

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

magisterské/prezenční studium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jméno a příjmení autora:

Jana Lásková

Název práce:

Diskriminace, nerovné zacházení a dobré mravy z pohledu
práva v ČR, EU i jinde

Praha 2012

**Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Pavel Beňo**

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master / Full-Time Studies
2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Name and surname:
Jana Lásková

Title:

Discrimination, unfair treatment and good ethics according
to law in Czech Republic, EU and elsewhere

Prague 2012

**The Diploma Thesis Work Supervisor:
PhDr. Pavel Beňo**

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15. března 2012

Jméno autora/ky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat především panu PhDr. Pavlu Beňovi za odborné vedení, pomoc a rady při zpracování méj diplomové práce.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou diskriminace v České republice, v Evropské unii i v jiných státech. Jejímí druhy a bojem proti ní.

Klíčové pojmy

diskriminace, rasismus, ageismus, mobbing, bossing, obtěžování, stalking, rovnost, antidiskriminační zákon, ombudsman

Annotation

The Thesis is concerned about the issue in the Czech Republic, EU and other countries, its types and fight against it.

Key words

Discrimination, racism, ageism, mobbing, bossing, harrasment, equality, diskrimination act

OBSAH

ÚVOD.....	9
1. DISKRIMINACE A RASISMUS.....	11
2. PŘÍMÁ A NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE.....	14
2.1 Přímá diskriminace.....	14
2.2 Nepřímá diskriminace.....	15
3. OBTEŽOVÁNÍ.....	16
3.1 Sexuální obtěžování.....	17
3.2 Pronásledování	17
3.3 Stalking.....	18
3.3.1 Hlavní znaky stalkingu.....	18
3.3.2 Kdo jsou stalkeři?.....	19
3.3.3 Obrana proti stalkingu.....	20
3.3.4 Přirozené druhy reakcí na stalking.....	21
3.3.5 Důvody stalkingu.....	22
3.3.6 Typologie stalkerů s ohledem na rizikovost pro oběť.....	22
3.3.7 Zákonná úprava.....	23
3.3.8 Stalkerství v jiných státech.....	24
4. ROVNOST A DISKRIMINACE.....	25
4.1 Rovnost.....	26
4.2 Dělení rovnosti.....	26
4.2.1 Formální rovnost	27
4.2.2 Materiální rovnost – rovnost příležitostí.....	27
4.2.3 Rovnost výsledků.....	27
4.3 Diskriminace.....	28
4.3.1 Pokyn k diskriminaci	28
4.3.2 Navádění k diskriminaci	28
4.3.3 Co se za diskriminaci nepovažuje.....	29
5. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	30
ČÁST PRVNÍ.....	32
ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	32
ČÁST DRUHÁ.....	43
ČÁST TŘETÍ.....	44
ČÁST ČTVRTÁ.....	46
ČÁST PÁTÁ.....	47
ČÁST ŠESTÁ.....	48
ČÁST SEDMÁ.....	49
ÚČINNOST.....	49
6. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV - OMBUDSMAN.....	50
6.1 Znaky ombudsmana.....	50
6.2 Ombudsman v České republice – Veřejný ochránce práv.....	51
6.3 Působnost ombudsmana.....	51
6.4 Pravomoci ombudsmana.....	52
6.5 Podnět.....	52
6.6 Co musí stížnost ochránci obsahovat a splňovat.....	53

6.7 Obsazení úřadu.....	53
7. EVROPSKÝ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV.....	55
7.1 Působnost evropského veřejného ochránce práv.....	55
7.2 Druhy stížností, které ombudsman řeší.....	56
8. AGEISMUS.....	58
8.1 Přijetí stáří.....	59
8.2 Definice stáří a stárnutí.....	60
8.3 Tělesné změny.....	61
8.4 Příčiny ageismu.....	62
8.5 Teorie stárnutí.....	65
8.6 Sociální patologie seniorské populace.....	66
9. NEROVNOSTI V ZAMĚSTNÁNÍ.....	68
9.1 Diskriminace je zakázána v následujících oblastech:	69
9.2 Ospravedlnitelné nerovné zacházení.....	69
9.3 Práva zaměstnance.....	69
10. BOJ S DISKRIMINACÍ A NEROVNÝM ZACHÁZENÍM V OSTATNÍCH STÁTECH.....	71
10.1 Diskriminace a boj proti diskriminaci v Německu.....	71
10.2 Diskriminace mužů ve Velké Británii v roce 1995.....	71
10.3 Boj proti ageismu v Británii.....	73
10.4 Úspěšný boj proti ageismu v Británii.....	74
10.5 Diskriminace v Číně.....	75
10.6 Genderová rovnost ve Švédsku.....	75
11. Diskriminace osob se zdravotním postižením.....	78
11.1 Osoba zdravotně postižená.....	78
11.2 Diskriminace osob se zdravotním postižením v zaměstnání.....	78
11.3 Diskriminace osob se zdravotním postižením v přístupu k zaměstnání	79
11.4 Podporované zaměstnání.....	79
11.4.1 Příklady možné podpory na pracovišti:.....	80
11.4.2 3. národní konference o podporovaném zaměstnávání.....	81
ZÁVĚR.....	82
Seznam použité literatury:.....	83

ÚVOD

Tato diplomová práce se zabývá problematikou rasismu. Je členěná do jedenácti kapitol. V první kapitole se zabývá problémy diskriminace a rasismu. Následuje rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou a jejich popis.

Třetí kapitola se zabývá obtěžováním, stalkingem, jeho znaky, druhy, popisem stalkerů a obraně proti nim. Zahrnuje důvody stalkingu a přirozené reakce na stalking. Dále situace v jiných státech, kde je stalking také velkým problémem.

Diskriminace sama o sobě není jen problémem dnešní doby, ale najdeme její příklady i v dávné historii. Společnost řeší tento problém po dlouhou dobu. Česká republika jako člen Evropské unie bojuje s diskriminací a snaží se jí co nejvíce odstranit.

Čtvrtá kapitola se zabývá rovností, popisem rovnosti, dělení na formální, materiální a rovnost výsledků. V téže kapitole je probírána i diskriminace, rozdíly mezi pokynem a naváděním k diskriminaci. Také je uvedeno, co se za diskriminaci nepovažuje.

Pátá kapitola se věnuje antidiskriminačnímu zákonu, jeho přijetí, kladným i záporným argumentům.

Veřejný ochránce práv – ombudsman, zabírá šestou kapitolu. Ta se věnuje znakům ombudsmana, působnosti, pravomocem. Také řeší, co musí obsahovat stížnost zaslaná ombudsmanovi.

Sedmá kapitola navazuje na šestou a obsahuje informace o evropském veřejném ochránci práv.

V další kapitole je probírán ageismus, důležitost přijetí stáří, postoje ke stáří, definice stáří a stárnutí, příčiny ageismu, teorie stárnutí.

Nerovnost v zaměstnání je uvedena v deváté kapitole. Jsou popsána práva zaměstnance a ospravedlnitelné nerovné zacházení.

Desátá kapitola se zabývá bojem s diskriminací a nerovným zacházením v ostatních státech. Příklady jsou uvedené z Německa, Velké Británie, Číny a Švédska.

Poslední jedenáctá kapitola řeší diskriminaci zdravotně postižených osob, popisem zdravotně postižené osoby. Tyto osoby zažívají diskriminaci jak k přístupu k zaměstnání tak i v zaměstnání.

1. DISKRIMINACE A RASISMUS

Diskriminace a rasismus jsou stále vděčnými tématy pro všechny druhy médií, ať už se jedná o televizní vysílání, rozhlasové, či tisk. Slovo diskriminace podle slovníku abz.cz znamená „rozlišování, rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné nebo k celku“.

V latině je výraz pro diskriminaci *discriminare*, překlad tohoto slova je *rozlišovat*. Tento termín označuje nějaké rozlišování. Nejpoužívanější je v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině, aniž by bylo přihlédnuto na schopnosti daného jedince. Dle jednotlivého určitého znaku je diskriminace rozdělena podle rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, věku, sexuální orientace zdravotního postižení, víry, světového názoru apod.

Každé rozlišování samozřejmě nemusí být ihned diskriminací. U diskriminace se jedná o rozlišování, které je nějakým způsobem negativní. Může zatěžovat určitou skupinu osob, ať už se jedná o zakázané kritérium nebo o způsob, jakým je dosaženo rozlišení, či jak je v praxi rozlišování uskutečňováno.

Za diskriminaci je též považováno obtěžování (zde je zahrnuto i sexuální obtěžování), dále pak pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Diskriminace je velice nespravedlivá a pro osoby, které se s ní setkaly bývá i velmi ponižující. Ochrana lidských práv obsahuje zjišťování diskriminace, postihy a také průběžnou prevenci. V Listině základních práv a svobod je psáno, že základní práva a svobody jsou zaručena všem bez rozdílu: rasy, barvy pleti, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Před vstupem do Evropské unie měla Česká republika za úkol sblížit své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství. V roce 1997 probíhala transpozice antidiskriminačních směrnic. Také se začala připravovat novela zákona o zaměstnanosti, který bral do úvahy zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání, včetně zákazu diskriminační inzerce.

Prvopočátky české antidiskriminační legislativy se samozřejmě z dnešního pohledu nezdají být dokonalé, ale v té době to byl zlomový moment, už jen důvod, že se zákaz nepřímé diskriminace objevil poprvé v českém právním řádu. Od roku 1999 do roku 2000 navázaly na tento zákon přípravy rozsáhlé novelizace zákoníku práce. Tato novelizace byla schválena pod č. 155/2000 Sb.

Nový zákoník obsahoval velké množství směrnic ES, jak z oblasti antidiskriminační tak i pracovněprávní. V zákoníku byly upravovány zákazy nepřímé diskriminace, byly zde stanoveny nároky pro osoby postižené diskriminací plus zákazy odvetných opatření. Bylo zde i první ustanovení zakazující sexuální obtěžování.

Úprava diskriminace v zákoníku práce potom posloužila jako vzor pro jiné právní úpravy – např. služební zákon (z. č. 218/2002 Sb.), zákon o vojácích z povolání (z. č. 221/1999 Sb.), či zákon o bezpečnostních sborech (z. č. 361/2003 Sb.).

Dřívější úpravy neobsahovaly podrobná řešení diskriminační problematiky, byla nutná novelizace nejen zákoníku, ale bylo potřebné upravit i další zákony (hlavně zákony o služebních poměrech) v rozsahu dle nových směrnic ES (doplňoval se např. zákaz navádění k diskriminaci).

Bylo znatelné, že je velmi obtížné zahrnout do českého práva celou oblast antidiskriminačního práva ES formou, která potřebovala neustálé novely jednotlivých zákonů. Nejednalo se totiž pouze o oblast zaměstnání ale i oblast povolání a poskytování služeb různého charakteru. Bylo nutné vytvořit zcela nový zákon, který by se zabýval diskriminační problematikou a řešil jí.

V České republice v roce 2008 byla přijata jednotná první úprava antidiskriminačního práva, která odráží evropské i mezinárodní standardy v této oblasti.

Jedná se o zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), s účinností od 1. září 2009.

Antidiskriminační zákon nezakazuje jakékoliv rozlišování mezi lidmi. Hovoří o zákazu diskriminace v jasně stanovených oblastech života. Podle antidiskriminačního zákona je diskriminace zakázána v:

- zaměstnání,
- podnikání,
- vzdělání,
- sociální oblasti,
- zdravotní péči,
- poskytování zboží a služeb,
- členství v odborových organizacích a profesních komorách,
- veřejné správě.

2. PŘÍMÁ A NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

2.1 Přímá diskriminace

Jedná se o méně výhodné zacházení s jednou, či více osobami ve srovnání s jinou osobou či osobami, pokud je tak činěno z právně neospravedlnitelného důvodu. Toto méně výhodné zacházení má důvod v tom, že dotyčná osoba se vyznačuje určitým rysem, ať už se jedná například o rasu nebo etnický původ, pohlaví, věk, zdravotní postižení, sexuální orientaci, náboženství, či o rodinný stav, jazyk nebo také členství v politických stranách nebo politických hnutích. Například je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství, je to považováno za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Není vůbec důležité v praxi, jestli k diskriminačnímu jednání došlo opakovaně nebo jednorázově, či zda takové jednání stále trvá, už skončilo popřípadě se k němu schylovalo. Přímá diskriminace je poměrně jednoduše a dobře rozpoznatelná, protože si lidé sami uvědomují, že se s nimi z nějakého výše uvedeného důvodu jedná a zachází tak, jak by se nemělo, a že jsou neoprávněně oproti druhým znevýhodňováni.

