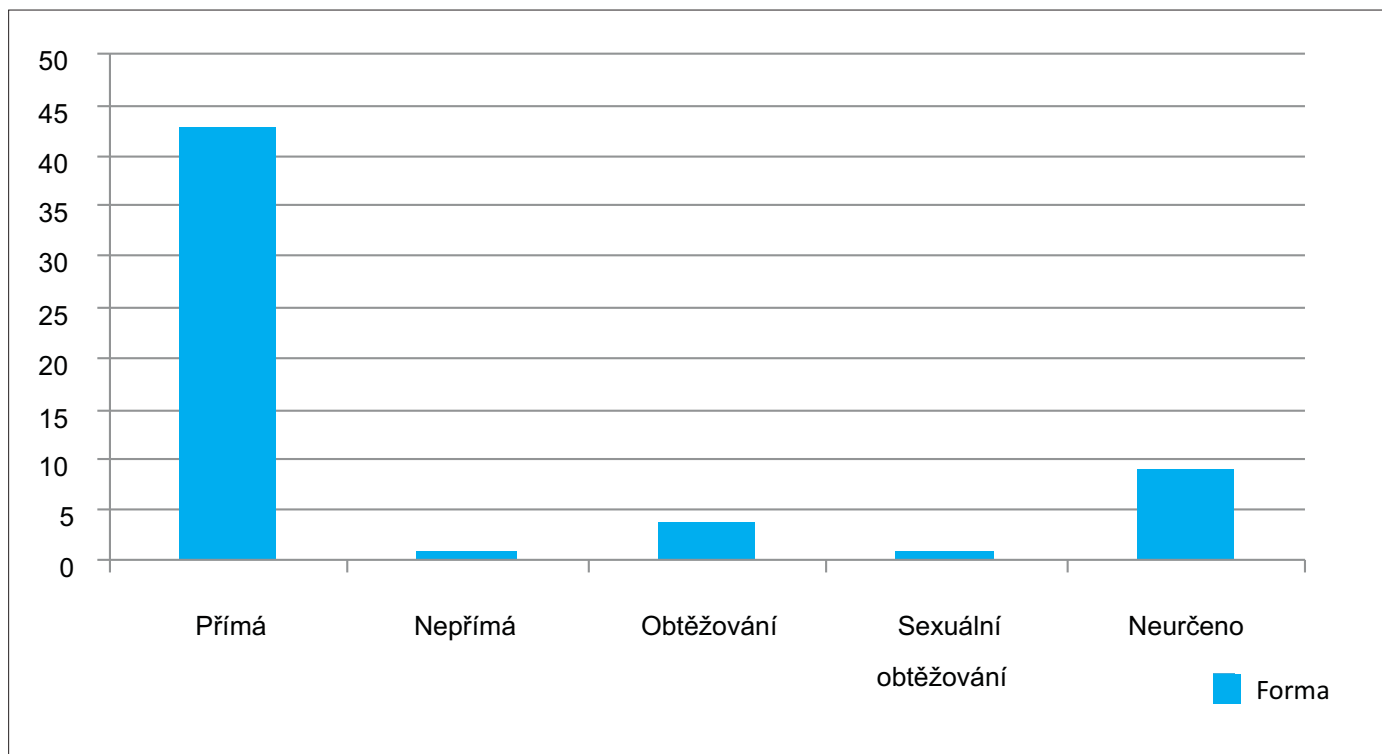
Tabulka č. 17, 18

Zastoupení diskriminačních znaků		Zastoupení forem diskriminace	
Znak	Počet	Forma	Počet
Etnicita	6	Přímá	43
Národnost	1	Nepřímá	1
Pohlaví	7	Obtěžování	4
Věk	9	Sexuální obtěžování	1
Zdravotní postižení	2	Neurčeno	9
Náboženství, víra	1	Celkem	58
Světónázor	1	Kombinace	2
Jiný	6		
Nenamítán/nezjištěn	24		
Celkem	57		
Více důvodů	1		

Graf č. 13: Zastoupení diskriminačních znaků



Graf č. 14: Zastoupení forem diskriminace



IV.1.2 Rozhodovací činnost soudů

V části věnující se soudům jsem se zaměřila na specifické bariéry v přístupu ke spravedlnosti, resp. na důvody neoznamování diskriminace, nikoliv na bariéry obecné (jako je například nízká informovanost). Kromě finančních nákladů a problematického zakotvení institutu sdíleného důkazního břemene jsem se zabývala též prokazováním diskriminace v případě rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, protože žaloby na určení neplatnosti výpovědi v rozhodnutích soudů převažovaly (viz tabulku č. 16).

IV.1.2.1 Subsidiarita materiální satisfakce a náklady spojené s podáním žaloby

V této části jsem se zaměřila na náklady spojené s podáním žaloby a na možnost domoci se „materiální satisfakce“ za případnou diskriminaci. Právě náklady spojené s občanskoprávním řízením by mohly, v kontrastu s případně reálnou nevymahatelností náhrady nemajetkové újmy v penězích, představovat pro oběť diskriminace podstatnou překážku v přístupu ke spravedlnosti. V mnoha případech namítané diskriminace nebude možné domáhat se nároků v podobě upuštění od diskriminace či odstranění následků diskriminace (například při skončení pracovního poměru, pokud oběť diskriminace nepodá žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru společně s námítkou diskriminace). V takovém případě se bude moci oběť domáhat pouze morální či materiální satisfakce. Podá-li oběť diskriminace žalobu s návrhem na náhradu nemajetkové újmy v penězích, zaplatí soudní poplatek ve výši 2 000 Kč, případně 1 % z žalované částky, bude-li požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích v částce vyšší než 200 000 Kč²¹.

S ohledem na (z pohledu oběti diskriminace) často nejistý výsledek řízení (viz výše) představuje výše soudního poplatku další překážku tomu, aby se oběť diskriminace bránila. S tím souvisí i přetrvávající problémy s nalezením

²¹ Veřejný ochránce práv navrhoval úpravu výše soudního poplatku v případě podání antidiskriminační žaloby již ve své Souhrnné zprávě za rok 2012, která je dostupná zde <http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>.

kvalifikované (bezplatné) právní pomoci²². Oběť diskriminace, která se může nacházet v špatné ekonomické situaci (ať už z důvodu příslušnosti k marginalizované skupině, či z důvodu ztráty zaměstnání v důsledku diskriminace), musí počítat s náklady na soudní poplatek, právní pomoc, a také na úhradu nákladů protistrany v případě prohry.

Přiznávání náhrady nemajetkové újmy v penězích v teorii a judikatuře SDEU

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má oběť diskriminace dle ustanovení § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Z ustanovení § 10 odst. 2 vyplývá, že nejevila-li by se žádná z těchto forem nápravy jako dostatečná, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má oběť diskriminace právo též na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Úprava „*odpovídá řešení prostřednictvím občanskoprávní ochrany poskytované obecnými soudy.*“²³ Zákodárce tedy řešil zakotvení nároků v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona tak, že použil koncepci zakotvenou v ustanovení § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů²⁴ (dále jen „starý občanský zákoník“). Podobně jako v případě ustanovení § 13 starého občanského zákoníku konstruuje ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona materiální satisfakci jako subsidiární prostředek nápravy.

Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona samozřejmě musí být v souladu s transponovanými směrnicemi, a tedy i s judikaturou SDEU. V tomto ohledu není zvolená konstrukce (minimálně při použití gramatického výkladu) vyhovující. Z ustanovení čl. 15 směrnice, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ²⁵ vyplývá, že „[č]lenské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Takto stanovené sankce, které mohou zahrnovat vyplacení náhrad oběti, musí být účinné, přiměřené a odrazující.“ Podobná úprava je pak zakotvena také v ustanovení čl. 17 Rámcové směrnice²⁶ a čl. 8d Genderové směrnice²⁷. Náhrada nemajetkové újmy v penězích (či přiměřené zadostiučinění) v sobě tehdy obsahuje složku:

- preventivní,
- satisfakční,
- sankční.

Již například z rozsudku SDEU ze dne 10. dubna 1984 ve věci č. C-14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, ze zákona zastoupené Bezirksregierung Münster, vyplývá, že „*pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek, a musí tedy jít nad rámec čistě symbolického odškodnění, jakým je například náhrada pouhých výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o zaměstnání.*“ Pokud nepostačuje jako sankce ani přiznání výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o zaměstnání, těžko ob stojí např. pouhá morální satisfakce. Z rozsudku SDEU dále vyplývá (Von Colson, bod 23), že sankce „*musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele.*“

Ostatně existenci sankční složky (a tedy i priority materiální satisfakce) lze dovodit i z rozhodnutí SDEU ve věci Feryn²⁸. V tomto případě se SDEU zabýval prohlášením ředitele společnosti Feryn v článku pro noviny, ze kterého

²² Česká advokátní komora umožňuje vyhledávat advokáty dle jejich zaměření. Systém vyhledávání advokátů, který je dostupný na: http://vyhledavac.cak.cz/Units/_Search/search.aspx, však ve verzi 1.23.8.0 (09.06.2014) neumožňuje vyhledávat advokáty se zaměřením na antidiskriminační právo

²³ Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

²⁴ Starý občanský zákoník byl s účinností k 1. lednu 2014 zrušen.

²⁵ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

²⁶ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

²⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

²⁸ Rozsudek SDEU ze dne ze dne 10. 7. 2008 ve věci C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV

vyplývalo, že do zaměstnání nepřijme žádného uchazeče marockého původu. Ačkoliv v uvedené věci nebyla identifikována žádná konkrétní oběť diskriminace, a samotnou žalobu podávalo belgické místo pro rovné zacházení, SDEU konstatoval, že samotné prohlášení představuje přímou diskriminaci. Navíc připustil, že i v tomto případě má být sankce, účinná, přiměřená a odrazující. Sankce tak může spočívat v konstatování diskriminace soudem nebo příslušným správním orgánem, spolu s vhodnou mírou publicity, jejíž náklady pak přísluší uhradit žalovanému, nebo v podobě penále či přiznání náhrady škody ve prospěch orgánu, který byl účastníkem řízení.

Materiální satisfakce dle ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona by v souladu s evropským právem měla plnit nejen funkci satisfakční, ale též funkci preventivní a sankční²⁹. Dle evropského práva je přitom sankční funkce prioritní. Směrnice i judikatura SDEU ostatní hovoří právě o „sankci“, a nechává na členském státu, jakou formou bude sankcionovat diskriminaci konkrétní oběti (zda tedy vtělí sankci do „náhrady škody“, či zvolí jiný sankční systém). V případě České republiky tak sankci plní náhrada nemajetkové újmy v penězích, a z podstaty věci by tedy neměla představovat subsidiární prostředek nápravy, ale vedle jiné formy nápravy by měla být zpravidla oběti diskriminace soudem přiznána.

Z výše uvedených důvodů v diskriminačních sporech není zřejmě možné spoléhat se na judikaturu vykládající zásah do osobnostních práv ve smyslu ustanovení § 13 starého občanského zákoníku, i když zákonodárce zkonstruoval ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona na jeho základě³⁰. Určitý rozdíl v přístupu k přiměřenému zadostiučinění lze pozorovat například v rozhodovací činnosti Nejvyššího soudu, dle kterého „[z]adostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu zákonu odpovídajícího ze spravedlivého zadostiučinění nelze vylučovat.“ Dokonce, i když „se postižená fyzická osoba sama vystavila možnému diskriminačnímu jednání, se nesnižuje míra jejího práva na ochranu osobnosti, ani se tím nevylučuje neoprávněnost případného zásahu proti její osobní integritě“³¹.

Ostatně ustanovení § 2957 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen „nový občanský zákoník“) předpokládá, že způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, mezi které zahrnuje i úmyslné způsobení újmy v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Zvolenou formulaci je tedy potřebné překlentnout výkladem³².

Z rozhodnutí, která jsem v průběhu výzkumu obdržela, je patrné, že soudy (pokud se k ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona vyjádří) využívají gramatický výklad, a náhrada nemajetkové újmy v jejich pojetí je subsidiární³³. Zároveň se opírají o judikaturu z oblasti ochrany osobnosti, a zdůrazňují, že materiální satisfakce náleží oběti diskriminace v případech, kdy „dopad na pověst, důstojnost nebo vážnost osoby ve společnosti byl takový, že pouhá omluva či jiná forma nefinančního zadostiučinění nestačí“³⁴.

Výše žalované náhrady nemajetkové újmy v penězích

Z rozhodnutí, která jsem měla k dispozici, vyplývá, že výše žalované částky je různorodá. Nejvyšší žalovaná částka, o které bylo rozhodnuto ve sledovaném období (tj., v letech 2010 – 2014) činila 1.500.000 Kč (€ 55.556); jednalo se o diskriminaci z důvodu etnického původu v přístupu k bydlení, a žaloba byla zamítnuta³⁵.

²⁹ Srov. také Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 301.

³⁰ Srov. také Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 298 – 299.

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. října 2009, sp.zn.: 30 Cdo 4431/2007.

³² Podobně jako v případě zadostiučinění za vzniklou nemajetkovou újmu dle ustanovení § 31a zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád); viz stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 4. 2011, sp.zn.: Cpjn 206/2010.

³³ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 18. února 2014, č.j. 23 Co 585/2013 - 147, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. června 2012, č.j. 12 Co 261/2012 - 263

³⁴ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 18. února 2014, č.j. 23 Co 585/2013 - 147

³⁵ Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 5. března 2012, č.j. 25 C 404/2010 - 233

Druhá nejvyšší žalovaná částka činila 1.000.000 Kč (€ 37.037); v jednom případě byla žaloba zamítnuta³⁶, v druhém případě došlo k zastavení řízení pro nezaplacení soudního poplatku ve výši 10.000 Kč (€ 370)³⁷.

Žalobkyně namítající sexuální obtěžování v zaměstnání žádala náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 300.000 Kč (€ 11.111); žaloba byla zamítnuta³⁸. Žalobce, který se dožadoval satisfakce za nepřijetí do zaměstnání z důvodu věku, namítal, že nebyl u žalovaného přijat na dvě pozice. Žádal náhradu nemajetkové újmy ve výši 100.000 Kč (€ 3.703) pokud jde o první pozici, a náhradu nemajetkové újmy ve výši 150.000 Kč (€ 5.556) v případě druhé pozice; žaloba byla zamítnuta³⁹.

Vedle omluvy žádala žalobkyně náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 150.000 Kč (€ 5.556) po zaměstnanci, který se měl dopustit obtěžování na pracovišti; žaloba byla zamítnuta (kvůli chybějící pasivní legitimaci)⁴⁰.

V případě namítané diskriminace z důvodu pohlaví (mateřství) v přístupu k zaměstnání požadovala žalobkyně 100.000 Kč (€ 3.703); žaloba byla zamítnuta⁴¹. V případě namítané diskriminace v odměňování na základě věku žalobce požadoval náhradu nemajetkové újmy ve výši 20.000 Kč (€ 5.400) vedle doplacení rozdílů mzdy mezi žalobcem a komparátorem za rozhodné období; žaloba byla zamítnuta⁴².

Jednotlivé nároky na náhradu nemajetkové újmy v penězích a jejich výše, uvádím v následující tabulce.

Tabulka č. 19: Zvýrazněna (šedě) jsou rozhodnutí z období před účinností antidiskriminačního zákona.

Oblast	Důvod	Spisová značka	Soud	Požadovaná výše		Způsob ukončení
Bydlení	Etnicita	25 C 404/2010	OS Olomouc	1 500 000 Kč	€ 55 556	Zamítnuto
Nezjištěna	Nezjištěn	28 C 265/2013	OS Praha 8	1 000 000 Kč	€ 37 037	Zastaveno
Práce	Etnicita	27 C 73/2012	OS Praha 6	1 000 000 Kč	€ 37 037	Zamítnuto
Bydlení	Nezjištěn	29 C 404/2007	OS Praha 8	500 000 Kč	€ 18 519	Zastaveno
Práce	Etnicita	7 C 207/2012	OS Praha-vých.	500 000 Kč	€ 18 519	Zamítnuto
Práce	Nezjištěn	6 C 51/2011	OS Beroun	500 000 Kč	€ 18 519	Zastaveno
Práce	Etnicita	47 C 46/2012	MS Brno	500 000 Kč	€ 18 519	Zastaveno
Práce	Etnicita	42 C 326/2010	OS Praha 1	500 000 Kč	€ 18 519	Zamítnuto
Práce	Etnicita	38 C 113/2010	OS Praha 1	400 000 Kč	€ 14 815	Zastaveno
Práce	Pohlaví	21 C 48/2005	MS Brno	300 000 Kč	€ 11 111	Zamítnuto
Práce	Věk	30 C 165/2008	MS Brno	250 000 Kč	€ 9 259	Zamítnuto
Práce	Nezjištěn	11 C 42/2008	OS Sokolov	150 000 Kč	€ 5 556	Zastaveno
Práce	Nezjištěn	19 C 203/2010	OS Ústí n. Lab.	150 000 Kč	€ 5 556	Zamítnuto
Nezjištěna	Nezjištěn	20 C 357/2009	OS Praha 1	104 212 Kč	€ 3 860	Zastaveno
Práce	Národnost	40 C 288/2014	OS Praha 9	100 000 Kč	€ 3 703	Zastaveno
Práce	Pohlaví	14 C 301/2010	OS Brno-venk.	100 000 Kč	€ 3 703	Zamítnuto
Práce	Nezjištěn	7 C 162/2011	OS Tábor	100 000 Kč	€ 3 703	Zastaveno
Práce	Jiný	37 C 2/2011	MS Praha	51 000 Kč	€ 1 889	Vyhověno
Práce	Nenamítán	10 C 37/2014	OS Sokolov	50 000 Kč	€ 1 852	Odmítnuto
Práce	Věk	7 C 91/2011	OS Sokolov	34 000 Kč	€ 1 259	Zamítnuto
Práce	Věk	18 C 128/2008	MS Brno	20 000 Kč	€ 740	Zamítnuto
Práce	Nenamítán	8 C 154/2013	OS Příbram	10 000 Kč	€ 370	Zamítnuto

³⁶ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 11. března 2014, č.j. 27 C 73/2012 - 156

³⁷ Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 13. ledna 2015, č.j. 28 C 265/2013 - 233

³⁸ Rozsudek Městského soud v Brně ze dne 2. června 2008, č.j. 21 C 48/2005 - 384

³⁹ Rozsudek Městského soud v Brně ze dne 10. srpna 2011, č.j. 30 C 165/2008 - 263

⁴⁰ Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. září 2013, č.j. 19 C 203/2010 - 138

⁴¹ Rozsudek Okresního soudu Brně-venkov ze dne 29. listopadu 2012, č.j.14 C 301/2010 - 61

⁴² Rozsudek Městského soud v Brně ze dne 16. května 2012, č.j. 18 C 128/2008 - 240

Další náklady spojené s antidiskriminační žalobou

Náklady řízení samozřejmě představují finanční zátěž pro obě strany sporu, pro oběť diskriminace pak často vidina prohry spojená s nutností hradit vedle vlastních nákladů i náklady protistrany může představovat značný (negativní) motivační prvek. V rozhodnutích, která jsem měla k dispozici, soudy zpravidla nepřiznávají náhradu nákladů řízení ani jedné ze stran. Pouze pro ilustraci uvádím některé příklady náhrad nákladů řízení, které musel žalobce uhradit.

V případě námitky diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu etnicity se žalobce domáhal náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši 1.000.000 Kč (€ 37.037); žaloba byla zamítnuta, a žalobce musel uhradit náhrady řízení žalovaného ve výši 24.684 Kč (€ 914)⁴³. Žaloba ženy domáhající se náhrady nemajetkové újmy v penězích za obtěžování na pracovišti ve výši 150.000 Kč (€ 5.556) byla zamítnuta, a žalobkyně musela uhradit náhradu nákladů řízení ve výši 21.013,6 Kč (€ 778)⁴⁴. Na nákladech odvolacího řízení, které také prohrála, pak byla povinna uhradit dalších 10.424,4 Kč (€ 386). Celkově tedy uhradila více jak pětinu požadované částky⁴⁵.

Žalobce, který se domáhal náhrady nemajetkové újmy ve výši 20.000 Kč (€ 740) za diskriminaci z důvodu věku v odměňování byl povinen uhradit náklady řízení žalované ve výši 34.320 Kč (€ 1.259). Zamítnuta byla i žaloba na neplatnost okamžitého skončení pracovního poměru, v rámci které se žalobce domáhal mimo jiné náhrady nemajetkové újmy ve výši 34.452 Kč (€ 1.259). Žalobce byl povinen uhradit náklady řízení protistrany ve výši 142.877,16 Kč (€ 5.292), tedy přibližně čtyřikrát větší sumu, než kterou si nárokoval jako náhradu nemajetkové újmy.

Zdůrazňuji, že uvedené srovnání nemá zpochybňovat jak samotná rozhodnutí, tak přiznání náhrady nákladů žalované strany. Cílem bylo pouze demonstrovat, že náklady související s případnou prohrą mohou převýšit samotné nároky žalobce, a mají negativní vliv na rozhodnutí bránit svá práva. Zejména pro oběti diskriminace v pracovněprávní oblasti mohou být finance dominantním motivačním prvkem (s ohledem např. na aktuální ztrátu obživy v důsledku diskriminačního rozvázání pracovního poměru). Negativní motivační faktor může být umocněn, pokud budou soudy striktně dodržovat gramatické znění ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

IV.1.2.2 Problematika dokazování a sdílení důkazního břemene

Cílem tzv. přenosu či sdílení důkazního břemene je usnadnit (potenciální) oběti diskriminace její procesní postavení; to ovšem neznamená, že by byla oběť zcela zbavena důkazního břemene, a že by dokazování spočívalo pouze na žalovaném. Účelem je zbavit oběti diskriminace povinnosti dokazovat něco (pohnutku), co zpravidla prokázat nemůže. V případě namítané diskriminace tak žalobce neprokazuje motiv žalovaného, na druhou stranu žalovaný neprokazuje, že „nediskriminoval“, ale prokazuje jiný motiv svého jednání či chování. Jednotlivé fáze tvrzení a dokazování pak při aplikaci ustanovení § 133a o.s.ř. mají vypadat zhruba následovně⁴⁶:

Žalobce:

- Tvrdí, že došlo k neobvyklému/nepříznivému zacházení (*břemeno tvrzení*)
- Ne/dokáže, že došlo k neobvyklému/nepříznivému zacházení (*břemeno důkazní*)
- Tvrdí, že bylo motivováno diskriminačním důvodem (*břemeno tvrzení*)

Žalovaný:

- Tvrdí jinou motivaci namítaného jednání (*břemeno tvrzení*)
- Ne/dokáže jinou motivaci namítaného jednání (*břemeno důkazní*)

⁴³ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 11. března 2014, č.j. 27 C 73/2012 - 156

⁴⁴ Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. září 2013, č.j. 19 C 203/2010 - 138

⁴⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 12. června 2014, č.j. 11 Co 171/2014 - 163

⁴⁶ viz náleží Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp.zn.: Pl. ÚS 37/04

Sdílení důkazního břemene v souvislosti s namítaným diskriminačním důvodem

Úprava je poněkud problematická, protože neposkytuje stejnou procesní ochranu všem obětem diskriminace dle antidiskriminačního zákona. Podle původní úpravy⁴⁷ k přenosu důkazního břemene docházelo v případě tvrzené diskriminace na základě pohlaví v pracovních věcech. Následně byla úprava zejména rozšiřována o jednotlivé diskriminační důvody. Poslední zásadnější změna⁴⁸ ustanovení § 133a o.s.ř. proběhla s přijetím antidiskriminačního zákona.