Ospravedlnění rozdílného zacházení v případech přímé diskriminace je možné jedině v případě vysloveně upravených výjimek v antidiskriminačních směrnících – např. z důvodu povahy práce (za takový relevantní příklad rozdílného zacházení můžeme uvést např. nepřijetí muže – tanečníka do ženské taneční skupiny) či z důvodu ochrany žen těhotných, kojících nebo žen krátce po porodu. Zjištění, zda opravdu dochází k přímé diskriminaci, je kromě jiného velmi důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné.

U pracovněprávních vztahů to znamená, že se nedá srovnatelnost posuzovat ve vztahu dvou od sebe úplně oddělených zaměstnavatelů, ale na druhou stranu lze srovnatelnost posuzovat u různých zaměstnavatelů, kteří jsou vůči sobě vzájemně propojeni prostřednictvím nadřízeného subjektu (např. srovnatelnosti se lze dovolávat s ohledem na rozdílně odměňované práce stejného druhu vykonávané v různých dceřiných společnostech spadajících pod jednu společnost mateřskou).

2.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je charakterizována jako jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je ze zakázaného důvodu, jako je rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra, tato konkrétní osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Jsou to případ, kdy určitý požadavek není úplně založený na nějakém diskriminačním důvodu, nicméně ve svých důsledcích určitou skupinu osob poškozují.

3. OBTĚŽOVÁNÍ

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů. Bývá podáváno jakoukoliv formou nevídaného, nevhodného a nežádoucího ústního nebo i jiného než ústního projevu, kdy výsledek či cíl tohoto jednání je snížení důstojnosti obtěžované osoby. Záměrem také může být vytvoření nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo jiným způsobem zneklidňujícího prostředí. Obtěžování zahrnuje mnoho podob.

Pokud se jedná o situaci na pracovišti, zde se obtěžování prezentuje coby chování zhoršující pracovní komfort. Jsou zde zahrnuty například klepy a pomlouvání, snižování výsledků diskriminované osoby, přetěžování pracovními úkoly ve srovnání s ostatními v týmu, zatajování důležitých informací, ponižování, šikana či zastrasování s cílem znepříjemnit pracovní prostředí tak, aby obtěžovaná osoba sama odešla.

Podle výzkumu společnosti STEM/MARK, který probíhal v roce 2009 se zvedl počet případů, kdy probíhala šikana na pracovišti o jedenáct procent. Formy neférového chování ze strany kolegů nebo šéfů na vlastní kůži zažívá čtvrtina lidí. Nejvíce stížností bylo od mladých zaměstnanců do 29 let, dále pak od žen a v neposlední řadě také od nejstarších zaměstnanců, kteří překročili věk 50 let. Dvě pětiny osob, které byly takto napadány uvedly, že se s některou z forem šikany setkávají nejméně jednou týdně. Výsledky tohoto výzkumu byly uvedeny v Mladé Frontě DNES.

3.1 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování můžeme obecně charakterizovat jako výše uvedené obtěžování. Tímto obtěžováním chápeme jakoukoliv formu nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy. Toto chování má za cíl či výsledek narušit důstojnost osoby zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující podmínky.

Velký rozdíl můžeme vidět v tom, že toto nežádoucí chování má sexuální podtext. I zde jsou dvě možnosti napadení – verbální a nonverbální.

V případě verbálního obtěžování jsou zde zahrnuty například různé nevhodné poznámky, nebo vtipy, které mohou být sdělovány přímo, popřípadě prostřednictvím e-mailu. Dále to mohou také být i přímé sexuální návrhy.

Do nonverbální formy spadá v tomto případě gestikulace, či vystavování „lechtivých“ obrázků a fotografií. Dále zde zahrnujeme i fyzickou podoby, kdy dochází na nechtěný tělesný kontakt, dotyky atd.

Nevylučuje se ani souběžné obtěžování na základě pohlaví a sexuální obtěžování.

V případě sexuálního obtěžování by šlo o nevíтанé osahávání ženy mužem v zaměstnání, ovšem pokud jde o obtěžování na základě pohlaví, k tomu může docházet například tehdy, kdy si mužští kolegové ve společných kancelářích vyvěšují (aniž by měli vůči svým ženským kolegyním nějaký sexuální podtext) obrázky nahých žen. Nebo sem spadá také urážlivé hodnocení schopností žen, v takových pracovních oblastech, ve kterých převážně pracují muži.

3.2 Pronásledování

Pronásledování chápeme jako nedobré zacházení, postih nebo znevýhodnění, ke kterému dochází v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Podle trestního zákoníku § 354 do pronásledování spadá chování, kdy je oběti

nebo osobám oběti blízkým vyhrožováno ublížením na zdraví, či jinou újmou. Pronásledovatel vyhledává osobní blízkost oběti či oběť sleduje, vytrvale oběť kontaktuje prostřednictvím prostředků elektronických komunikací, písemně nebo jinak. Oběť je omezována v obvyklém způsobu života či jsou dokonce zneužity osobní údaje oběti za účelem získání osobního nebo jiného kontaktu.

3.3 Stalking

Z angličtině překlad slova "stalking" původně znamenal stopovat (zvěř). V současné terminologii překlad slova "stalking" nabízí překladače výrazy: sledující, honba, lovecký...

Z pohledu psychiatrie či kriminologie je slovo stalking chápáno jako zlovolné a úmyslné pronásledování a obtěžování jiné osoby, které u oběti snižuje kvalitu jejího života a ohrožuje její bezpečnost.

3.3.1 Hlavní znaky stalkingu

Jeden z nejdůležitějších hlavních znaků je opakované a dlouhodobé obtěžování jiné osoby (ať už známé či neznámé), nevyžádanou a nechtěnou pozorností.

Do základních (typických) projevů stalkingu patří:

- zahrnování oběti nevyžádanou a hlavně nechtěnou pozorností

dlouhodobé a často opakované pokusy kontaktování oběti různými způsoby, ať už pomocí dopisů, e-mailů, telefonátů, SMS zpráv, nebo také zasíláním různých zásilek s dárky.

V těchto případech bývají zprávy veselé, příjemné, ale také obsah může být zastrašující či urážející. Je hodně případů, kdy pachatel, který se snaží získat od oběti odpověď či kontakt na oběť, zasílá zprávy původně příjemné a později zprávy urážející, nevkusné či zastrašující.

- demonstrování moci a síly stalkera

zde stalker dává ve svých projevech velký důraz na přímé či nepřímé výhrůžky, které v oběti budí oprávněný strach a obavy.

Příkladem může být fyzické pronásledování oběti cestou do práce, z práce, na nákup, popřípadě zpět k domovu. Pachatel pronásleduje oběť autem, nebo na ní čeká před domem atd. Dochází zde i výhrůžkám přímého násilí či dokonce zabití. Pokud se jedná o pronásledovatele, který má sadistické sklony, hrozí zde veliké riziko napadení oběti včetně jejího usmrcení.

- poškozování a ničení věcí

příkladem může být poničený vůz, propíchané pneumatiky, rozbité okno u bytu, případně i likvidace domácího mazlíčka oběti včetně poškozování osobních věcí.

V USA je stalkerství posuzováno jako trestný čin již od roku 1990. Velký nárůst stalkerství jde ruku v ruce s rozvojem internetových technologií, které velmi přejí právě stalkerům.

3.3.2 Kdo jsou stalkeri?

Agresor - stalker - je osoba, kterou velice uspokojuje týrat druhé. Dochází ke třem situacím, v prvním případě je možné, že oběť osobu agresora zná a ví o koho jde, další možností je ta, že oběť osobu agresora zná, ale neví, že právě tato osoba je agresorem a poslední možností je, že oběť osobu agresora vůbec

nezná. Pokud jde o první případ, zde se může jednat o bývalého partnera (partnerku), přítele (přítečkyni), ale také např. spolupracovníka v zaměstnání. Oběti je známo, kdo je agresorem nebo se sám agresor identifikuje. V druhém případě může jít vlastně o stejné osoby, ale zde se agresor neidentifikuje, oběť agresora zná ale netuší, že je tím agresorem právě dotyčná osoba. Ve třetím případě sám agresor oběť nezná, zde se může jednat o obtěžování celebrity jedním z obdivovatelů.

Není jednoduché rozpoznat a odhalit pachatele - stalkera a mnohdy se to ani nepodaří. V hodně případech se jedná o společensky zcela normální osobu u které většinou nelze vytušit, že například s použitím internetu a SMS zpráv obtěžuje svoji oběť.

Profily stalkerů nebyly dosud jasně popsány. Druh stalkera, který je nejčastější a zřejmě nejznámější bývají osoby, kteří dříve byli partnery. Častým jevem je zde domácí násilí. Podle psychologických charakteristik jde o nálady, úzkost, nízkou sebeúctu, společenskou nejistotu, narcismus, velkou žárlivost, chorobné milostné omámení až pobláznění.

Podle statistik se odhaduje, že minimálně 2 až 8 % obyvatel se stává obětí tohoto deliktu.

3.3.3 Obrana proti stalkingu

- jasně a přímo dát stalkerovi najevo, že o jeho projevy není zájem
- vyhnout se schůzkám, SMS zprávám – protože nové kontakty stalkera jen posílí
- důležité je využití pomoci policie
- uchovat všechny důkazy obtěžování, projevy, jak už záznamy telefonních hovorů, dopisy, e-maily či SMS zprávy
- v době ve které obtěžování probíhá změnit svoje chování a zvyky (vyměnit

zámky na dveřích u bytu, změna nákupního/obchodního střediska, změna obvyklých tras apod.)

- mimo domov se pohybovat s členem rodiny nebo jinou důvěryhodnou osobou
- důležité také nosit legální prostředky pro svoji obranu (pepřový sprej, alarm, mobilní telefon pro případ přivolání pomoci)

Pronásledování se nesmí za žádnou cenu podceňovat. Pro oběť ve většině případech stalking představuje závažné psychické následky. Oběť častokrát mění bydliště či pracoviště včetně svých životních návyků. Život v neustálém stresu a obavě se promítne i do problematiky poruch spánku.

Stav oběti a její psychické následky se zhoršují s hrozbou fyzického násilí nebo přímé agrese ze strany pachatele. Jednání pachatele často přechází v agresi, ničení a poškozování majetku, mnohdy končí smrtí oběti.

3.3.4 Přirozené druhy reakcí na stalking

Do přirozených druhů reakcí můžeme určitě zařadit psychické, sociální, finanční a pracovní. U psychických reakcí se vyskytuje mimo jiné nervozita, podrážděnost, lekavost, pocity vyčerpanosti, únava, ztráta chuti do života, pocity bezradnosti a bezmoci. Sociální reakce se týkají snížení zájmu o dříve důležité vztahy a aktivity, izolace, strach z neznámých lidí. U finančního druhu může docházet ke změnám bydliště, investic do bezpečnosti (lepší zabezpečení dveří apod.) a nákup zničených věcí. Co se týče pracovních reakcí, zde dochází k postupnému zhoršení výkonu v zaměstnání, roztěkanost, neschopnost myslet na něco jiného, nesoustředivost na práci, oběť mění pracovní místo či dokonce ukončí pracovní poměr. V mnohých případech je kromě oběti zasaženo i její nejbližší okolí jako například rodina, přátelé či kolegové.

3.3.5 Důvody stalkingu

Nejčastějším důvodem stalkingu je snaha někoho ovládnout, kontrolovat, mít nad ním absolutní dohled a moc. Různá média uvádějí, že až 75 procent stalkerů jsou muži, leč toto číslo není odůvodněné žádným průzkumem. Samozřejmě, že existuje i poměrně vysoké a výrazné procento žen – stalkerek, které jsou v jistém ohledu dokonce horší než muži. Nehledě nato jakého jsou stalkeri pohlaví, jejich původ je z nejrůznějších společenských vrstev. Absolutně není pravidlem, že by se stalking týkal například jen sociálně slabších vrstev. Výskyt stalkingu je napříč společenskými skupinami a nezávisí ani na vzdělání či ekonomické situaci. Jediná společná věc mezi stalkery je ta, že za své chování necítí žádnou odpovědnost a ospravedlňují ho tím, že je jejich oběť vyprovokovala nebo že jde o osudovou lásku.

3.3.6 Typologie stalkerů s ohledem na rizikovost pro oběť

a) Odmítnutý pronásledovatel (REJECTED STALKER)

Stalker je roztrpčený a rozčarovaný, pronásleduje oběť z důvodu ukončení vztahu. Zde se může jednat o celou řadu různých vztahů, jak intimních, rodinných, tak i pracovních nebo obchodních. Ani terapeutický vztah není vyloučen. Stalkerovo chování je zdůvodněno buď z důvodu, že se snaží vztah obnovit, dále může být i odplatou, nebo revanší za odmítnutí.

b) Hledač intimity (INTIMACY SEEKER)

Tito stalkerové touží po vztahu s osobou, která je zaujme. Předpokládají, že jim oběť bude city opěťovat. Výběr oběti je zde různý, stalker buď oběť zná jen povrchně, či si dokonce vybírá osoby úplně cizí. Můžeme zde například zařadit většinu pronásledovatelů celebrit. Nemusí jít přímo o sexuální vztah, ale hlavní je touha po tom, aby je uctívaná osoba (např. celebrita) akceptovala. Stalkerové tohoto typu mívají často prázdný život, smyšlený vztah je zpravidla jediným "vztahem" v jejich životě.

c) Nekompetentní nápadník (INCOMPETENT SUITOR)

Je zde vyhledávána sexuální schůzka, popřípadě rande. Stalkeréi tohoto typu chtějí nějaký poměr, ale nehledají opětovný vztah či intimitu. Do této skupiny můžeme zařadit jedince, kteří jsou jak sociálně tak interpersonálně málo způsobilí.

d) Zlostný pronásledovatel (RESENTFUL STALKER)

Stalker pronásleduje svou oběť z důvodu újmy, domnělému či skutečnému zranění, které mu oběť způsobila. Stalkeréi bývají velice vytrvalí a často se uchylují k vyhrožování a zastrašování. Důležitá je moc a kontrola vyhledané oběti, obtěžování jim přináší velké zadostiučinění.

e) Predátorský pronásledovatel (PREDATORY STALKER)

Tento útočník se vyznačuje útočným až sexuálně agresivním chováním. Je vytrvalý, systematický, sbírá a dohledává informace o oběti a o útoku fantazíruje.

3.3.7 Zákonná úprava

V legislativě dochází počátkem roku 2010 k několika úpravám, hodně z úprav se týkají Trestního zákoníku. Přímou pro stalking byl zaveden speciální paragraf §354 (zákon 40/2009 Sb.) podle kterého police nemusí čekat až pronásledování přeroste ve fyzické násilí a může zakročit již v počátku. Za nebezpečné pronásledování, ať se jedná o stalking prostřednictvím e-mailů nebo mobilních telefonů, hrozí až 3 roky vězení.

3.3.8 Stalkerství v jiných státech

- v USA bylo stalkerství označeno za trestný čin již v roce 1990
- v Německu je tento termín alespoň zakotven v rámci návrhu nového zákona o ochraně proti domácímu násilí (předlohou je rakouský zákon)
- Velká Británie také podnikla různá opatření - vybraní policejní specialisté jsou schopni poradit obětem stalkingu
- skupina expertů ze států Evropské unie se snaží navázat kontakt s ostatními členskými státy za účelem zmapovat právní ošetření stalkingu v těchto členských státech

4. ROVNOST A DISKRIMINACE

Na nerovnosti mezi jedinci je vystavěná lidská civilizace. Hranice mezi nerovnostmi bývají často velmi slabé a jsou různými v různých kulturách vnímány lidmi odlišně. Za poslední dobu velmi stoupl nárůst diskriminačních druhů a k tomu se připojilo množství zákazů diskriminace. Je velmi složité rozpoznat a určit co ještě diskriminací je, popřípadě jestli to není již obyčejná forma nerovnosti mezi lidmi, tak jak ji vnímáme jak v České republice tak i celosvětově.

Evropská unie se zabývá antidiskriminační politikou, je důležitá samotná úloha Evropské unie, která bojuje proti nárůstu nerovností mezi lidmi, diskriminací v různých oblastech života a lidských činnostech pomocí legislativy.

Pokud se zamyslíme nad termínem diskriminace, ihned nám vyvstane význam tohoto slova – je to slovo označující nějaké rozlišování. Je to rozdílný, či jiný přístup k jedné skupině než k jiné, nebo k celku. Použití je samozřejmě v negativním slova smyslu, kdy se například rozlišují lidé na základě příslušnosti k nějaké určité skupině bez ohledu na to, jaké má daný jedinec schopnosti. Dochází k diskriminaci na základě pohlaví, věku, rasy, náboženského přesvědčení, pohledu na svět apod. Takováto diskriminace je zakázána nejen zákonem, ale i mezinárodními úmluvami.

V polovině 20. století dochází ve společnosti k prvním normativně zakázaným kritériím. Patřilo sem například kritérium rasy, pohlaví, etnického původu a náboženství. V pozdější době mezi antidiskriminační normy přibyly jazyková kritéria, kritéria národnostní a národnostních menšin, dále kritéria sociálního původu a majetku. Jedny z posledních kritérií jsou kritéria zdravotního stavu, postižení, sexuální orientace a věku.

4.1 Rovnost

K základním podmínkám fungování demokratického právního státu patří princip rovnosti v právu.

Je uveden v ústavách a základních dokumentech demokratických států.¹ V ústavním pořádku České republiky je požadavek rovnosti vyjádřen v preambuli Ústavy a v čl. Listiny základních práv a svobod²: „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“

V právu je rovnost chápána jako rovnost ve vztahu občana a státu. Při aplikaci práva státní moc nerozlišuje mezi občany jaké mají společenské či ekonomické postavení, nehledí ani na jejich pohlaví, věk či etnickou příslušnost, ani nepoužívá žádný jiný diskriminační důvod. Všichni občané mají rovnou možnost účastnit se voleb, či být dokonce voleni a ucházet se o veřejné funkce.

4.2 Dělení rovnosti

Rovnost můžeme dělit různými způsoby například na materiální či formální hledisko, ale spadá sem i rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Rovnost prošla průzkumem z hlediska sociálních, politických, historických a ekonomických faktorů. Tyto konkrétní faktory se mění v čase a v místě určitých regionů, kde je průzkum prováděn. K porovnávání jsou použity různá kritéria, jako nástroje určené danou společností.

¹ Např. Deklarace nezávislosti Spojených států amerických.

² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. č.162/1998 Sb. Listina základních práv a svobod, čl. 1.

4.2.1 Formální rovnost

Hlavním cílem formální rovnosti je stejné zacházení a jednání s jedinci, kteří jsou v tomto případě stejní či alespoň srovnatelní. Předpokládaným východiskem je stejnému stejně, odlišnému odlišně. Zde ale odlišnost není předmětem zájmu formální rovnosti. Osobnost jednotlivců, či jejich sociální původ a vývoj zde nejsou brány v potaz. Jde tu o rovnost, která je statická, to znamená taková, která je konstantní v čase a prostoru. Nejčastěji se s touto rovností můžeme setkat v oblasti procesního práva, kdy zaujímá podobu určených lhůt, je vnímána jako neutrální pravidlo.

4.2.2 Materiální rovnost – rovnost příležitostí

Jedná se o reálnou a zákonnou rovnost, která se zaobírá dopadem na danou situaci jednotlivce. Jedná se zde také o rovnost příležitostí. Rovnost příležitostí spadá do podskupiny, která patří pod materiální rovnost. Hlavní myšlenka materiální rovnosti a rovnosti příležitostí je taková, že pokud jsou jedinci postaveni na rozdílných počátečních či startovních pozicích, nelze v takovém případě dosáhnout rovnosti. V současné době je řada různých podpůrných programů. Pro lidi, kteří jsou hůře sociálně situovaní je zde speciální pomoc. Probíhá velká snaha zmenšit rozdíly mezi takto znevýhodněnými občany a majoritou ve společnosti.

4.2.3 Rovnost výsledků

U chápání rovnosti je používána intuice, rovnost je brána jako ideál či společenský vzor. Každý jedinec vnímá rovnost svých způsobem, mnohdy se toto vnímání a názory mezi lidmi liší. V jednotkách případech bývá rovnost

spojena a hodnotami a lidskými právy. Do této kategorie spadá například právo na vzdělání, zdravotní péči, politická práva, sociální dávky, přístup k veřejným podporám.

4.3 Diskriminace

4.3.1 Pokyn k diskriminaci

Pokynem k diskriminaci rozumíme takové chování osoby, která zneužívá podřízeného postavení jiné osoby k diskriminaci osoby třetí. Pokud se zaměříme na diskriminaci v zaměstnání, tam dává pokyn k diskriminaci obvykle nadřízený podřízené osobě. Jde o vertikální charakter diskriminace. Nastává situace, kdy nadřízená osoba zneužívá svého postavení k diskriminaci třetí osoby. Příkladem by mohl být ředitel, který dá závazný pokyn vedoucímu personálního oddělení, aby nepřijímal Romy.

4.3.2 Navádění k diskriminaci

Situace, kdy osoba podněcuje, utvrzuje či přesvědčuje druhou osobu k tomu, aby diskriminoval osobu třetí. Co se týče srovnání s pokynem k diskriminaci, navádění není tolik autoritativní, základem je zde přesvědčování nebo podněcování. Diskriminace má zde horizontální charakter - navádění je prováděno na úrovni stejně postavených subjektů. Podle právního slova smyslu není naváděním přesvědčování někoho, aby nenakupoval u vietnamských trhovců, či přemlouvání potomka, aby si nebral za manžela/manželku osobu tmavé barvy pleti, i když se jedná o morálně odsouzené jednání.

4.3.3 Co se za diskriminaci nepovažuje

Ne v každém případě je nutné, aby se při nespravedlnosti, znepokojivých situacích či v případech rozdílné jednání muselo jednat zrovna o diskriminaci tak jak ji chápe antidiskriminační zákon.

Diskriminací není například požadavek minimálního věku, odborné praxe či délky zaměstnání, jestliže je to pro výkon povolání nezbytné, dále pak rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, ochrany osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let. Můžeme sem zařadit i situace, když si někdo při výběru životního partnera vybírá pouze mezi osobami určité barvy pleti. Dalším příkladem může být situace, kdy žena odmítne nabídku k sňatku od výrazně mladšího muže s odůvodněním, že je příliš mladý, či například osoby, které se přátelí pouze s osobami stejné národnosti apod.

S formami které se připouštějí se setkáváme i v dalších zákonech. Stát totiž může upravovat své vnitřní záležitosti, pokud přitom neporušuje lidská práva a svobody nebo závazky vyplývající z mezinárodních smluv.

Podle antidiskriminačního zákona je diskriminace takové jednání, kdy dochází k zásahům do lidské důstojnosti, z tohoto důvodu nemůže být diskriminována například obec nebo obchodní společnost.

5. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Zákon 198/2009 Sb ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Antidiskriminační zákon znamená velký posun v oblasti ochrany před diskriminací, jeho schválení však předcházela řada polemik a diskuzí, které si především kladly otázku, zda Česká republika antidiskriminační zákon skutečně potřebuje. Tento zákon byl schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky dne 17.června 2009 a stal se účinným 1. září 2009. Odpůrci antiskriminačního zákona argumentovali tím, že zákon jako takový nepřináší nic nového a k účinné ochraně proti diskriminaci plně postačují ustanovení v Listině a v dosavadních zákonech.