Jak jsem již naznačila, procesněprávní úprava hmotněprávní ochranu před diskriminací nekopíruje. V antidiskriminačním zákoně je zakázána diskriminace ze všech důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona ve všech oblastech uvedených v ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) – j), zatímco ustanovení § 133a o.s.ř. váže přesun důkazního břemene na kombinaci konkrétní oblasti života a konkrétního diskriminačního důvodu.

Je-li tedy namítána diskriminace z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (kromě národnosti) v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, dojde ke sdílení důkazního břemene vždy. V oblasti přístupu ke zboží a službám dojde k přesunu důkazního břemene jen, je-li namítána diskriminace z důvodu rasy, etnického původu a pohlaví. Je-li namítána diskriminace v některých z dalších oblastí, dojde k přesunu důkazního břemene pouze, je-li namítána diskriminace z důvodu rasy a etnického původu. Zcela pak z výčtu diskriminačních důvodů vypadl důvod „národnost“, který by tak bylo nutné interpretačně podřadit pod etnický původ, protože jinak by v případě tohoto důvodu (který je jinak považován v rámci antidiskriminačního zákona za jeden z „nejsilnějších“ – viz kupř. ustanovení § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona, které nepřipouští žádné rozdílné zacházení na základě národnosti) byla oběti diskriminace procesní ochrana odepřena.

Z uvedeného je tedy patrné, že řada potenciálních obětí diskriminace je chráněna před diskriminací, ale v případě podání antidiskriminační žaloby se nachází v rozdílném procesním postavení s ohledem na namítaný diskriminační důvod. Například senior, kterému finanční instituce odmítne poskytnout finanční produkt, má možnost podat antidiskriminační žalobu, ale pohnutku poskytovatele služby nemůže prokázat vůbec, anebo jen velmi složitě (dojde-li k zaznamenání konkrétní pohnutky). Přestože jsou jeho důkazní možnosti stejné, jako v případě ženy, či Roma, kterým je odepřen přístup ke službám, jeho procesní postavení je výrazně horší. Je velmi pravděpodobné, že kvůli praktické nemožnosti prokázat diskriminační jednání oběť diskriminace žalobu k soudu nepodá.

Odlíšné procesní postavení jednotlivých obětí diskriminace může být důvod, proč se oběť diskriminace v individuální věci neobrátil s žalobou na soud. Za předpokladu, že fenomén neoznamování diskriminace může souviset i s nízkou informovaností (o tom, co je to diskriminace a jak se jí bránit), absence odpovídajícího procesního postavení jednou z hlavních bariér být nemusí. Může však představovat sekundární bariéru, protože i ve společnosti poučené o diskriminaci nebude oběť diskriminace motivována bránit svá práva podáním žaloby, vzhledem k nemožnosti prokazovat pohnutky diskriminujícího.

Uvedené omezení dle mého není možné překlentout výkladem; z tohoto důvodu by v budoucnu bylo vhodné ochranu před diskriminací na úrovni hmotného i procesního práva sjednotit⁴⁹. Přesto existuje minimálně jedno rozhodnutí, ve kterém soud přistoupil ke sdílení důkazního břemene v případě, kdy nebyl namítán žádný diskriminační důvod uvedený v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (případně ustanovení § 133a o.s.ř.). Městský soud v Praze⁵⁰ přistoupil k přenosu důkazního břemene v pracovněprávním sporu, ve kterém byla namítána diskriminace z důvodu záznamu v rejstříku trestů, a také v důsledku přenosu důkazního břemene žalobkyně spor vyhrála, a soud ji přiznal omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 51.000 Kč (€1.889)

⁴⁷ Která byla včleněna do o.s.ř. zákonem č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁸ K drobné terminologické úpravě došlo v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku.

⁴⁹ Veřejný ochránce práv navrhoval změnu v úpravě institutu sdíleného důkazního břemene již ve své Souhrnné zprávě za rok 2013, která je dostupná zde <http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>.

⁵⁰ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. února 2012, č.j. 37C 2/2011 – 72

Sdílení důkazního břemene s ohledem na povahu nepříznivého zacházení

Domnívám se, že aplikace přenosu důkazního břemene v praxi nebude přinášet mnoho problémů. Ze své činnosti, a zároveň i z rozhodnutí, která jsem měla k dispozici, vyplývají v zásadě dvě problematické otázky. Jedna se týká přenosu důkazního břemene v případě výpovědi dané zaměstnavatelem pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, druhá se týká přenosu důkazního břemene v případě namítaného obtěžování či sexuálního obtěžování.

V pracovněprávních sporech se s ohledem na judikaturu stává pro oběť diskriminace velmi problematické prokázat diskriminační jednání, dostane-li výpověď pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Aby mohla být tato výpověď zaměstnanci dána, musí být splněny následující podmínky (kumulativně):

- rozhodnutí o organizační změně
- nadbytečnost zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

Pokud dopadá organizační změna na více zaměstnanců, přičemž nadbyteční jsou jen někteří z nich (příp. jen jeden), pak je na zaměstnavateli, aby vybral konkrétního zaměstnance⁵¹. Je-li tato výpověď napadena žalobou, pak se soudy obecně nezabývají tím, proč byl vybrán konkrétní zaměstnanec, přitom zaměstnavatel nesmí provést výběr zaměstnance na základě diskriminačního kritéria⁵². Aby bylo možné prokázat, že zaměstnavatel nediskriminoval, bylo by nutné v případě námítky diskriminace uvedený postup prolomit. Pokud by soud totiž zkoumal, zda byly naplněny podmínky nadbytečnosti, ale nikoliv již výběr konkrétního zaměstnance, nemohl by žalobce nikdy prokázat, že důvodem výběru zrovna jeho osoby byl diskriminační důvod. Z rozhodnutí soudů je patrné, že uvedené omezení neprolamují⁵³; postup soudů se nicméně opírá o judikaturu Nejvyššího soudu, který i v diskriminačních věcech vylučuje možnost přezkoumat, proč byl konkrétní zaměstnanec jako nadbytečný vybrán⁵⁴. Zpravidla se však soudy námítkou diskriminace zabývají a snaží se ji potvrdit či vyvrátit jinou cestou. Například v jednom rozsudku⁵⁵, který soud pro účely výzkumu poskytl, se zabýval námítkou diskriminace na základě věku. Z toho důvodu zkoumal například věkovou strukturu jiných propuštěných zaměstnanců, i věkovou strukturu zaměstnanců na pracovišti, a dospěl k závěru, že se o diskriminaci nejednalo. Jediný deficit rozhodnutí v tomto ohledu spočívá ve skutečnosti, že svá zjištění týkající se diskriminace opírá soud zejména o svědecké výpovědi, avšak nezmiňuje výslovně jejich obsah (ve vztahu k věku), a obecně jsou tak skutková zjištění pro třetí stranu spíše nečitelná.

Ačkoliv dokazování věkovou strukturou zaměstnanců mohlo v daném případě vést k vyloučení diskriminace, nebude dle mého aplikovatelný za každé situace. Pokusím se uvést příklady, kdy by uvedený postup nemusel vést ke zjištění diskriminace, i kdyby k ní skutečně došlo, nebo by naopak nebyl způsobilý diskriminaci vyloučit, i kdyby k ní nedošlo, takže by se automaticky uplatnila vyvratitelná domněnka dle ustanovení § 133a o.s.ř.

- (1) V rozhodném období by byl propuštěn jen jeden zaměstnanec, který dosáhl důchodového věku, a u zaměstnavatele by žádný jiný zaměstnanec důchodového věku nepracoval,
- (2) bylo by propuštěno více zaměstnanců, přičemž by jen jeden dosáhl důchodového věku (nebo se tomuto věku blíží), a na pracovišti by žádný jiný zaměstnanec důchodového věku (na srovnatelné pozici) nepracoval,
- (3) byl by propuštěn zaměstnanec, který je nositelem diskriminačního důvodu, který z podstaty vylučuje zkoumání zastoupení zaměstnanců – nositelů téhož důvodu – na pracovišti.

⁵¹ Viz Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s. 323

⁵² Viz Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. s. 323

⁵³ Např. rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 1. června 2010, č.j.85 C 145/2009 – 94, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 8. dubna 2013, č.j. 25 C 127/2012 – 100, rozsudek Okresního soudu v Karviné ze dne 6. srpna 2013, č.j. 25 C 61/2012 – 60, rozsudek Okresního soudu Plzeň – město ze dne 30. června 2014, č.j. 36 C 236/2013 – 271.

⁵⁴ Srov. kupříkladu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.května 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011.

⁵⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. srpna 2013, č.j. 16 Co 232/2013 - 78

Ad 1: První případ je dle mého dostatečně ilustrativní, protože soud by neměl možnost zabývat se věkovou strukturou propuštěných či stávajících zaměstnanců. Pokud by tedy nezkoumal výběr konkrétního zaměstnance, pak by nebylo možné diskriminaci ani vyloučit, ani vyvrátit.

Ad 2: Druhý příklad je problematictější. Na první pohled je totiž patrné, že věková struktura propuštěných zaměstnanců je různorodá, což může vést k závěru, že k diskriminaci nedošlo. Pokud však zaměstnavatel může vybrat z většího počtu zaměstnanců „několik nadbytečných“, a jen jeden z nich je důchodového věku (nebo blížíci se tomuto věku), stále není diskriminace vyloučena. Úvaha zaměstnavatele totiž mohla být taková, že se primárně „zbaví“ zaměstnance staršího, a ostatní zaměstnance vybere na základě objektivních kritérií (například výkonu). V takovém případě by se o diskriminaci jednalo (hodnotím-li příklad jako modelový); nepříznivé zacházení spočívá v tom, že kdyby zaměstnance uvedeného věku nedosáhl, byl by posuzován podle objektivních kritérií, a není vyloučeno, že by propuštěn nebyl. Tuto skutečnost však soud nezjistí, pokud nebude zjišťovat kritéria výběru nadbytečného zaměstnance.

Ad 3: Některé diskriminační důvody nebude možné prokazovat strukturou zaměstnáváných či propuštěných zaměstnanců; typicky půjde-li o diskriminaci z důvodu etnicity či sexuální orientace.

Na uvedených (stručných) příkladech bych ráda poukázala, že pokud k prolomení zažitě soudní praxe nedojde, může být v budoucnu pro oběť diskriminace velmi obtížné domáhat se jakékoliv nápravy, pokud s ní bude rozvázán (diskriminačně) pracovní poměr právě z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel propustí větší množství zaměstnanců, přičemž „první na řadě“ budou zaměstnanci vyššího věku, a mezi dalšími bude volit na základě objektivních kritérií, nemají propuštění starší zaměstnanci možnost jakkoliv prokázat motivaci zaměstnavatele, a jen stěží se tak mohou domáhat svých zákonem zaručených práv.

Sdílení důkazního břemene s ohledem na formu diskriminace

Dalším problematickým bodem je vymezení forem diskriminace, u kterých k přesunu dochází. Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci na přímou a nepřímou. Za diskriminaci však považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci (srov. ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona). Dle ustanovení § 133a o.s.ř. však dojde ke sdílení důkazního břemene, pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. To ovšem neznamena, že by soudy neměly aplikovat sdílené důkazní břemeno i v případě dalších forem diskriminace; uvedené ustanovení je totiž nutné vykládat eurokonformně, a z judikatury SDEU vyplývá, že i v případě jiných forem diskriminace (např. obtěžování) se má sdílení důkazního břemene aplikovat⁵⁶.

Ustanovení § 133a o.s.ř. je tedy třeba využít nejen v případě námitky přímé či nepřímé diskriminace, ale i tehdy, je-li namítána diskriminace ve formě obtěžování, sexuálního obtěžování, navádění či pokynu k diskriminaci, a pronásledování.

Domnívám se, že je v praxi velmi komplikované na některé formy diskriminace sdílení důkazního břemene v ústavně konformní podobě (viz náleží Ústavního soudu)⁵⁷ aplikovat – není totiž zcela patrné, kdy přesně by například v případě namítané diskriminace v podobě obtěžování či sexuálního obtěžování došlo k přenosu důkazního břemene z žalobce na žalovaného⁵⁸. Ostatně to, že se jedná o komplikovanou otázku, dle mého názoru vyplývá například z rozsudku Městského soudu v Brně, který se problematikou sexuálního obtěžování zabýval⁵⁹.

Žalobkyně v podání popisovala různé „útoky“ sexuálního charakteru. Soud nicméně dospěl k závěru, že se žalobkyni jednotlivé skutky nepodařilo prokázat; aplikoval přitom i ustanovení § 133a o.s.ř., avšak není z něj patrné, zda (případně ve které chvíli) k přenosu důkazního břemene došlo. V rozsudku je hranice mírně nastíněna následovně: *...„[žalobkyně] musí prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým způsobem. ... Dále pak musí tvrdit, že*

⁵⁶ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, ve věci C-303/06, S. Coleman proti Attridge Law a Stevu Lawovi

⁵⁷ Viz pozn. pod čarou č. 46

⁵⁸ Podobně se k problematice staví i teorie, viz Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 351 – 352.

⁵⁹ Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 2. června 2008, č.j. 21 C 48/2005 – 384

znevýhodňující zacházení bylo motivováno porušením práva vyplývajícího z rovného zacházení s muži i ženami, a to ponižením lidské důstojnosti formou sexuálního obtěžování.“ Úvaha tedy vede k závěru, že oběť sexuálního obtěžování musí prokázat samotný akt obtěžování, resp. konkrétní čin, zatímco žalovaný prokazuje, že i kdyby akt nastal, nebyl motivován snahou ponižít tímto aktem žalobce.

V jiném případě⁶⁰ posuzoval soud námitku obtěžování, které spočívalo v množství útoků v podobě hrubých výrazů. V daném případě se žalobkyni, která namítala diskriminaci z důvodu pohlaví, podařilo namítané skutky prokázat (např. prostřednictvím svědeckých výpovědí). V daném případě se zároveň (s ohledem na ustanovení § 133a o.s.ř.) presumovalo, že útoky byly motivovány pohlavím žalobkyně; opak se v řízení neprokázal. Nutno dodat, že žaloba byla zamítnuta, protože žalovaný – zaměstnanec, který se měl obtěžování dopouštět – nebyl pasivně legitimován.

Otázka přenosu důkazního břemene v případě obtěžování či sexuálního obtěžování na pracovišti je samozřejmě velmi komplikovaná, a není dobré ji jakkoliv zlehčovat. Nesprávná aplikace totiž může vést ke dvěma extrémům. Buď se pro oběť obtěžování stane prokázání obtěžujícího jednání naprosto nemožným (snad až na výjimečné situace, kdy bude obtěžování někdo přítomen, nebo pokud si pořídí např. audionahrávku), nebo (v opačném extrému) se žalovaný dostane do situace, kdy nebude moci sexuální obtěžování vyvrátit (příčemž, aby byl dodržen ústavně konformní výklad, žalovaný nesmí být nucen prokazovat negativní skutečnost).

IV.1.2.3 Správní soudnictví

Výzkum v oblasti soudnictví byl primárně zaměřen na rozhodovací činnost civilních soudů. Jak jsem již zmínila, i soudy ve správním soudnictví se problematikou diskriminace zabývají, avšak obecně posuzují postup správních orgánů, které ukládají za diskriminační jednání pokutu. Předmětem jejich činnosti zpravidla není posuzování individuálních práv vyplývajících z antidiskriminačního zákona, až na specifické situace, kdy v rámci věcné působnosti antidiskriminačního zákona diskriminuje správní orgán – může jít o rozhodnutí o propuštění příslušníka bezpečnostního sboru⁶¹, či o diskriminační rozhodnutí školy o nepřijetí ke vzdělání, apod. Správní soudnictví tak sice hraje významnou roli na poli antidiskriminačního práva, zejména pokud jde o výklad neurčitých pojmů obsažených v antidiskriminačním zákoně. Z povahy činnosti soudů ve správním soudnictví však vyplývá, že nemá výrazný vliv na „neoznamování“ diskriminace v podobě podávání individuálních žalob. Soudy ve správním soudnictví také nemají možnost interpretovat problematické body, které jsou východiskem této části. Jejich činnost může zvyšovat jistotu výsledku civilního řízení, ale stěží se mohou soudy ve správním soudnictví vyjádřit k problematice přesunu důkazního břemene či k materiální satisfakci ve smyslu ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

Evidence rozhodnutí z oblasti správního soudnictví uvedené v tabulce č. 20 neobsahuje rozsudky, jejichž předmětem je tzv. hospodářská diskriminace.

⁶⁰ Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. září 2013, č.j. 19 C 203/2010 - 138

⁶¹ Ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Tato rozhodnutí jsem zahrнула do tabulky č. 3, protože z pohledu oběti diskriminace mají podobný charakter, jako rozhodnutí z oblasti pracovněprávní.

Tabulka č. 20: Evidence rozhodnutí

Soud	Sp.zn.	Oblast	Důvod	Správní orgán	Výsledek
MS Praha	8 A 191/2014	Zboží a služby	Věk	ČOI	Zamítnuto
MS Praha	8 Ca 184/2009	Zboží a služby	I. Věk II. Pohlaví	ČOI	Rozhodnutí zrušeno
KS Hradec Král.	32 Ad 1/2014	Soc. zabezpečení	Pohlaví	ČSSZ	Zamítnuto
MS Praha	7 A 156/2010	Vzdělání	Věk	Krajský úřad	Rozhodnutí zrušeno
KS Brno	62 Af 21/2013	Vzdělání	Stát. příslušnost	Rektor univerzity	Rozhodnutí zrušeno
MS Praha	6 A 169/2010	Vzdělání	Zdrav. postižení	Magistrát	Rozhodnutí zrušeno
KS Brno	30 A 128/2011	Jiná	Sex. orientace	Matriční úřad	Rozhodnutí zrušeno
KS Brno	62 A 14/2013	Práce	I. Věk II. Pohlaví	SUIP	Zamítnuto
KS Ostrava	73 Ad 17/2010	Práce	Jiný	Krajský úřad	Zamítnuto
KS Ostrava	38 Ad 48/2011	Jiná	Jiný	MPSV	Zamítnuto
KS Ostrava	73 Cad 2/2009	Jiný	Jiný	Krajský úřad	Zamítnuto
KS Ostrava	22 Af 5/2010	Jiný	Zdrav. postižení	Finační ředitelství	Zamítnuto
KS Ostrava	43 Cad 82/2009	Soc. zabezpečení	Stát. příslušnost	ČSSZ	Zamítnuto
KS Ostrava	38 Ad 16/2011	Práce	Neuveden	SUIP	Zamítnuto

Přínos správních soudů na poli výkladu antidiskriminačního práva demonstrují například rozhodnutí o žalobě proti České obchodní inspekci, která uložila pokutu restauračnímu zařízení zakazujícímu vstup dětem. Majitel restaurace umístil na dveře provozovny nápis „Tato restaurace není vhodná pro děti do 6 let v doprovodu rodičů z důvodu rušení ostatních a hotelových hostů. Vstup pouze pro dospělé a děti od 6 let v doprovodu rodičů.“ Česká obchodní inspekce posoudila omezení jako diskriminační (z důvodu věku a pohlaví, resp. mateřství a otcovství) ve smyslu ustanovení § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o ochraně spotřebitele“)⁶², a uložila pokutu ve výši 10.000 Kč (€ 370). Městský soud v Praze⁶³ rozhodnutí České obchodní inspekce zrušil pro nepřezkoumatelnost. Česká obchodní inspekce se bránila kasační stížností, a Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil⁶⁴. Zákaz diskriminace v ustanovení § 6 zákona o ochraně spotřebitele je velmi obecný, neobsahuje bližší definice, ani výčet zakázaných diskriminačních důvodů. Neobsahuje výslovně ani žádnou výjimku (resp. přípustnou formu rozdílného zacházení) na rozdíl od antidiskriminačního zákona, který v přístupu ke zboží a službám připouští rozdílné zacházení na základě věku i pohlaví, je-li objektivně odůvodněno legitimním cílem a jsou-li prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné. Nejvyšší správní soud proto pojem diskriminace obsahově „vyplnil“ s pomocí antidiskriminačního zákona, a mimo jiné tak vyložil i některé neurčité pojmy v antidiskriminačním zákoně obsažené. Dle Nejvyššího správního soudu „[o]becný zákaz vstupu dětí do provozovny restaurace, který není založen na objektivních a rozumných důvodech a odůvodněn legitimním cílem, představuje diskriminaci ve smyslu § 6 zákona [o ochraně spotřebitele]. Důvody, na jejichž základě lze přiměřeným a nezbytným způsobem omezit vstup dětí do provozovny, mohou být např. její stavební řešení nebo povaha zde poskytovaných služeb; za ospravedlnitelný důvod

⁶² „Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.“

⁶³ Městského soudu v Praze ze dne 20. listopadu 2013, č.j. 8 Ca 184/2009 – 32

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. října 2014, č.j. 4 As 1/2014 – 28

pro zákaz vstupu dětí do restaurace ovšem nelze považovat provozovatelem toliko v obecné rovině deklarované zaměření na určitý druh klientely.“

V jiném případě posoudil Magistrát hlavního města Prahy, odbor živnostenský a občanskoprávní, jako diskriminační reklamu v podobě triček s nápisem „Měl jsem se líp učit“, které nosili dělníci stavební společnosti převážně romského původu. Za diskriminační reklamu uložil správní orgán pokutu ve výši 100.000 Kč (€ 3.700). Městský soud v Praze zrušil rozhodnutí správního orgánu pro nezákonnost⁶⁵. Věc se dostala i v tomto případě k Nejvyššímu správnímu soudu, který rozsudek Městského soudu v Praze zrušil⁶⁶. Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o regulaci reklamy“), podobně jako zákon o ochraně spotřebitele, pojem diskriminace nedefinuje. Dle Nejvyššího správního soudu je s ohledem na princip jednoty právního řádu možné při definování pojmu diskriminace vyjít z antidiskriminačního zákona. Nejvyšší správní soud v rozsudku mimo jiné konstatoval, že „pro posouzení snížení lidské důstojnosti jako hodnoty, kterou je třeba chránit, není nutné prokazovat postoj zúčastněných dělníků k nošení žlutých triček. I případná dobrovolnost kopáčů tedy v posuzované věci nebude hrát roli. Práva na zachování lidské důstojnosti, jako nezadatelného a nezcizitelného práva, se totiž nelze vzdát.“

Z uvedeného je patrné, že správní soudy svoji činností napomáhají zpřesňování neurčitých pojmů obsažených v antidiskriminačním zákoně. S tím související jistota či předvídatelnost rozhodování soudů může působit pozitivně na ochotu oběti diskriminace domáhat se svých práv prostřednictvím žaloby v civilním řízení.

Již jsem zmínila, že i ve správním soudnictví mohou soudy rozhodovat o individuálním právu jedince (resp. o subjektivním veřejném právu). Typicky se bude jednat o rozhodování v oblasti vzdělávání. Městský soud v Praze řešil například žalobu dítěte nepřijatého k předškolnímu vzdělávání⁶⁷. Žalobkyně namítala mimo jiné diskriminaci z důvodu zdravotního stavu. Žalobkyně totiž trpěla oční vadou, která by vyžadovala zvýšený dohled. Přestože se v daném případě soud v rozsudku nezabýval diskriminací věcně, konstatoval, že se odvolací orgán nevypořádal dostatečně s námitkami žalobkyně, a rozhodnutí odvolacího orgánu tak zrušil pro nepřezkoumatelnost.

IV.2 Správní orgány

Na poli rovného zacházení a ochrany před diskriminací působí správní orgány, které mají za úkol prošetřovat, zda různé subjekty (zaměstnavatelé, poskytovatelé služeb, školy apod.) dodržují zásadu nediskriminace. V případě, že zjistí, že došlo k porušení práva na rovné zacházení či diskriminaci, mohou ukládat opatření k odstranění zjištěných nedostatků či pokuty fyzickým osobám, fyzickým osobám podnikajícím a právnickým osobám, které jsou příjmem státního rozpočtu. Nemohou však přiznat náhradu způsobené újmy oběti diskriminace, která se s konkrétním nárokem musí obrátit na soud podle § 10 antidiskriminačního zákona.