Základem argumentů pro přijetí antidiskriminačního zákona byl především fakt, že bylo nutné do českého práva implementovat směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a směrnici Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS, o zavedení rovného postavení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení. Evropská komise dokonce zahájila proti České republice několik řízení na základě čl. 226 Smlouvy o založení Evropského společenství, ve kterých kritizovala nedostatečnou nebo chybějící implementaci výše uvedených směrnic. V českém právním řádu byla ochrana před diskriminací upravena nejvíce v pracovněprávní oblasti, směrnice Rady 2000/43/ES však překročila oblast zaměstnání a práce a rozšířila zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení do řady dalších oblastí, jako je např. vzdělání, bydlení, samostatná výdělečná činnost, sociální zabezpečení a zdravotní péče nebo přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti. Směrnice zároveň požadovala institucionální

zabezpečení ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon doplňuje právní řád České republiky tak, aby byl v souladu s požadavky práva Evropské unie. Jednotný antidiskriminační zákon je daleko přehlednější, může snadněji zajistit stejný standard ochrany pro všechny oběti diskriminace bez ohledu na to, z jakého důvodu a v jakém právním vztahu k diskriminaci docházelo. Tento zákon upravuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení. Dále také obsahuje definice základních pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování apod. Stanovuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo porušeno, se může u soudu domáhat zejména toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo přiznáno přiměřené zadostiučinění. Antidiskriminační zákon souběžně určuje instituci, která působí v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací a zprostředkovává právní pomoc, vydává doporučení a stanoviska, provádí nezávislý výzkum a poskytuje informace veřejnosti. Tuto pravomoc svěřil zákon Veřejnému ochránci práv.

Přijetí antidiskriminačního zákona bylo nutné nejen pro dodržení závazků vyplývajících pro Českou republiku z členství v Evropském společenství, zároveň bylo nezbytné pro lepší a komplexnější ochranu jednotlivců před diskriminačním jednáním, a to jak ze strany státních orgánů, tak ze strany soukromých fyzických a právnických osob. V některých oblastech jde antidiskriminační zákon dokonce nad rámec úpravy požadované směrnicemi a stanoví vyšší standard ochrany.

ČÁST PRVNÍ
ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

HLAVA I
OBECNÁ USTANOVENÍ

§ 1
Předmět úpravy

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství

³

³ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

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

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

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

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

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

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

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Základní pojmy

§ 2

- (1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.
- (2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
- (3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.
- (4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
- (5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3

- (1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
- (2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

§ 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 5

- (1) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.
- (2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.
- (3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.
- (4) Povoláním se pro účely tohoto zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.
- (5) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.
- (6) Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

- (1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

§ 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

(4) Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a § 6 dotčeny.

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

§ 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžitá plnění nebo plnění peněžitě hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžítá nebo nepeněžítá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na

- a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,
- b) osoby ucházející se o zaměstnání,
- c) důchodce,
- d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,
- e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,
- b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,
- c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila
 - 1. doplňkové dávky, nebo
 - 2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,
- e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale

které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

(3) Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není

- a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,
- b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,
 1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
 2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,
- c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(4) Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v odstavci 3 písm. a), porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

- a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,

- b) převod nároků na důchod,
 - c) pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu, d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.
- (5) Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.
- (6) Pro účely tohoto zákona při rovném zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, se za zaměstnavatele považuje rovněž právnická nebo fyzická osoba, která toto zabezpečení poskytuje.

HLAVA II PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ § 10

- (1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.
- (2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.
- (3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 11

- (1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,
- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo

b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnícká osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

HLAVA III PŘECHODNÉ USTANOVENÍ § 12

Právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ **Změna zákona o Veřejném ochránci práv** § 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 342/2006 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova „ústavy sociální péče“ nahrazují slovy „zařízení sociálních služeb“.

2. V § 1 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

„(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací 1).

1) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6, včetně odkazů na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

„(2) Ochránci náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako prezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu. Zástupci ochránce náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako viceprezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu.“

4. V § 15 odst. 1 písm. c) se slova „podle § 1 odst. 2“ zrušují.

5. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní: „§ 21b- Ochránce přispívá 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 a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“

ČÁST TŘETÍ

Změna občanského soudního řádu

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb., zákona č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb.,

nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 Sb., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 104/2008 Sb., zákona č. 123/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní: „§ 133a - Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k

nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách 56b),

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb 56c), nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám 56d),

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

56b) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

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

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

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

56c) 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.

56d) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

V § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb. a zákona č. 264/2006 Sb., se slova „Mužům a ženám“ nahrazují slovy „Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor“.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o pojistné smlouvě

§ 16

V zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění zákona č. 377/2005 Sb. a zákona č. 57/2006 Sb., se za § 13 vkládá nový § 13a, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 4a zní: „§ 13a - Zásada rovného zacházení

(1) Práva a povinnosti vznikající ze soukromého pojištění nesmějí být v rozporu se zásadou rovného zacházení podle zvláštního právního předpisu 4a).

(2) V rozporu se zásadou rovného zacházení není použití pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení výše pojistného a pro výpočet pojistného plnění u pojištění těch pojistných nebezpečí, u kterých je hodnocení pojistného rizika založeno na příslušných a přesných pojistně matematických a statistických údajích a je-li rozdíl ve výši pojistného či pojistného plnění přiměřený.

(3) Náklady související s těhotenstvím a mateřstvím nesmějí vést k rozdílům ve výši pojistného a výpočtu pojistného plnění.

4a) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o pojišťovnictví

§ 17

V § 13a zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění zákona č. 39/2004 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí: „(2) Pokud pojišťovna používá rozdílnost pohlaví jako určující faktor při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, je povinna zabezpečit, že tyto rozdíly jsou

- a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a
- b) přiměřené.

(3) Při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění podle odstavce 2 pojišťovna vychází z veřejně dostupných údajů a z údajů získaných z vlastní provozované pojišťovací činnosti nebo ze statistik společně vytvářených pojišťovnami. Nejsou-li k dispozici veřejně dostupné údaje včetně statistik společně vytvářených pojišťovnami, je pojišťovna povinna zveřejňovat a pravidelně aktualizovat vlastní statistické údaje, ze kterých vychází při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

ČÁST SEDMÁ

ÚČINNOST

§ 19

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

(<http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/> 12. března 2012, 14:00)

6. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV - OMBUDSMAN

Toto slovo zároveň i institut má vznik ve Švédsku tam byl ombudsman pověřen králem dbát na správné chování úředníků. Ve švédské ústavě byl institut ombudsmana zakotven v roce 1809 a v druhé polovině 20. století se tato funkce dočkala hromadného rozšíření. V dnešní době je tento institut v různých formách rozšířen téměř ve 100 státech světa. Jedná se o mimosoudní kontrolní úřad, který je státem pověřen k řešení stížnosti jednotlivců na jednání veřejné správy.

Ombudsman 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. Mimo jiné také preventivně navštěvuje místa, ve kterým mohou být lidé omezováni na svobodě a usiluje o respektování jejich základních práv. Rovněž přispívá k prosazování práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.

6.1 Znaky ombudsmana

Ombudsman je volen parlamentem, měl by být politicky nezávislý. Jeho funkce nemá oprávnění rušit nebo měnit státní rozhodnutí, ale je oprávněn provádět vlastní šetření. Parlamentní ombudsman může mít všeobecnou nebo jen regionální působnost, či může mít také specializaci na určitou oblast. Oblíbenost tohoto institutu je v některých zemích tak velká, že místo ombudsmana se objevuje i v nižších úrovních státu, samosprávy či dokonce mimo státní struktury. V České republice ho má například Česká spořitelna.

6.2 Ombudsman v České republice – Veřejný ochránce práv

Ombudsman neboli veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod. Sídlo tohoto úřadu se nachází v Brně. Tento úřad byl zřízen na základě zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. Původní sídlo navržené Vládou bylo v Praze, ale poslankyně Miroslava Němcová (ODS) navrhla změnu sídla do Brna, což bylo za podpory moravských poslanců Zdeňka Koudelky (ČSSD), Dalibora Matulky (KSČM), Ladislava Šustry (KDU-ČSL) a dalších Poslaneckou sněmovnou přijato. Hlavní význam ombudsmana je spatřován v tom, že napomáhá zlepšování vztahu mezi občanem a státní mocí. Ombudsman zde ovšem nezabírá roli oponenta státních institucí, je však prostředníkem, který napravuje v tomto vztahu vzniklé chyby. Samozřejmě je v těchto případech velmi žádoucí, aby si státní správa uvědomovala svoji omylnost a brala v potaz ombudsmanovy připomínky a doporučení.

6.3 Působnost ombudsmana

Působnost ochránce práv se vztahuje na Českou národní banku, kde působí jako správní úřad, spadá zde působnost na ministerstva, na Policii České republiky (pokud nejedná jako orgán v trestním řízení), armádu, hradní stráž, vězeňskou službu, veřejné zdravotní pojišťovny a na Radu pro rozhlasové a televizní vysílání. Také na kraje a obce při výkonu státní správy - nikoliv však v případě, že rozhodují jako samospráva. Vztahuje se též na zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova, ochranné léčení, zabezpečovací detence. Působnost ombudsmana spadá i na jiné správní úřady s působností na celém území státu a úřady jim podléhající.

Působnost se výslovně nevztahuje na Parlament České republiky, prezidenta a na vládu, Nejvyšší kontrolní úřad, zpravodajské služby, orgány činné v trestním řízení, státní zastupitelství a soudy, s výjimkou orgánů správy státního zastupitelství a státní správy soudů

6.4 Právomoci ombudsmana

Jednou z možností veřejného ochránce práv je provádění nezávislých šetření v daných věcech, napravuje chyby veřejné správy za pomoci neformálních návrhů či doporučení a zejména prostřednictvím veřejného tlaku na dané instituce, kdy může veřejně vyzvat instituce, které pochybily, k nápravě. Co se týče krajního prostředku, je zde možnost návrhu zahájení soudního jednání. Ochránce ovšem nemůže rušit či měnit rozhodnutí úřadů ani vstupovat do soudních sporů. Nemá v kompetenci ovlivnit výkon soudní moci ani nemůže být považován za odvolací instanci.

6.5 Podnět

Veřejný ochránce práv jedná na základě podnětu fyzické nebo právnické osoby adresovaného buď přímo jemu nebo poslanci či senátorovi, který mu jej postoupil, dále pak na základě podnětu adresovanému některé z komor Parlamentu, která mu jej dále postoupila. Také může jednat z vlastní iniciativy. Podněty se podávají do protokolu buď ústně nebo písemně. Co se týče obsahu podnětu, zejména musí být uvedeny osobní údaje stěžovatele, vylíčení podstatných okolností případu, kdy jsou žádoucí doklady o jeho průběhu ve formě kopií dokumentů a dokumentace komunikace s jinými úřady a doklad o neúspěšné žádosti o nápravu. Tyto podněty jsou zproštěny poplatků.

6.6 Co musí stížnost ochránci obsahovat a splňovat

Stížnost podává vždy ten, kdo se dožaduje ochrany svých práv nebo jeho zákonný zástupce. V případě, že je podnět podáván v zastoupení jiné osoby, je třeba tuto skutečnost doložit písemnou plnou mocí zastoupeného či jiným dokladem s uvedením rozsahu oprávnění.

Stížnost musí vždy obsahovat:

- jméno, příjmení, bydliště stěžovatele, telefon; u právnické osoby název, sídlo a osobu oprávněnou jejím jménem jednat,
- vyličení podstatných okolností problému, včetně sdělení, zda tato záležitost byla předložena také jinému orgánu a s jakým výsledkem,
- označení úřadu či úřadů, vůči nimž stížnost směřuje,
- doklad o tom, že úřad, jehož se stížnost týká, stěžovatel neúspěšně sám vyzval k nápravě.
- pokud bylo v dané záležitosti vydáno nějaké rozhodnutí, je třeba, aby stěžovatel přiložil jeho kopii,
- kopie dokumentů, které se záležitostmi souvisejí a obsahují důležité informace.

Délka šetření a vyřízení podnětu je individuální a vždy záleží na okolnostech a složitosti případu. Ochránce nemá podle zákona stanovené žádné lhůty a ochránce se snaží v rámci svých možností řešit všechny podněty co nejrychleji.

Proti způsobu vyřízení a rozhodnutí o podnětu ochráncem není přípustný žádný opravný prostředek (odvolání).

6.7 Obsazení úřadu

Veřejný ochránce práv a jeho zástupce je volen Poslaneckou sněmovnou na dobu 6 let z návrhů prezidenta a Senátu. Výkonu funkce se ujímá po složení slibu do rukou předsedy Poslanecké sněmovny. Slib se týká nezávislého a

neustranného chování a jednání,, které bude v souladu s Ústavou a ostatními zákony. Do slibu spadá i ochrana práv, která nesmějí být porušena.

Veřejný ochránce práv má svou kancelář a může mít jmenovány asistenty, kteří pak jednají jeho jménem.

Tuto funkci v České republice vykonával od 18. prosince 2000 do 9. května 2010 Otakar Motejl. Současným ochráncem práv v české republice je Pavel Varvařovský, jehož funkční období běží od 13. září 2010.

7. EVROPSKÝ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV

Evropský veřejný ochránce práv – anglický překlad - The European Ombudsman. Jedná se o kontrolní orgán, vyšetřující stížnosti, které se týkají nesprávného úředního postupu institucí a orgánů Evropské unie. Sídlí ve Štrasburku a je jmenován Evropským parlamentem na 5 let s možností opakovaného jmenování.

Na základě Maastrichtské smlouvy byla zřízena instituce Evropského ombudsmana, pravidla pro výkon této funkce přijal 9. března 1994 Evropský parlament. Tyto pravidla jsou připojena v Příloze X Jednacího řádu Evropského parlamentu. Právní úprava tohoto orgánu je obsažena v článku 195 SES. Sídlo veřejného ochránce práv je, jak už bylo zmíněno ve Štrasburku a nachází se v budově Evropského parlamentu.

7.1 Působnost evropského veřejného ochránce práv

Ombudsman se zabývá vyšetřováním stížností, které se týkají špatných postupů institucí a orgánů EU - jmenovitě: Evropské komise, Rady EU, Evropského parlamentu, Evropského účetního dvora, Evropského soudního dvora, Hospodářského a sociálního výboru, Výboru regionů, Evropské centrální banky, Evropské investiční banky, Evropského investičního fondu. Za úkol má právně pomoci občanům, kteří jsou přesvědčeni, že se na nich instituce a orgány EU dopustily příkoří, neboť se jim z jejich strany nedostalo vhodného administrativního zacházení. Stížnosti mohou podávat občané všech členských států EU, též osoby, které mají v některé z těchto zemí povolení k pobytu a firmy, sdružení nebo jiné právnické osoby se sídlem v EU. Musí tak učinit v časové lhůtě maximálně dvou let od skutečnosti, na které je daná stížnost

založena. Stížnost lze podat poštou, emailem nebo faxem. Formulář v českém jazyce k podání stížnosti je volně ke stažení na internetových stránkách Evropského ombudsmana.

7.2 Druhy stížností, které ombudsman řeší

- neprůhlednost správního řízení
- zbytečné časové průtahy správního řízení
- neposkytnutí dostatečných informací či odmítnutí jejich podání
- nedokonalá výběrová řízení a přijímání pracovníků do pracovních vztahů v institucích EU
- problémy v pracovních vztazích mezi evropskými institucemi a jejich zaměstnanci
- zneužití pravomoci
- nečestnost
- nekalé administrativní praktiky
- diskriminaci

Veřejný ochránce zahajuje šetření na základě jemu podané stížnosti. Může zahájit šetření i ze své vlastní iniciativy. Kauzy bývají řešeny veřejně, stížnosti se dají projednávat také v tajnosti, pokud o to předkladatel výslovně požádá. Ombudsman pracuje s 38-členným týmem, jehož převážnou část tvoří kvalifikovaní právníci. Dospěje-li ombudsman k závěru, že došlo k pochybení ze strany orgánů Společenství, příslušný orgán musí ve lhůtě 3 měsíců k tomuto závěru přijmout stanovisko. O závěru šetření je informován jak Evropský parlament tak i stěžovatel. Například v roce 2003 bylo podáno celkem 2436 stížností, 67 % z toho na Evropskou komisi. Nejčastějším předmětem stížností je malá transparentnost a špatný přístup k informacím. Ombudsman neřeší stížnosti proti státním, regionálním nebo místním úřadům (ani v záležitostech týkajících se EU), stížnosti proti podnikatelským či soukromým subjektům, odvolání proti rozhodnutím soudů a odvolání proti výsledku šetření národních ombudsmanů.

Pokud by evropský ombudsman porušil během výkonu své činnosti závazné normy EU, lze proti němu uplatňovat odpovědnost za škodu.

Prvním ombudsmanem byl zvolen v roce 1995 Fin Jacob Söderman. Jeho nástupcem a současným ombudsmanem je od dubna 2003 Nikiforos Diamanduros.

8. AGEISMUS

V dnešní době je postoj naší společnosti ke starým lidem spíše negativní, z toho plyne pojem ageismus, což znamená obecně sdílené přesvědčení o nízké hodnotě a nekompetentnosti stáří a projevuje se podceňováním, odmítáním, eventuelně až odporem ke starým lidem. Tento pojem bývá někdy opisován synonymem „věková diskriminace“ nebo „diskriminace na základě věku“.

První česká sociologická definice ageismu zní „Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“ (Vidovičová, L. 2005 *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, str. 5)

Podle Vidovičové (2008, s. 111) o diskriminaci na základě věku poprvé hovořil Robert Butler, který byl prvním ředitelem National Institute on Ageing v USA v roce 1969. Butler o ageismu uvádí: „*Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech... Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi.*“

Stáří provází významné změny ve všech oblastech života, jak fyzické, psychické i sociální a je výsledkem involučních procesů. Poznamenávají ho nejen prožitky a zkušenostmi z minulosti každého jedince, ale i strach či obavy ze smrti a z posledních dnů. V literatuře je představováno stáří například ve známé novele Ernesta Hemingwaye kterou napsal na Kubě roku 1951 a publikoval roku 1952. Vypráví příběh o kubánském rybáři Santiagovi, který se vydává na moře rybařit, aby tak prolomil své osmdesátitýdenní smolné období, kdy nechytil žádnou rybu. Při prvním vydání v září 1952 se během dvou dnů prodalo 5,2 milionů výtisků. Tato novela je vlastně oslavou starého člověka, který svůj marný osamělý boj s rybou. V Babičce od Boženy Němcové je poukázáno na možnost jak aktivně a smysluplně lze prožívat stáří. Velký důraz je kladen také na tradici, rodinné vztahy, přirozenou autoritu, úctu ke stáří a životním zkušenostem, i na skutečnou toleranci a hlavně na moudrost získanou věkem.

8.1 Přijetí stáří

To, jakým způsobem lidé přijímají své stárnutí a stáří je velice individuální. Někteří přijmou tento fakt s klidně, jiní se s touto situací těžko smiřují . Jedním z nejlepších způsobů je, když člověk své stáří akceptuje reálně je optimistický, aktivní a hledá způsoby, jak tuto situaci přijatelně zvládnout.

Může se také vyskytnout chování, kdy člověk sice realistický a přijatelně optimistický je, ale zároveň je pasivní, nevdá mu závislost na ostatních. U těchto lidí se vyskytuje nízké sebehodnocení, nemají chuť projevovat jakoukoliv aktivitu, protože to pro ně nemá sebemenší smysl, dokonce ztrácejí chuť o sebe sami pečovat a přestává jim záležet na tom, jak vypadají.

Mimo jiné se vyskytuje chování, kdy osoba odmítá připustit skutečnost, že stárne. Tito lidé jsou aktivní, okolí dávají zřetelně najevo svou soběstačnost, snaží se vypadat stále svěže a odmítají od okolí pomoc.

Jedinci, kteří jsou zároveň realističtí propadají i pesimismu, a stáří jim připadá jako obrovská katastrofa a problém. Jejich reakce na okolí bývají dosti

nepřiměřené, v některých situacích jsou až agresivní, dokonce i autoagresivní a může se zřetelně projevit hostilita vůči okolí.

Na stáří se dá také reagovat rezignací a pesimismem. Osoby takto reagující bývají často depresivní a pasivní vůči okolí i sobě samým. Ve svém životě neočekávají už žádná pozitiva. Kvůli této reakci dochází často k zhoršení tělesného stavu.

8.2 Definice stáří a stárnutí

Definovat stáří není vůbec jednoduché, nabízí se pohled z různých hledisek - například z hlediska charakteristik, které jsou u starých lidí dlouhodobě pozorovány. Jedním se znaků jsou vzdálené efekty stárnutí, můžeme je přičítat událostem, které se staly třeba v dětství člověka. Naopak časově blízké efekty stárnutí se stávají v nejbližší době (např. zlomenina nohy a z toho vyplývající omezení při chůzi). Můžeme sem zařadit i univerzální znaky stárnutí, které jsou sdíleny všemi starými lidmi a příkladem mohou být vrásky. Patří sem i probabilistické znaky stárnutí, které jsou pro stáří charakteristické, ale nemusí být pravidlem – sem spadá např. artróza.

Za pravidlo nemůžeme považovat, že v určitém věku začnou všichni lidé stárnout. Doba, kdy můžeme člověka definitivně považovat za starého, není snadno určitelná. Nejběžnějším měřítkem stárnutí je tzv. chronologický věk, tedy reálný (kalendářní) věk člověka. V různých společnostech se chronologický věk pro stáří liší, většinou se pohybuje mezi padesáti a sedmdesáti lety. Sociální věk je považován za další měřítko. Od určitého biologického věku společnost očekává určité chování – například v dnešní společnosti je očekáváno, že lidé, kteří překročí tzv. důchodový věk, odejdou z pracovního procesu do ústraní a budou se chovat klidně a usedle.

Stárnutí je přirozený a biologicky zákonitý proces, během kterého se snižují adaptační schopnosti a ubývají funkční rezervy organismu. Probíhá již od početí, ale za skutečné projevy stárnutí považujeme až pokles funkcí, který nastává po dosažení sexuální dospělosti (Kalvach a kol., 2004).

Stárnutí je proces disociovaný, desintegrovaný a asynchronní. V jednotlivých orgánech při něm probíhají změny degenerativní, morfologické a funkční (Pacovský, 1990). V širším pojetí je stárnutí „univerzální proces postihující živou hmotu“ (Kalvach a kol., 2004, str. 67). Začíná vznikem plodu a narozením jedince. Stárnutí v užším slova smyslu popisuje (Pacovský, 1990) jako přechodnou vývojovou periodu mezi dospělostí a stářím, přičemž strukturální a funkční změny v něm vzniklé jsou regresivní, nevratné a neopakují se. Stárnutí tedy představuje neodvratný fyziologický děj, který je cestou do stáří.

Stáří (sénium) je označení posledních etap ontogenetického vývoje člověka. Jedná se o projev a důsledek involučních změn probíhajících různou rychlostí a s výraznou inter-individuální variabilitou (Kalvach a kol., 2004). Na charakteru stáří se podílí řada faktorů, např. zdravotní stav, životní styl, vlivy sociálně ekonomické a psychické.

8.3 Tělesné změny

Pohybový aparát bývá postižen nejvýraznějšími tělesnými změnami, projevuje se to změnami postoje a chůze. U kloubů dochází k omezení pohyblivosti, snižuje se počet svalových vláken, tím klesá rychlost, obratnost, síla i vytrvalost. Krok je zkrácený a chůze se zpomaluje. Změny se také týkají kardiovaskulárního systému, kdy jsou postiženy hlavně cévy a následkem toho dochází k hypertenzi, ateroskleróze apod. Stárnutí má vliv i na dýchání, kdy snížená funkce dýchacího ústrojí může vést k hypoxii, což znamená, že se organismu neostává dostatečné množství kyslíku. I zažívací systém je postižen změnami, které mohou způsobovat například zácpu či dyspepsii - jedná se o trávicí obtíže, které jsou projevem různých chorob trávicí trubice. Co se týče regulace tělesné teploty, snižuje se přizpůsobivost na teplotní změny, může docházet k zimomřivosti. Mění se činnost žláz s vnitřní sekrecí (např. porucha štítné žlázy); kostra začíná být křehčí (osteoporóza, zlomeniny kostí); mění se celkový vzhled starších lidí (vrásky, šedivé vlasy, druhá brada apod.) (Švancara, 1983, Křivohlavý, 2002).

Ze sociálně-komunikačního hlediska je mimořádně problematické pro starého člověka změny smyslového vnímání.

K nejčastějším postižením patří:

- **Zrak:** presbyopie (stařecká dalekozrakost), zhoršená adaptace na tmu, změny vnímání barev.
- **Sluch:** snížení citlivosti k vyšším zvukovým frekvencím, nedoslýchavost, šelesty.
- **Chut'**: snížení percepce chuti pro slané a sladké podněty.

8.4 Příčiny ageismu

Z jakého důvodu vlastně vznikají negativní postoje společnosti k seniorům? (Pernes a Solich, 2006, s. 45, 46) považují za hlavní důvod ageismu nedostatek zájmu společnosti o potřeby seniorů a navrhují psát a hovořit o těchto problémech. Důležitá je zaměřenost na výchovu celé společnosti a úprava legislativy, přičemž by se do této činnosti zapojily i seniorské organizace.