Správní orgány vesměs jednají z moci úřední. V praxi to znamená, že přijímají podněty od osob, které se staly obětí diskriminace nebo byly přítomny diskriminačnímu jednání, ale rozhodnutí, zda se případem budou zabývat (zahájí kontrolu či správní řízení), záleží na nich. Na zahájení kontroly či správního řízení o uložení povinnosti neexistuje právní nárok. Na druhou stranu přijetí podnětu k zahájení řízení z moci úřední není zpoplatněno, což mnohé oběti diskriminace považují za výhodu a využívají tuto možnost ještě předtím, než se obrátí na soud či na veřejného ochránce práv. Za další výhodu lze považovat i skutečnost, že správní orgán může mít přístup k exkluzivním informacím (např. o nerovném odměňování na pracovišti) či vědomosti (z oblasti psychologie, lékařství, ekonomie), které oběť diskriminace nemá a nikdy nemusí mít. Každý správní orgán má navíc povinnost vyzoomět podatele o tom, jak s jeho podnětem naložil, pokud o to podatel požádá⁶⁸. I tato povinnost pomáhá snižovat bariéru na úrovni nedostatku informací.

⁶⁵ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. dubna 2013, čj. 3 A 111/2010 – 39

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. října 2013, čj. 1 As 46/2013 – 44

⁶⁷ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. dubna 2014, čj. 6 A 169/2010 – 54

⁶⁸ ustanovení § 42 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Povinnost ochrany před diskriminací byla v České republice svěřena hned několika správním orgánům. V následující tabulce jsou správní orgány seřazeny podle oblastí života, v nichž je diskriminace zakázána antidiskriminačním zákonem.

Tabulka č. 21

Oblast	Správní orgány
Práce a zaměstnání	I. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce II. Úřady práce ⁶⁹
Zboží a služby	I. Česká obchodní inspekce II. Česká národní banka III. Energetický regulační úřad IV. Český telekomunikační úřad V. orgány dozoru v oblasti reklamy a rozhlasového a televizního vysílání
Bydlení	Česká obchodní inspekce ⁷⁰
Vzdělávání	Česká školní inspekce

Zmíněné správní orgány mají širší pole působnosti a problematika rovného zacházení představuje velice úzkou výšeč jejich dozorové činnosti. Může tedy hrozit i riziko marginalizace této agendy před jinými zákonnými úkoly správních orgánů. Jejich činnost je (podobně jako u soudů) retrospektivní – prošetřují události, které se již nenávratně staly, a ukládají pokuty za porušení zákona. V určitých případech ale může být účinek jejich aktivit i preventivní, neboť mohou ukládat opatření k nápravě za účelem odstranění nedostatků zjištěných během kontroly, což je vhodné zejména u pokračujícího diskriminačního jednání. Tento nástroj je podle mého názoru třeba využívat mnohem více než doposud, neboť může přispět k nápravě situace v řádu několika týdnů či měsíců a diskriminace se již nemusí u konkrétního subjektu (zaměstnavatele, poskytovatele služeb či vzdělání) opakovat. Na druhou stranu nemohu opomenout, že diskriminace je, byla a bude pojmem právním a velice omezené množství pracovníků správních orgánů (inspektorů) má v současnosti právní vzdělání. Postihování diskriminace v terénu tak vyžaduje vysoce kvalifikované pracovníky, případně podporu pro jejich kontinuální vzdělávání.

Činností tří správních orgánů (Státní úřad inspekce práce, Česká obchodní inspekce a Česká školní inspekce) v letech 2010 – 2014 na poli antidiskriminace je věnována tato část výzkumné zprávy. Ještě předtím však považuji za vhodné zmínit krátce tři specifické oblasti, v nichž je rovněž zakázána diskriminace předpisy veřejného práva, a často zůstávají stranou pozornosti zejména s ohledem na nedostatek relevantních dat.

⁶⁹ Do 31. 12. 2011 Úřad práce vykonával správní činnost ve vztazích předcházejících vzniku pracovněprávního vztahu. Tyto kompetence převzaly v roce 2012 Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Podle § 38 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům.

⁷⁰ Jedná se o případy, kdy nemovitost veřejně nabízí podnikající osoba ve smyslu § 2 odst. 1 písm. b) zákona o ochraně spotřebitele. Pokud například obec pronajímá byt, nevystupuje jako osoba podnikající, a proto nelze její postup podrobit doзору České obchodní inspekce.

IV.2.1 Specifické otázky

IV.2.1.1 Zdravotní péče

Přestože antidiskriminační zákon dopadá i na poskytování zdravotní péče, v České republice neexistuje správní orgán, který by měl dohlížet nad dodržováním rovného zacházení v oblasti poskytování zdravotních služeb a specifických zdravotních služeb⁷¹. Přestože se ochránce v minulosti setkal s případy diskriminace v přístupu či poskytování zdravotní péče⁷², jediný způsob ochrany, který mohly oběti diskriminace využít, byla antidiskriminační žaloba k soudu.

Roli stížnostního orgánu plní v současnosti krajské úřady, ale pouze v rozsahu povinností uložených poskytovatelům zdravotních služeb. Stížnosti přijímají i profesní komory (Česká lékařská komora, Česká stomatologická komora), které ale nedisponují donucovacími oprávněními, která jsou typická pro správní orgány.

Z institucionálního pohledu tak vzniká asymetrická situace, kdy v jedné z oblastí, v níž panuje zákaz diskriminace, neexistuje správní orgán, který by mohl účinně chránit veřejný zájem, zatímco v jiných oblastech takové orgány působí. V této souvislosti by měla být otevřena odborná diskuze nad zřízením orgánu inspekčního typu v oblasti zdravotní péče (nejen pro otázky rovného zacházení).

IV.2.1.2 Reklama

Oblast reklamy sice (z širšího úhlu pohledu) spadá pod oblast zboží a služeb (slouží totiž k jejich propagaci v očích spotřebitele), ale v České republice je upravena zvláštními zákony⁷³ a počet orgánů dozoru je vyšší, než v případě „standardní“ ochrany spotřebitele⁷⁴.

Zákaz diskriminace v reklamě odráží veřejný zájem na etickém rozměru činností v mediálním prostoru, který významně ovlivňuje myšlení spotřebitelů (včetně prohlubování předsudků a stereotypů o menšinách)⁷⁵.

Diskriminace v reklamě dosud stála mimo pozornost orgánů dozoru a věnuje se jí v současnosti především neziskový sektor⁷⁶. Domnívám se, že se jedná o jednu z oblastí, v níž by správní orgány měly v budoucnu zintenzivnit svou dozorovou činnost.

IV.2.1.3 Občanské soužití a přestupkové orgány

Specifickou ochranu před diskriminací obsahuje i přestupkový zákon⁷⁷. Přestupkové orgány mohou projednat případy, kdy fyzická osoba působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný. Jedná se o jednu ze skutkových podstat přestupků proti občanskému soužití.

Přestupkové řízení pro tento přestupek ale není možné zahájit na návrh oběti diskriminace. O zahájení musí rozhodnout přestupkový orgán. Oběť diskriminace, které byla způsobena újma, tak stojí před rozhodnutím, zda bude vymáhat svá práva před správním orgánem (kde nebude mít postavení účastníka řízení, ale pouze svědka⁷⁸) či soudem.

⁷¹ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² Srov. Evidence stanovisek ochránce – Oblast práva – 221 Diskriminace – zdravotní péče. Dostupné z <http://eso.ochrance.cz>.

⁷³ Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní ústav pro kontrolu léčiv, Ministerstvo zdravotnictví, Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský, Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv, Úřad pro ochranu osobních údajů, krajské živnostenské úřady.

⁷⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44, body 61 – 73, www.nssoud.cz

⁷⁶ V České republice se organizace Nesehnutí dlouhodobě věnuje problematice sexistické reklamy. Více na <http://zenskaprava.cz/tema/sexismus-v-reklame/>.

⁷⁷ Ustanovení § 49 odst. 1 písm. e) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ Pokud tedy přestupkový orgán řízení nezahájí, může oběť diskriminace pouze podat stížnost podle § 175 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Další věcí, která může oběť diskriminace odradit od řešení diskriminace v rámci přestupkového řízení, je maximální výše pokuty (20 000 Kč, přibližně € 740) a skutečnost, že pokuta udělená přestupci je příjmem státního rozpočtu.

Přestože jsem neprovedla podrobnější průzkum o rozhodovací činnosti přestupkových orgánů, o neoznamování případu diskriminace podle přestupkového zákona svědčí i skutečnost, že Kancelář veřejného ochránce práv neneviduje ve sledovaném období 2010 – 2014 jediný případ diskriminace před přestupkovým orgánem.

IV.2.2 Monitoring kontrolní a rozhodovací činnosti vybraných správních orgánů

V letech 2009 a 2010 uzavřel veřejný ochránce práv tři Memoranda o spolupráci na poli diskriminace, a to konkrétně se Státním úřadem inspekce práce, Českou obchodní inspekcí a Českou školní inspekcí. S těmito správními orgány intenzivně dlouhodobě spolupracuje, nejčastěji ve formě vzdělávání zaměstnanců, vydávání doporučení či stanovisek ke sporným otázkám či prosté výměny informací o činnosti v oblasti rovného zacházení (prostřednictvím písemných zpráv či osobních setkání na kulatých stolech).

Na úvod musím s povděkem podotknout, že ve sledovaném období 2010-2014 se rovné zacházení a diskriminace dostaly postupně do středu zájmu těchto správních orgánů a přistupují k němu dnes seriózně. Svědčí o tom ostatně skutečnost, že správní orgány nečekají na doručení podnětů od osob postižených diskriminací, ale samy dodržování rovného zacházení prověřují při své běžné kontrolní činnosti dle plánu kontrol. O výsledcích pak informují veřejnost prostřednictvím tiskových zpráv, samostatných publikací⁷⁹ či výročních zpráv⁸⁰. Popsaný přístup tak může výrazně snížit bariéry na úrovni nedostatku informací (lidé se dozví o činnosti správních orgánů a o tom, co je diskriminace a kde ji mohou řešit), na úrovni společnosti (zvýšení důvěry v jednání správních orgánů) a konečně také může pomoci překonat bariéry na úrovni individuálního rozhodování (diskriminaci oznámí i osoby, které by jinak diskriminaci neřešily, protože by nevěřily, že to má smysl). Činnost správních orgánů ex officio ale také otevírá otázky, zda jsou platné a účinné předpisy přijaté za účelem potírání diskriminace dostačující a zda není potřeba jejich změna. V neposlední řadě má proaktivní přístup správních orgánů pozitivní odraz i v judikatuře. Zvýšená kontrolní a správní činnost sebou nutně přináší i vyšší počet rozhodnutí, z nichž některá jsou později napadena před správními soudy. Správní soudy (krajské soudy a Nejvyšší správní soud) pak dávají vodítka, jak k otázce rovného zacházení a diskriminace přistupovat. Může se tak postupem času rozmělnit i poslední bariéra, a to na úrovni rozhodování soudů.

Následující část výzkumné zprávy je proto věnována kontrolní a správní činnosti uvedených správních orgánů, které dle mých poznatků nejčastěji řeší případy nerovného zacházení, a to v oblasti zaměstnání, zboží a služeb a vzdělávání. Zmíněné správní orgány mi pro účely výzkumu poskytly kopie správních rozhodnutí (Státní úřad inspekce práce, Česká obchodní inspekce) a výstupy z kontrolní (inspekční) činnosti (Česká obchodní inspekce, Česká školní inspekce) z let 2010-2014.

Smyslem této části výzkumu (podobně jako v případě soudů) není jejich postupy a rozhodnutí revidovat, ale popsat, jak činnost správních orgánů přispívá či může přispět ke zlepšení přístupu oběti diskriminace ke spravedlnosti. Jejich činnost si dovoluji doprovodit doporučeními, která v průběhu let vznesl na jejich adresu veřejný ochránce práv.

IV.2.2.1 Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce

Státní úřad inspekce (SÚIP) a oblastní inspektoráty práce (OIP) jsou správní orgány, kterým zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), svěřuje kontrolní pravomoc v oblasti pracovněprávních vztahů⁸¹. SÚIP a OIP jsou zároveň jedinými kontrolními orgány státu, které mohou z pozice úřadu prověřit situaci na pracovišti, a zajistit tak ochranu zaměstnanců před diskriminací. Hlavním úkolem inspektorátu je přitom kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a předpisů dopadajících na vztahy před vznikem pracovněprávního vztahu⁸².

⁷⁹ Např. Šojdrová, M. a kol. Rovný přístup ke vzdělávání v České republice: situace a doporučení. 1. vyd. Praha : Česká školní inspekce, 2014. Dostupné z <http://www.csicr.cz/Prave-menu/Mezinarodni-setreni/Prekonavani-skolniho-neuspechu/Rovny-pristup-ke-vzdelavani-v-CR-situace-a-doporu>.

⁸⁰ Všechny tři správní orgány věnují zkoumané problematice část ve svých výročních zprávách.

⁸¹ Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce ukládá orgánům inspekce práce kontrolovat dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích

⁸² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

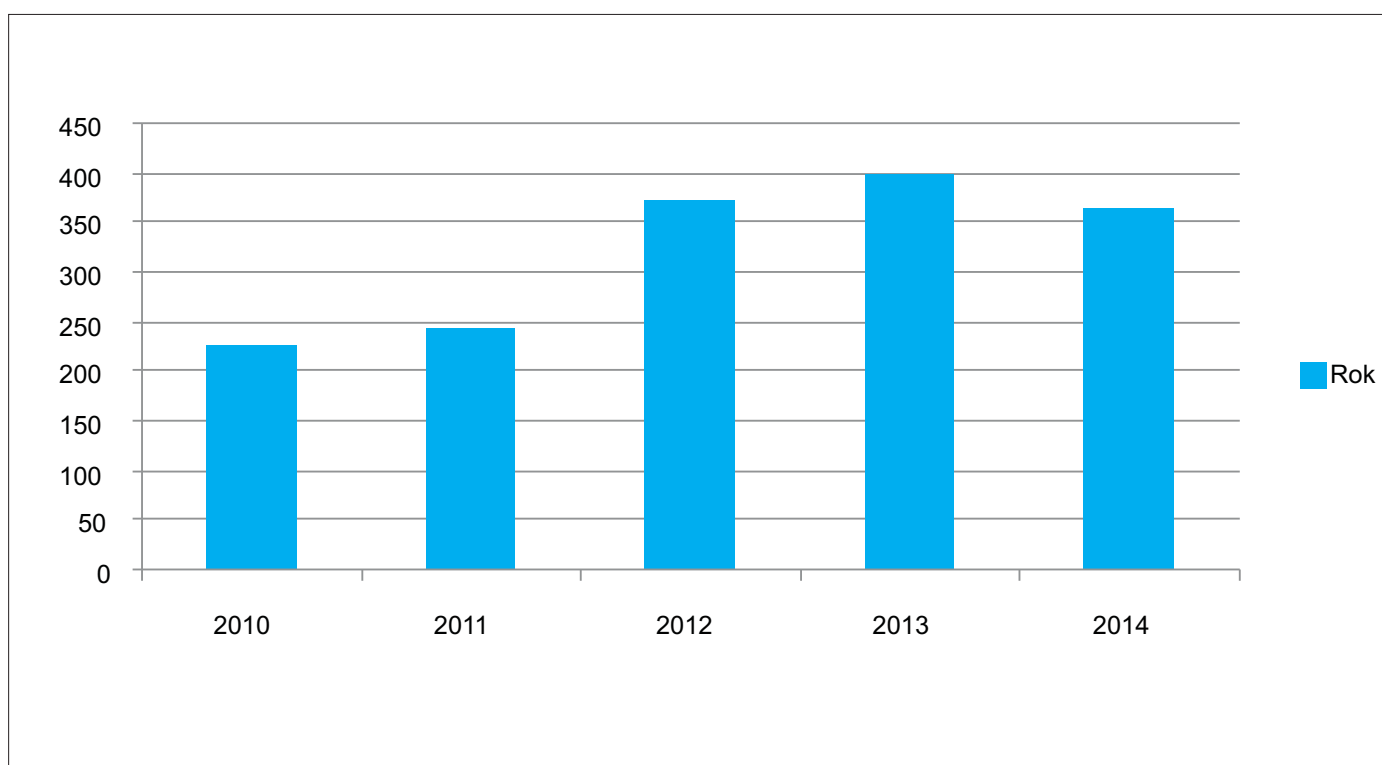
SÚIP a OIP mohou (ale nemusí) na základě podnětu osoby zahájit kontrolu nebo správní řízení. Při provádění kontroly mohou vstupovat na pracoviště, klást dotazy zaměstnancům (bez přítomnosti další osoby) a ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných v průběhu kontroly. Výsledkem kontroly je protokol o kontrole, výsledkem správního řízení je (nejčastěji) správní rozhodnutí o uložení pokuty. Jde-li o výši pokuty za porušení zásady rovného zacházení, OIP mohou uložit pokutu až do výše 1.000.000 Kč (přibližně € 37.037).

Vývoj podnětů ke kontrole rovného zacházení (2010-2014)

Tabulka č. 22: Vývoj počtu podnětů s námitkou diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů

Rok	Počet podání
2010	226
2011	244
2012	371
2013	400
2014	365

Graf č. 15: Vývoj počtu podnětů s námitkou diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů

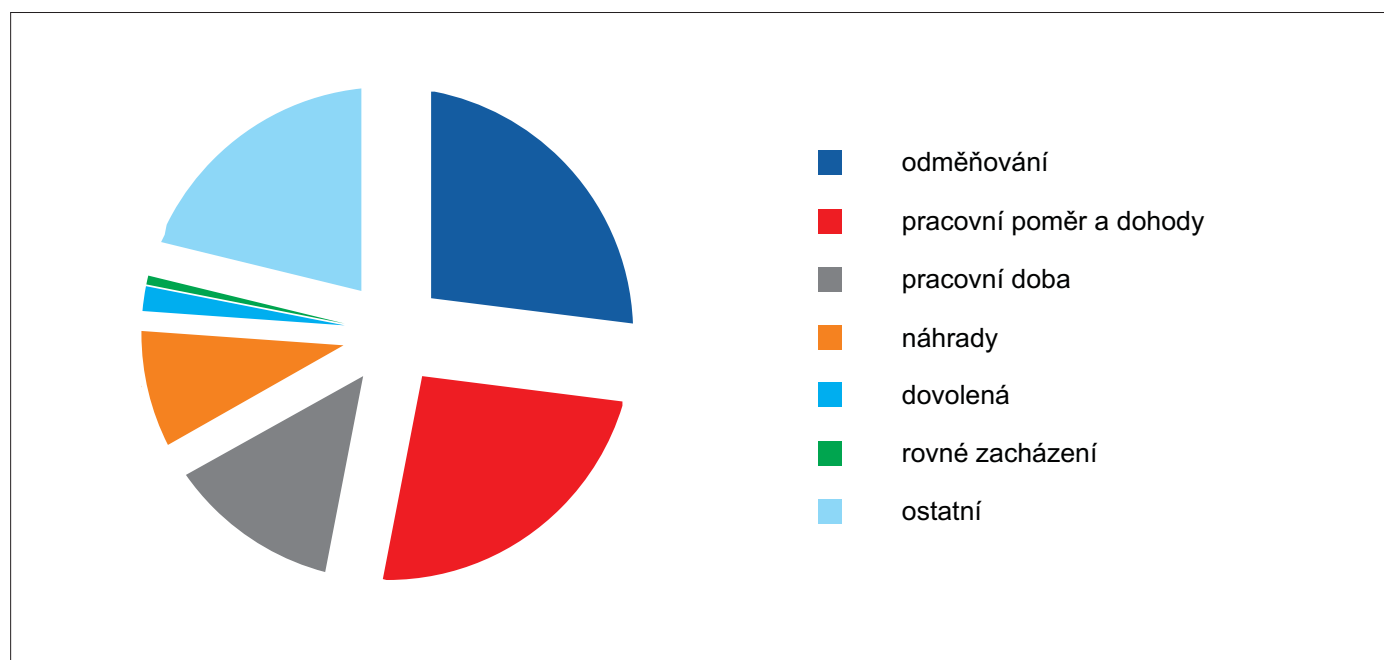


Počet podnětů doručených OIP se od roku 2010 postupně zvyšoval, poklesl až v roce 2014⁸³. Podněty ke kontrole se netýkaly pouze oblasti rovného zacházení, nýbrž obsahovaly hned několik oblastí pracovního práva (pracovní doba, dovolená, náhrady, bezpečnost a ochrana zdraví při práci). Obecně lze říci, že podněty poukazující pouze na porušení rovného zacházení se vyskytovaly sporadicky. Statistika SÚIP zahrnuje i podněty, v nichž byla namítána diskriminace, i když se po provedení kontroly ukázalo, že namítané jednání nenaplnuje její právní znaky⁸⁴. Nejčastěji podněty směřují proti zaměstnavatelům ve veřejné správě (školství, státní správa, sociální služby). V podnikatelské sféře se nejčastěji jedná o maloobchody, restaurace a různé výrobní společnosti.

Tabulka č. 23: Zjištění z kontrol na základě podnětů (2014)

Oblast	Procento
odměňování	27%
pracovní poměr a dohody	26%
pracovní doba	14%
náhrady	9%
dovolená	2%
rovné zacházení	1%
ostatní	21%

Graf č. 16: Vývoj počtu podnětů s námitkou diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů



⁸³ SÚIP a OIP obdrží ročně více než 8000 podnětů ke kontrole. Podrobněji Roční Souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce. Dostupné z www.suip.cz/rocnizpravy/.

⁸⁴ „Z obsahu podávaných podnětů i dotazů při poradenství je zřejmé, že zaměstnanci neumí uchopit pojem porušení práva na rovné zacházení a označují jím v podstatě vše, co se jim v pracovním vztahu nelíbí.“ Vyjádření Ing. Jiřího Macička, náměstka generálního inspektora SÚIP, ze dne 25. ledna 2011 (Společné memorandum veřejného ochránce práv a SÚIP, Souhrnná zpráva za rok 2010).

Poznatky SÚIP a OIP z kontrolní činnosti⁸⁵

Problematika nerovného zacházení a diskriminace je z pohledu SÚIP velice náročným úkolem. Inspektoři se v naprosté většině případů nemohou opřít o doklady, které předkládá zaměstnavatel, dotazují se tedy zaměstnanců a hledají důkazy pro nerovné zacházení přímo na pracovišti⁸⁶. Běžně narážejí na protichůdné informace od zaměstnanců nebo jejich nezájem poskytnout informace k předmětu probíhající kontroly. Problém spatřuje SÚIP i ve skutečnosti, že je-li zjištění z kontroly (diskriminace) postaveno na informacích poskytnutých zaměstnanci (anonymně), je třeba s těmito informacemi seznámit zaměstnavatele v následujícím správním řízení, kam jsou zaměstnanci předvoláni jako svědci. Stává se pak, že ve správním řízení o uložení pokuty pak zaměstnanci vypovídají jinak než při kontrole, což má dopad na výsledek správního řízení (neuložení pokuty pro nedostatek důkazů).

Proto z celkového počtu zjištění z kontrol SÚIP a OIP se pouze minimum (cca 1%) týká porušení rovného zacházení. Níže uvedená tabulka uvádí absolutní čísla porušení rovného zacházení za období 2013-2014.

Tabulka č. 24: Porušení rovného zacházení za období 2013-2014.