Vidovičová (2008, s. 15) uvádí termín „ideologie věku“, který chápe ve dvou významech a to jako „legitimizaci lepšího postavení jedné věkové skupiny oproti druhé“, dále pak „v jeho sociálním významu, důležitosti, sociální nezbytnosti ve strukturách i interpersonálních vztazích/interakcích.

Haškovcová (1989, s. 28 - 33) uvádí několik mýtů o stáří:

- mýtus falešných představ – starý člověk nárokuje ekonomicko-materiální zabezpečení,
- mýtus zjednodušené demografie – člověk se stává starým odchodem do důchodu,
- mýtus homogenity – stáří se jeví homogenní, nerozlišujeme potřeby seniorů, protože se nám všichni senioři jeví stejní (podle zevnějšku),
- mýtus neužitečného času – stáří se nám jeví jako doba „nicnedělání“, díváme se na seniory uspěchanýma, zaměstnaneckýma očima,

- mýtus o lékařích, pracujících v geriatrii – představa, že všechny problémy stáří vyřeší medicína,
- mýtus o arterioskleróze – všechno svádíme na sklerózu, jako další synonymum stáří,
- mýtus schematismu a automatismu – u seniora se předpokládá automatismus všech funkcí (automatismus vycházející z profesních i životních zkušeností),
- mýtus o úbytku sexu – staří manželé, držící se za ruce jsou divní.

Jirásková (2005, s. 26 - 33) zmiňuje „předsudky zakládající ageismus“:

- nemoc – většina lidí ve věku nad 65 let trpí nemocemi,
- impotence – sexuální aktivity jsou jen pro mladé,
- ošklivost – v poslední době tolik rozšířený a všudypřítomný kult mládí a krásy,
- pokles duševních schopností – duševní schopnosti od středního věku ubývají,
- duševní choroba – prostě ke stáří patří,
- zbytečnost – staří lidé jsou k ničemu,
- izolace – i osamělost ke stáří patří,
- chudoba – zde nejsou názory tak jednoznačné, protože je i předpoklad, že staří lidé jsou extrémně bohatí (nic nepotřebují, takže mají značné úspory),
- deprese – předpoklad, že typická starší osoba je nemocná, bezmocná, senilní, neúčinná, osamělá, v bídě, musí být postižená nutně depresí“,
- politická moc – politická moc starších lidí odvrátí politiky od potřebných reforem

Podle Kalvacha (2006, s. 77) jsou závažné myšlenkové stereotypy:

- primární zájem o ekonomické důsledky výdajů „na stárnutí“, senior je chápán jako „robotník za zenitem své produktivity“,

- mýtus o homogenitě seniorské populace s existencí obecných seniorských potřeb,
- mýtus o neměnnosti tradičního spektra služeb, které je třeba posilovat pouze kvantitativně a ne kvalitativně,
- mýtus o poklesu a mizení potřeb starých lidí, výsledkem je pauperizace a pokles kvality života ve stáří,
- představa o nízké smysluplnosti, kvalitě či dokonce hodnotě života ve stáří,
- mýtus o roli a povinnostech rodiny bez zájmu o její podporu respitními a jinými službami a dávkami,
- mýtus o povaze venkovského života a venkovského stáří s podceněním rizika nedostatečné obslužnosti venkova zdravotně sociálními službami a volnočasovými aktivitami.

Psycholog Jan Srnec (2008, s. 56, 57) uvádí, že nejčastějším mýtem o stáří je, „že stáří rovná se patologie“. Zároveň odmítá tento mýtus s tím, že přestože sil a schopností ubývá, nejde o nemoc. Klade důraz na zdravé stárnutí a kvalitu života seniorů.

Vidovičová (2008, s. 120-143) uvádí jako zdroje ageismu:

- demografické – plynoucí už z faktu, že starých lidí přibývá,
- věkové a strukturní nesoulady – přílišná aktivita vzhledem k věku,
- věkový/generační konflikt – neshody v hodnotách, vlastnictví statků na základě věkového kritéria,
- věková segregace – oddělení věkových skupin ve společnosti,
- historická změna statusu stáří – nízký sociální status starších osob,
- nevhodná paradigmatu stáří – negativní obraz stáří ve společnosti,
- jazyk, média, kultura – nevhodná pojmenování starých lidí.

Obecné postoje k lidem starším 65 let podle věkových skupin, 2001, procento kladných odpovědí (OECD, 2004, s. 56, převzato z Život ve stáří, 2001, Vidovičová, Rabušic, 2003):

názory na staré lidi	18-34 let	35-54 let	55 let a více
jsou bariérou hospodářského rozvoje	8	5	7
jsou břemenem pro společnost	8	5	8
jsou neproduktivní a vyžadují ekon. zdroje	17	11	13
zaručují udržení tradičních hodnot	61	70	85
jsou pro společnost užiteční pro své zkušenosti	69	84	93
společnost by měla brát v úvahu problémy starých lidí	86	91	94
společnost by měla brát v úvahu práva starých lidí	88	89	99

„V minulosti si stáří vysloužilo také přídomek moudré, laskavé, dobrotivé. Proč není takové stáří dnes, a je-li, proč je takové neakceptujeme? Kardinálním důvodem je fakt, že o stáří velmi málo víme. Proto se snadno necháváme ovlivňovat předsudky...“ (Haškovcová, 1989, s. 31-32).

8.5 Teorie stárnutí

Stárnutí je proces, který se projevuje změnami v průběhu času. Tyto změny jsou vnímány převážně v negativním smyslu. Názory na stárnutí se objevují již od starověku. Například Aristoteles a Seneca pokládali stáří za nevléčitelnou chorobu. Galén stáří považoval za pochod fyziologický a přirozený (Švancara, 1983). Švancara (1983, s. 6) uvádí teorie stárnutí:

- mutační – stáří jako výsledek somatických mutací (např. způsobených ionizujícím zářením),

- omylů – zánik buňky je způsoben metabolickou disharmonií, způsobenou metabolickou odchylkou především v syntéze,
- autoimunní – ke stárnutí (zániku buňky) dochází vlivem autoimunních procesů (tvorbě protilátek proti vlastním bílkovinám),
- příčných vazeb – příčinou stárnutí jsou metabolické změny ze zkřížení dvou makromolekulových řetězců bílkovin nebo nukleových kyselin.

Mühlpachr (2004, s. 27, 28) zmiňuje tyto teorie stárnutí:

- rychlosti života – délka života závisí na rychlosti, s jakou organismy vydávají energii (jedinci s vyšší pohyblivostí žijí kratší dobu než ti méně aktivní),
- lipofuscinová teorie – lipofuscin, jako tzv. pigment stáří, poškozuje buňky a je příčinou stáří na buněčné úrovni.

Nastává zde shodnost obou autorů ohledně teorie volných radikálů, podle které se 5 % spotřebovaného kyslíku mění na reaktivní sloučeniny kyslíku, které pak rychle reagují s biologicky významnými látkami, mění jejich složení i funkci.

8.6 Sociální patologie seniorské populace

Senioři se již tolik nedokáží přizpůsobit, ani rychle reagovat na změny, které probíhají ve všech sférách společenského života, nemůžou se dobře bránit a hrozí zde i menší schopnost úniku nemluvě o veliké důvěřivosti. Této skupině obyvatel hrozí stále více ohrožení. Je potřeba pozornosti a společenské pomoci. Podle Mühlpachra (2004) jsou v dnešní moderní době senioři ohroženi zejména jako oběti:

- trestné činnosti,
- zanedbávání a týrání,
- silničních nehod,
- úrazů a pádů,
- teplotního poškození.

Z nejčastějších trestných činů, které bývají uváděny kapesní krádeže, vloupání, loupeže, podvody, vydírání a úmyslné ublížení na zdraví. K zanedbávání a týrání dochází nejen v zařízeních sociální péče, ale i v rodinách.

Úrazy jsou následkem zdravotního stavu, jakož i teplotní poškození, kdy senioři mají sníženou schopnost vnímání změn teploty. Pro média jsou senioři vděčným tématem, často jsou zmiňováni v negativních souvislostech, jako jsou násilné trestné činy nebo ekonomické problémy společnosti. Pokud jde o vizualizaci jsou uváděni jako nemocné či nemohoucí osoby.

Grzesiak (2005, s. 293) zmínil nejčastější patologické jevy mezi seniory do kterých spadají:

- závislost na alkoholu, lécích,
- násilí – emocionální, sexuální, fyzické,
- bezdomovectví, žebráctví, tuláctví,
- sebevraždy

K řešení krizových situací je často využíván alkohol, může se například jednat o situaci, kdy jeden z partnerů zemře a pro druhého je konzumace alkoholu jedinou náplní volného času.

Bohužel dochází k případům, kdy senioři řeší své problémy sebevraždou. Do nejrizikovější skupiny, která se týká sebevraždnosti či motivací k sebevraždě samotné spadají hlavně muži věkové kategorie 65 a více let, kteří žijí osaměle, nebo bývají vdovci či rozvedení, kteří trpí depresemi, sebevraždnými pokusy, zneužívají alkohol nebo jiné látky, popřípadě mají nějakou závažnou tělesnou chorobu nebo vadu. Důvody sebevražd bývají často onemocnění, smrt partnera/partnerky, osamění, ztráta smyslu života a podobně. Podle Vykopalové (2001) často ve stáří dochází neúmyslným otravám škodlivými látkami, ať už se jedná o závadné potraviny, nevhodnou manipulaci s palivy, chemikáliemi, zařízeními a přístroji, ale také v neposlední řadě s léky. Pokud jde o úmyslnou intoxikaci, ta vzniká následkem předávkování zneužívané látky nebo nevhodnou kombinací látek a je jednou z nejčastějších forem sebevraždných pokusů u starých lidí.

9. NEROVNOSTI V ZAMĚSTNÁNÍ

V této oblasti se lidé velmi často setkávají s diskriminací. Dochází zde k odlišnému, či méně příznivému zacházení, ve srovnání s jinými osobami. Výsledkem pro diskriminovanou osobu je znevýhodnění či dokonce újma. Diskriminace je prováděna buď přímou nebo nepřímou formou, obtěžováním, pokynem či naváděním k diskriminaci. Co se týče přijímání do zaměstnání, i zde může být nalezeno určité diskriminační jednání – například v inzerci, ve které je uvedena přímá věková hranice uchazeče, popřípadě náznaky typu „hledáme pracovníka/pracovnici do mladého kolektivu“, diskriminací může být rozlišování pracovních pozic na „typicky mužské“ a „typicky ženské“. Dále také situace, kdy zaměstnavatel odmítne uchazeče o zaměstnání s tím, že místo je již obsazené a následně ho nabídne jinému uchazeči, který tzv. „splňuje“ etnické požadavky zaměstnavatele. Může dojít i k situaci, že se zaměstnavatel při přijímacím pohovoru začne dotazovat na soukromý život uchazeče.

K diskriminačnímu chování či jednání ze strany zaměstnavatele patří nerovné odměňování zaměstnanců, kdy je jednomu zaměstnanci nabídnut menší plat nebo mzda než ostatním za naprosto stejnou práci nebo zneužívání nadřízeného postavení z důvodu obtěžování na pracovišti (kdy dochází ke snížení důstojnosti osoby). Patří sem i mobbing (šikana na pracovišti způsobená spolupracovníky), a bossing (šikana na pracovišti způsobená ze strany nadřízeného pracovníka). Při kariérním postupu, kdy si zaměstnavatel nebo vedoucí pracovník vybírá vhodného kandidáta dochází k bariérám v kariérním postupu tzv.: „skleněný strop“ – kdy v rámci kariérního žebříčku ženy postupují, ale pouze do určitého stupně, přesto nedosahují však takových pozic jako muži, „skleněný výtah“ – zde v rámci kariérního žebříčku muži postupují rychleji než ženy a dosahují vyšších pozic než ženy.

9.1 Diskriminace je zakázána v následujících oblastech:

- právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovní, služební poměry a jiná závislá činnost, včetně odměňování,
- členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociální zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístup ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

9.2 Ospravedlnitelné nerovné zacházení

V případech, kdy uchazeč nesplňuje požadavky na dané místo, nebo byl vybrán kandidát s lepšími kvalitami, například se jedná o podstatné a určující profesní požadavky, se nejedná o diskriminaci.

9.3 Práva zaměstnance

Pokud dojde v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, zaměstnanec má právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo od diskriminace upuštěno. Dále aby došlo k odstranění následků diskriminace a došlo k přiměřenému zadostiučinění či k náhradě nemajetkové újmy v penězích. Popřípadě může být vymáhána náhrady škody. Když se zaměstnanec domáhá některého z uvedených nároků, má v občanském soudním řízení procesní povinnost

tvrdit, že jednáním zaměstnavatele byl (je nebo bude) ve srovnání s ostatními zaměstnanci znevýhodněn a objasnit v čem konkrétně jeho znevýhodnění spočívá. Motivem musí být jeden ze stanovených diskriminačních důvodů.

10. BOJ S DISKRIMINACÍ A NEROVNÝM ZACHÁZENÍM V OSTATNÍCH STÁTECH

10.1 Diskriminace a boj proti diskriminaci v Německu

Studie z roku 2009, kterou vypracoval "Institut pro populaci a rozvoj" se sídlem v Berlíně zjistila, že tureckým přistěhovalcům se daří špatně, i přesto, že se mnoho z nich snaží integrovat a to i když pocházejí z rodin, které přišly do Německa před několika generacemi. Zpráva uvádí, že nezaměstnanost tureckých občanů v Německu je dvakrát větší než národní průměr, a že 28 procent Turků hlásí diskriminaci při hledání práce. Dvacet tři procent uvedlo, že se s ní setkali i v práci. Zejména jde o zhoršování postavení pro ženy, které se zahalují, s odkazem na šátek, který je široce převládající. Hodně z problémů má své kořeny v německé společnosti, která má stále problém s přijetím faktu, že se stala oblíbenou destinací pro přistěhovalce. Mnoho imigrantů v Německu ještě nemá německé pasy.

10.2 Diskriminace mužů ve Velké Británii v roce 1995

Co se týče domácího násilí, všechny vážné studie ukázaly zhruba ekvivalentní podíl mezi pohlavími. Některé studie prokázaly, že existuje vyšší výskyt domácího násilí mezi lesbičkami než u heterosexuálních párů. Anketa provedena MORI a pověřena Here and Now měla tyto hlavní nálezy:

- Jeden z pěti (18 procent) mužů byl svědkem domácího násilí páchaného manželkou nebo partnerkou oproti 13% násilí, které bylo pácháno mužem a zahlédnutého ženami.
- Jedna z 9 žen přiznává, že užila fyzickou agresi proti manželovi nebo partnerovi (v porovnání s jedním z deseti mužů)
- 14 % mužů říká, že dostali facku od partnerky (v porovnání s 9% žen)

- 11 % mužů partnerka vyhrožovala, že na ně něco těžkého hodí (v porovnání s 8 % žen)
- Muži z pracující třídy (20 %) budou pravděpodobněji terčem fyzické agrese od manželky nebo partnerky než muži z vyšší nebo střední třídy (15 %)
- Studie Here and Now odhaluje, že 15 % (6,3 milionů lidí) populace říká, že byli terčem fyzické agrese od manžela/ky nebo heterosexuálního partnera.
- MORI se dotázala reprezentativního vzorku 1 978 dospělých ve Velké Británii. Z čehož 1 865 kdy byli v osobním vztahu s opačným pohlavím.
- Průzkum byl prováděn 17-21. listopadu 1994 ve 150ti okrscích. Všechny rozhovory byly provedeny tváří v tvář za použití samovyplňovací techniky. Data byla vážena ke známému profilu britské populace.

V roce 1995 britské plavecké bazény, které byly provozované úřadem poskytovaly termíny pouze pro ženy. Nastalo vyhýbání se pozornosti zákona na sexuální diskriminaci tvrzením, že to má zabránit rozpakům. Navíc se dopisům se stížnostmi manažerům bazénů většinou dostalo odpovědí, že v kombinovaných plaváních mohou být v rozpacích těhotné ženy nebo ženy z etnických minorit. Prvním problémem bylo, že během těchto koupání byli pořád zaměstnání mužští plavčíci. Za druhé existovalo málo důkazů, aspoň v bazénech v Cambridge, že těhotné ženy nebo Asiatky užívaly bazén především během těchto koupání. Třetí problém byl, že když v bazénu to jediné, co se dalo vidět, byla něčí hlava, tak se snaha mohla lépe uplatnit zřízením zástěn pro ženy u bazénu, aby mohly vstoupit a vylézt z bazénu, a speciálními plaveckými dráhami pouze pro ženy.

10.3 Boj proti ageismu v Británii

Britská organizace Wise Owls spolupracuje již nějakou dobu s Gender Studies, o.p.s. na projektu P.E.O.P.L.E., který se věnuje problematice věkové diskriminace. Wise Owls (Moudré sovy) vznikly před více jak 12 lety (v roce 1999), kdy organizace získala finanční prostředky na to, aby poskytovala poradenství lidem po padesátce hledajícím práci ve čtvrti východního Londýna, která se jmenuje Hackney. V té době se zjistilo, že na britském pracovním trhu existuje věková diskriminace, který se týkala výhradně lidí nad padesát let. Vláda Velké Británie se tímto problémem nezabývala a tak organizace Moudré sovy začala podporovat lidi od padesáti let věku a výš, kteří hledali pracovní uplatnění. Tato organizace upozornila veřejnost na ageismus, věnovala se výzkumům, tréninkům a podpoře zaměstnanosti. V současné době nadále pomáhá lidem nad padesát najít práci. Spouští také kampaně za odstranění věkové diskriminace na pracovišti a nabízí široké veřejnosti ve všech věkových kategoriích kurzy za cílem získání pracovní (re)kvalifikace. Dále také poskytuje konzultace pro starší lidi při hledání zaměstnání a velká je snaha o změnu mentality zaměstnavatelů, pro které je zde nabídnutý seminář zdůrazňující kladné stránky starších zaměstnanců a zaměstnankyň. Organizace lobuje u vlády a vysvětluje poslancům a poslankyním, jak může vláda pomoci odstranit bariéry, kterým starší lidé čelí v zaměstnání. Bohužel věková diskriminace lidí nad padesát ve Velké Británii pokračuje. Poukázal na to i výzkum realizovaný Moudrými sovami (s využitím Zákona o svobodném přístupu k informacím z roku 2010) v rámci projektu nazvaného „Ageismus ve veřejném sektoru“, který byl zacílený na obecní úřady a všechny londýnské městské části v oblasti rekrutace, propouštění a znovuzaměstnávání starších zaměstnanců a zaměstnankyň. Výsledek ukázal, že mezi prvními propouštěnými bývají starší lidé a zároveň jsou nejméně pravděpodobnými kandidáty na získání práce nebo znovuzaměstnání. Jsou vyvíjené velké snahy, aby došlo ke zlepšení situace, ale bohužel, zatím se moc nedaří. K nejvíce zasaženým patří ženy po padesátce počet - nezaměstnaných žen v této věkové kategorii se v průběhu minulého roku zvýšil téměř o čtvrtinu.

Velký problém je ten, že se ageismu v britské společnosti daří. Ageismus patří k velmi závažnému problému v Británii, který bude muset být řešen i kvůli trendu rychlého demografického stárnutí populace.

Výzkumníci porovnali postoje dvou klíčových skupin, lidí kolem dvacítky a lidí po sedmdesátce s použitím dat z národního statistického úřadu, šlo o vzorek téměř 2200 lidí. Respondentům a respondentkám byl položen dotaz, jak přijatelný nebo nepřijatelný by jim připadal vhodně kvalifikovaný třicetiletý nebo sedmdesátiletý nadřízený. Zatímco většina by přijala obě varianty, třikrát více respondentů a respondentek (15 % v porovnání s 5 %) uvedlo, že manažer či manažerka ve věku 70+ by, v porovnání, se šéfem či šéfkou kolem třicítky, byl/byla nevhodný/nevhodná.

Průměrné odpovědi uváděly, že stáří začíná v 59 letech a mládí končí v 41 letech, ale rozptyl v těchto odpovědích tvořilo téměř dvacet let, a to v závislosti na věku a genderu respondenta/respondentky. Pro ženy a starší lidi mládí končí později v životě.

10.4 Úspěšný boj proti ageismu v Británii

Britský Telecom – Komunikační program firmy s názvem „Dosáhnout rovnováhy“ pomáhá zaměstnancům a zaměstnankyním s přesunem mezi prací na plný úvazek a důchodem. V roce 2009 se 200 zaměstnanců a zaměstnankyň firmy zúčastnilo kurzu vedeného partnerem Britského Telecomu – JPMorgan Investment – který pokrýval změny v životním stylu a informace o plánech Britského Telecomu v souvislosti s důchodem, relevantními příspěvky od státu v důchodu a daňovém plánování. Britský Telecom opustil v roce 2005 praxi běžného věku odchodu do důchodu a teď zaměstnává více než 2000 lidí ve věku 60+.

Poštovní služby Guernsey - Když se fyzické doručování na místo určení stane fyzicky příliš náročné, pošta přesune zaměstnance a zaměstnankyně na pozice uvnitř pošty. Také nabízí předdůchodové školení o daních, důchodech a finančním zabezpečení, jakož i o práci po odchodu do důchodu. Starším doručovatelům a doručovatelkám je u zaměstnavatele dostupný interní

fyzioterapeut. Firma nemá žádný povinný věk odchodu do důchodu, těm, co pracují i po 65. roku života je nabídnuta roční smlouva.

Univerzita Střední Lancashire – její program „Čerstvé kroky“ pomáhá zaměstnancům a zaměstnankyním nad padesát (jde o téměř 40 % zaměstnanecké populace), aby reflektovali své životy. Témata programu zahrnují mentoring mladších kolegů a kolegyň, roli pečující osoby a vyrovnávání se se smutkem. Programové aktivity jsou supervizovány staršími pracovníky a pracovníci, kteří k nim poskytují zpětnou vazbu. Univerzita nabízí mnoho pozic v režimu sdíleného pracovního místa a věková neutralita je zásadním principem rekruční politiky školy.

10.5 Diskriminace v Číně

Agentura AFP psala o zvláštním případě diskriminace, který zaregistroval čínský trh práce. Jistá firma zveřejnila inzerát, v němž předem odmítla uchazeče o zaměstnání narozené ve znamení Štíra či Panny, protože prý bývají údajně příliš náladoví a kritičtí. Vítání byli naopak zájemci narození ve znamení Kozorooha, Ryb či Vah.

"Nechceme Štíry a Panny, naopak Ryby, Váhy a Kozorozi jsou vítáni," uvádí se v inzerátu firmy, která se zabývala výukou angličtiny. Inzerát byl vyvěšen na univerzitě ve středočínském městě Wu-chan. Tento uveřejněný inzerát, kterého si všiml také místní list Chutian Metropolis Daily, vyvolat silnou bouři nevole na internetu. Dle tohoto deníku majitelka společnosti takovýto požadavek zdůvodnila tím, že ve svém soukromém výzkumu zjistila, že Štíři jsou velmi silné osobnosti a bývají náladoví, Panny zase mají tendenci kritizovat a nevydrží dlouho v jednom zaměstnání. Podle místního tisku se zdaleka nejedná o první případ podobného znevýhodňování žadatelů o práci.

10.6 Genderová rovnost ve Švédsku

Antidiskriminačních opatření ve Švédsku - zákon zde cizincům dává právo bránit se proti přímé i nepřímé diskriminaci ve veřejném a privátním sektoru z

důvodů rasových, náboženských a národnostních. Specializované agentury poskytují obětem diskriminace nezávislé právní služby.

Švédský parlament stanovil cíle pro genderovou rovnost:

- rovná distribuce moci a vlivu žen a mužů na společnost
- ekonomická rovnost
- rovné rozdělení neplacené a domácí práce, stejná zodpovědnost mužů a žen za ně
- skoncování s mužským násilím na ženách

Na plnění cílů dohlíží Ministerstvo pro integraci a genderovou rovnost.

Genderová rovnost je podpořena legislativně, například zákonnou povinností firem nad 25 zaměstnanců vytvářet plán genderové rovnosti jednou za tři roky. Genderový plán je často vyžadován během „tendrů“ ve veřejném sektoru, ale stále častěji i v soukromém. Důležitou součástí plánu je rovné odměňování.