Oblast	2013	2014
Nerovné zacházení – nejčastěji odměňování	117	75
Nerovné zacházení při agenturním zaměstnávání	48	60
Nerovné zacházení před vznikem prac. poměru (inzeráty)	45	63

Poznatky ochránce z oblasti kontrolní činnosti SÚIP a OIP

Ochránce ve sledovaném období prošetřoval několikrát postup SÚIP a OIP při řešení podnětů poukazujících na nerovné zacházení a diskriminaci na pracovišti (šlo o postupy inspektorů před zahájením kontroly či při samotné kontrole). Lze přitakat názoru, že se jedná o oblast, v níž je mimořádně složité prokázat spáchání správního deliktu. Proto ochránce formuloval i několik doporučení k postupům OIP, aby mohly efektivně vykonávat svou práci a přispívat k naplňování veřejného zájmu, jímž bezpochyby je i rovné zacházení a nediskriminace na jakémkoliv pracovišti v České republice. Domnívám, se že respektování těchto doporučení v dlouhodobějším horizontu povedou i k odstraňování bariér na úrovni nedostatku informací a na celospolečenské úrovni.

Doporučení formulovaná ochráncem se v zásadě týkají tří oblastí:

Zbavení inspektora OIP povinnosti mlčenlivosti ze strany zaměstnance

Inspektoři OIP jsou vázáni povinností mlčenlivosti a nemohou (z důvodu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu) odhalit totožnost osoby podávající podnět ke kontrole. Totožnost podatele nesmí vyplynout ani ze struktury protokolu o kontrole⁸⁷.

V nemalém počtu případů ale podněty podávají osoby, které se neobávají postihu ze strany zaměstnavatele, případně se jedná o bývalé zaměstnance. V těchto případech je respektování ochranného ustanovení spíše kontraproduktivní, neboť se OIP nemůže zaměřit na jednání zaměstnavatele vůči konkrétnímu (byť bývalému) zaměstnanci. Ochránce proto doporučil, aby inspektoři OIP v odůvodněných situacích (zejména je-li namítána šikana⁸⁸) žádali podněcovatele (stávajícího či bývalého zaměstnance) o zbavení povinnosti mlčenlivosti.

⁸⁵ Využity poznatky z pravidelných čtvrtletních zpráv zasilaných Kanceláři veřejného ochránce práv od roku 2010 (sp. zn.: 26/2010/DIS/PPO) a ze setkání na kulatých stolech v letech 2013 a 2014.

⁸⁶ Ochránce v minulosti kritizoval praxi, kdy OIP odmítal prošetřit nezákonné jednání zaměstnavatele z důvodu nedostatku důkazů od podatele podnětu. Podle ochránce jsou OIP povinny přijmout podnět ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů i v případě, že podatel nemá k dispozici doklady, které by toto porušení prokazovaly, nebo jedná-li se o porušení zákona, které nelze dokázat jinak než ústní výpovědí ostatních zaměstnanců. Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 16. prosince 2009 sp. zn. 4294/2009/VOP/LD, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/310.

⁸⁷ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 20. prosince 2010 sp. zn. 6607/2009/VOP/LD, dostupná: <http://www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/294>.

⁸⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 16. září 2013 sp. zn. 5798/2013/VOP/ZO, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/738.

V reakci na toto doporučení vydal generální inspektor SÚIP závazný metodický Pokyn k provádění kontrol na základě podnětu ke kontrole⁸⁹, dle kterého jsou inspektoři povinni postupovat dle doporučení ochránce. Pokud podatel zbaví OIP mlčenlivosti, nemůže inspektor chránit identitu (či osobu) podatele pouze na základě své úvahy, zvláště pokud v důsledku takové ochrany nemůže řádně zjistit skutkový stav⁹⁰.

Zjištění stavu, o němž nejsou důvodné pochybnosti

Ochránce dále doporučil, aby OIP průběh kontroly zdokumentoval v takovém rozsahu, aby jeho postup jednoznačně vyplýval ze spisového materiálu. Jedině tak je možné závěry kontroly přezkoumat, posoudit jejich průkaznost a skutečnost, zda OIP zjistil stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Pokud se OIP v rámci svého oprávnění dotazuje zaměstnanců kontrolované osoby⁹¹, je povinen důsledně vést úřední záznamy o komunikaci se zaměstnanci⁹². Při prošetřování diskriminace pak musí OIP přizpůsobit svůj postup i formě diskriminace (např. volbou vhodného komparátora⁹³). U nepřímé diskriminace je kupříkladu nutno posoudit, zda opatření dopadlo méně příznivě na určitou skupinu vymezenou chráněným kritériem. Přizpůsobení postupu při namítané nepřímé diskriminaci v odměňování z důvodu věku může spočívat například v tom, že inspektoři OIP porovnají celou skupinu zaměstnanců pobírajících starobní důchod se skupinou zaměstnanců, kteří nejsou nositeli diskriminačního znaku (vyššího věku, který je spjat se vznikem nároku na starobní důchod)⁹⁴. Provedení kontroly dokonce nemusí být nezbytnou podmínkou pro zahájení správního řízení se zaměstnavatelem. Ochránce konstatoval, že pokud by k objasnění spáchaného deliktu nepomohla kontrola, má OIP využít institutu podání vysvětlení⁹⁵ a vyslechnout bývalé zaměstnance kontrolované osoby. Na základě podaných vysvětlení pak může zvážit, zda zahájí správní řízení o uložení sankce zaměstnavateli, ve kterém by následně byl povinen osoby, jež podaly vysvětlení, vyslechnout jako svědky⁹⁶.

Podání informace o výsledku kontroly podateli podnětu

Ustanovení § 5 odst. 2 zákona o inspekcii práce ukládá OIP povinnost informovat podatele o výsledku kontroly. Bariéra na úrovni nedostatku informací může být podle ochránce odstraněna jedině tehdy, pokud se OIP dostatečně vypořádá se všemi body podnětu ke kontrole a vysvětlí podateli (potenciální oběti diskriminace) všechny relevantní skutečnosti tak, aby v informaci o výsledku kontroly OIP promítl veškeré okolnosti, jimiž se zabýval, a uvedl všechna zjištění a závěry, které z nich vyvodil⁹⁷. Zjedná-li zaměstnavatel, který se dopustil diskriminace, nápravu, musí OIP vždy zvážit, zda zahájení řízení o správním deliktu (a uložení pokuty) není v rozporu se zásadou subsidiarity trestní represe. OIP je povinen tento postup náležitě odůvodnit podateli podnětu v souladu s principy dobré správy⁹⁸.

IV.2.2.2 Obecně ke správním rozhodnutím SÚIP a OIP v oblasti práce a zaměstnání

Nejvíce řešených případů ve správním řízení v letech 2010 - 2014 se týkalo diskriminační pracovní inzerce. Jednalo se o inzerci nalezenou ve výlohách, za dveřmi či jinde v prostorách (provozovnách) zaměstnavatelů, která byla objevena při kontrolách zaměřených na nelegální zaměstnávání. Jednalo se o inzerci uveřejněnou v denním tisku či na internetu (na portálech zaměřených na nabídky zaměstnání).

Zaměstnavatelé se často bránili neznalostí antidiskriminačního zákona, či jednáním nekompetentních osob, které neměly přímý pokyn uveřejnit inzerát s diskriminačním zněním. Často uváděli, že použili formulace s ohledem na to, jaké osoby mívají o práci na daných pozicích zájem. Někteří uváděli, že neměli v úmyslu někoho vyloučit. Často také

⁸⁹ Pokyn ze dne 31. ledna 2014 tvořící přílohu Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2014 (č. j. 437/1.10/14) nabyt účinnosti dne 3. února 2014.

⁹⁰ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 21. července 2014 sp. zn. 7644/2014/VOP/HP, dostupná: www.eso.ochrance.cz.

⁹¹ ustanovení § 7 odst. 1 zákona o inspekcii práce

⁹² Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 11. srpna 2014 sp. zn. 1758/2014/VOP/EHŠ, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1488

⁹³ Osoba, která je ve srovnatelném postavení jako osoba, která namítá nerovné zacházení či diskriminaci.

⁹⁴ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 10. listopadu 2014 sp. zn. 4785/2013/VOP/EN, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1236>.

⁹⁵ ustanovení § 137 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 15. srpna 2014 sp. zn. 6797/2013/VOP/EHŠ, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2580

⁹⁷ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 4. prosince 2014 sp. zn. 2109/2014/VOP/EHŠ, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1210>

⁹⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 13. srpna 2014 sp. zn. 250/2012/DIS/EN, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1634>.

nevhodný inzerát odstranili ještě v době průběhu kontroly. Tyto skutečnosti inspektoráty nezvažovaly jako důvody pro nižší sankce.

Nejčastějším diskriminačním důvodem v sankcionované pracovní inzerci bylo pohlaví, resp. požadavek na zaměstnání pro ženu, v několika případech pro muže. Dalším typickým požadavkem byl požadavek na věk – mladý věk do 30, resp. 45 let, nebo naopak požadavek na důchodový věk. Často se požadavky na věk a pohlaví objevovaly v kombinaci. Výskyt více diskriminačních důvodů inspektoráty práce hodnotily jako přitěžující okolnost a vzali ji v úvahu při stanovení sankce. Výše pokut se pohybovala od 2.000 Kč (€ 74) v případě, v němž byla škodlivost jednání shledána nízkou, do 75.000 Kč (€ 2.777), což byla nejčastější výše pokuty v hlavním městě Praze. V ostatních regionech se pokuta pohybovala nejčastěji ve výši 5 – 10.000 Kč (€ 185 – 370) dle majetkových poměrů zaměstnavatele a okolností případu, výjimečně 15, resp. 20.000 Kč (€ 555 – 740).

Příklady pokutovaných inzerátů

„Dobrý den pánové kuchaři! Hl. minutkového kuchaře do moderně vybavené nerezové kuchyně, kde jdeme s dobou, vaříme současnou gastronomii českou i zahraniční. Nejvhodnější by byl pan kuchař s cca 10letou praxí s vyživovacími povinnostmi, vařil by srdcem a ne jen pro peníze. Zodpovědný, samostatný se zájmem o mladý kolektiv.“

„Pokojské do hotelu v Praze. Praxe podmínkou, věk do 48 let. Práce vhodná pro cizince s trvalým pobytem a občany EU.“

„Přijmeme důchodkyni.“

„Přijmeme barmana a uklízečku do restaurace do 30 let.“

„Pomocná síla na úklid a mytí nádobí... jen ženu.“

„Hledáme zájemkyně do věku 27 let (kasino).“

„Hledáme zručné ženy s výborným zrakem do průmyslových hal v Plzni na pozici operátora montážní linky.“

„Skladníci, obsluha manipulačních vozíků – muži ve věku 25 – 35 let.“

Kromě diskriminační inzerce byly řešeny případy nerovného odměňování, rozdílné podmínky pro zaměstnance a zaměstnance dodávané agenturou práce⁹⁹, nerovné zacházení při rozdělování směn.

Dále byl v jednom případě sankcionován bossing, k němuž došlo po podání výpovědi zaměstnankyní, a případ neprojednání stížnosti na šikanu na pracovišti. Poslední zmíněný případ byl řešen i soudně (viz níže).

IV.2.2.3 Výběr z konkrétních rozhodnutí SÚIP a OIP

OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (Č. j. 18898/9.30/14-3, Sp. Zn. S9-2014-26)

Zaměstnavatel do doporučenek k přijetí uchazečů o zaměstnání vydaných Úřadem práce České republiky – uvedl důvod nepřijetí ve znění: „Zaměstnavatel potvrzuje, že uchazeč o zaměstnání není přijat z důvodu: přijímáme prosím dělnici“; „Zaměstnavatel potvrzuje, že uchazeč o zaměstnání není přijat z důvodu: místo je pro dělnice“. Zaměstnavatel se hájil tím, že zaměstnává muže i ženy. Muže přijímá na fyzicky náročnější práce, ženy na lehčí práce. Místo, které muži poptávali, bylo nakonec obsazeno ženou. OIP uložil zaměstnavateli pokutu ve výši 20.000 Kč (přibližně € 740). Jednalo se o zaměstnavatele zaměstnávajícího 10 – 19 zaměstnanců.

⁹⁹ Dle vyjádření Ing. Jiřího Macička ze dne 23. března 2014 se jedná o nejvyšší pokuty, které OIP a SÚIP ukládají.

OIP pro Jihomoravský a Zlínský kraj (Č. j. 7613/9.30/12/14.3-PZ, Sp. Zn. SD 237/12)

OIP uložil pokutu 50.000 Kč (přibližně € 1.850) za zveřejnění inzerátu na internetu ve znění: „Prodavačku barev na poloviční úvazek. Znalost sort. nevyžadují. Věk do 40 let“. Při určování výše pokuty vzal v úvahu nejen kumulaci diskriminačních důvodů, ale i skutečnost, že zaměstnavatel ve skutečnosti nechtěl obsadit žádné pracovní místo, pouze si touto formou monitoroval zájem absolventů a mladých lidí v oboru.

Státní úřad inspekce práce (SÚIP č.j. 407/1.30/12/14.3, MPSV č. j. 2011/91991)

SÚIP rozhodoval o odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce ČR. Zaměstnavatel zaslal Úřadu práce požadavek na přijetí do hlavního pracovního poměru skladníka – technika s požadavky dobrého zdravotního stavu, dobrých vyjadřovacích schopností a řidičským průkazem B. Dva uchazeči o zaměstnání následně předložili úřadu práce doporučenku, na niž zaměstnavatel potvrdil, že uchazeč není přijat z důvodu věku přes 50 let. SÚIP v tomto případě potvrdil uložení pokuty ve výši 50.000 Kč (přibližně € 1.850).

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 12. 2014, čj. 4 Ads 211/2014 – 36¹⁰⁰

Soud potvrdil rozhodnutí o uložení pokuty ve výši 80.000 Kč (přibližně € 2.960), kterou OIP uložil za neprojednání stížnosti zaměstnankyně na bossing. Zaměstnavatel neprojednal stížnost z důvodu pracovní neschopnosti zaměstnankyně, která vznikla v důsledku šikany na pracovišti. Stížnost neprojednal ani přesto, že mu bylo známo, že má zaměstnankyně povolené vycházky, v rámci nichž nabízela projednání stížnosti. Správní orgán při hodnocení vycházel ze skutečnosti, že z předložených dokladů vyplynulo, že nedošlo k opomenutí, naopak jsou zde znaky záměrné snahy stížnost neprojednat.

IV.2.2.4 Česká obchodní inspekce

Česká obchodní inspekce (ČOI) je orgán státní správy podřízený Ministerstvu průmyslu a obchodu. Jedná se o správní orgán, který na úseku zboží a služeb vykonává dozor v situaci, kdy neexistuje speciální dozоровý orgán¹⁰¹. ČOI je stanoveno hned několik významných úkolů na tomto poli (např. kontrola jakosti, zdravotní nezávadnosti a bezpečnosti výrobků)¹⁰². Popis zákonných nástrojů, kterých může ČOI používat za účelem splnění těchto úkolů, je podrobněji uveden v ustanovení § 3 zákona č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, ve znění pozdějších předpisů. K těm patří především zjišťování nedostatků u kontrolovaných osob a jejich příčin, vyžadování odstranění zjištěných nedostatků a škodlivých následků, ukládání či navrhování opatření k jejich odstranění či ukládání sankčních a jiných opatření.

Samotný zákaz diskriminace spotřebitele je zakotven v ustanovení § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení nesmí prodávající při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat. Zákon o ochraně spotřebitele výslovně nespojuje diskriminaci s „tradičními“ diskriminačními důvody ani blíže nerozvádí formy diskriminace. Proto je i toto ustanovení v zájmu odborníků¹⁰³ a správních soudů. Ještě před účinností antidiskriminačního zákona soudy došly k závěrům, že zakázaným kritériem rozlišování mezi spotřebiteli je kupříkladu trvalý pobyt¹⁰⁴ či forma platby kupní ceny¹⁰⁵.

Podobně jako tomu bylo v případě orgánů inspekce práce, tak i ČOI může (ale nemusí) na základě podnětu osoby zahájit kontrolu nebo správní řízení. Výsledkem kontroly je protokol o kontrole, výsledkem správního řízení je (nejčastěji) správní rozhodnutí o uložení pokuty. Za porušení zákazu diskriminace¹⁰⁶ může ČOI¹⁰⁷ uložit pokutu

¹⁰⁰ www.nssoud.cz

¹⁰¹ ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰² Podrobněji viz ustanovení § 2 a § 2a zákona č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ Srov. Kvasnicová, J. Diskriminace spotřebitele v českém právu. Soudní rozhledy, 2012, č. 6, s. 201 a násl.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 3. 2007, čj. 4 As 63/2005 – 69, www.nssoud.cz.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 4. 2006, čj. 8 As 35/2005 – 51, www.nssoud.cz

¹⁰⁶ Jedná se o správní delikt uvedený v § 24 odst. 7 písm. c) zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷ a jiné dozоровé orgány uvedené v ustanovení § 23 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů

prodávajícímu až do výše 3.000.000 Kč (přibližně € 111.111). V nemalé míře ČOI využívá i vydávání příkazů, tedy jednodušší formy správního rozhodnutí. ČOI je povinna ukládat účastníkovi řízení i povinnost nahradit náklady řízení, které jsou stanoveny paušálně ve výši 1.000 Kč (€ 37).

Vývoj podnětů ke kontrole zákazu diskriminace spotřebitele (2010-2014)

Česká obchodní inspekce má při své činnosti využívat stížnosti, oznámení a podněty občanů¹⁰⁸. Má mimo jiné zákonem uloženou povinnost spolupracovat s občanskými sdruženími za účelem zvyšování ochrany a bezpečnosti spotřebitele¹⁰⁹. Těto povinnosti ve sledovaném období dostala zejména v případech diskriminace spotřebitele na základě národnosti či etnického původu, kdy spolupracovala s několika nevládními organizacemi při prošetřování diskriminace v oblasti tržního bydlení či vstupu do různých restauračních zařízení.

Tabulka č. 25:

	2010	2011	2012	2013	2014
Celkový počet podnětů na úseku ochrany spotřebitele	18893	20382	23116	22505	22187
Počet podnětů týkajících se diskriminace spotřebitele	71	58	70	65	106
Počet případů, kdy byla zjištěna diskriminace	7	17	13	9	40
Počet zahájených kontrol v oblasti diskriminace spotřebitele	3443	1369	1344	1000	1254

Počet podnětů doručených ČOI na diskriminaci spotřebitele v letech 2010 – 2013 osciloval v průměru kolem 66 podnětů za rok. K výraznému nárůstu podnětů došlo až v roce 2014, kdy ČOI obdržela celkově 106 podnětů na diskriminaci. Bude jistě zajímavé sledovat, zda bude tento trend pokračovat.

Tabulka č. 26:

Důvod	Počet stížností
Jiné postavení	30
Věk	16
Etnicita	8
Pohlaví	2
Národnost/Státní příslušnost	28

Vzhledem ke skutečnosti, že zákon o ochraně spotřebitele neobsahuje výčet (ani příkladný) diskriminačních důvodů, musela ČOI posuzovat, zda došlo k diskriminaci v jakémkoliv namítaném případě nerovného zacházení spotřebitele. Pokud jde o zjištění diskriminace ve vztahu k jednotlivým důvodům, nejčastěji docházelo k diskriminaci spotřebitele na základě jiného postavení. Těchto případů bylo ve sledovaném období celkově 30. Dalšími zjištěnými (již tradičními) diskriminačními důvody byla státní příslušnost, respektive národnost (28)¹¹⁰, věk (16) a etnicita (8). V několika málo případech se jako zakázaný důvod rozlišování objevilo pohlaví či zdravotní postižení.

¹⁰⁸ ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁹ ustanovení § 13 odst. 1 písm. a) č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁰ Z rozhodnutí ČOI často není zřejmé, kdy je důvodem pro nepřipustné rozlišování státní příslušnost a kdy národnost. Vztah státní příslušnosti a národnosti v kontextu hospodářské diskriminace by vyžadoval hlubší analýzu, která ale není pro účely této výzkumné zprávy nezbytná.

Poznatky ČOI z kontrolní činnosti

ČOI zjistila diskriminaci spotřebitele v 86 případech. Nejčastěji zjištěným jevem byly dvojí ceny (či tzv. příplatky za servis) pro osoby, které nehovořily česky či přijížděly do České republiky za službami ze zahraničí (restaurace, ubytovací, lázeňské služby, zájezdy). Průměrná pokuta udělená ČOI za dvojí ceny dosahovala částky 43.750 Kč (€ 1.620). V odůvodnění rozhodnutí ČOI podpurně použila i Doporučení veřejného ochránce práv pro cenové rozlišování¹¹¹.

V rámci prodejních akcí ČOI nejčastěji zjistila (vedle nekalých obchodních praktik) nedůvodné odepření vstupu spotřebitele na akci (bez vazby na konkrétní diskriminační důvod) či apriorní vyloučení osob určitého věku. V prvním případě ukládala pokutu v průměrné výši 46.666 Kč (€ 1728), v druhém případě byla průměrná pokuta 25.833 Kč (€ 956).

Věková diskriminace se objevila také v přístupu k finančním či ubytovacím službám. V případě finančních služeb se nejčastěji jednalo o věkové omezení u spotřebitelských úvěrů (dolní hranice mezi 18 - 20 lety, horní hranice mezi 65 - 70 lety)¹¹². Další omezení u finančních produktů bylo u nebankovních poskytovatelů vázáno na státní příslušnost, což ČOI pokutovala celkem dvakrát, a to vždy částkou 20.000 Kč (€ 740).

Diskriminace v přístupu k tržnímu bydlení na základě etnicity byla řešena celkově v šesti případech. ČOI v této souvislosti udělovala realitním kancelářím pokuty v průměrné výši 12.833 Kč (€ 475). Tyto kanceláře se nejčastěji bránily tím, že jednájí na základě přání majitele. Tyto argumenty ale ČOI správně odmítla¹¹³.

ČOI zjišťovala diskriminaci spotřebitele nejčastěji prostřednictvím institutu kontrolního nákupu¹¹⁴. Inspektoři ČOI využívali podněty od spotřebitelů jako východisko pro kontrolní činnost. O samotné diskriminaci (deliktu) se přesvědčili až na místě kontroly. Aby neohrozili účel kontroly, zahajovali ji až v okamžiku zjištění porušení zákona¹¹⁵. Při odhalování neodůvodněného cenového rozlišování, inspektoři navazovali situaci, že si službu objednává osoba jiné státní příslušnosti či národnosti (poptávka byla učiněna v cizím jazyce), v případě etnické diskriminace ČOI spolupracovala s nevládními organizacemi či zapojila do kontroly inspektorky romského původu.

Zajímavé případy

Klidový resort a zákaz diskriminace na základě věku (Č. j. ČOI 41134/13/O100/2000/13/Če/Št, 12. července 2013)

ČOI uložila podnikateli pokutu ve výši 50.000 Kč (€ 1.851) za to, že v ubytovacím zařízení nepovoloval pobyt dětem do věku 8 let vyjma předem určených termínů (různé druhy prázdnin během kalendářního roku). Tím měl podnikatel znevýhodnit spotřebitele, kteří chtěli službu využít spolu se svými dětmi mladšími 8 let. Podnikatel se proti rozhodnutí o pokutě včas odvolal. Ústředí ČOI posuzovalo jednotlivé argumenty podnikatele obsažené v odvolání. Pokud jde o argument bezpečnosti dětí, uvedlo, že se jedná o legitimní účel rozlišování. Ovšem paušální vyloučení není podle Ústředí ČOI přiměřené a nezbytné. Bezpečnosti by podnikatel dosáhl i tím, že by těmto dětem zakázal přístup do jednotlivých částí resortu (např. bazén, vířivka, sauna) či by jim zakázal určité aktivity (jízda na koni, jízda psím spřežením). Připomnělo také, že odpovědnost za zdraví dětí nesou jejich zákonní zástupci, nikoliv podnikatel. Ústředí ČOI nakonec identifikovalo jako hlavní důvod věkového omezení zajištění „klidu, efektivního odpočinku a nerušeného průběhu“ různých (nejčastěji firemních) akcí. Vycházelo přitom z prezentace služeb obsažených na internetových stránkách klidového resortu. Tento účel shledalo Ústředí ČOI jako legitimní, omezení pak přiměřené a nezbytné s ohledem na sortiment nabízených služeb. Bez povšimnutí ČOI nenechala ani skutečnost, že podnikatel nabízí

¹¹¹ Doporučení veřejného ochránce práv pro cenové rozlišování ze dne 23. srpna 2011 (sp. zn.: 158/2010/DIS/JKV). Dostupné z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2380>.

¹¹² Horní věkovou hranici pro přístup k některým finančním službám kritizoval v minulosti i veřejný ochránce práv. Na základě výsledku z výzkumu z roku 2013 doporučil horní věkové hranice u vybraných produktů nepoužívat. Bližší viz Výzkum veřejného ochránce práv – Dostupnost finančních služeb pro seniory (2013). Dostupný zde http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financni-sluzby-pro-seniory_grafika.pdf.

¹¹³ Srov. zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 10. září 2014 sp. zn. 112/2012/DIS/VP, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2000>.

¹¹⁴ ustanovení § 8 písm. b) zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád

¹¹⁵ ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád

rodinám služby v průběhu roku a zajišťuje pro ně zajímavé aktivity. Spotřebitelé tedy nejsou absolutně vyloučeni, navíc mohou využít služby u jiných poskytovatelů. Odvolací orgán prvoinstanční rozhodnutí zrušil a řízení zastavil.

Odmítnutí vstupu do klubu osobám romského etnika (Č. j. ČOI 79740/14/O100/2000/14/HI/Št, 9. září 2014)

Podnikatel neumožnil vstup třem osobám romského etnika do své provozovny, před tím však do ní vpustil osoby neromského původu (inspektory ČOI). ČOI podnikateli uložila pokuta ve výši 400.000 Kč (€ 14.814). Podnikatel podal odvolání, v němž namítal, že se delikt nestal a žádal o snížení pokuty. Dle jeho tvrzení postupovali inspektoři jednostranně, neboť se v době kontroly nacházelo v provozovně pět osob romského etnika. Osoba, která nebyla do provozovny vpuštěna, připomínala podnikateli osobu, která se v provozovně chovala v minulosti nevhodně. Důvodem nevpustění tedy nebyla její etnicita. Pokud jde o výši pokuty, podnikatel uvedl, že je pro něj likvidační. Odvolací orgán argumenty podnikatele neakceptoval. Samotná skutečnost, že se v době kontroly nacházely v provozně osoby romského etnika, nehraje v otázce spáchání deliktu roli. Podnikatel navíc nepostupoval správně, pokud odmítl osobě vstup pouze na základě podezření, které dále neprověřoval. Pokud podnikatel nevpustí do provozovny osobu, s níž měl neblahou zkušenost, musí si být podle názoru odvolacího orgánu jist, že se jedná o takovou osobu. Požadavku přiměřenosti nevyhovovala ani skutečnost, že podnikatel nevpustil do provozovny romské ženy, které přišly s „podezřelým“ mužem. Pokud jde o výši pokuty, odvolací orgán zjistil, že došlo k porušení zásady zákazu dvojího přičítání a že majetková situace podnikatele nebyla příznivá, a proto pokutu snížil na 200.000 Kč (€ 7.407).

Dvojí ceny a diskriminace na základě pohlaví (Sp. zn. 30/1118/12, 18. ledna 2012)

Podnikatel provozoval diskotéku. Na internetových stránkách informoval o cenách vstupného na různé taneční akce. ČOI zjistila, že se tyto ceny liší na základě pohlaví spotřebitele (někdy byly ceny pro obě pohlaví stejné, někdy ženy platily nižší vstupné, jindy zase neplatily vůbec). Řádově se ceny lišily ve třech desítkách korun. ČOI provedla kontrolní nákup a zjistila, že podnikatel skutečně účtoval rozdílné vstupné pro obě pohlaví, jak deklaroval na svých stránkách. ČOI rozhodla, že podnikatel porušil zákaz diskriminace spotřebitele na základě pohlaví¹¹⁶. Příkazem uložila pokutu ve výši 2.000 Kč (€ 74). Podnikatel přislíbil, že okamžitě sjedná nápravu.

Odmítnutí poskytnutí ubytovací služby na základě politického smýšlení (Sp. zn.: 44549/14/4000, 9. července 2014)

Podnikatel provozující hotelové služby uvedl na internetových stránkách následující informaci: „S platností od 24. 3. 2014 neubytováváme občany Ruské federace. Důvodem je anexe Krymu. Služby našeho hotelu mohou využít pouze ti občané RF, kteří se podepíší pod prohlášení, ve kterém vyjádří svůj nesouhlas s okupací Krymu, který odporuje všem normám, které by měly platit v 21. století.“ Tato informace byla uvedena i na dveřích hotelu. Několik spotřebitelů se obrátilo stížností na ČOI. Inspektorka ČOI v postavení spotřebitelky projevila zájem o ubytování svého přítele, který pochází z Ruska a který přijede na návštěvu do České republiky. Obsluhující recepční sdělila, že přítele ubytují, ale podmínkou poskytnutí ubytování ze strany poskytovatele služby je, aby přítel podepsal následující prohlášení: „Prohlašuji tímto, že nesouhlasím jako občan Ruské federace s okupací Krymu, který odporuje všem normám, které by měly platit v 21. století.“ Totožný text byl pod tímto textem přeložen do ruského jazyka. ČOI vyhodnotila tento postup jako diskriminační a příkazem uložila pokutu, proti které podal podnikatel odpor. V odporu mimo jiné argumentoval sankcemi různých subjektů vůči Rusku. ČOI však setrvala na svém stanovisku a uvedla, že diskriminačním důvodem nebyla národnost či státní příslušnost, ale politické nebo jiné smýšlení občanů Ruské federace. Podnikateli nic nebrání v tom, aby vyjadřoval svůj politický postoj. Nesmí se tak dít ale za cenu porušování práv spotřebitelů (jejich diskriminace). ČOI proto udělila podnikateli pokutu ve výši 50.000 Kč (€ 1.851). Přihlédla mimo jiné k tomu, že se jednalo o první porušení zákona o ochraně spotřebitele ze strany podnikatele a že po ukončení kontroly byla informace odstraněna z internetových stránek hotelu.

¹¹⁶ Přístup k této problematice však není jednotný napříč státy Evropské unie. Viz zpráva Equinet. Equality bodies and the Gender Goods and Services Directive (2014). Dostupné z <http://www.equineteurope.org/Equality-Bodies-and-the-Gender>. Veřejný ochránce práv v této otázce posuzuje podmínky slevy podle § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Viz zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 28. května 2012 sp. zn. 244/2011/DIS/JKV, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1780>.

Dětské porce (Sp. zn. 400403/2011/4000/Vel., 4. května 2011)

Inspektorka ČOI si v restauračním zařízení objednala jídlo „Krteček“ v sekci „Něco pro naše malé strážníky“. Za jídlo o hmotnosti 80 g měla zaplatit 59 Kč (€ 2.20). Číšník však objednávku odmítl. Inspektorka zjistila, že v jídelním lístku je podobné jídlo o hmotnosti 150 g v ceně 106 Kč (€ 4). Při koupi levnějšího jídla tedy nebyl spotřebitel nijak zvýhodněn, ba právě naopak. Důvody rozlišování nebyly uvedeny v jídelním lístku a nevysvětlil je ani podnikatel během kontroly. Pojem malý strážník (málo hladový, malý věkem či výškou) byl podle ČOI nejasný. Podnikatel proto musel zaplatit pokutu a náhradu nákladů řízení ve výši 3.000 Kč (€ 111).

IV.2.2.5 Česká školní inspekce

Česká školní inspekce (dále také „ČŠI“) je správním úřadem podřízeným Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, jehož úkolem je kontrola postupů škol a školských zařízení. Inspekční činnost je různorodá a je podrobně popsána v ustanovení § 174 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jako „školský zákon“). Je prováděna buď na základě plánu hlavních úkolů na příslušný školní rok, anebo na základě podnětů, stížností a petic. V případě inspekční činnosti konané na základě stížnosti prošetřuje ČŠI jednotlivá tvrzení uvedená ve stížnosti a výsledek šetření předává zřizovateli k dalšímu řízení. Zřizovatel informuje Českou školní inspekci o vyřízení stížnosti a o případných opatřeních přijatých k nápravě.

Významnou součástí inspekční činnosti je hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání ve školách a školských služeb. Při tomto hodnocení musí ČŠI podle ustanovení § 174 odst. 7 školského zákona vycházet ze zásad a cílů stanovených školským zákonem. Hlavním kritériem této činnosti přitom musí být sledování účinnosti podpory rozvoje osobnosti dítěte, žáka a zásada nediskriminace¹¹⁷.

ČŠI může vést přestupkové řízení v případě, že osoba odpovědná za přijetí nebo splnění opatření k odstranění nedostatku zjištěných při inspekční činnosti (nejčastěji ředitel či ředitelka školy) tato opatření ve lhůtě stanovené ČŠI nepřijme nebo je nesplní. ČŠI je dále oprávněna podat zřizovateli školy a školského zařízení návrh na vyhlášení konkurzu anebo může podat návrh na odvolání ředitele či ředitelky. Zřizovatel nemusí žádosti ČŠI vyhovět. Nejtvrdší postup, který může podle platné právní úpravy ČŠI zvolit, je podání návrhu na výmaz školy, školského zařízení nebo oboru vzdělávání ze školského rejstříku¹¹⁸. O návrhu rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Vývoj podnětů ke kontrole rovného přístupu ke vzdělávání (2010-2014)

Tabulka č. 27:

	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Celkový počet podnětů na úseku rovného přístupu ke vzdělání (diskriminace)	16	11	11	13	24
Počet případů, kdy byl bod stížnosti důvodný	8	4	3	4	9
Počet případů, kdy byl bod stížnosti neprokazatelný	0	2	6	2	6
Počet případů, kdy byl bod stížnosti nedůvodný	8	5	2	6	9
Počet zahájených státních kontrol/inspekcí v oblasti rovného přístupu ke vzdělání	11	5	3	1	9

¹¹⁷ Vzdělávání je podle § 2 odst. 1 písm. a) založeno na zásadách rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana.

¹¹⁸ Musí být splněny podmínky § 175 školského zákona.

ČŠI vede statistiku podnětů dle školních roků. Dle analýzy stížností a podnětů ČŠI obdržela ve sledovaném období v průměru 464 podnětů ročně. Nejvyšší počet podnětů zaznamenala ve školním roce 2013/2014 (527), což se projevilo i v nárůstu podnětů ke kontrole dodržování rovného přístupu ke vzdělávání (24 podnětů). V předchozích letech podíl podnětů s namítanou diskriminací osciloval kolem 3% ročně.

Školský zákon obsahuje otevřený výčet diskriminačních důvodů („jiné postavení“). Proto mezi nejčastěji namítané diskriminační důvody patřil ve sledovaném období právě uvedený důvod (44 případů)¹¹⁹. Na rozdíl od anti-diskriminačního zákona školský zákon považuje za chráněný důvod zdravotní stav obecně¹²⁰. Ten se objevil ve stížnostech hned několikrát (15), a to zejména v souvislosti se zabezpečením speciálních vzdělávacích potřeb dítěte, žáka či studenta podle § 16 školského zákona. K dalším namítaným diskriminačním důvodům patří etnicita, pohlaví, národnost a náboženské vyznání.

Tabulka č. 28:

Důvod	Počet stížností
Jiné postavení	44
Zdravotní stav	15
Etnicita	7
Náboženské vyznání	5
Pohlaví	2
Národnost	1

ČŠI také rozlišuje jednotlivé body stížnosti, neboť podatelé namítají v jedné stížnosti více porušení školských předpisů (např. výchovná opatření, tělesné trestání žáka, bezpečnost, školní stravování). Ve sledovaném období ČŠI nevedla s ředitelem či ředitelkou přestupkové řízení kvůli diskriminaci a rovněž nevyužila svého oprávnění podat návrh na výmaz školy ze školského rejstříku.

Poznatky ČŠI z inspekční činnosti

Podobně jako tomu bylo u shora uvedených správních orgánů, rovněž ČŠI se setkává s tím, že podatelé (nejčastěji zákonní zástupci dítěte, žáka či studenta) neznají právní význam pojmu diskriminace. Každou stížnost (a jednotlivé body v ní uvedené) se inspektoři ČŠI snaží vyřešit do 30 dnů. Je-li případ složitější, prodlužuje se lhůta pro vyřízení stížnosti na 60 dní. ČŠI také zaznamenala obavu rodičů z podání stížnosti a spíše se inspektorů dotazují, jak by měla škola správně postupovat. V této rovině tak ČŠI může pomáhat k odstranění překážek na individuální úrovni. Často jsou podávány anonymní stížnosti na poměry ve škole či školském zařízení. Dochází také k tomu, že stěžovatelé vezmou svou stížnost zpět. Nemalá část stížností je postavena na tvrzeních, která nelze podložit důkazy.

Ve sledovaném období se ČŠI několikrát vyjadřovala k problematice vzdělávání romských dětí a dětí se zdravotním postižením. V rámci inspekční činnosti vydala důležité tematické zprávy týkající se vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami podle Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání – přílohy upravující

¹¹⁹ V inspekční činnosti se objevily následující důvody rozlišování mezi žáky: neznalost elektroměření, nestravování se ve školní jídelně, zařazení do sportovní třídy, žák v péči, žák ohrožený nedostatečným prospěchem, žák čtyřletého gymnázia, členství rodiče ve sdružení rodičů a přátel školy, žák zařazený do třídy s intenzivní výukou jazyků, zaměstnanost rodičů apod. Do této sběrné kategorie lze zařadit i situace, kdy je namítána šikana ze strany pedagoga či vedení školy bez uvedení konkrétního důvodu. Pokud neměl tvrzený postih žáka po podání stížnosti ČŠI souvislost s jiným důvodem uvedeným v § 2 odst. 1 písm. a) školského zákona, byla tato stížnost zahrnuta opět pod důvod „jiné postavení občana“

¹²⁰ nikoliv pouze zdravotní postižení

postižením (RVP ZV LMP)¹²¹. Jde-li o rovný přístup ke vzdělávání obecně, učinila několik klíčových doporučení v návaznosti na výsledky šetření PISA¹²² a výzkumu OECD¹²³. V tomto ohledu se ČŠI vymyká činnosti výše zmíněných správních orgánů a přibližuje se orgánu, který se významným způsobem podílí na tvorbě vzdělávací politiky. Její inspekční činnost tak směřuje i k odstranění bariér na úrovni celospolečenské a legislativní.

Poznatky ochránce k inspekční činnosti ČŠI

Ochránce učinil v rámci svých šetření¹²⁴ několik doporučení ČŠI, které se týkají oblasti rovného zacházení ve vzdělávání. Tato doporučení vycházejí z premisy, že stát by měl prostřednictvím svých orgánů dbát nejlepšího zájmu dítěte, zvláště pokud zákonný zástupce tento zájem opomíjí anebo dokonce jedná v příkrém rozporu s tímto zájmem. Podle názoru ochránce by tak ČŠI měla podat podnět k zahájení přezkumného řízení, pokud v rámci inspekční činnosti zjistí, že jeden z rodičů dítěte nebyl prokazatelně seznámen se skutečností, že jeho dítě bylo přerazeno do redukováného vzdělávacího programu¹²⁵. Podobně by se ČŠI neměla spokojit se sdělením školy, že zřizovatel formálně povolil překročení maximálního počtu dětí ve třídě v souladu se školským zákonem, ale měla by v rámci inspekční činnosti zkoumat, zda zvýšení nemělo negativní dopad na úroveň poskytovaného vzdělávání¹²⁶.

Vyskytly se samozřejmě případy, kdy ČŠI a ochránce dospěli ke stejným právním závěrům. Kupříkladu není možné, aby si škola zakotvila do vnitřního řádu školní družiny pravidlo, že nepřijímá žáky vyžadující asistentskou péči nebo žáky s diagnostikovanou poruchou chování¹²⁷. Podobně se obě instituce shodly na tom, že případný neúspěch ve vzdělávání žáka se zdravotním postižením nelze bez dalšího přičítat pouze škole. Při zvažování nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení je nezbytné zohlednit konkrétní postupy školy při využívání podpůrných a vyrovnávacích opatření (zejména jejich včasnost a efektivnost) na jedné straně a schopnosti, celkový přístup ke studiu a spolupráci konkrétního žáka, případně jeho zákonných zástupců na straně druhé¹²⁸. Na základě uvolnění z předmětu tělesná výchova nelze podle ČŠI a ochránce předjímat zdravotní nezpůsobilost žáků k účasti na zahraničním zájezdu (zotavovací akci). Zdravotní způsobilost může ověřit pouze lékař. Jakékoliv apriorní vyloučení žáků osvobozených z tělesné výchovy by mohlo vést k porušení rovného přístupu ke vzdělání z důvodu zdravotního stavu¹²⁹. Rovněž v kauze nošení náboženského symbolu (hidžábu) na půdě školy během teoretického vyučování dala ČŠI nakonec ochránce za pravdu a vyhodnotila stížnost muslimské studentky jako důvodnou¹³⁰.

Ochránce se však s ČŠI neshoduje ohledně její působnosti vůči školským poradenským zařízením, která významným způsobem ovlivňují realizaci práva na vzdělávání. Ochránce má za to, že pokud školské poradenské zařízení při vydávání zprávy a doporučení pro vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami nepostupuje v souladu s odbornými poznatky, je Česká školní inspekce oprávněna konstatovat porušení § 16 odst. 6 školského zákona ve spojení s § 2 odst. 1 písm. a), respektive písm. b) školského zákona a uložit opatření k nápravě¹³¹. ČŠI je názoru, že školský zákon jí takovou možnost nedává. Uvedený rozpor by měla vyřešit novela školského zákona.

¹²¹ Jde např. o „Veřejnosprávní a státní kontrola v základních školách praktických“ z roku 2010, „Postup transformace bývalých zvláštních škol ve školním roce 2011/2012“, „Podpora inkluzivního vzdělávání na základních a středních školách 2012/2013“.

Dostupné z <http://www.csicr.cz/cz/DOKUMENTY/Tematicke-zpravy>.

¹²² Z šetření plyne, že v letech 2003 – 2012 vzrostl v ČR vliv socioekonomického zázemí na výsledky žáků v matematice o 13 bodů, což by mohlo vypovídat o určitém nárůstu nerovnosti v oblasti vzdělávacích příležitostí. Již předchozí analýzy PISA prokázaly, že velký podíl rozdílů v průměrných výsledcích žáků je způsoben rozdíly mezi samotnými školami, což svědčí o selektivitě vzdělávacího systému.“ Bliže viz Šojdrová, M. a kol. Rovný přístup ke vzdělávání v České republice: situace a doporučení. 1. vyd. Praha : Česká školní inspekce, 2014, str. 14. Dostupné z <http://www.csicr.cz/Prave-menu/Mezinarodni-setreni/Prekonavani-skolniho-neuspechu/Rovny-pristup-ke-vzdelavani-v-CR-situace-a-doporu>.

¹²³ Více k aktivitě „Překonávání školního neúspěchu v ČR“ zde

<http://www.csicr.cz/Prave-menu/Mezinarodni-setreni/Prekonavani-skolniho-neuspechu/Rovny-pristup-ke-vzdelavani-v-CR-situace-a-doporu>.

¹²⁴ vedených podle § 14 a § 15 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

¹²⁵ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 27. srpna 2014 sp. zn. 5893/2012/VOP/BN, dostupná: www.eso.ochrance.cz.

¹²⁶ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 17. února 2015 sp. zn. 6928/2013/VOP/TG, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2632.

¹²⁷ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 3. července 2014 sp. zn. 49/2013/DIS/ZO, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2014.

¹²⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 14. dubna 2014 sp. zn. 133/2012/DIS/ZO, dostupná: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2016.

¹²⁹ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 28. března 2011 sp. zn. 138/2010/DIS/JKV.

¹³⁰ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 2. července 2014 sp. zn. 173/2013/DIS/EN, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2006>.

¹³¹ Stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 10. září 2014 sp. zn. 44/2014/DIS/HP, dostupné: www.eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1484.

Zajímavé případy

Povinnost rodičů zajistit denně svému synovi ve škole dozor o dvou velkých přestávkách (ČŠIP-228/10-P, 4. března 2010)

Základní škola vzdělávala dítě s Aspergerovým syndromem, jemuž školské poradenské zařízení doporučilo vzhledem k jeho výchovným problémům individuální integraci a asistenta pedagoga. Škola však nezřídila tuto funkci a nepožádala krajský úřad o vyslovení souhlasu a přidělení finančních prostředků na mzdu asistenta. Tvrdila, že jeden asistent ve třídě o malém počtu žáků, kde se vzdělávalo ještě jedno dítě s mentální retardací, je dostačující. Rodiče tak museli docházet po dobu roku a půl do školy a během dvou velkých přestávek zajišťovat svému dítěti péči. Škola navíc neumožnila třídnímu učitelovi proškolení v problematice autismu. ČŠI shledala v nečinnosti školy porušení rovného přístupu ke vzdělání (§ 2 odstavec 1 písm. a) ve spojení s § 16 školského zákona). K nápravě ve věci došlo až v polovině školního roku, kdy se dítě (již žák druhého ročníku) začalo vzdělávat za podpory asistentky pedagoga.

Vyloučení žákyně ze školy v přírodě z důvodu víry (ČŠIA 564/10-A, 9. června 2010)

Rodiče žákyně se hlásí k náboženské společnosti Svědků Jehovových. Před odjezdem dcery na školu v přírodě podepsali prohlášení o běžném postupu při zdravotních komplikacích žáků během zotavovacího pobytu. Připojili přitom písemný požadavek, aby v případě potřeby nedostala dcera transfúzi krve, ale infúzi bezkrevných derivátů. Základní škola posléze odmítla převzít peněžní zálohu a neumožnila žákyni pobyt v přírodě. Škola by totiž údajně nebyla schopna zabezpečit lékařskou péči v souladu s požadavky rodičů. ČŠI dospěla k závěru, že škola porušila rovný přístup ke vzdělání, neboť neexistoval zákonný důvod pro takový postup. Odkázala se přitom na ustanovení § 2 odstavec 1 písm. a) a c), a § 21 odstavec 1 písm. a) školského zákona.

Výchovné opatření pro žáka s poruchou ADHD (ČŠIL-395/11-L, 30. června 2011)

Žák 6. třídy vyrušoval při vyučování, neudržel pozornost, byl impulsivní, zapomínal pomůcky a nedbal na napomenutí pedagoga. Škola byla přesvědčena, že chování žáka je nad rámec jeho diagnostikované poruchy ADHD, a proto hodnotila v průběhu celého školního roku jeho chování postupně od třídní důtky až pro dvojku z chování. ČŠI srovnala toto opatření s klasifikací projevů poruchy ADHD a poté posoudila doporučení pro práci s tímto žákem od školského poradenského zařízení. Dospěla k závěru, že škola sice bere ohled na diagnostikovanou poruchu během práce ve třídě, ale při posouzení výchovného opatření trestala žáka opakovaně a nepřiměřeně k jeho zdravotnímu postižení. ČŠI dále konstatovala, že škola nedůsledně spolupracovala s matkou žáka a nevyužila případné spolupráce s poradenským zařízením.

Šikana romských dvojčat třídní učitelkou (ČŠIE-376/11, 8. března 2011)

Třídní učitelka na základní škole dlouhodobě prostorově vyčleňovala romská dvojčata z kolektivu vrstevníků (obě děti seděly až v poslední lavici ve třídě a každé zvlášť, učitelka jim také přesunula šatní skříňku do jiných prostor školy), při vyučovací hodině českého jazyka učitelka romskou žákyni odbyla slovy: „Mám ti to snad vysvětlit romsky, že tomu nerozumíš!“. Učitelka pochybila také při udělování napomenutí. Školní řád připouštěl udělení napomenutí jen v případě zapomínání a drobné nekázně. Dvojčata však byla napomenuta za špatný prospěch v českém jazyce a vlastivědě. Jiná učitelka pak k romské žákyni přistoupila „a stlačila jí za tváře rukou, tak silně, že jí tam zůstaly otisky z učitelčiných prstů“. Všechny incidenty se potvrdily na základě svědeckých výpovědí. ČŠI konstatovala, že škola nepřijala účinná opatření vůči učitelce, která nerovně zacházela s romskými dvojčaty.

Nařknutí žáka z rasismu (ČŠIL-389/12-L, 12. září 2012)

Žák 4. třídy A. předložil matce žákovskou knížku, v níž bylo napsáno: „Vysvětlete synovi, že štítit se lidí podle barvy kůže je nepřijatelné a odporně rasistické!“ Matka podala na školu stížnost s tím, že jeho syna bezdůvodně označuje jako rasistu. ČŠI zjistila, že vzkazu v žákovské knížce předcházela řada událostí. Třídní učitel objevil ve schránce důvěry dopis, v němž si žák stěžuje na chování žáka A. a jeho spolužáka (ve formě urážek a posměšků).

Matka byla o tomto chování informována. Problémy neustaly. Následně se třídní učitel (a zároveň metodik prevence) rozhodl uskutečnit ve třídě minianketu. Vyplynulo z ní, že chování žáka A. vůči konkrétnímu spolužákovi je v rozporu se školním řádem. Žák A. se k některým urážkám doznal. Proběhlo jednání mezi rodiči všech dotčených dětí a vedením školy. Pedagogická rada doporučila, aby ředitel školy udělil žákovi A. důtku. S tím rodiče žáka A. nesouhlasili. ČŠI dospěla k závěru, že škola postupovala v souladu se školským zákonem a ocenila její přístup. Škola se účastnila projektu „Romové a my“, vysvětlila ve výuce problematiku nebezpečí rasismu, seznámila žáky se školním řádem, jednala se všemi dotčenými osobami a vyzývala je ke konstruktivní spolupráci.

Zaměstnanost rodičů a provoz mateřské školy (ČŠIB-287/14-B, 28. února 2014)

Mateřská škola A. oznámila: „V době jarních prázdnin bude v provozu pro děti zaměstnaných rodičů mateřská škola B. Prosíme proto zaměstnané rodiče, aby svůj zájem o umístění dětí v mateřské škole B. nahlásili nejpozději do pátku.“ ČŠI zjistila, že ředitel mateřské školy A. omezení provozu neprojednal se zřizovatelem a neuvedl vážné provozní důvody. Shledala také porušení rovného přístupu ke vzdělávání, jelikož tímto způsobem došlo ke znevýhodnění dětí nezaměstnaných rodičů.

Svobodný kontakt mezi spolužáky (ČŠIE-549/14-E, 1. července 2014)

Učitelka X. zakázala žákyni 8. ročníku navštěvovat o přestávkách jejího spolužáka s těžkým zdravotním postižením, který trávil přestávky se svou asistentkou ve cvičné kuchyni. Důvodem zákazu mělo být zhoršení prospěchu žákyně v českém jazyce. Doporučila žákyni, aby si během přestávky doplňovala učivo ze sešitu spolužáků. ČŠI ale na základě výpovědi učitelky Y., která měla na starosti integraci žáka se zdravotním postižením, zjistila, že žákyně chodila do kuchyně nikoliv za asistentkou pedagoga (jak se domnívala učitelka X.), ale za žákem, bavila se s ním, nosila mu různé drobnosti, byla jeho jediným kontaktem s vrstevníky. Žák se zdravotním postižením byl v posledních měsících totiž pouze s asistentkou pedagoga v nevhodných prostorách cvičné kuchyně, nebyl vyučován společně se svými vrstevníky, což ho zcela izolovalo. ČŠI konstatovala porušení rovného přístupu ke vzdělávání, neboť na základě nařízení učitelky X. byl omezen přirozený a svobodný kontakt žáků, což bylo podle ČŠI zvláště závažné v případě, že na jedné straně figuroval žák se speciálními vzdělávacími potřebami, jehož možnosti k setkávání s ostatními byly z důvodů imobility značně omezené. ČŠI dále zjistila porušení zákona stran personálního zajištění individuální integrace a neumožnění vzdělávání žáka desátým rokem.

IV.3 Bariéry v obraně před diskriminací očima soudů a správních orgánů

Při zkoumání bariér, se kterými se při uplatňování svých práv potýkají oběti diskriminace, mě také zajímal pohled správních orgánů a soudů. Správním orgánům je svěřen úkol vyšetřovat, zda subjekty dodržují zásadu nediskriminace, soudy zase rozhodují v případných diskriminačních sporech a rozhodují také o pokutách uložených správními orgány. Lze proto předpokládat, že dobře znají překážky, které osoby namítající diskriminaci musejí překonávat poté, co diskriminaci oznámí, a jejich pohled je proto relevantní.

Ze správních orgánů jsem oslovila všechny krajské inspektoráty České školní inspekce (14), oblastní inspektoráty práce (8), krajské inspektoráty České obchodní inspekce (7) a Českou národní banku. Dotazník vyplnilo všech 30 respondentů. Ze soudů jsem oslovila všechny okresní soudy (75), obvodní soudy pro Prahu (10), městské soudy (2) a krajské soudy (7). Z celkového počtu 94 soudů jich dotazník vyplnilo 67 (71 %). Sedm dalších soudů sdělilo, že doposud neprojednávají žádnou antidiskriminační žalobu, nemají dostatek zkušeností, jež by mohly v dotazníku uvést, a proto jej nevyplní. Metodou sběru dat byl survey¹³² a jako technika sběru dat byl zvolen anonymní elektronický dotazník dostupný na webových stránkách ochránce. **Cílem výzkumu bylo prozkoumat zkušenosti a názory správních orgánů a soudů na fenomén nenahlašování diskriminace.**

¹³² Metoda sociálně vědního výzkumu založena na hromadném sběru a analýze dat.

V první části dotazníku (Tabulka č. 29) měli respondenti uvést, které skupiny obyvatel jsou dle jejich zkušeností nejvíce ohroženy neoznamováním diskriminace. Správní orgány i soudy se shodují, že jde zejména o seniory (tuto možnost uvedlo až 47 % správních orgánů a 24 % soudů). Správní orgány považují za ohrožené také osoby s nízkým vzděláním (37 %), cizince (33 %) a osoby se zdravotním postižením (27 %), kdežto soudy uváděly spíše zaměstnance (19 %) a ženy (zejména matky; 18 %). Více než třetina soudů také sdělila, že na otázku nedokáže kvůli nedostatku zkušeností odpovědět.

Tabulka č. 29: Skupiny obyvatel ohrožené fenoménem neoznamování diskriminace

	Správní orgány		Soudy	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Senioři	14	47%	16	24%
Osoby s nízkým vzděláním	11	37%	10	15%
Cizinci	10	33%	5	7%
Osoby se zdravotním postižením	8	27%	3	4%
Zaměstnanci (zejména u velkých soukromých firem)	6	20%	13	19%
Ženy (zejména matky nebo ženy před porodem, samoživitelky)	5	17%	12	18%
Osoby ze sociálně slabého/vyloučeného prostředí	5	17%	5	7%
Romové, národnostní a etnické menšiny	5	17%	10	15%
Nízkopříjmové skupiny obyvatel	4	13%	4	6%
Osaměle žijící osoby	2	7%	0	0%
Příslušníci sexuálních menšin	1	3%	1	1%
Nevíme, nemáme dostatek zkušeností	0	0%	24	36%
Osoby, které se z nějakého důvodu bojí úřadů	0	0%	1	1%
Slušní lidé, kteří jsou moc slušní na to, aby si stěžovali	0	0%	1	1%
Osoby po výkonu trestu odnětí svobody	0	0%	1	1%

Druhá část dotazníku zkoumala pohledy správních orgánů a soudů na různé bariéry, jež brání obětem diskriminace v přístupu k právní pomoci. Při konceptualizaci bariér jsem navázala na výzkum slovenské Poradne pre občianske a ľudské práva (2012), který pracuje se čtyřmi typy bariér:

- 1) bariéry na úrovni nedostatku informací
- 2) bariéry na úrovni individuálního rozhodování
- 3) bariéry na celospolečenské úrovni
- 4) bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy, jejího uplatňování a rozhodování soudů

Velká část správních orgánů (80 %) i soudů (46 %) upozornila na malou informovanost občanů o možnostech ochrany před diskriminací. Lidé podle jejich zkušeností neznají právní úpravu, často ani nevědí, že byli diskriminováni, případně za diskriminaci považují jakoukoliv nespravedlnost. Nevědí také, jak a kam se v případě diskriminace obrátit. Část respondentů, zejména správních orgánů (33 %) upozornila, že informací je sice dostatek, ale určité skupiny osob se k nim zkrátka nedostanou v důsledku informačních bariér – například kvůli jazykové bariéře nebo kvůli tomu, že informace lze nejjednodušeji opatřit na různých webových stránkách, avšak internet je pro část obyvatel pořád ještě nedostupný nebo s ním neumí pracovat. Co je zajímavé, na informační bariéry upozornil pouze zlomek soudů (3 %). Naopak, zhruba desetina soudů i správních orgánů se domnívá, že bariéry na úrovni nedostatku informací zkrátka nejsou. Více než třetina soudů opět uvedla, že na otázku nedokáže odpovědět kvůli nedostatku zkušeností.

Tabulka č. 30: Bariéry na úrovni nedostatku informací

	Správní orgány		Soudy	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Malá informovanost lidí o možnostech ochrany před diskriminací (neznají právní úpravu, nevědí, kam a jak se obrátit)	24	80%	31	46%
Informací je dostatek, nejsou však cíleně podávány a vysvětlovány těm nejpotřebnějším; existence informačních bariér (nedostupnost informací v jiném než českém jazyce, nedostupnost informací na internetu pro některé skupiny)	10	33%	2	3%
Žádné	3	10%	9	13%
Pro laika mnohdy nesrozumitelná právní úprava	1	3%	1	1%
Nevíme, nemáme dostatek zkušeností	0	0%	23	34%

Druhým typem bariér jsou bariéry na úrovni individuálního rozhodování. Jak shrnuje Tabulka č. 31, většina správních orgánů (77 %) i soudů (52 %) považuje za největší problém strach a obavy obětí diskriminace ze zveřejnění případu a zejména z jeho následků a případné pomsty. Oběti diskriminace se také často obávají kontaktu s úřady nebo soudy, nebo se bojí samotného soudního procesu, případně jeho výsledku. Správní orgány dále upozorňovaly na obecnou nedůvěru lidí ve smysl stížnosti či žaloby a v možnou nápravu situace, případně nedůvěru v soudní systém jako takový (33 %). Naopak, možnou nedůvěru uvádělo jako důvod pouze 13 % soudů. Správní orgány (23 %) i soudy (16 %) poukazovaly také na stud – lidé se mohou stydět, případně nechtějí být označeni za kverulanty. Zhruba třetina soudů i v tomto případě na otázku neodpověděla z důvodu nedostatku zkušeností.

Tabulka č. 31: Bariéry na úrovni individuálního rozhodování

	Správní orgány		Soudy	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Strach ze zveřejnění případu a jeho následků, z pomsty, z úřadů a soudů, ze soudního řízení a jeho výsledku	23	77%	35	52%
Nedůvěra ve smysl stížnosti nebo žaloby a v nápravu, nedůvěra v úřady, soudy a justiční systém	10	33%	9	13%
Stud (lidé nechtějí být označeni za kverulanty)	7	23%	11	16%
Nedostatek finančních prostředků na vedení sporu	5	17%	4	6%
Nedostatek času a energie	4	13%	0	0%
Sebepodceňování, pocit sociální méněcennosti	0	0%	3	4%
Žádné	0	0%	3	4%
Neochota úředníků	0	0%	1	1%
Nevíme, nemáme dostatek zkušeností	0	0%	23	34%

Obětem diskriminace mohou v přístupu k právní pomoci bránit i bariéry na celospolečenské úrovni. Jak ilustruje Tabulka 32, dle správních orgánů (27 %) i soudů (21 %) je hlavní bariérou v této oblasti fakt, že zákaz diskriminace a potřeba rovného zacházení nejsou ve společenském povědomí zatím dostatečně zakořeněné a nestaly se ještě přirozenou součástí uvažování lidí. Stejně závažné jsou předsudky a negativní postoje majority vůči lidem hájícím svá práva. Správní orgány dále upozorňovaly na malou důslednost státu při potírání diskriminace (20 %). Více než polovina oslovených soudů uvedla, že na zodpovězení otázky nemá dostatek zkušeností a informací.

Tabulka č. 32: Bariéry na celospolečenské úrovni

	Správní orgány		Soudy	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Zákaz diskriminace (a potřeba rovného zacházení) není jako fenomén ve společnosti zatím dostatečně zakořeněn jako přirozená součást uvažování lidí	8	27%	14	21%
Předsudky, stigmatizace a negativní vnímání osob hájících svá práva většinou společnosti	8	27%	14	21%
Malá důslednost při potírání jakýchkoliv forem diskriminace	6	20%	2	3%
Žádné	5	17%	6	9%
Bariéry v této oblasti mizí, postoj veřejnosti k uplatňování těchto práv se pozitivně mění	5	17%	2	3%
Narůstající sociální rozdíly mezi různými skupinami osob	2	7%	0	0%
Neochota úředníků	1	3%	3	4%
Minimální ochota jiných lidí podávat svědectví	1	3%	0	0%
Nevíme, nemáme dostatek zkušeností	0	0%	35	52%

Čtvrtým, posledním typem bariér jsou bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy a jejího uplatňování. Jak je patrné z Tabulky č. 33, správní orgány v tomto ohledu zdůrazňovaly zejména finanční náročnost soudního řízení a neexistenci zákona o bezplatné právní pomoci, stejně jako obtížnost prokazování diskriminačního jednání (shodně po 37 %). Na druhé straně, zhruba čtvrtina soudů i správních orgánů uvedla, že v tomto směru žádné bariéry nejsou; pokud soudy nějakou bariéru spatřují, jde především o již zmíněnou finanční náročnost soudního řízení a absenci zákona o bezplatné právní pomoci (13 %). Více než polovina soudů opět sdělila, že na otázku nedokáže odpovědět kvůli nedostatku zkušeností.

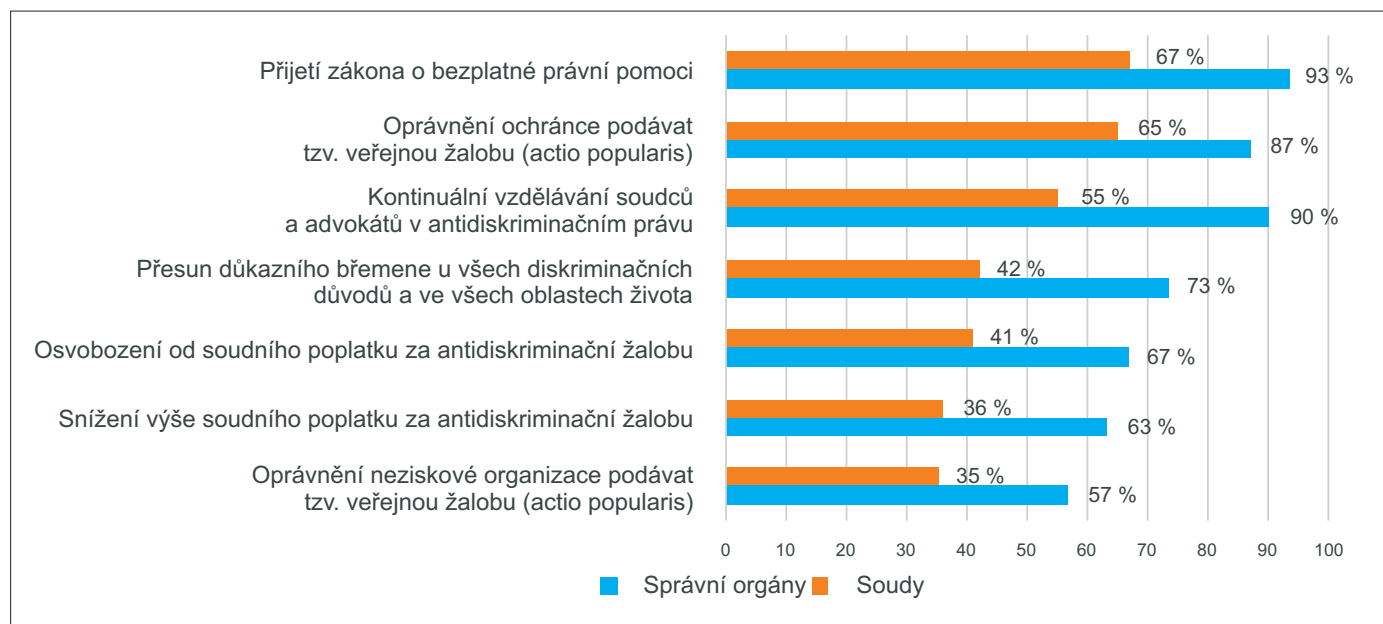
Tabulka č. 33: Bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy a jejího uplatňování

	Správní orgány		Soudy	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Absence zákona o bezplatné právní pomoci, nákladnost soudního řízení, výše soudního poplatku	11	37%	9	13%
Obtížnost prokazování diskriminačního jednání (důkazní břemeno)	11	37%	3	4%
Žádné	7	23%	17	25%
Délka řízení	6	20%	3	4%
Nemáme dostatek zkušeností	3	10%	38	57%
Nejistota výsledku, nedostatek judikatury (antidiskriminační zákon je velmi obecný), nejednotný výklad	3	10%	3	4%
Nedostatečná sankce	2	7%	0	0%
Přístup některých úředníků, rozhodování bez důkladného seznámení se s jednotlivým případem	2	7%	0	0%
Neukotvení veřejné žaloby (<i>actio popularis</i>)	1	3%	3	4%
Pro laika mnohdy nesrozumitelná právní úprava	1	3%	1	1%
Stále se měnící právní předpisy	1	3%	0	0%
Nedostatečné ochranné mechanismy stěžovatelů a jejich svědků	1	3%	0	0%

Ve třetí části dotazníku jsem zkoumala názory správních orgánů a soudů na různá opatření, jež by mohla přispět k odstranění nebo zmírnění bariér v přístupu obětí diskriminace k právní pomoci. Respondentům byl předložen katalog návrhů a měli zhodnotit, do jaké míry by mohly být prospěšné. Graf č. 17 shrnuje podíly respondentů, kteří u jednotlivých opatření uvedli, že by jejich zavedení spíše pomohlo nebo velmi pomohlo. Na první pohled je zřejmé, že všechna opatření má zhruba o třetinu vyšší podporu u správních orgánů než u soudů. Nejvyšší podíl respondentů se shodl na prospěšnosti přijetí zákona o bezplatné právní pomoci – uvedly to téměř všechny správní orgány (93 %) a dvě třetiny soudů (67 %). Téměř všechny správní orgány (90 %) považují za prospěšné také kontinuální vzdělávání soudců a advokátů v antidiskriminačním právu – je zajímavé, že tento názor s nimi sdílí podstatně menší část soudů (55 %). Dle velké části správních orgánů (87 %) a téměř dvou třetin soudů (65 %) by také pomohlo, kdyby veřejný ochránce práv

mohl podávat tzv. veřejnou žalobu (*actio popularis*). Naopak, podstatně rezervovaněji se respondenti z obou kategorií stavěli k možnosti, že by veřejnou žalobu mohly podávat neziskové organizace.

Graf č. 17: Očekávaný přínos jednotlivých opatření k odstranění nebo zmírnění bariér v přístupu obětí k právní ochraně před diskriminací



Antidiskriminační zákon je účinný od roku 2009 a počet stížností na diskriminaci ani diskriminačních soudních sporů není vysoký; lze tedy očekávat, že s ním správní orgány a soudy přicházejí do styku spíše ojediněle. Respondenti proto byli vyzváni, aby se sami pokusili zhodnotit svou znalost antidiskriminačních právních předpisů a judikatury. Jak je patrné z Tabulky č. 34, správní orgány jsou při hodnocení svých znalostí poněkud skromnější či sebekritičtější – zatímco soudy se hodnotí průměrnou známkou 2 (chvalitebný), správní orgány se pohybují spíše kolem známky 3 (dobrý).

Tabulka č. 34: Odhadovaná znalost antidiskriminačních právních předpisů a judikatury – průměrná známka (známkování jako ve škole: 1 = výborně až 5 = nedostatečně)

	Správní orgány	Soudy
Odhadovaná znalost antidiskriminačních právních předpisů	2,5	2,2
Odhadovaná znalost antidiskriminační judikatury	3,1	2,2

Respondenti dostali v závěru dotazníku také možnost připojit jakékoliv komentáře nebo návrhy k řešení fenoménu neoznamování diskriminace. Tuto možnost využilo celkem 10 správních orgánů (33 % z celkového počtu) a 21 soudů (31 % z celkového počtu). Jak ukazuje Tabulka č. 35, nejčastěji se objevovalo doporučení větší osvěty a medializace tématu diskriminace (tento návrh přednesly celkem 3 správní orgány a 3 soudy). Celkem 5 soudů dále upozornilo, že zavedení opatření, jež by obětem diskriminace mohla ulehčit situaci v případě vedení soudních sporů, nutně povede také k nárůstu žalob ze strany kverulantů. Tyto soudy také uváděly, že snížení či zrušení soudního poplatku za antidiskriminační žalobu není potřebné, protože již existuje institut osvobození od soudních poplatků i možnost ustanovení právního zástupce *ex offio*. Jeden správní orgán a jeden soud vyjádřily v komentáři podporu legislativním doporučením veřejného ochránce práv. Ostatní návrhy, komentáře či doporučení se objevovaly pouze ojediněle.

Tabulka č. 32: Bariéry na celospolečenské úrovni

	Správní orgány	Soudy
	Počet	Počet
Doporučujeme zvýšenou medializaci problému s cílem zvýšení informovanosti veřejnosti (zacielit na jednotlivé cílové skupiny; bylo by vhodné prezentovat antidiskriminační opatření tak, že neslouží k preferenci diskriminací ohrožené skupiny, ale cílí na nastolení rovnováhy mezi právy a povinnostmi jednotlivých skupin).	3	3
Současná právní úprava již má upraven institut osvobození od soudních poplatků a ustanovení právního zástupce ex offio, institut zastoupení, který může žalobce využít. Striktní osvobození od platby soudních poplatků ze zákona, včetně bezplatné právní pomoci a i přesun důkazního břemene, tak jak je navrhováno, nutně povede k nárůstu žalob ze strany kverulantů.	0	5
Souhlasím s legislativními doporučeními ochránce v oblasti diskriminace.	1	1
Podrobnější a jednoznačnější úprava problematiky diskriminace ve zvláštních právních předpisech.	1	0
Širší možnost kvalifikované bezplatné právní pomoci.	1	0
Složitá aplikace legislativního rámce na případy v pracovněprávních vztazích, zejména při zajišťování důkazních prostředků.	1	0
Velmi by pomohlo komplexní poradenství pro diskriminovaného (obrátit se na soud, je pro „obyčejného“ člověka těžké, soud je příliš neosobní; neziskové organizace by byly vhodnější než státní inspekční orgány, mohou poskytnout i morální podporu a neřeší jeden úzký úsek diskriminace).	1	0
Zvýšit informovanost úředníků (užší spolupráce mezi jednotlivými úřady především v antidiskriminační judikatuře).	1	0
Nevzdělávat jen úředníky, ale i např. učitele - zajistit by měly pedagogické fakulty a systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.	1	0
Problém zřejmě spočívá v tom, že většina z dotčených osob rozumně zvažuje účelnost takové soudní ochrany, tedy, zda výsledek sporu, byť příznivý, bude ve svém důsledku přínosem pro jejich další působení na pracovním poli (popř. jinde - podle způsobené újmy), či to bude jen vítězství bez dalšího. Nutno si uvědomit, že vynaložené úsilí a prostředky zpravidla nemusejí být adekvátní dosaženému cíli.	0	1
Zavedení jednoho generálního antidiskriminačního zákona s jednotnou komplexní právní úpravou postihující celou oblast společenského soužití všech subjektů na všech společenských úrovních.	0	1
Pomohla by veřejná žaloba, protože na jednu stranu by se osoba, která se cítí diskriminována, mohla (a to i ve veřejném zájmu) domoci práva a kvalifikované pomoci, na druhou stranu by právě odbornost na straně veřejného žalobce mohla být zárukou, že by nebyly podávány žaloby v soudických a kverulantních případech.	0	1
Osobně si nemyslím, že by česká společnost obecně byla diskriminační.	0	1
Zatím žaloby na ochranu před diskriminací podávají žalobci se zbytným egem, nikoliv skutečně diskriminovaní.	0	1

Lze shrnout, že správní orgány i soudy se ve svých pohledech na fenomén neoznamování diskriminace v mnohém shodují, ale z průzkumu vyplývají i vícere zajímavé odlišnosti. V první řadě se zdá, že správní orgány přistupují k otázce otevřeněji než soudy. Třetina až polovina soudů odmítala sdělit svůj názor na bariéry v přístupu k právní pomoci s odkazem na nedostatek zkušeností – zejména šlo o bariéry na úrovni antidiskriminační právní úpravy a jejího uplatňování (57 % soudů) a o bariéry na celospolečenské úrovni (52 %), v menší míře pak o bariéry na úrovni nedostatku informací a úrovni individuálního rozhodování (shodně 34 %). Naopak, u správních orgánů se tato odpověď vůbec neobjevila. Správní orgány i soudy se ale shodují v tom, na které úrovni tyto bariéry spatřují, či přesněji řečeno, nespátřují. Respondenti byli schopni identifikovat bariéry zejména na úrovni individuálního rozhodování oběti diskriminace (to, že na této úrovni žádné bariéry nejsou, tvrdilo pouze 4 % soudů), zhruba desetina až pětina soudů i správních orgánů ale uvedla, že na úrovni nedostatku informací či na celospolečenské úrovni žádné bariéry nejsou, a až čtvrtina respondentů z obou skupin tuto tezi zopakovala i v případě bariér na úrovni antidiskriminační právní úpravy a jejího uplatňování. Z toho vyplývá, že nezanedbatelná část soudů i správních orgánů považuje fenomén neoznamování diskriminace za individuální problém, ne-li individuální neschopnost (jeden z respondentů doslovně uvedl, že jsou jím ohroženi „lidé hloupí“), a podstatně hůře reflektuje jeho celospolečenský rozměr.

Správní orgány i soudy považují za skupiny obzvlášť ohrožené neoznamováním diskriminace zejména seniory, zaměstnance (zejména u velkých soukromých firem) a osoby s nízkým vzděláním. Zdá se, že správní orgány lépe než soudy zohledňují ztížené postavení dalších zranitelných skupin, například cizinců či osob se zdravotním postižením. Co se týče konkrétních bariér, správní orgány i soudy shodně upozorňují na obecně malou informovanost lidí o diskriminaci i o možnostech obrany před ní. Správní orgány mnohem častěji než soudy zdůrazňovaly fakt, že informace sice k dispozici jsou, chybí však jejich lepší zacílení na konkrétní cílové skupiny obzvlášť ohrožené diskriminací (které navíc často trpí například jazykovými bariérami nebo bariérami v přístupu k novým technologiím). Bariérou na úrovni individuálního rozhodování je dle správních orgánů i soudů zejména strach ze zveřejnění případu a jeho následků, z úřadů a soudů a ze soudního řízení a jeho výsledku. Správní orgány uváděly jako další bariéru obecnou nedůvěru ve smysl stížnosti nebo žaloby a nedůvěru v justiční systém, což je bariéra, kterou sdělil pouze zlomek soudů. Bariérami na celospolečenské úrovni jsou shodně, dle správních orgánů i soudů, především nedostatečné zakořenění zákazu diskriminace v povědomí společnosti a také předsudky, stigmatizace a negativní vnímání lidí hájících svá práva. Co se týče bariér na úrovni antidiskriminační právní úpravy a jejího uplatňování, soudy zejména uváděly, že na této úrovni žádné bariéry neshledávají, zatímco správní orgány upozorňovaly na nákladnost soudního řízení a absenci zákona o bezplatné právní pomoci, stejně jako na obtížnost prokazování diskriminačního jednání (důkazního břemene).

Na hodnocení opatření, jež by mohla přispět k odstranění nebo alespoň zmírnění výše zmíněných bariér, se správní orgány i soudy v zásadě shodovaly, i když správní orgány hodnotily jejich možný přínos obecně příznivěji než soudy. Nejvíce by pomohlo přijetí zákona o bezplatné právní pomoci, oprávnění veřejného ochránce práv podávat tzv. veřejnou žalobu (*actio popularis*) a kontinuální vzdělávání soudců a advokátů.

V. Závěrečné shrnutí

Jak jsem předestřela v úvodu, i když se zdá, že se nezanedbatelná část obyvatel České republiky cítí z různých důvodů diskriminována (o čemž svědčí například výsledky Eurobarometru z roku 2012), počet stížností na diskriminaci adresovaných veřejnému ochránci práv a správním orgánům, nebo počet soudních řízení týkajících se diskriminace tomu neodpovídá. V České republice se zjevně potýkáme se značnou neochotou obětí diskriminace uplatňovat svá zaručená a zajištěná práva. Co je příčinou této neochoty a jak by se dala situace zlepšit? Na tyto otázky měl odpovědět výzkum, jehož cílem bylo prozkoumat zkušenosti české populace s diskriminací a analyzovat individuální, celospolečenské a institucionální potíže, s nimiž se oběti diskriminace setkávají při snaze uplatnit svá práva. Zajímala jsem se nejen o zkušenosti běžné populace a znevýhodněných skupin, ale i o pohledy aktérů prosazujících právo na rovné zacházení: správních orgánů, soudů a neziskových organizací.

V závěru bych ráda shrnula hlavní poznatky, k nimž jsem dospěla, a formulovala konkrétní doporučení k odstranění překážek obětí diskriminace v přístupu ke spravedlnosti.

V.1 Zkušenosti české populace (včetně znevýhodněných skupin)

Reprezentativní dotazníkové šetření na dospělé populaci České republiky realizované na vzorku 2.079 respondentů potvrdilo tezi řečenou v úvodu: **neoznamování diskriminace je v naší zemi velice rozšířeným problémem**. Za posledních pět let pocítilo diskriminaci nebo obtěžování vůči své osobě 11 % dotázaných, ale jen velmi malá část z nich (11 %) tuto zkušenost oznámila úřadům nebo organizacím. **Míra neoznamování diskriminace tedy dosahuje téměř 90 %**. Diskriminaci oznamovaly spíše osoby v produktivním věku, s vyšším socioekonomickým statutem a s vyšším vzděláním. Respondenti se cítili diskriminováni zejména z důvodu **vysokého věku** a z důvodu **pohlaví**, přičemž diskriminaci pocítovali zejména v oblasti **práce a zaměstnávání**.

Diskriminaci z důvodu vyššího věku považuje v České republice za rozšířenou až **50 % všech dotázaných**. Vůbec nejčastější je ale dle jejich názoru diskriminace z důvodu **rasy a etnického původu** (tu považují za rozšířenou až tři čtvrtiny respondentů).

Jaké jsou hlavní příčiny neoznamování diskriminace? Nejčastěji udávaným důvodem byla **nedůvěra**, že by příslušné instituce mohly případ vyřešit (43 % dotazovaných), **nedostatek důkazů** (28 %), **nedostatek informací** o tom, kam se obrátit s žádostí o pomoc (27 %) a **obavy z negativních důsledků** takového kroku (27 %).

Možnosti obětí diskriminace domoci se svých práv jsou třemi čtvrtinami všech respondentů hodnoceny jako **obtížné**. Z šetření dále vyplynulo, že lidé nevědí, kam se lze obracet se stížností na diskriminaci. Diskriminované osoby by se nejčastěji obracely na policii, v menší míře na inspekční orgány, veřejného ochránce práv nebo odbory. Podobné výsledky přinesla i otázka, kam by se dotázaní obrátili, pokud by v budoucnu zažili diskriminaci. Podle mého zjištění by kontaktovali na prvním místě policii (58 % všech dotázaných), v menší míře právníky (24 %) nebo veřejného ochránce práv (16 %).

Kvantitativní výzkum na dospělé populaci České republiky byl následně doplněn **hloubkovými rozhovory s 51 příslušníky** znevýhodněných skupin (osoby znevýhodněné kvůli svému věku, pohlaví, zdravotnímu postižení, rase a etnickému původu, národnosti, sexuální orientaci či náboženskému vyznání), kteří se z různých důvodů a v různých oblastech života stali oběťmi diskriminace, ale rozhodli se neřešit svou situaci právní cestou. Z výpovědi protagonistů vyplývá, že podstatnou bariérou v přístupu k právní pomoci je nejen **nedostatek informací**, neznalost rozsahu svých práv a neznalost či nedostupnost míst, kde lze diskriminaci ohlásit, ale i **psychologické bariéry**, za kterými z nemalé části stojí **současné společenské nastavení**. Společnost není vždy nakloněna tomu, aby se příslušníci znevýhodněných skupin domáhali svého práva na rovné zacházení, má tendenci stěžující si osoby spíše trestat

než podporovat, a v určitých skupinách její členů zjevně vyvolává **pocit, že nejsou její právoplatnou a plnohodnotnou součástí a nemá ani cenu o to usilovat.**

Charakteristickou **emocionální reakcí** na diskriminaci je z těchto důvodů **pocit bezmoci a rezignace** na jakoukoli akci, která by mohla situaci řešit. Potíž představuje samotné připouštění si, že se děje něco špatného (a že člověk disponuje určitou charakteristikou, která ho v očích ostatních znevýhodňuje a stigmatizuje), stejně jako nutnost opětovně se vracet k ponižujícímu zážitku. S diskriminací se některé její oběti setkávají tak často, že ji považují za běžnou součást svého života, se kterou nemá smysl se zaobírat. Diskriminovaní mají často respekt ze silné protistrany, nechtějí vyvolávat konflikty, obávají se osobních dopadů, které by s sebou takové řešení neslo, i přivolání nežádoucí pozornosti. K tomu se přidává častá předchozí negativní zkušenost, nedůvěra k formálním institucím a vymahatelnosti práva, stejně jako obava z finanční, časové i emoční náročnosti institucionálního či právního řešení problému. Výsledkem je pak víceméně pasivní přístup či drobná snaha o toliko dílčí řešení problému. **Diskriminovaný vyhodnotí, že potenciální ztráta způsobená ohlášením diskriminace je větší než potenciální zisk z vyhraného soudního sporu.**

Podstatným faktorem, který výrazně ovlivňuje ochotu diskriminovaného problém diskriminace řešit právní cestou, je jeho ne/informovanost o vlastních právech, která jde ruku v ruce s nevědomostí o možnostech bezplatné právní pomoci.

Oběti diskriminace se potřebují dozvědět, na co mají, nebo nemají nárok. Pomůže jim také popis typických příkladů diskriminace, které mohou být impulzem k tomu, že se v nich diskriminovaný pozná a vyhledá pomoc. Mezi respondenty se ale objevily také názory, že informovat o diskriminaci příslušníky znevýhodněných skupin nestačí, a že je nutné vzdělávat celou společnost, aby k diskriminaci nedocházelo.

Znalost organizací poskytujících pomoc a poradenství v diskriminačních situacích se v nejvyšší míře pohybuje na úrovni **nevládních organizací**, se kterými znevýhodněné skupiny přicházejí do nejčastějšího kontaktu, a to především při řešení jiných životních oblastí. Pokud by protagonisté přes všechny jmenované bariéry řešili případy diskriminace na institucionální úrovni, klíčovým faktorem pro výběr konkrétního místa je konkrétní situace, respektive oblast života a neméně také osobní či zprostředkovaná zkušenost s tou kterou institucí či organizací. Obecně nejméně aktérů by se v případě diskriminace obrátilo na soud. Veřejný ochránce práv se mezi respondenty těší vysoké míře důvěryhodnosti, je však vnímán jako nejvyšší instance, kde by se měly řešit pouze ty nejzávažnější problémy (část respondentů jej proto vnímá jako poslední místo, kde se mohou dovolat spravedlnosti). Záleží tedy zejména na charakteru konkrétních osob a na způsobu řešení jejich vlastních problémů – jsou-li zvyklí postupovat „zdola“, nebo naopak od „nejvyšších pater“.

V.2 Pohledy soudů, správních orgánů a neziskových organizací na fenomén neoznamování diskriminace

Kromě zkušeností běžné populace či znevýhodněných skupin jsem se zajímala i o zkušenosti a pohledy aktérů prosazujících právo na rovné zacházení: formou dotazníku jsem oslovila neziskové organizace (19 respondentů), správní orgány (30 respondentů) a okresní a krajské soudy (67 respondentů).

Dle správních orgánů a soudů jsou neoznamování diskriminace ohroženi především senioři, zaměstnanci (zejména u velkých soukromých firem) a osoby s nízkým vzděláním, dle neziskových organizací jde spíše o příslušníky etnických, národnostních, sexuálních nebo náboženských menšin, ženy nebo osoby se zdravotním postižením.

Srovnání pohledů soudů, správních orgánů a neziskových organizací na důvody neoznamování diskriminace přineslo zajímavé výsledky. Markantní je například neochota soudů se k těmto otázkám vyjadřovat, což je ale do jisté míry pochopitelné, jelikož část soudů doposud nemá zkušenost s antidiskriminační žalobou. Druhý, ještě závažnější

rozdíl, spočívá ve **slabším zohlednění jiných než individuálních důvodů** neoznamování diskriminace. Na rozdíl od neziskových organizací považuje značná část **soudů**, a částečně i správních orgánů, fenomén neoznamování diskriminace zejména za **individuální problém, ne-li individuální neschopnost** obětí diskriminace, a hůře reflektuje jeho celospolečenský rozměr. Co se týče konkrétních překážek na individuální úrovni, všechny tři skupiny aktérů se shodly, že příčinou je strach ze zveřejnění případu a jeho následků, stejně jako obava z úřadů a soudů a ze soudního řízení a jeho výsledku. Správní orgány i neziskové organizace spatřují jako další překážku obecnou nedůvěru ve smysl stížnosti nebo žaloby a nedůvěru v justiční systém, což je ale bariéra, kterou uvedl pouze zlomek soudů. Neziskové organizace upozorňovaly i na nedůvěru obětí diskriminace ve vlastní schopnosti a jejich nízké sebevědomí.

Druhý nejzávažnější typ překážek se dle neziskových organizací, správních orgánů i soudů týká **nedostatku informací**. Všechny tři skupiny aktérů se shodly, že oběti diskriminace si nejsou jisté, zda dané jednání skutečně naplňuje znaky diskriminace, jak se lze bránit, na koho se lze obrátit, jak si zaopatřit důkaz ani čeho se lze domct. Na rozdíl od soudů, neziskové organizace i správní orgány zdůrazňovaly, že chybí lepší zacílení informací na konkrétní skupiny obzvláště ohrožené diskriminací (které navíc často trpí například jazykovými bariérami nebo překážkami v přístupu k novým technologiím). Problémem je dle zkušeností neziskových organizací také špatná informovanost pedagogů, sociálních pracovníků nebo úředníků, kteří by obětem diskriminace měli pomáhat.

Existenci bariér na **celospolečenské úrovni** reflektují zejména neziskové organizace, v menší míře pak správní orgány a soudy. V pojmenování klíčových překážek se ale opět shodují: lidská práva jsou v české společnosti často bagatelizována, společnost trpí řadou stereotypů a předsudků, a často dochází k stigmatizaci a negativnímu vnímání lidí hájících svá práva.

Nejmenší překážky spočívají dle soudů a správních orgánů (nikoliv však dle neziskových organizací) na úrovni **antidiskriminační právní úpravy a jejího uplatňování**. Soudy zejména uváděly, že na této úrovni žádné bariéry neshledávají, zatímco správní orgány a neziskové organizace upozorňovaly na nákladnost soudního řízení a absenci zákona o bezplatné právní pomoci, stejně jako na obtížnost prokazování diskriminačního jednání (důkazního břemene). Neziskové organizace kromě toho jako problém uváděly i zdlouhavost soudních sporů, právní nejistotu způsobenou malým počtem soudních rozhodnutí a slabé pravomoci orgánů potírajících nerovné zacházení.

Co se týče opatření, jež by mohla pomoci odstranit nebo zmírnit překážky obětí diskriminace v přístupu ke spravedlnosti, dle správních orgánů, soudů i neziskových organizací by pomohlo **přijetí zákona o bezplatné právní pomoci, oprávnění veřejného ochránce práv podávat tzv. veřejnou žalobu** (actio popularis) a kontinuální vzdělávání soudců a advokátů. Neziskové organizace také doporučovaly zlepšit osvětu a informovanost (u znevýhodněných skupin i u široké veřejnosti), vytvořit a propagovat kvalifikované poradenské centra, internetové poradny či nonstop linky pro oběti diskriminace, zajistit sociálních služeb pro osoby, které potřebují pro jednání s úřady oporu, zavést adekvátní sankce za diskriminaci (včetně případného dočasného zvýšení sankcí) či zvýšit možnosti vymahatelnosti práva (včetně jeho důraznějšího prosazování).

V.3 Monitoring soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů

Zaměřila jsem se také na prozkoumání dostupných soudních rozhodnutí v diskriminačních sporech. Zajímalo mě nejen jejich celkový počet, ale i struktura dle oblastí života a diskriminačních důvodů, a zejména výsledek soudního řízení (včetně přiznání nemajetkové újmy v penězích a náhrady nákladů řízení protistrany). Vycházela jsem přitom z předpokladu, že počet soudních řízení bude minimální a že bariéry pro oběti diskriminace skutečně existují (zejména v podobě finančních nákladů a nejistoty ohledně výsledku řízení). Požádala jsem proto všechny okresní a krajské soudy o zaslání kopií soudních rozhodnutí za léta 2010 - 2014, v nichž byla řešena problematika diskriminace. Smyslem tohoto monitoringu nebylo činnost českých soudů přezkoumávat, k čemuž nejsem ani podle zákona oprávněna, ale otevřít odbornou diskusi nad účinností antidiskriminačního zákona v praxi, která zde od roku 2009 nebyla seriózně vedena.

Požádala jsem také o zaslání kopií správních rozhodnutí (resp. kontrolních zjištění) za období 2010 - 2014 od třech nejdůležitějších správních orgánů na poli antidiskriminace. Chtěla jsem zjistit, jak často se lidé obrací na správní orgány s námitkou diskriminace, v jakých věcech, jaké jsou namítané důvody, jak s jejich stížnostmi správní orgány naloží, a zda se správní orgány svou činností (ex officio) postupně snaží rozmělnit překážky, před nimiž stojí většina obětí diskriminace (nedostatek informací, strach z pronásledování, nedůvěra ve změnu apod.).

V.3.1 Soudy

Za největší bariéry v přístupu k soudům považuji **nejistý výsledek soudního řízení, problematické dokazování a finanční náklady** spojené s řízením, přičemž tyto tři bariéry spolu úzce souvisejí.

Z poskytnutých prvoinstančních rozhodnutí (celkem **56**) vyplývá, že diskriminace byla namítána nejčastěji z důvodu **věku** (9), pohlaví (7) a etnického původu (6). Dále z důvodu zdravotního postižení (2), národnosti (1), náboženského vyznání (1) a světového názoru (1). Ve většině případů se jednalo o námitku diskriminace přímé (43), dále o námitku obtěžování (4), sexuálního obtěžování (1) a nepřímé diskriminace (1). Nejvíce žalob bylo podáno v oblasti **pracovního práva** (41), dále v oblasti vzdělání (3) a bydlení (3) a v oblasti služebních poměrů (2). Do tohoto výčtu nezahrnuji žaloby (resp. rozhodnutí), které byly mimo působnost antidiskriminačního zákona, případně z nich nebyla patrná forma diskriminace, případně byl udáván jiný diskriminační důvod, nebo nebyl namítán žádný.

V oblasti pracovního práva byla námitka diskriminace nejčastěji spojena s žalobou na **neplatnost skončení pracovního poměru** (15), dále byla namítána diskriminace v přístupu k zaměstnání (10), diskriminace v odměňování (9) a diskriminace v pracovních podmínkách (5).

Pokud jde o náhradu nemajetkové újmy v penězích, **nejvyšší žalovaná částka činila 1.500.000 Kč (€ 55.556)**. V pracovněprávní oblasti činila **nejvyšší žalovaná částka 1.000.000 Kč (€ 37.037)**, **nejnižší pak 10.000 Kč (€ 370)** – zároveň se jednalo o nejnižší částku napříč všemi oblastmi. Průměrná výše požadované náhrady nemajetkové újmy v penězích byla 261.944 Kč (€ 9.702). Naprostá většina nároků na náhradu nemajetkové újmy v penězích však byla zamítnuta (v 21 případech, resp. v 17 případech v období od účinnosti antidiskriminačního zákona) a **pouze v jednom případě soud přiznal náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 51.000 Kč (€ 1.889)**. Z tohoto pohledu má případná oběť diskriminace menší naději, že jí soud přizná náhradu nemajetkové újmy v penězích. Svoji roli hraje i formulace ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, který zakotvuje nároky oběti diskriminace. Přestože právo Evropské unie předpokládá, že náhrada nemajetkové újmy v penězích bude přiznávána přednostně, z formulace ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona vyplývá spíše podpurný charakter materiální satisfakce. Z dostupných rozhodnutí vyplývá, že soudy se přiklání k jazykovému výkladu, proto je **šance na přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích nižší**, i kdyby oběť diskriminace spor vyhrála.

Ochota oběti diskriminace bránit se diskriminací soudní cestou může být negativně ovlivněna také **náklady na soudní řízení**. Již jsem uvedla, že v naprosté většině případů soudy nepřiznávají ani jedné ze stran náhradu nákladů řízení. V 41 z 56 (73 %) posuzovaných prvoinstančních rozhodnutí tak žalobce v případě svého neúspěchu nemusel čelit dalším nákladům. V patnácti případech však žalobce namítající diskriminaci měl povinnost zaplatit protistraně náklady řízení. **Nejvyšší přiznaná náhrada nákladů řízení činila 142.877 Kč (€ 5.292)**, nejnižší 10.720 Kč (€ 397), průměrná výše pak 36.794 Kč (€ 1.363). Poukázala jsem v tomto ohledu například na neúspěšnou žalobu, kterou se žalobce domáhal mimo jiné náhrady nemajetkové újmy ve výši 34.452 Kč (€ 1.259), a následně byl povinen uhradit náklady řízení protistrany ve výši 142.877 Kč (€ 5.292), tedy více jak **čtyřikrát větší sumu, než kterou si nárokoval**. Z uvedeného je patrné, že náklady případné oběti diskriminace mohou být výrazně vyšší, a nespočívají jen v hrazení služeb advokáta a zaplacení soudního poplatku. Je patrné, že protistraně vznikají v souvislosti se soudním řízením také výdaje; není tedy zcela možné dodatečné náklady vyloučit. Oběti diskriminace by však bylo možné ulehčit jak **snížením soudního poplatku, tak zavedením bezplatné právní pomoci**.

Oběť diskriminace má složité postavení i v případě dokazování. Ustanovení § 133a o.s.ř. sice upravuje institut tzv. sdíleného důkazního břemene, avšak **rozsah ustanovení je užší**, než je věcná působnost antidiskriminačního zákona. Sdílení důkazního břemene se proto neuplatní v případě jakékoliv diskriminace podle antidiskriminačního zákona. Ukázalo se také, že i když se důkazní břemeno přeneso, není vždy snadné určit jeho hranice; zejména v případě diskriminace ve formě obtěžování či sexuálního obtěžování tak není patrné, co všechno musí prokazovat žalobce, a kdy se již přeneso břemeno na žalovaného.

Zaměřila jsem se na problematiku dokazování v případě výpovědi pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, protože námitka diskriminace byla nejčastěji spojena s tímto výpovědním důvodem. Z poskytnutých rozhodnutí vyplynulo, že **soudy nepřezkoumávají výběr nadbytečného zaměstnance**, takže zaměstnavatel (žalovaný) neproказuje přímo objektivní (nediskriminační) důvody výběru. Diskriminace je proto zjišťována převážně jinými prostředky (např. zjišťováním věkové struktury zaměstnanců). V případě některých diskriminačních důvodů (typicky etnický původ či sexuální orientace), nebo ve specifických situacích, tento způsob dokazování uplatnit nelze, tudíž by bylo podle mého názoru vhodné, aby rozhodovací činnost soudů a judikatura Nejvyššího soudu tento postup prolomily.

Pokud jde o předvídatelnost výsledku soudního řízení obecně, svou roli vždy hraje bohatá a rozmanitá judikatura. **Antidiskriminační právo** je „zakleto v kruhu“, protože oběti diskriminace se zřejmě i z důvodu obavy z výsledku na soudy neobracejí, a soudy tak nemají možnost judikaturu „vytvářet“. Významnou roli proto hrají soudy ve správním soudnictví, které se zabývají postupy správních orgánů prošetřujících diskriminaci. V rozhodnutí správních soudů je přitom možné často vyčíst i interpretaci neurčitých pojmů obsažených v antidiskriminačním zákoně, a proto tato rozhodnutí **napomáhají předvídatelnosti**.

V.3.2 Správní orgány

Poněkud odlišná situace panuje v případě **správních orgánů** (Státní úřad inspekce práce, Česká obchodní inspekce, Česká školní inspekce), které mají za úkol dohlížet na dodržování veřejnoprávního zákazu diskriminace v oblasti práce a zaměstnání, zboží a služeb a vzdělávání. Na uvedené správní orgány se oběti diskriminace v letech 2010 – 2014 obracely mnohem častěji než na soudy. Státní úřad inspekce práce obdržel ročně průměrně 317 podnětů týkajících se možného porušení zásady rovného zacházení na pracovišti, Česká obchodní inspekce obdržela

ročně v průměru **74** podnětů na diskriminaci spotřebitele a v případě České školní inspekce se porušení zásady rovného přístupu ke vzdělávání týkalo průměrně **15** stížností ročně. Přístup k těmto správním orgánům je z pohledu obětí diskriminace usnadněn zejména tím, že není **nijak zpoplatněn**. Správní orgány jednají z moci úřední a dokazování spáchání případného deliktu leží plně na nich, což je sice pro oběti diskriminace výhodné (důkazní břemeno musí unést někdo jiný), ale nepřináší nutné kýžený účinek (zjištění diskriminace a potrestání delikventa). Počet případů, kdy správní orgány zjistily a sankcionovaly diskriminaci, je totiž velice nízký.

Orgány inspekce práce potrestaly nerovné zacházení v **80** případech. Inspektoráty práce nejčastěji pokutovaly diskriminační inzeráty, nerovné odměňování bez „tradičního“ diskriminačního důvodu a nerovné podmínky mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci. **Průměr udělených pokut za diskriminační inzerci dosahoval částky 23.850 Kč (€ 883)**. Nejvyšší pokuta udělená za inzerci činila 250.000 Kč (€ 9.259). Jednalo se však o úhrnnou pokutu, která byla udělena i za nelegální zaměstnávání. Druhá nejvyšší pokuta činila 80.000 Kč (€ 2.962). Nejnižší pokuta 1.500 Kč (€ 55) byla udělena starostovi obce za diskriminační inzerát na „ředitelku“ mateřské školy. **Nejčastějším diskriminačním důvodem** v sankcionované pracovní inzerci bylo pohlaví, resp. požadavek na zaměstnání pro ženu, v několika případech pro muže. Dalším typickým požadavkem byl požadavek na věk – mladý **věk** do 30, resp. 45 let, nebo naopak požadavek na důchodový věk. Často se požadavky na věk a pohlaví objevovaly v kombinaci. Pouze v jednom případě byl sankcionován **bossing**, k němuž došlo po podání výpovědi zaměstnankyní, a případ **neprojednání stížnosti** na šikanu na pracovišti.

Česká obchodní inspekce zjistila diskriminaci spotřebitele v 86 případech. Nejčastějším diskriminačním důvodem byla **státní příslušnost**, respektive **národnost** (28), věk (16) a etnický původ (8). V mnoha případech řešených ČOI **nebyl diskriminační důvod zřejmý** (30). Nejčastěji zjištěným jevem byly **dvojí ceny** (či tzv. příplatky za servis) pro osoby, které nehovořily česky či přijížděly do České republiky za službami ze zahraničí (restaurace, ubytovací, lázeňské služby, zájezdy). **Průměrná pokuta** udělená ČOI za dvojí ceny dosahovala částky **43.750 Kč (€ 1.620)**. V rámci **prodejních akcí** ČOI nejčastěji zjistila nedůvodné odepření vstupu spotřebitele na akci (bez vazby na konkrétní diskriminační důvod) či apriorní vyloučení osob určitého věku. V prvním případě ukládala pokutu v průměrné výši 46.666 Kč (€ 1728), v druhém případě byla průměrná pokuta 25.833 Kč (€ 956). **Věková diskriminace** se objevila také v přístupu k finančním či ubytovacím službám. Diskriminace v přístupu k **bydlení na základě etnického původu** byla řešena v šesti případech. ČOI v této souvislosti udělovala realitním kancelářím pokutu v průměrné výši **12.833 Kč (€ 475)**. **Nejvyšší udělená pokuta za diskriminaci** byla uložena za odepření vstupu do hudebního klubu Romům, a to ve výši **400.000 Kč (€ 14.814)**. Odvolací orgán pokutu snížil na polovinu s ohledem na majetkové poměry podnikatele, který nakonec podal správní žalobu. Nejnižší pokuta byla udělena provozovateli hotelu, který v souvislosti s událostmi na Ukrajině (anexe Krymu), odmítal ubytovat hosty z Ruské federace, kteří by anexi schvalovali. Pokuta činila 500 Kč (€ 18).

Česká školní inspekce nevedla žádné správní řízení pro porušení zásady rovného přístupu ke vzdělání, respektive pro nepřijetí opatření k odstranění diskriminace ve vzdělávání. **Ve 44 případech** lidé (nejčastěji zákonní zástupci dětí, žáků a studentů) namítali nerovné zacházení z důvodu, který není uveden v antidiskriminačním zákoně.

Zdravotní stav (diskriminační důvod obsahově širší, než „zdravotní postižení“) se objevil hned v **15 stížnostech**, k dalším nejčastěji namítaným diskriminačním důvodům patřila etnický původ (7) a náboženské vyznání (5). ČŠI zjistila, že **28 bodů různých stížností** na porušení rovného zacházení bylo důvodných. Výsledek šetření stížnosti předala škole a zřizovateli k dalšímu řízení, což předpokládá školský zákon.

Z výzkumu vyplynulo, že v letech 2010 – 2014 správní orgány zejména postihovaly takové diskriminační jednání, které bylo **dobře podloženo písemnými důkazy** (diskriminační inzeráty, nerovné odměňování) či **osobním svědectvím** (inspektoři realizující kontrolní nákup či poptávku služeb, hospitace v průběhu vyučování). Správním orgánům se však nedaří postihovat diskriminaci, o níž neexistují důkazy. Může jít o složitější či závažnější formy diskriminace (nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování) či o přímou diskriminaci, jejíž

potrestání by vyžadovalo provedení svědeckých výpovědí a delší dokazování. I přes nesporný přínos správních orgánů v odbourávání překážek pro oběti diskriminace v přístupu ke spravedlnosti vzniká otázka, zda pokuty, které udělily v průběhu uplynulých let za porušení veřejnoprávního zákazu diskriminace, vyhovují požadavkům unijního práva o účinném, přiměřeném a odstrašujícím charakteru sankcí. Zároveň je třeba vést diskuzi, jak činnost všech správních orgánů (nejen výše uvedených) zefektivnit a posílit jejich úlohu na poli ochrany před diskriminací. Jejich potenciál dle mého názoru nebyl dosud plně využit.

V.4 Doporučení k odstranění překážek obětí diskriminace v přístupu ke spravedlnosti

Vymáhání antidiskriminačního práva v praxi selhává. Formulovala jsem proto 15 klíčových doporučení, která by mohla napomoci k tomu, aby účinná ochrana před diskriminací v České republice přestala být pouhou kapitolou v právnických učebnicích, ale stala se postupně běžnou součástí našich životů. Doporučení se zaměřují na nejširší veřejnost, marginalizované skupiny, nevládní organizace, pomáhající profese a správní orgány. K doporučením jsem zařadila i vlastní náměty na novelizaci souvisejících právních předpisů. O všech doporučeních budu jednat s dotčenými osobami a organizacemi, včetně ústředních správních orgánů. Jsem přesvědčena, že je na čase, aby se Česká republika intenzivněji zasadila o spravedlivější společnost, která ctí každého člověka jako jedinečnou lidskou bytost a oceňuje rozmanitost.

1. Vytvořit cílené informační kampaně zaměřené na zlepšení informovanosti znevýhodněných skupin. Oběti diskriminace často nevědí, zda dané jednání skutečně naplňuje znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, jak se lze bránit, na koho se lze obrátit, jak si zaopatřit důkaz ani čeho se lze domct. Tyto informace jsou sice obecně dostupné, chybí jejich lepší přizpůsobení konkrétním cílovým skupinám, a to po stránce obsahové i formální (například je třeba vzít v úvahu bariéry v přístupu k novým informačním technologiím nebo jazykové bariéry).

2. Vzdělávat kontinuálně soudce, advokáty, inspektory, úředníky, učitele, sociální pracovníky, policisty, zdravotnický personál a další skupiny. Antidiskriminační právo je oblastí spíše novou, takže je potřeba školit i ty, kteří mají prosazovat právo na rovné zacházení a podporovat oběti diskriminace.

3. Realizovat osvětové kampaně pro veřejnost s cílem zmírnit předsudky a stereotypy a vysvětlit, proč je diskriminace nepřijatelná. Zdá se, že část společnosti vnitřně nesouhlasí s obsahem antidiskriminačního zákona a zákaz diskriminace chápe jako nepřiměřené omezení svých práv. Má také tendenci spíše odsoudit oběť diskriminace než jejího pachatele, co vede neochotě oběti stěžovat si, aby nevypadala jako „potíživista“, a aby se jí pachatel nepomstil. Předsudky a stereotypy jsou ve společnosti natolik rozšířené, že část lidí ze znevýhodněných skupin je vzala za své a chápe postavení diskriminovaného jako součást své identity a jako něco, co je natolik běžné, že nemá význam se tím zabývat.

4. Vytvořit dobré podmínky pro fungování neziskových organizací, jež poskytují bezplatné poradenství a podporu obětem diskriminace. Ukazuje se, že oběti diskriminace odrazuje od podávání stížností stud, nedůvěra ve vlastní kompetence, obava z jednání s úřady či soudy a nedůvěra v ně samotné, i finanční náklady. Neziskové organizace je mohou při oznamování diskriminace a jejím prošetřování výrazným způsobem podpořit.

5. Přiznávat v soudním řízení obětem diskriminace náhradu újmy v penězích. Z rozhodnutí soudů vyplývá, že soudy (s ohledem na jazykový výklad) chápou materiální satisfakci až jako podpurný prostředek nápravy. Oběť diskriminace může mít obavu podat žalobu, protože i kdyby vyhrála spor, šance na přiznání peněžité náhrady za nemajetkovou újmu je nevelká (podle dostupných soudních rozhodnutí z období od účinnosti antidiskriminačního zákona uspěl žalobce v 1 případě ze 17, tj., v 6 % případů). Ve spojení s často tíživou situací (např. ztráta zaměstnání)

a s náklady spojenými s podáním žaloby pak může být motivována spíše svá práva nehájit. Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona je v současné době nutné překlenující „eurokonformním“ výkladem, avšak oběť diskriminace nemá jistotu, že soudy k tomuto výkladu přistoupí. Navrhuji proto zpřesnit formulaci ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona tak, aby bylo v souladu s právem Evropské unie.

6. Poskytnout stejnou ochranu před soudem všem obětem diskriminace. Oběti diskriminace v současné době nemají stejné procesní postavení. Zatímco v případě namítané diskriminace z důvodu rasy a etnického původu je aplikováno sdílení důkazního břemene vždy, u ostatních důvodů je tomu tak jen v oblasti pracovního práva (s výjimkou důvodu „pohlaví“, které má silnější postavení ještě v oblasti přístupu ke zboží a službám). Například oběti diskriminace na základě věku či zdravotního postižení tak mají horší procesní postavení, namítají-li diskriminaci v přístupu ke vzdělání, ke zdravotní péči, ale i k bydlení a ke zboží a službám. Navrhuji proto rozšířit ustanovení § 133a občanského soudního řádu tak, aby bylo v souladu s antidiskriminačním zákonem.

7. Upravit výši soudního poplatku za podání antidiskriminační žaloby tak, aby neobsahoval procentuální podíl z výše požadované náhrady nemajetkové újmy v penězích, a zároveň snížit soudní poplatek na 1.000 Kč (€ 37). Pro oběť diskriminace v tíživé životní situaci je obtížné podávat antidiskriminační žalobu s ohledem na náklady. Některé náklady nelze předvídat, ale žalobce s nimi musí počítat; například náhrada nákladů protistrany v případě prohry, které mohou být nemalé (žalobce hradil náhradu nákladů protistrany v 27 % sledovaných případů, a to v průměrné výši téměř 37.000 Kč (€ 1.370)). Jeví se proto jako vhodné snižovat náklady předvídatelné, jako je například výše soudního poplatku.

8. Zajistit bezplatnou právní pomoc obětem diskriminace a zavést evidenci advokátů specializujících se na antidiskriminační právo. Podobně jako v případě soudního poplatku by možnost oběti zajistit si bezplatnou právní pomoc vedla ke snížení předvídatelných nákladů na straně žalobce. Oběť namítané diskriminace by se tak nemusela zdráhat domáhat se svých práv i při vědomí možných nepředvídatelných nákladů v případě prohry sporu. Oběť diskriminace je omezena v možnosti bránit se soudní cestou i při snaze vyhledat advokáta, který se danou problematikou zabývá. Evidence advokátů a koncipientů na stránkách ČAK sice umožňuje vyhledávat advokáta dle specializace, ale antidiskriminační právo v seznamu není. Oběť diskriminace se tak může obrátit na advokáta s jinou specializací, která se jí týká (například se specializací na pracovní právo) ovšem v této fázi nemá jistotu, že se advokát s antidiskriminačním právem ve své praxi vůbec setkal. Vzhledem k tomu, že antidiskriminačních žalob je podáváno bezesporu málo, nemusejí mít ani advokáti obecně s tímto odvětvím zkušenost. Snaha o nalezení specialisty a konzultace s více advokáty pak může být spojena s dodatečnými náklady.

9. Zakotvit do právního řádu žalobu ve veřejném zájmu (actio popularis) v diskriminačních věcech. Žaloba ve veřejném zájmu v případě diskriminace se jeví jako efektivní nástroj hned z několika důvodů. Jednak „odpadají“ bariéry pro podání žaloby, kterým čelí oběť diskriminace. Zároveň je vhodným řešením diskriminace plošné, tj. diskriminace dopadající na neurčitý okruh obětí. Sekundárním přínosem by byla „tvorba judikatury“, tedy i zvyšování právní jistoty jak oběti diskriminace, tak osob, které uplatňují rozdílné zacházení, a nejsou si jisty, zda je rozlišování v souladu s právem. V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že diskriminující subjekt by při prohraném sporu pouze upustil od diskriminace či odstranil její následky, nebyl by však vystaven riziku hradit nemajetkovou újmu v penězích.

10. Zpřesnit a rozšířit evidenci soudních rozhodnutí Ministerstva spravedlnosti ČR. Z výzkumu mimo jiné vyplývá, že evidence Ministerstva spravedlnosti ČR není přesná ani úplná. Některá rozhodnutí vyžádaná na základě evidence se diskriminace netýkala, řada rozhodnutí o diskriminačním sporu naopak v evidenci chybí. Evidence přitom může být cenným zdrojem informací jak o počtu antidiskriminačních žalob, tak o výsledku jednotlivých sporů. Ideální by tedy bylo, pokud by soudy kromě dotčených oblastí a spisových značek poskytovaly ministerstvu též anonymizovaná rozhodnutí. Ministerstvo spravedlnosti ČR by pak mohlo vyloučit rozhodnutí, která se diskriminace netýkají, a zároveň evidovat výsledky sporů, počty diskriminačních důvodů a počty forem diskriminace. S ohledem na nízkou četnost

antidiskriminačních žalob by byla administrativní zátěž spojená s tímto opatřením únosná.

11. Zajistit, aby problematika rovného zacházení a ochrana před diskriminací byla pravidelnou součástí plánů kontrol správních orgánů. Z výzkumu sice vyplynulo, že sledované správní orgány (Státní úřad inspekce práce, Česká obchodní inspekce, Česká školní inspekce) prověřují dodržování zákazu diskriminace nejen z popudu oznamovatelů, ale často na základě plánu kontrol. Neexistuje ale záruka, že takto budou správní orgány postupovat i v budoucnu. Vzhledem k existujícím překážkám pro oběti diskriminací v přístupu ke spravedlnosti je žádoucí, aby vybrané ústřední orgány (zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a další ministerstva) dohlížely na to, že roční plány kontrol jim podřízených správních orgánů budou vždy obsahovat problematiku nediskriminace a rovných příležitostí.

12. Zajistit, aby na oblastní úrovni správních orgánů pracoval odborník na problematiku nerovného zacházení a ochrany před diskriminací. Vzhledem ke složitosti problematiky diskriminace je nezbytné, aby na každém oblastním inspektorátu správního orgánu, do jehož působnosti spadá otázka rovného zacházení, pracoval odborník vyškolený na problematiku diskriminace. Příkladem pro sdílení této dobré praxe mezi správními orgány může být přístup Státního úřadu inspekce práce, který má na každém inspektorátu tzv. garanta. Tento pracovník musí průběžně získávat od zaměstnavatele podporu zejména ve vzdělávání a pravidelnou supervizi. Pro ostatní pracovníky na inspektorátu může sloužit jako mentor v otázkách rovného zacházení. Zároveň doporučuji, aby správní orgány při kontrolách rovného zacházení častěji využívaly institutu přizvaných či odborně způsobilých osob z řad zástupců nevládních organizací, které pracují s marginalizovanými skupinami (osoby se zdravotním postižením, Romové, transsexuální osoby apod.). Příkladem dobré praxe je dlouhodobá aktivita České školní inspekce na tomto poli.

13. Zvýšit četnost kontrol a správních řízení zaměřených na diskriminaci a nerovné zacházení v oblasti zaměstnání, zboží a služeb a vzdělávání. Přestože se ve sledovaném období oběti diskriminace obracely častěji na správní orgány než na soudy, i tak je možno považovat počet oznámených a zjištěných skutků spíše za zanedbatelný. Správní orgány by měly proto neprodleně zvýšit počet kontrol v oblasti rovného zacházení a řádně využívat všech zákonných nástrojů ke zjištění stavu, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Správní orgány se nesmí zdráhat využít podklady od oznamovatele (oběti diskriminace) pro prokázání deliktu, a to včetně audio či video nahrávek. Správní orgány by rovněž měly častěji využívat institutu svědecké výpovědi a zasadit se o ochranu svědků (jakož i oznamovatelů) před pronásledováním (viktimizací).

14. Pečlivě odůvodňovat kontrolní zjištění a rozhodnutí správních orgánů zejména s ohledem na diskriminační důvody, formy diskriminace a přípustné formy rozdílného zacházení. Z rozhodnutí, které jsem shromáždila při výzkumu, vyplynulo, že správní orgány v odůvodnění svých rozhodnutí neidentifikovaly dostatečně určitě diskriminační důvod (nejčastěji se jednalo o případ národnosti, státní příslušnosti či „jiného postavení“ osoby), případně se vůbec nezabývaly formou diskriminace. Správní orgány se v kontrolních zjištěních či správních rozhodnutích dostatečně nevypořádaly s přípustnými formami rozdílného zacházení. Ne každé nerovné zacházení je diskriminací. V případě některých diskriminačních důvodů (pohlaví, věk, zdravotní postižení, náboženství apod.) je třeba vždy pečlivě zkoumat legitimní účel rozlišování, a zda zvolené prostředky směřují k tomuto účelu a jsou zároveň přiměřené a nezbytné. Pokud tak správní orgány nečiní, porušují princip přesvědčivého správního rozhodování.

15. Ukládat za porušení zákazu diskriminace sankce, kterou jsou účinné, přiměřené a odrazující, a informovat o nich přiměřeným způsobem veřejnost. Třebaže správní orgány ve sledovaném období 2010 – 2014 uložily několik desítek pokut za porušení zákazu diskriminace, výskyt deliktů v oblasti práce a zaměstnávání (diskriminační inzeráty) a zboží a služeb (dvojí ceny, neopodstatněná věková omezení, rasová diskriminace) byl v podstatě setrvalý. Počet těchto deliktů byl mnohonásobně vyšší, než počet pokut. Lze proto mít závažné pochybnosti, zda správní orgány dostaly kritériím, jejichž splnění požaduje právo Evropské unie. Sankce za diskriminaci by měly být účinné, přiměřené a odrazující. A aby sankce odradily diskriminující osobu od diskriminačního

jednání v budoucnu, měly by být především citelné. Zároveň je nezbytné, aby o případech diskriminace a uložených sankcích správní orgány informovaly veřejnost přiměřeným způsobem. Jedině tak lze docílit stavu, kdy výše sankce odradí i ostatní osoby, které se diskriminace stále dopouštějí, avšak dosud nebyly přistiženy. Pokud jde o způsob informování veřejnosti, lze se inspirovat dosavadní praxí České obchodní inspekce. Dodávám, že rasová či etnická diskriminace musí být potrestána co nejpřísněji. Opačný přístup odporuje právu Evropské unie.

Anna Šabatová

veřejná ochránkyně práv

Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv

Diskriminace v ČR:

oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti

Autoři:

Anna Šabatová

Petr Polák, Jiří Šamánek, Marína Urbániková

Zdeněk Dytrt, Jiří Nepala, Martina Pomikálková, Michaela Stejskalová, Martin Zaplatílek

Závěrečná zpráva je vytvořena v rámci projektu **Společně k dobré správě** (CZ.1.04/5.1.00/81.00007)

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

© Kancelář veřejného ochránce práv, 2015

Sběr dat kvantitativního a kvalitativního šetření byl realizován

agenturou FOCUS – Centrum pro sociální a marketingovou analýzu, spol. s r.o.



**Kancelář veřejného
ochránce práv**