Na tuto zákonnou povinnost dohlíží Úřad ombudsmana pro rovnost, který namátkově plány kontroluje. Odhadem takto podrobně zkoumá cca 10 000 plánů ročně. V případě nedodržování zákona je udělována finanční sankce a nařizovány aktivní kroky k nápravě (vládní Komise pro rovné příležitosti).

Existuje řada švédských studií o tom, že genderová rovnost je ve firmách vnímána jako otázka kvality, konkurenceschopnosti, záležitosti růstu/rozvoje a finančního zisku.

Genderová rovnost se významně promítá do rodinné politiky státu. Cíl švédské rodinné politiky je koncipován jako vyrovnávání životních podmínek mezi rodinami s dětmi a bez dětí, podpora příležitostí obou rodičů při kombinování práce mimo domov s rodinnými povinnostmi a speciální podpora rodin v nepříznivých situacích.

Švédské firmy mají za povinnost umožnit všem svým zaměstnaným rodičům s malými dětmi, ženám i mužům, včetně vedoucích pracovníků, práci na částečný úvazek a flexibilní uspořádání práce. Co se týče rodičovské dovolené - do stáří 18 měsíců dítěte mají všichni zaměstnanci nárok na 80% svého příjmu. Mnoho švédských firem podporuje navíc rodiče formou doplatku k

příspěvku rodičovské dovolené po dobu 6 měsíců. Rodič tak může po dobu 6 měsíců pečovat o dítě a pobírat přitom ekvivalent celé své měsíční mzdy.

V roce 1995 byl zaveden "měsíc pro otce" - každý z rodičů musí na rodičovské dovolené strávit minimálně 30 dní (v roce 2003 byla tato doba prodloužena na 60 dní), jinak se nárok na rodičovský příspěvek za tuto dobu ztrácí. V roce 2002 využívalo otcovskou dovolenou v průměru ve Švédsku 15% mužů, v r. 2007 21% (zdroj: www.scb.se oficiální genderové statistiky Švédska). Ze zdrojů Ministerstva pro rovnost z r. 2006 dokonce vyplývá, že 69% otců využívá otcovskou dovolenou alespoň krátce, částečně. Je běžné, že jako „modely/dobré příklady“ slouží sami šéfové firem. Švédské generové statistiky za rok 2007 - 66% ze všech zaměstnaných švédských žen ve věku 20-64 let pracovalo na plný úvazek a 34% na částečný úvazek. Muži: 90% a 10%.

V r. 2006 zastávaly ženy ve Švédsku 47% pozic v Parlamentu, 41% měly ženy zastoupení na ministerských křeslech.

11. Diskriminace osob se zdravotním postižením

11.1 Osoba zdravotně postižená

Definice pojmu osoba zdravotně postižená je poměrně složitá. tyto osoby netvoří jednotnou skupinu, jedná se o různorodou skupinu, která je tvořena jednotlivci s různými typy fyzického, smyslového, mentálního a psychického postižení. U těchto osob se mohou vyskytovat i kombinace dvou či více druhů zdravotních postižení. Co se týče právních řádů jednotlivých států, dochází zde k velkým rozdílům ve vymezení pojmu osoba zdravotně postižená. Stává se, že právní řád jednoho státu pohlíží na konkrétní osobu jako na zdravotně postiženou, zatímco jiný právní řád stanoví odlišná kritéria pro uznání postavení osoby se zdravotním postižením a daného jedince za osobu zdravotně postiženou nepovažuje. V různých právních rádech je rovněž používáno více klasifikačních přístupů k vymezení pojmu osoba zdravotně postižená, z nichž každý slouží pro jinou oblast úpravy. Rozdílné vymezení se může týkat účelů ochrany v pracovněprávních vztazích, přiznání některého z důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, poskytování některé z dávek státní sociální podpory.

11.2 Diskriminace osob se zdravotním postižením v zaměstnání

Nejčastější diskriminace osob se zdravotním postižením v pracovněprávním poměru probíhá formou diskriminace v odměňování. V této oblasti uplatňují zaměstnavatelé vůči zaměstnancům se zdravotním postižením nestandardní postupy, přičemž pobírají příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Dochází k tomu, že se zaměstnavatelé snaží získat část příspěvku, který je původně určen na pokrytí mzdových nákladů pro zaměstnance se zdravotním postižením, pro sebe. Zaměstnanci jsou donuceni k uzavření dohody, kterou se zavazuje

poskytovat zaměstnavateli část měsíční mzdy. Tyto částky, kterých se zaměstnanci vzdávají ve prospěch zaměstnavatele bývají určeny jako například finanční dar na provozní náklady v rámci projektu vzdělávání zdravotně postižených, či v rámci sociálních služeb chráněné dílny, popř. jako příspěvek na školení nebo jazykové kurzy. Tato suma je strhávána bez ohledu na to, zda zaměstnanec kurzy či školení skutečně absolvuje.

11.3 Diskriminace osob se zdravotním postižením v přístupu k zaměstnání

V přístupu k zaměstnání často dochází k diskriminaci osob se zdravotním postižením. Běžně se stává, že zaměstnavatelé raději při výběru uchazečů dávají přednost uchazečům, kteří jsou příslušníky většinové společnosti, před osobami se zdravotním postižením. Ve velké míře se u zaměstnavatelů neprojevuje zájem o osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé si myslí, že zaměstnanec se zdravotním postižením bude častěji nemocný. Také nevěří tomu, že osoba se zdravotním postižením může být stejně schopná jako osoba bez postižení. Pokud zaměstnavatel nemá osobní zkušenost s osobou se zdravotním postižením, těžko si představí jak by spolupráce s takovým zaměstnancem vypadala. Ze strany zaměstnavatele vyvstávají obavy, jak komunikovat se zdravotně postiženým, jestli dotyčná osoba bude samostatná, popřípadě začlenění osoby se zdravotním postižením do pracovního kolektivu. Alternativou je zde podporované zaměstnávání.

11.4 Podporované zaměstnání

Je to časově omezená služba, určena lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, avšak jejich schopnost získat a zachovat si zaměstnání je omezena do té míry, že nutně potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu před i po nástupu do práce. Takovéto zaměstnání vyrovnává pracovní příležitosti osobám, které v důsledku

zdravotního postižení nebo jiného znevýhodnění, mají ztížený přístup na trh práce. Toto zaměstnání obsahuje přípravu k práci, pracovní asistenci a další služby, které osobám se zdravotním postižením pomáhají nalézt a udržet si stále zaměstnání. Je poskytováno neziskovými organizacemi, nabízí také poradenství a pomoc při hledání zaměstnání (ujištění si vlastních schopností a možností, pomoc při sestavování životopisů, příprava na pracovní pohovory). Je zde nabízena i forma pracovní asistence, která probíhá přímo na pracovišti zaměstnavatele. Pracovník organizace prvních několik týdnů (měsíců) dochází na pracoviště s osobou se zdravotním postižením, pomáhá jí vytvořit pracovní návyky a lépe zorganizovat práci. Usnadňuje komunikaci zaměstnavateli i ostatním spolupracovníkům se zaměstnancem se zdravotním postižením a pomáhá se začleněním do pracovního kolektivu. Díky tomu se zaměstnavatel může přesvědčit, že osoba se zdravotním postižením může mít stejné kvality jako kterýkoliv jiný zaměstnanec. Zaměstnavatel nemusí mít obavy se zaměstnáním zdravotně postiženého zaměstnance.

11.4.1 Příklady možné podpory na pracovišti:

- Pracovní asistence
- Job klub
- Trénink na pracovišti
- Monitorování průběhu pracovního uplatnění
- Trénink dovedností souvisejících s pracovním uplatněním
- Doprava

11.4.2 3. národní konference o podporovaném zaměstnávání

Ve dnech 23. - 24.5.2012 se uskuteční 3. národní konference o podporovaném zaměstnávání v rámci projektu "Zavádění evropských trendů v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob do české praxe" financovaného z ESF OP LZZ. Konference se uskuteční za účasti Rakouských a Německých expertů. Tato konference se bude konat v Národní technické knihovně v Praze. Účast je zdarma a konference bude tlumočena z/do německého jazyka.

Hlavními tématy budou:

- Metody v podporovaném zaměstnávání
- Cílové skupiny v podporovaném zaměstnávání
- Spolupráce s dalšími subjekty
- Budoucnost podporovaného zaměstnávání
- Příklady dobré praxe

ZÁVĚR

Diskriminace a rasismus patří do nežádoucích jevů a v poslední době je jim celosvětově věnována velká pozornost. Zákazy diskriminace a zakotvení práva na rovné na rovné zacházení se objevuje v mnoha mezinárodních dokumentech a v právních předpisech Evropské unie.

Jedna z oblastí, kde se velmi prosazuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, je oblast pracovněprávních vztahů.

Mezi další oblasti, které jsou postižené diskriminací, patří přístup ke zdravotní péči nebo bydlení, diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, etnické příslušnosti. Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení a dalších diskriminačních důvodů zakotvuje antidiskriminační zákon.

Tento zákon poskytuje nové možnosti ochrany před diskriminací v různých oblastech života (zejména pracovněprávní, bydlení, přístupu k zdravotní péči, přístupu ke vzdělání). Obsahuje vymezení základních pojmů, jako je přímá a nepřímá diskriminace, definuje, co se za diskriminaci nepovažuje a stanoví, čeho se může oběť diskriminace domáhat u soudu. Antidiskriminační zákon tak posiluje možnosti obrany před diskriminací u soudu.

Na základě antidiskriminačního zákona má veřejný ochránce práv působnost v diskriminačních věcech. Poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkumy, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.

Seznam použité literatury:

BOBEK, M.,BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck.2007

HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. 1. vyd. Praha: Panorama, 1989. 407 s. ISBN 80-7038-158-2

HENDRYCH, Dušan, a kol. *Správní právo. Obecná část*. 6. vyd. Praha : C. H. Beck, 2006. 861 s. ISBN 80-77179-442-2.

JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*.2009.č.6

JAKUBKA, Jaroslav. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*.2009.č.9

JIRÁSKOVÁ, R. a kol. *Mezigenerační porozumění a komunikace*. 1. vyd. Praha:EUROLEX BOHEMIA, 2005. 198 s. ISBN 80-86861-80-5

KALVACH, Z. A KOL, *Geriatric a gerontologie*. Praha: Grada., 2004

KOMENDOVÁ, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vyd. Praha: KEY Publishing, 2009

MACHALOVÁ, Tatiana a kol.*Lidská práva proti rasismu*.Brno 2001. ISBN 80-72-39-099-6

NOVÁK, Tomáš.*O předsudcích*. Brno, 2002. ISBN 80-7239-119-4

PACOVSKÝ, V. *O stárnutí a stáří* Praha: Avicenum, 1990

PERNES, Z., SOLICH, J. *Diskriminace seniorů z pohledu rady seniorů ČR. Postavení a diskriminace seniorů v České republice*. Sborník z mezinárodní konference MPSV dne 25. 11. 2005. 1. vyd. Praha: MPSV, 2005. 137 s. ISBN 80-86878-52-X

SRNEC, J. *Smysluplný život neutíká tak rychle*. Psychologie dnes, 2008, roč. 14, č. 12, s. 56 - 57. ISSN 1212-9607

SÝKOROVÁ, D., *Autonomie ve stáří*, Sociologické nakladatelství (SLON), 1. vydání, 2007, ISBN 978-80-86429-62-5

ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Výchova k toleranci a proti rasismu*. Praha : Portál s.r.o., 1998. ISBN 80-7178-285-8

TOŠNEROVÁ, T., *Ageismus. Průvodce stereotypy a mýty o stáří, Ambulance pro poruchy paměti*, 1. vydání, 2002, ISBN 80-238-9506-0 61

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. č.162/1998 Sb. Listina základních práv a svobod, čl. 1.

VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II.*, Nakladatelství Karolinum, 1. vydání, 2007, ISBN 978-80-246-1318-5

VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie*. Portál. 2000

VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: MU, 2008. 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6

VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC, L. *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti*. 67 l. Praha: VÚPSV, 2003

VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha 2005, Brno: VÚPSV

Bibliografické údaje:

Jméno autora: Jana Lásková

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční

**Název práce: Diskriminace, nerovné zacházení a dobré mravy z pohledu
práva v ČR, EU i jinde**

Rok: 2012

Počet stran bez příloh: 71

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů české literatury a pramenů: 23

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 1

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo