



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

VÝROČNÍ ZPRÁVA

O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ

2016

Vysvětlivky



odkaz na webovou stránku



odkaz na tiskovinu

veřejný ochránce práv

rovné zacházení a diskriminace

»»»»»» Obsah

■	Poslání veřejného ochránce práv	5
■	Úvodní slovo veřejné ochránkyně práv	7
■	1. Zaostřeno na stížnosti	8
■	2. Antidiskriminace a české soudy	14
■	3. Tematický rok: Pomoc osobám s postižením	18
■	4. Výzkum: 10 let uzavírání registrovaného partnerství	22
■	5. Doporučení k zápisům do prvních tříd	24
■	6. Neřešený problém: prostorová segregace ve školství	26
■	7. Stop věkové diskriminaci!	29
■	8. Rodičovství nesmí být přítěží	32
■	9. Platová transparence je potřebná	35
■	10. Standardy pro orgány pro rovné zacházení	36
■	11. Mluvíme spolu	38
■	12. Co nám udělalo radost?	40
■	Slovníček užitých pojmů	43

Veřejný ochránce práv

Údolní 39, 602 00 Brno

informační linka: +420 542 542 888

ústředna: +420 542 542 111

e-mail: podatelna@ochrance.cz

www.ochrance.cz

www.facebook.com/verejny.ochrance.prav

www.twitter.com/ochranceprav

POSLÁNÍ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

Tato zpráva pojednává pouze o činnosti ochránce v roli národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací (equality body), jímž se ochránce stal koncem roku 2009. Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, světuje ochránci širší oprávnění.

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření.

Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

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

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

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

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



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

ÚVODNÍ SLOVO

VEŘEJNÉ OCHRÁNKYNĚ PRÁV

Vydání každé výroční zprávy je okamžikem pro zhodnocení vlastní činnosti, dosažených úspěchů a přetrvávajících výzev. Těch je v ochraně před diskriminací nepřeberné množství. Přesto musím říci, že se nám společnými silami podařilo v uplynulém roce zlepšit situaci konkrétních osob, které se na nás obrátily s žádostí o pomoc, a zároveň upozornit příslušné instituce na systémové nedostatky. K naší radosti se většina odpovědných subjektů postavila k doporučením vstřícně. Dovolím si uvést pár příkladů.

Již několik let po sobě se na nás obracejí lidé nejčastěji s námitkou diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Proto jsme se v roce 2016 s kolegy a kolegyněmi zaměřili pečlivěji na odstranění překážek, kterým osoby s postižením čelí. Za největší systémový úspěch považujeme, že se vláda zavázala připravit zákon, který by upravil práva osob se zdravotním postižením v doprovodu psa se speciálním výcvikem.

V roce 2016 uplynulo deset let od účinnosti zákona o registrovaném partnerství. Zkoumali jsme, zda 14 matričních úřadů, před nimiž je možné vstoupit do partnerství, postupuje k homosexuálním párům stejně jako k heterosexuálním párům. Zjistili jsme, že většina matričních úřadů nečiní mezi páry rozdíly, případně změnila svůj přístup již během našeho výzkumu, což je další pozitivní zpráva.

Na základě četných dotazů jsme vydali doporučení, které dává školám návod, jak zajistit rovný přístup ke vzdělání během zápisů do prvních tříd. Vypracovali jsme také přehlednou pomůcku pro ředitele a ředitelky, jak mezi dětmi spravedlivě rozlišovat. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě našeho doporučení zpřesnilo vyhlášku o základním vzdělávání a upravilo svou metodiku. Česká školní inspekce naše závěry zohlednila při své inspekční činnosti. Jde o další ukázkou účinné spolupráce mezi úřady a ochráncem.

Ne ve všech tématech, kterým se věnujeme, můžeme doložit viditelné zlepšení. To je i případ propastného rozdílu v odměňování žen a mužů. Jsme přesvědčeni, že o jeho příčinách a návrzích řešení nesmíme přestat diskutovat. Investovali jsme proto své síly do osvětového projektu, který měl za cíl zvýšit povědomí o tomto negativním jevu. Diskuze se studenty a studentkami středních škol ukázala, že je pro ně rovné odměňování velice důležité. Začali jsme také spolupracovat na vypracování nové metodiky kontrol rovného odměňování pro oblastní inspektoráty práce. S trochou nadsázky můžeme říci, že se blýská na lepší časy.

Na evropské úrovni vyvrcholila diskuze o standardech pro orgány rovného zacházení, které vydalo sdružení Equinet. Standardy by měly v budoucnu všem evropským orgánům pro rovné zacházení zajistit nezávislost a dostatečné pravomoci pro prosazování společných evropských hodnot: vládu práva a ochranu lidské důstojnosti před diskriminací. Je to běh na dlouhou trať, ale jednou se začít musí. Jsme rádi, že jsme mohli přispět k jejich vytvoření.

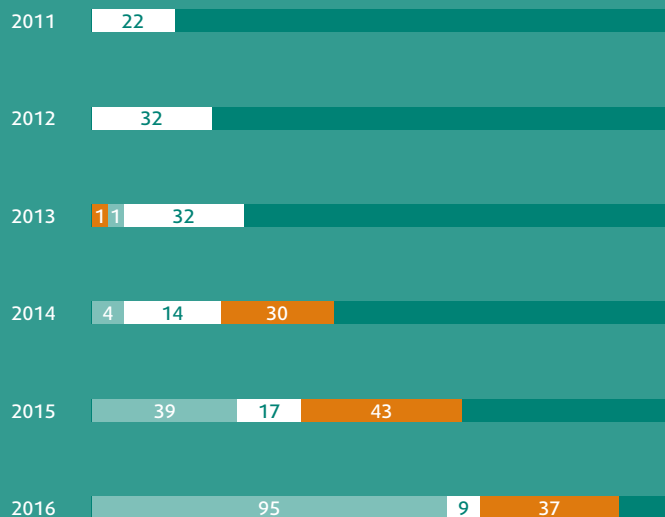
Oproti loňské zprávě jsme si dovolili menší inovaci. Jelikož jsme v mediálním prostoru často slyšeli, že rok 2016 byl vesměs rokem špatných událostí, rozhodli jsme se na závěr uvést, co nás v oblasti rovných příležitostí příjemně překvapilo a upřímně potěšilo. Doufám, že vás tato nová kapitola zaujme.

Přeji inspirativní čtení

Anna Šabatová

1. Zaostřeno na stížnosti

Počty stížností v letech 2011–2016



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

Za více než sedm let, co se věnujeme tématu diskriminace, se počet obdržených stížností více než dvojnásobil: zatímco v prvním roce působení jsme dostali 178 podnětů, v uplynulém roce se jejich počet vyšplhal až na 451 podnětů.

Kromě přímé pomoci stěžovatelům a stěžovatelkám tvoří další část naší práce komunikace s mezinárodními subjekty (33 spisů), reakce na dotazy veřejnosti (24 spisů), spolupráce s orgány státní správy (15 spisů), spolupráce s nevládními neziskovými organizacemi a soukromým sektorem (11 spisů) a provádění výzkumu (1 spis).

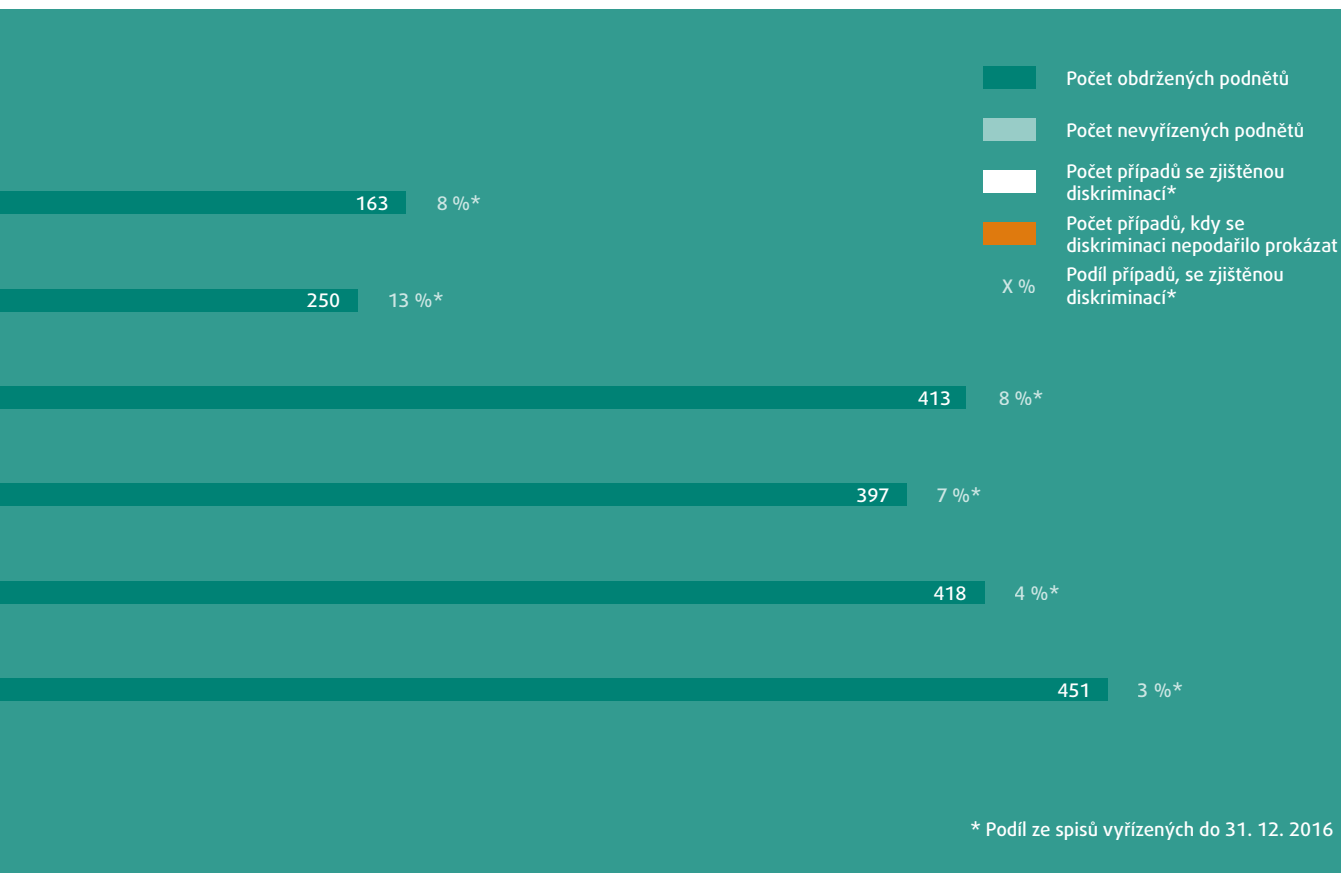


Víte, kdo je naším typickým stěžovatelem?

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

Počet stížností na diskriminaci stoupá





Co z čísel plyne?

Zhruba u **každé desáté stížnosti** konstatujeme, že nejspíše skutečně došlo k diskriminaci (za roky 2015 a 2016 je tento podíl nižší, jelikož šetření několika desítek podnětů není doposud ukončeno). Ve většině případů šlo o přímou diskriminaci, v menším počtu pak o nepřímou diskriminaci, v ostatních případech šlo o pronásledování, obtěžování, pokyn k diskriminaci nebo navádění na diskriminaci. V několika procentech případů se diskriminaci kvůli nedostatku důkazů nepodařilo ani prokázat, ani vyvrátit (jde o kategorii sledovanou od roku 2014).



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



Typy zjištěné diskriminace v letech 2011–2016*



* Počet ze spisů vyřízených do 31. 12. 2016



Víte, že...

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

Lidé si nejčastěji stěžují na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání

I v roce 2016, stejně jako i ve většině uplynulých let, se na nás lidé nejčastěji obraceli se stížnostmi na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání (104 stížností). Domníváme se, že to souvisí s nezastupitelným významem práce v životě člověka: poskytuje mu nejen materiální zabezpečení, ale i pocit užitečnosti

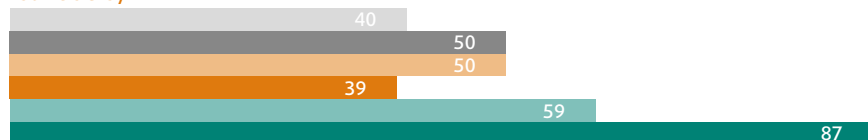
či seberealizace, a navazuje jejím prostřednictvím sociální vztahy. Právě proto je omezení přístupu k práci a zaměstnání nebo vytvoření nespravedlivých podmínek na pracovišti z důvodů, za které člověk nemůže (například věk, pohlaví, zdravotní postižení, rasa a etnicita), pocíťované jako velice závažné, a lidé se častěji odhodlají svou situaci řešit. S jistým odstupem pak následují stížnosti na diskriminaci v oblasti poskytování zboží a služeb (87 stížností), v jiné oblasti (62 stížností), v další veřejné správě (51 stížností), bydlení (50 stížností) a vzdělávání (49 stížností).

Počet stížností podle jednotlivých oblastí

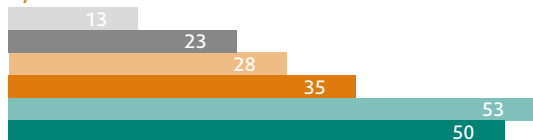
Práce a zaměstnávání



Zboží a služby



Bydlení



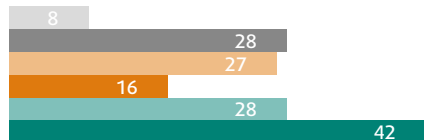
Vzdělání



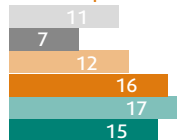
Další veřejná správa



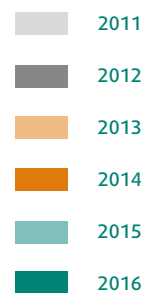
Sociální oblast



Zdravotní péče



Jiné



Lidé si nejčastěji stěžují na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení

Žebříček počtu stížností dle jednotlivých diskriminačních důvodů ukazuje, že diskriminace je stále do velké míry nejasný pojem. V posledních pěti letech si lidé nejčastěji stěžují na diskriminaci z důvodů, které antidiskriminační zákon nebo jiné zákony neznají, případně žádný důvod ani nevedou (jde o kategorii „jiný důvod“).

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

Jaké jsou další nejčastější důvody stížností na diskriminaci? Stejně jako loni, šlo zejména o namítanou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (104 stížností), dále pak o diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu (69 stížností) a věku (48 stížností).



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

Fenomén vícenásobné diskriminace: několik diskriminačních důvodů najednou

Charakteristiky, kvůli kterým se lidé stávají obětmi diskriminace, se často kumulují. V takovém případě hovoříme o tzv. vícenásobné diskriminaci, kdy je nerovné zacházení důsledkem vícero diskriminačních důvodů. Letos jsme obdrželi celkem 29 stížností na vícenásobnou diskriminaci, přičemž nejčastěji šlo o kombinaci rasy a etnického původu s národností (6 případů) a zdravotního postižení s věkem (5 případů).



Počet stížností podle namítaných diskriminačních důvodů

Sexuální orientace



2011

2012

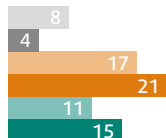
2013

2014

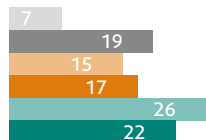
2015

2016

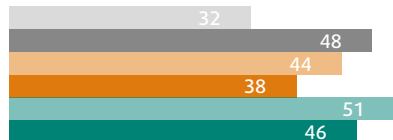
Náboženství



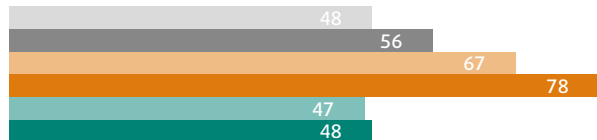
Národnost



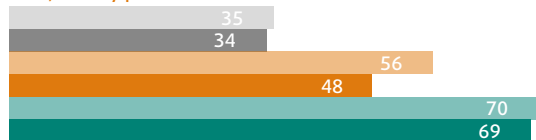
Pohlaví



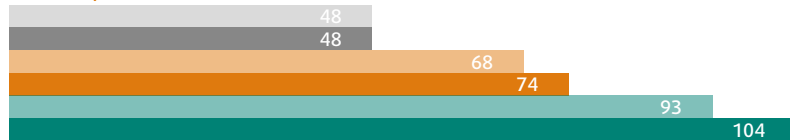
Věk



Rasa, etnický původ



Zdravotní postižení



Jiný



2. Antidiskriminace a české soudy

”

1. Osoba žijící v registrovaném partnerství může osvojit dítě.

2. Základní škola má povinnost přijmout spádového žáka s postižením.

To jsou dvě klíčová soudní rozhodnutí roku 2016.


“

Kolik antidiskriminačních žalob bylo v roce 2016 podáno? O kolika z nich české soudy rozhodly?


Úplná a přesná evidence soudních rozhodnutí v oblasti antidiskriminace stále neexistuje. Přestože jsme na to Ministerstvo spravedlnosti upozornili ve výzkumu v roce 2015, k žádnému posunu nedošlo. Proto jsme stále odkázáni na dílčí informace od spolupracujících organizací či na informace od našich stěžovatelů a stěžovatelek. Vývoj antidiskriminační judikatury chceme opět zmapovat v roce 2017 prostřednictvím výzkumu.

Na soudy se s antidiskriminační žalobou v roce 2016 obrátili tito naši stěžovatelé a stěžovatelky:


— dva romští chlapci, kteří byli diskriminováni při zápisu do první třídy

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 5202/2014/VOP ze dne 16. 4. 2015

— vysokoškolská pedagožka, která byla vystavena obtěžování z důvodu věku

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

— chlapec s postižením, který měl problémy s finančním zajištěním asistenta pedagoga


 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 3343/2014/VOP ze dne 15. 9. 2015

— azylantka, které škola neumožnila nosit v teoretické výuce šátek (hidžáb)

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 173/2013/DIS ze dne 2. 7. 2014

Došlo také k mimosoudnímu vyrovnání ve třech našich případech. Oběti diskriminace se tudíž dočkaly uspokojení nároků (omluvy, uvedení v předešlý stav či finanční kompenzace) ještě před vynesením rozsudku. Šlo konkrétně o případy:


— manželů, kteří byli odmítnuti zubařkou pro svůj romský původ

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 67/2012/DIS ze dne 23. 5. 2012

— zaměstnance s ledvinovými kameny, který byl šikanován v práci

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 5560/2014/VOP ze dne 18. 5. 2015

— vědkyně, s níž byl ukončen pracovní poměr po návratu z rodičovské dovolené


 [Zpráva](#) ochránce ze dne 7930/2014/VOP ze dne 16. 7. 2015

Tyto případy ukazují, že lidé jsou ochotni se dohodnout a najít řešení, které jim vyhovuje. Proto jsme v roce 2016 vypracovali [informační leták o mediaci](#). Věříme, že některé diskriminační spory je možné vyřešit za účasti mediátora či mediátorky a není nutné podstupovat zdlouhavé a nákladné soudní řízení.


Bezplatná právní pomoc

I v roce 2016 jsme kontaktovali Pro bono alianci, nevládní organizaci sdružující advokátní kanceláře poskytující služby bez nároku na odměnu. Ty se našich případů ujaly. Právní pomoc poskytly například v kauze:

— duchovního, který byl v církvi vystaven obtěžování z důvodu romského původu

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 810/2016/VOP ze dne 5. 1. 2017

— osoby, která nesouhlasila se sterilizací pro účely tzv. úřední změny pohlaví

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



Víte, že...


...s Pro bono aliancí spolupracujeme už roku 2012?


Více o naší spolupráci na www.probonoaliance.cz.



I osoba v registrovaném partnerství může osvojit dítě

Právo na osvojení dítěte nemá heterosexuál ani homosexuál. Takové právo neexistuje. Všichni bez ohledu na svou sexuální orientaci ale mají rovnou šanci ucházet se o to, aby byli zařazeni na úřední seznam osob, které jsou vhodné pro adopci dítěte. Pokud je někdo této možnosti automaticky zbaven na základě zákona, a to jenom proto, že žije v registrovaném partnerství, jedná se o diskriminaci. Náš právní názor potvrdil v roce 2016 Ústavní soud. Rozhodoval o stejném případě, který jsme v roce 2014 posuzovali my. Do řízení jsme vstoupili jako vedlejší účastník.

 **Vyjádření** Ústavnímu soudu sp. zn. 10/2015/SZD ze dne 22. 4. 2015

 **Nález** Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 7/15 ze dne 14. 6. 2016




„Platí, že osoby žijící v registrovaném partnerství mají nesporné právo na ochranu soukromí, a to v jeho vnitřním i vnějším pojetí. Tato ochrana a respektování ze strany státu však nemůže být zcela naplněna, pokud bude i nadále docházet ke stigmatizaci těchto osob tím, že zákon zcela vylučuje, aby se některá z nich vůbec ucházela o osvojení dítěte.“

(odůvodnění nálezu Ústavního soudu)

Povinnost základní školy přijmout dítě s postižením

Okresní soud ve Vyškově konstatoval diskriminaci žáka s poruchou autistického spektra v přístupu k základnímu vzdělání. Škola se jeho přijetí dlouhodobě bránila, poukazovala mimo jiné na nedostatečné podmínky pro zajištění asistence. Soud této argumentaci nepřisvědčil.

Soud přiznal chlapci náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 50.000 Kč a uložil obci (zřizovateli školy) zaslání písemné omluvy žalobci. Obec se proti rozsudku neodvolala, rozhodnutí je tedy pravomocné.

 **Rozsudek** Okresního soudu ve Vyškově sp. zn. 10 C 250/2014-127 ze dne 18. března 2016




„Pokud škola neměla zkušenosti a informace o začlenění žáka s podobným zdravotním handicapem, měla přistoupit k případným závěrům zodpovědněji s rozvahou a po případné konzultaci se zřizovatelem, získání informací od jiných škol majících zkušenosti s integrací žáků s takovým či obdobným zdravotním postižením.“


(odůvodnění rozsudku Okresního soudu ve Vyškově)

Která další soudní rozhodnutí jsou pro nás důležitá?

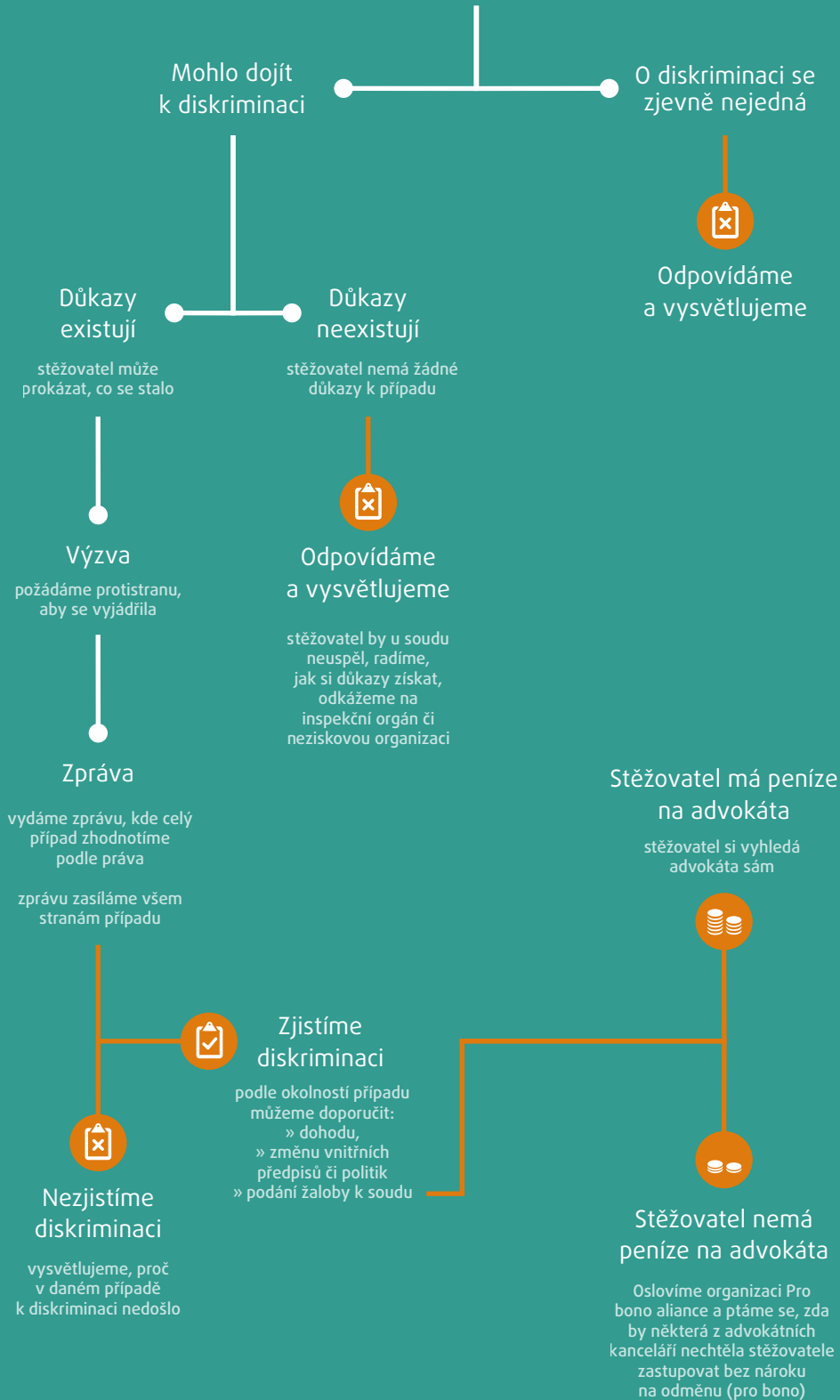
Krajský soud v Brně se vyjádřil, že pokud chce Česká obchodní inspekce uložit pokutu za diskriminaci, nemůže vycházet pouze z toho, co zjistila v rámci kontroly a zachytila v kontrolním protokolu. Pokud kontrolovaná osoba uplatní námitky a navrhuje důkazy zpochybňující závěr inspekce, je nutné jim věnovat pozornost a pracovat s nimi při dokazování ve správním řízení.

 **Rozsudek** Krajského soudu v Brně č. j. 30 A 44/2015 – 33 ze dne 30. června 2016

Městský soud v Praze jasně řekl, že pokud antidiskriminační žalobu podávají rodiče za nezletilé dítě, musí s jejím podáním souhlasit opatrovnický soud. Žaloba není běžnou záležitostí. Pokud soud rozhodne o žalobě bez souhlasu opatrovnického soudu, zatíží řízení vadou, která má za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

 **Usnesení** Městského soudu v Praze č. j. 21 Co 148/2016 – 256 ze dne 2. května 2016

Stížnost na diskriminaci - jak postupuje ochránce



3. Tematický rok: Pomoc osobám s postižením

”

Chceme odstranit
překážky, které brání
osobám
s postižením
v rovnoprávném
zapojení do
společnosti!

“

Někteří lidé používají jiný než mluvený jazyk, pro někoho pes není pouze domácím mazlíčkem a někdo zase potřebuje v televizních zprávách ze zahraničí mluvený překlad do češtiny, aby věděl, co se děje ve světě. Lidé se zdravotním postižením mají různé potřeby. Společnost by jim měla být otevřená co možná nejvíce. Snažíme se k tomu přispívat!

Nový zákon o psech se speciálním výcvikem

Stále se setkáváme s tím, že asistenční a vodící psi nemohou osobám se zdravotním postižením pomáhat na některých místech.




„Tvrdě požadují, aby vodící pes nosil v hromadné dopravě náhubek přesto, že je vycvičený, aby podával předměty, které nevidomému člověku upadnou na zem. Například doklady, peněženku, mobil a další předměty, které nejsou levné.“ (Robert, 50 let)

„Rozhodně nás zarazí to, že s námi Asta nesmí v lázních nikam, kde má pomáhat se svlékáním, podáváním věcí a podobně. Bude celé dny jen ležet na pokoji.“ (Iva a Karel, 35 a 41 let)


Proto jsme doporučili vládě vydání zákona, který by upravil některá práva osob se zdravotním postižením v doprovodu psa se speciálním výcvikem. Vláda vyslyšela doporučení a uložila Ministerstvu práce a sociálních věcí zákon vypracovat. Tento zákon by měl hlavně:

- vymezit prostory, do kterých mají osoby v doprovodu vodících a asistenčních psů přístup (například budovy úřadů, soudů, bank, kulturních zařízení nebo prostor, kde se poskytují nejrůznější služby) a
- upravit status a podmínky výcviku vodících a asistenčních psů.

 [Legislativní doporučení](#) sp. zn. 23/2015/SZD ze dne 11. 4. 2016


Nová vyhláška o tlumočení českého znakového jazyka na vysoké škole

Tlumočení českého znakového jazyka na vysokých školách v Česku je dosud upraveno pouhým metodickým pokynem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Doporučili jsme vydání vyhlášky a ministerstvo s naším návrhem souhlasilo. Neslyšícím studentům a studentkám vysokých škol se tak brzy dostane podobných záruk, jaké mají děti na nižších stupních vzdělávání. Ministerstvo připravuje vyhlášku ve spolupráci s vysokými školami. Účinnosti by měla nabýt dne 1. 9. 2017.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 4958/2012/VOP ze dne 20. 11. 2015

Titulky nejsou vhodným řešením pro všechny

Česká televize u zpravodajství ze zahraničí, kde se mluví cizím jazykem, používá pouze české titulky. To nevyhovuje nevidomým a slabozrakým lidem. Přáli by si, aby Česká televize zajistila také mluvený český překlad, jako tomu bylo dříve. Doporučili jsme České televizi, aby se vrátila k dřívější praxi. Zatím se tak nestalo. Česká televize ale bude intenzivně spolupracovat s organizací, která hájí práva nevidomých a slabozrakých, na zlepšení audiopopisu reportáží. V diskuzi o přístupnosti zpravodajství proto budeme pokračovat i v roce 2017.

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

Rovná sazba minimální mzdy pro všechny

Od roku 2013 do konce roku 2016 byla minimální mzda pro invalidní důchodce nižší ve srovnání se zdravými lidmi. Nařízení vlády jsme dlouhodobě kritizovali. Jelikož jsme vyčerpali všechny možnosti k nápravě, obrátili jsme se na Ústavní soud s návrhem, aby dvojitou sazbu zrušil pro její rozpor se zákazem diskriminace.


”


„Jsem přesvědčena, že osoby pobírající invalidní důchod jsou srovnatelné s ostatními zaměstnanci z hlediska hodnoty vykonávané práce.“

(Anna Šabatová v návrhu pro Ústavní soud)

“

Ústavní soud řízení zastavil, protože vláda sazby od roku 2017 sjednotila. Nová sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 66 Kč za hodinu nebo 11 000 Kč za měsíc pro všechny.

 [Návrh](#) Ústavnímu soudu sp. zn. 16/2015/SZD ze dne 19. 2. 2016


 [Rozhodnutí](#) Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 6/16 ze dne 3. 1. 2017

Právo na rovné zacházení někdy vyžaduje aktivní přístup

I přes tyto úspěchy stále u osob s postižením přetrvávají problémy. Různé organizace si stále neuvědomují, že mají vůči osobám s postižením aktivní povinnost přijímat tzv. přiměřená opatření. Pokud na to zapomínají anebo vědomě svou povinnost opomíjejí, pak diskriminují.

O jaké situace se může jednat?

Obec nedá souhlas se zřízením vyhrazeného parkování pro osobu s postižením. Přitom antidiskriminační zákon jasně říká, že vlastníci pozemních komunikací musí posuzovat míru užítka vyhrazeného parkoviště a zabývat se existencí případných jiných možností, které by pomohly osobě s postižením vyřešit její problémy s parkováním. Každou žádost musí obce posuzovat individuálně.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 3609/2015/VOP ze dne 13. 12. 2016

Bytové družstvo odmítne instalovat videotelefon neslyšící člence. Pro bytové družstvo ale není v rámci rekonstrukce systému domovních zvonků nijak nákladné pořídit neslyšící člence videotelefon, který pro ni plní stejnou funkci jako pro slyšící členy družstva audiotelefon.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 2587/2015/VOP ze dne 24. 6. 2016

Obec odmítne klientovi domu s pečovatelskou službou, který nemůže chodit do schodů, vyměnit stávající byt za bezbariérový, přestože ho má k dispozici. Pro tento postup nemá přesvědčivé odůvodnění.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 1307/2014/VOP ze dne 25. 2. 2016

Jde to i bez soudu...

Největší radost máme, když odstraníme nesprávný postup úřadu či diskriminační jednání jednotlivce neformálně: na základě doporučení, osobního jednání anebo tím, že oběti diskriminace poradíme, aby se proti nezákonnému jednání vymezila (kupříkladu podáním stížnosti).

Takto jsme pomohli:



dívce na vozíčku, která již nemá problémy s přivoláním obsluhy plošiny při vstupu na poštu; signalizační zařízení původně nefungovalo a vozíčkářka si nemohla obstarat své úřední záležitosti. Vstoupili jsme do jednání s poštou a pomohli jsme jí se stížností k Českému telekomunikačnímu úřadu.



muži s duševním onemocněním, který získal byt; obec jeho žádosti o přidělení bytu opakovaně zamítala z obavy před soužitím se zdravými lidmi. Obci jsme připomněli její závazky ze zákona o obcích a antidiskriminačního zákona; nakonec změnila názor a byt muži přidělila.



žákovi základní umělecké školy, který mohl být klasifikován z klavíru a houslí i přes časté absence způsobené jeho postižením; škola původně nechtěla absence omluvit, mamince jsme poradili sepsat žádost a argumentovat konkrétním ustanovením vyhlášky o základním uměleckém vzdělávání. Škola žádosti vyhověla.

Učíme se český znakový jazyk

Chceme být přístupní i těm stěžovatelům a stěžovatelkám, kteří komunikují v českém znakovém jazyce. Několik kolegů a kolegyně se proto učí alespoň základy českého znakového jazyka. Je to dřina.



4. Výzkum: 10 let uzavírání registrovaného partnerství



V roce 2016 uplynulo 10 let od účinnosti zákona o registrovaném partnerství a tudíž i od okamžiku, kdy gayové a lesby mohli poprvé na území České republiky svůj svazek formalizovat. Rozhodli jsme se proto blíže podívat na podmínky, za nichž je možné do partnerství vstoupit a porovnat přístup úřadů k manželům

a partnerům. Zabývali jsme se možnostmi volby místa, času vstupu do partnerství a poplatky.

Oslovili jsme 14 registrujících matričních úřadů, před kterými je možné uzavřít registrované partnerství (jeden úřad z každého kraje).



Jaký je rozdíl mezi obyčejným a registrujícím matričním úřadem?
Nahlédněte do slovníčku na konci zprávy!

V současnosti 11 ze 14 matričních úřadů uplatňuje obdobné podmínky, co do určení místa uzavření manželství a vstupu do partnerství.

Ve třech krajích však páry vstupující do registrovaného partnerství nemohou změnit místo konání obřadu. V Královéhradeckém, Ústeckém a Olomouckém kraji mohou vstoupit do registrovaného partnerství pouze v obřadní síni. Takový postup je podle nás v rozporu se zásadou vstřícnosti veřejné správy. Opětovně proto žádáme dotčené úřady o nápravu jejich praxe.

V případě volby času pro vstup do partnerství je situace obdobná, neboť 12 ze 14 úřadů umožňuje zvolit čas konání obřadu za srovnatelných podmínek partnerům

i manželům. Výjimku tvoří Ústecký a Královéhradecký kraj. Odepření možnosti jakékoliv individualizace je podle nás porušením matričního zákona.

Výzkum tak ukázal, že většina registrujících matričních úřadů nečiní rozdíly mezi registrovanými partnery a manžely. Za problematickou považujeme současnou právní úpravu. V roce 2017 se proto budeme věnovat otevření odborné diskuze nad možnostmi zlepšení právní úpravy a zacelení nezamýšlených mezer.



Zpráva ochránce: sp. zn. 30 /2016/DIS ze dne 30. 12. 2016 bit.ly/vyzkum_reg_part



Věděli jste, že...

71 %

respondentů se domnívá, že by gayové a lesby měli mít stejná práva jako heterosexuálové

89 %

respondentů by umožnilo uzavřít partnerství v zahraničí

86 %

respondentů by partnerům na uzavření sňatku poskytlo nárok na pracovní volno za stejných podmínek jako snoubencům

51 %

by povolilo uzavření partnerství před církevním orgánem

Zdroj: výzkum agentury NMS Market Research, 2015

Stalo se...

V létě se na nás obrátili David s Martinem. Ústecká matrika jim odmítla vyhovět a uzavřít jejich partnerství v 30 kilometrů vzdálené synagoze v Děčíně. V tomto měli trochu smůlu, protože v deseti krajích ze čtrnácti by jim vyhověli. Snažili jsme se změnit přístup matriky, ale neuspěli jsme. Nezbylo jim než udělat obřady dva. Jeden čistě formální na matrice a druhý pro sebe a své blízké v synagoze. Přesto jsme jim popřáli, ať společně překonají každou překážku a mají se stále rádi!




5. Doporučení k zápisům do prvních tříd

”

Přejeme si, aby zápisy
do prvních tříd byly férové.

“

Opakovaně se na nás obracejí lidé se stížnostmi na zápisy do prvních tříd. Ředitelé a ředitelky škol, na které se hlásí více dětí, než škola může přijmout, vymýšlejí různá kritéria k usnadnění výběru dětí. V den zápisu se před žádanými školami tvoří dlouhé nedůstojné fronty. Vydali jsme proto doporučení, které dává školám návod, jak v takových případech postupovat.

 Přečtěte si celé naše doporučení k zápisům: bit.ly/ZS_dochazka

Věděli jste, že školský zákon zná pouze jedno kritérium pro přijetí do první třídy? Přednost mají spádové děti (s trvalým pobytem ve školském obvodu). Ředitel či ředitelka školy nesmějí přijmout nespádové dítě na úkor spádového.



Nevíte, co znamenají pojmy školský obvod, spádová škola, spádové dítě?
Podívejte se do slovníčku na konci zprávy!

Pokud počet spádových dětí u zápisu převyšuje kapacitu školy, ředitelé či ředitelky mohou některé z nich upřednostnit podle předem stanovených kritérií, například:

- odklad školní docházky
- starší sourozenec ve škole
- absolvování mateřské školy při základní škole

Ředitelé a ředitelky škol by se však měli vyhýbat podezřelým kritériím:

- výsledek testu školní zralosti
- pořadí přijetí přihlášky
- vzdálenost bydliště

Neobjektivnější a nejspravedlivější metodou, jak vybírat v případech při přetlaku dětí ze spádové oblasti, je transparentní losování.

Pro ředitele a ředitelky škol jsme vydali přehlednou pomůcku: bit.ly/ZS_prijimani

Obec má povinnost zajistit podmínky pro plnění povinné školní docházky svých dětí. Školy by tak měly být v kontaktu se zřizovatelem a řešit nedostatečnou kapacitu včas.



Od roku 2017 probíhají zápisy do prvních tříd v období **od 1. dubna do 30. dubna**.

A co dělat, pokud vám dítě do školy nevezmou?

- trvejte na vydání písemného rozhodnutí
- podejte odvolání

KDY?

Do 15 dnů
od doručení rozhodnutí

KOMU?

K rukám ředitele
či ředitelky školy

KDO ROZHODNE?

Krajský úřad

Pokud s rozhodnutím o odvolání nesouhlasíte, můžete podat správní žalobu. Více informací: bit.ly/spravnizaloba

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě našeho doporučení zpřesnilo vyhlášku o základním vzdělávání a upravilo svou metodiku:

 [Metodika MŠMT](#) ze dne 16. 12. 2016

Česká školní inspekce naše doporučení zohlednila při své inspekční činnosti:

 [Tematická zpráva ČŠI](#) ze dne 21. 3. 2016

»»»»»»»»»» 6. Neřešený problém: prostorová segregace ve školství

”

České právo nemá účinné nástroje pro boj s oddělováním romských dětí od neromských ve školách!

“

Pokračujícím problémem českého školství je oddělené vzdělávání romských žáků. Ředitelé a ředitelky českých škol jsou již několik let povinni uvádět, kolik romských žáků vzdělávají.

Z údajů MŠMT plyne:



- v České republice existuje 83 základních škol, v nichž je více než polovina žáků romského původu,
- na dalších 136 školách je více než čtvrtina a méně než polovina žáků romského původu.

Přestože ve srovnání se stavem před deseti lety došlo ke zlepšení, téměř čtvrtina romských žáků se stále vzdělává v silně etnicky homogenních školách.

V řadě měst dále panuje praxe, podle níž jsou Romové vzděláváni buď mimo běžné základní školy, nebo sice v základní škole, ale ani v takovém případě se neučí s neromskými žáky. Mají buď „své“ školy blízko bydliště, nebo je dokonce vedení školy zařazuje do oddělených tříd, jak ukázal jeden z našich případů.


”

„Když jsme přivedli děti do školy, překvapilo nás jednání paní ředitelky, která sdělila, že romské děti budou v oddělené třídě. Zdůvodnila to tím, že bude v této třídě probíhat 'experiment s dětmi ze sociálně slabých rodin.' Naše děti nesmějí ani vycházet o přestávkách na chodbu, aby se nepotkaly s dětmi z majoritní společnosti.“

(Eva, 28 let)

“

Zřizovateli jsme v tomto případě doporučili, aby odstranil nepřímou diskriminaci romských dětí a všechny žáky vzdělával společně. Našemu doporučení nevyhověl. Věc se nepodařilo úspěšně vyřešit ani České školní inspekci. Žádný z rodičů žalobu nepodal.

 [Doporučení](#) ochránce sp. zn. 16/2017/DIS ze dne 16. června 2016

Z naší činnosti a z jednotlivých podnětů dále vyplývá, že:


- romské děti jsou často odmítány neoficiálně, ředitelé a ředitelky nevyhotoví písemné rozhodnutí a jen zmíní, že přijetí žáka jim neumožňuje naplněná kapacita školy. K takovému odmítání dochází i v mateřských školách.
- některé školy navíc účelově podmiňují přijetí dítěte zvládnutím určitého testu.
- někdy také dochází k tomu, že ředitel či ředitelka telefonicky uvede, že místo má, když ale v osobním kontaktu vidí, že se jedná o romské dítě, odmítne je.

”


„Ředitelka školky mi po telefonu řekla, že má místo a mého syna přijme. Při osobním kontaktu se její chování ale zcela změnilo. Věnovala mně a synovi deset minut a sdělila, že syna nepřijme. Její postoj ke mně a synovi se zcela změnil, když viděla, že jsme Romové. Cítila jsem se velmi ponížena a zklamaná. Proč takový člověk zůstává ve funkci ředitelky?“

(Antonie, 31 let)

“

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 5872/2015/VOP ze dne 25. 7. 2016

Proto také bedlivě sledujeme, zda Česká školní inspekce postupuje při kontrole postupu školy efektivně a důsledně prověřuje motivy odmítavého jednání ředitelů škol.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 7857/2014/VOP ze dne 2. 1. 2017



V těchto případech je dobré vědět, že:

- zákaz diskriminace platí na všech stupních vzdělávání (včetně mateřských škol)
- ředitel či ředitelka školy nemůže dítě s odlišnou národností či etnickým původem odmítnout jen s vysvětlením, že se děti z menšin tradičně vzdělávají v jiné škole
- spádovému dítěti musí škola zajistit místo vždy
- nelze podmiňovat přijetí dítěte do mateřské či základní školy výsledkem testu
- při odmítnutí dítěte je lepší, pokud si rodiče žáka nechají vystavit písemné rozhodnutí o nepřijetí, proti němu je totiž možné podat odvolání
- je možné, aby při ústní jednání se školou byl přítomen člověk, ke kterému má rodič důvěru (například příbuzný či někdo z neziskové organizace)
- v případě pochybností o postupu školy je možné oslovit Českou školní inspekci
- pokud škola ani Česká školní inspekce nezjednaly nápravu a problém souvisí s národností dítěte či jeho etnickým původem, je důvodné se obrátit na soud
- veřejný ochránce práv poskytuje pomoc obětem diskriminace, pokud se vůči ní chtějí bránit (např. žalobou), pomoc je bezplatná



Uvědomujeme si, že snahy vedoucí ke společnému vzdělávání všech dětí musí být komplexní. Obnášejí potřebu změny protiromských postojů nejen vedení škol, ale i většiny českých rodičů.

Naopak ve městech, kde příslušné orgány ignorují segregaci romských dětí, hodláme působit jak na školy, tak na orgány státní správy, v jejichž kompetenci je uvedenou problematiku řešit. V této snaze budeme pokračovat také v roce 2017 ve spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování, Ministerstvem vnitra a Českou školní inspekci.

»»»»»» 7. Stop věkové diskriminaci!

”

Starší lidé chtějí zůstat aktivní, podílet se na společenském vývoji a pracovat v důstojných podmínkách. K problému věkové diskriminace bychom proto neměli být lhostejní. Může potkat každého z nás.

“

Nábor do zaměstnání

Prokázat diskriminaci z důvodu věku není vůbec jednoduché. Obracejí se na nás lidé, kteří se ucházeli o pracovní pozici, ale výběrová řízení probíhala nestandardně.

”

„Postoupil jsem do závěrečného kola výběrového řízení na pozici manažer/ka integrovaného plánu rozvoje území. Řízení bylo zrušeno a vypsáno další s novými podmínkami, kde zaměstnavatel upustil od podmínky praxe. Ve výběrové komisi zasedla neúspěšná kandidátka z prvního kola. Práci nakonec získala mladá žena, která by v prvním kole nesplnila podmínku praxe v oboru. Když jsem se ptal, v čem lépe splňovala předpoklady než já, nedostal jsem odpověď.“

(Aleš, 63 let)

“

”

„Dostala jsem výpověď pro nadbytečnost. Po 18 letech jsem opustila své pracovní místo a stále hledám práci. Přihlásila jsem se na pozici odpovídající mé kvalifikaci. Byla jsem zařazena do výběrového řízení. Následně jsem obdržela oznámení, že řízení bylo přerušeno, a po dvou měsících poslali e-mail, že výběrové řízení úplně zrušili. Ptala jsem se a nikdy jsem nedostala přímou odpověď. Nakonec jsem zjistila, že vzali dva nové lidi. Není to diskriminace?“

(Šárka, 56 let)

“

Netransparentní jednání zaměstnavatelů a zaměstnavatelek může u osob ucházejících se o konkrétní pozici posílit podezření na věkovou diskriminaci. Zvláště v situaci, kdy se s odmítáním setkávají opakovaně. Doporučujeme zlepšit podmínky nábora a pečlivěji s odmítnutými uchazeči a uchazečkami komunikovat. Víme, že to není za všech okolností možné, ale vyplatí se to.




Víte, že...


absolutní mlčení či vyhýbavé odpovědi zaměstnavatelů a zaměstnavatelek při nábořech do zaměstnání mohou být jedním z důvodů pro přesun důkazního břemene před soudem? Rozhodl tak ve svém [rozsudku](#) Soudní dvůr EU už v roce 2012.

Kolektivní smlouva aneb diskriminace „černé na bílém“

Řešili jsme případy, kdy v kolektivních smlouvách existovala ustanovení zakládající přímou diskriminaci z důvodu věku. V jednom případě smlouva říkala, že uvolněná pracovní místa či místa případně vytvořená se budou obsazovat přednostně stávajícími zaměstnanci v produktivním věku. Podle jiné smlouvy zaměstnavatel přiznával smluvní odstupné pouze těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod. Jelikož jsme ani v jednom případě nenalezli věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce,

který by odůvodnil rozdílné zacházení, konstatovali jsme diskriminaci. První případ řeší inspektorát práce, druhým se zabývá Nejvyšší soud.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 182/2013/DIS ze dne 6. 6. 2016

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 7077/2015/VOP ze dne 9. 5. 2016

Obtěžování

Za nepřijatelné považujeme jakékoliv projevy šikany vůči starším zaměstnancům a zaměstnankyním.



„Krátce poté, co jsem dosáhla důchodového věku, si na mě moje nadřízená zasedla. Jako jediná jsem se musela každé ráno hlásit u ní v kanceláři a převzít práci na konkrétní den. Snížila mně také osobní příplatek. Pochopila jsem, že se mě snaží vystrnadit.“ (Zuzana, 60 let)



„Nadřízený si mě zavolal a sdělil mi, že na pozici vedoucí oddělení rozhodně nebudu až do důchodu. Doporučil, ať si požádám o přeřazení na nižší pozici. Pohrozil vysláním na dlouhodobou studijní stáž mimo bydliště. Přitom věděl, že pečuji o nemocnou maminku. Jelikož jsem neuposlechla, přestal přiznávat odměny a rozeštvál můj tým. Pak mi vytkl, že nezvládám situaci na oddělení. Jsem z toho psychicky i fyzicky na dně.“ (Blanka, 54 let)



Klíčovou roli při kontrole šikany na pracovišti hrají oblastní inspektoráty práce. Uspořádali jsme kulatý stůl na uvedené téma, kde jsme si vyměnili zkušenosti. Připravujeme rovněž doporučení, aby se všechny podobné případy řádně prošetřily. V příštím roce se zaměříme na projevy obtěžování ve státní službě a ozbrojených složkách, kam inspektoráty práce nemohou vstupovat. Zákon o inspekcii práce to vylučuje.


Strůjcem diskriminace z důvodu věku nemusí být vždy zaměstnavatel.

”

„Obdržel jsem petici rodičů žáku školy, jejímž jsem ředitelem. Překvapilo mě, že nechtějí, aby jejich děti učily učitelky pokročilého důchodového věku. S názory rodičů nesouhlasím. Bojuji ale o vlastní přežití. Tlak je silný.“ Miloslav, 41 let, ředitel základní školy

“


Podle našeho názoru může petice představovat navádění k diskriminaci. Musí být splněno ale několik důležitých podmínek. Chcete vědět více? Přečtete si naše stanovisko:

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 5505/2014/VOP ze dne 1. 3. 2016

I generační obměna na pracovišti má své právní hranice

Nejsložitější jsou situace, kdy zaměstnavatel tlačí na zaměstnance a zaměstnankyně v důchodovém věku, aby sami odešli. Pokud odmítnou, přestane jim vyplácet nenárokové složky mzdy a následně jim dá výpověď pro nadbytečnost. Tvrdí, že v rámci posuzování nadbytečnosti upřednostnil zaměstnávání „matek s dětmi“ před seniorkami. Přestože je generační

obměna a věková diverzita na každém pracovišti důležitá, české právo takový postup nepřipouští. O jednom z takových případů bude rozhodovat soud.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 8024/2014/VOP ze dne 26. 1. 2016



8. Rodičovství nesmí být přítěží

”

Rodičovství s sebou nese zodpovědnost za výchovu dětí. Není spravedlivé, aby se rodiče potýkali ještě s problémy v zaměstnání, při studiu, při využívání služeb či v souvislosti se vzděláváním dětí.

“

Problémy rodičů často vyplývají z toho, že:

→ Škola nechce uznat, že studující byla na rodičovské dovolené i předtím, než to oznámila


”

„Nelíbí se mi postup rektora, který mi vyměřil poplatek za studium, i přestože jsem na rodičovské dovolené. Tuto skutečnost jsem doložila v průběhu prvního semestru a pro pana rektora jsem byla na rodičovské až od té doby a nikoliv od narození syna, kterému byl necelý rok. Velmi se mě toto jednání dotýká, jako by se snažil vymazat mé rodičovství!“

(Veronika, studentka)



Studentka sice nevyužila svého práva na soudní ochranu a poplatek zaplatila, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ale přistoupilo k metodickému sjednocení praxe vysokých škol. Věříme proto, že tento případ diskriminace byl první a zároveň poslední.


 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 2695/2014/VOP ze dne 7. 9. 2016

→ Nemocnice nepočítají s tím, že by mohl děti při hospitalizaci doprovázet otec a nikoliv matka



„Nevěděli jsme, že chce v nemocnici s dětmi zůstat otec. Matka je na mateřské dovolené a jiné dítě doma nemají.“

(vrchní sestra oddělení)

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 3973/2015/VOP ze dne 22. 12. 2016

→ Zaměstnavatel nechce vyjít vstříc rodičům, kteří se starají o děti se zdravotním postižením




„Mám sedmiletého syna s mimořádným nadáním. Když byl malý, tak jsme skoro každý měsíc byli hospitalizováni v nemocnici skrz jeho sníženou imunitu. Loni mu diagnostikovali Aspergerův syndrom. U zaměstnavatele, u kterého jsem pracovala skoro 15 let, jsem dostala před dvěma dny výpověď. Asi měsíc před tímto rozhodnutím a oznámením mé výpovědi k nám byl přijat nový kolega.“

(Milada, účetní)



Dospěli jsme k závěru, že zákon nezaručuje zaměstnancům a zaměstnankyním právo na práci z jiného místa (např. z domova), ani když pečují o dítě se zdravotním postižením. Pokud ale o nějaké sladovací opatření požádají, nesmí za to být postihováni.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 48/2013/DIS ze dne 5. 2. 2016



Věděli jste, že...

...případem matky, která byla obětí obtěžování ze strany zaměstnavatele, protože se starala o dítě se zdravotním postižením, se zabýval i Soudní dvůr Evropské unie ve svém [rozhodnutí](#). Jedná se o slavný britský případ Coleman, v němž soud poprvé zmínil tzv. odvozenou diskriminaci.

→ Školy nevycházejí rodičům vstříc v případě zvláštních požadavků na stravování dětí ze zdravotních nebo etických důvodů

Ačkoli pro to mají školy podmínky, nezavádí možnost dietního stravování.

”


„S lečím jsme si poradili. Ovšem základní problém, který nám vznikl stejně jako jiným rodičům, je totální nevstřícnost stravování v mateřské škole a to nás ještě čeká nějaká základní a střední škola. Školy se vymluví, i nám to udělaly, prostě se rozhodnou, že jim jejich personální a materiální zabezpečení neumožňuje připravovat dietní stravu a hotovo.“

(Jaroslav, otec čtyřleté Kláry)

“

K dané problematice jsme se již vyjádřili. Několik dalších nových případů posuzujeme.

 [Zpráva](#) ochránce sp. zn. 4419/2014/VOP ze dne 23. 6. 2015

 [Rozsudek](#) Nejvyššího správního soudu č. j. 2 Aps 3/2010 – 112 ze dne 5. května 2011



Problematikou zvláštních požadavků na stravu z etických důvodů se zabýval v roce 2011 Nejvyšší správní soud: „Není přitom porušením ústavním pořádkem garantované svobody vyznání, pokud je žákovi umožněno, aby si stravu, která je v souladu s náboženským vyznáním nebo světonázorem jeho a jeho zákonných zástupců, přinesl s sebou do školy, v době oběda si ji nechal ve školní jídelně ohřát a následně ji zkonsumoval.“



9. Platová transparence je potřebná

”

Chceme, aby ženy byly za svou práci hodnoceny stejně dobře jako muži na stejných či srovnatelných pozicích.

“

Česká republika se nemůže pyšnit rovností v odměňování žen a mužů; je tomu právě naopak. Statistická data potvrzují jeden z největších rozdílů v odměňování žen a mužů v Evropě. Gender pay gap činí podle dat MPSV 22,5 %. Evropský průměr je 16,7 %. Hůř je na tom jen Estonsko.

Proto jsme investovali síly do osvětového projektu organizace GIC Nora, jehož jsme byli oficiálními partnery. Probíhal od září 2015 do června 2016 a byl finančně podpořen Nadací Open Society Fund Praha z norských fondů. Hlavním cílem projektu bylo zvýšení povědomí veřejnosti o problematice nerovného odměňování.

Ve všech čtrnácti krajích Česka jsme postupně

- uspořádali besedy s veřejností po promítání britského filmu Vyrobeno v Dagenhamu;
- moderovali tematické přednášky pro studenty a studentky středních a vysokých škol;
- diskutovali na kulatých stolech se zaměstnavateli a sociálními partnery (vč. úřadů).

Podíleli jsme se také na mediální části projektu. O jednotlivých akcích jsme informovali veřejnost na svých internetových stránkách a sociálních sítích.

Víte, že...

do kampaně za rovnost v odměňování se zapojili ministryně školství Kateřina Valachová, fotograf Antonín Kratochvíl, reprezentantka v biatlonu a česká medailistka Gabriela Koukalová nebo spisovatel Michal Viewegh?

Co je podle nás hlavní příčinou gender pay gap?

- odlišné profesní dráhy žen a mužů
- přetrvávající tradiční rozdělení genderových rolí (muž – živitel, žena – pečovatelka)

Na sklonku projektu jsme se autorsky podíleli na závěrečném pozičním dokumentu k nerovnému odměňování: bit.ly/paygap_dokument

Do budoucna si přejeme uskutečnění některých opatření, které navrhla Evropská komise členským státům ve svém [Doporučení](#) o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti z roku 2014.

Už teď se ale podílíme na vypracování nové metodiky kontrol rovného odměňování pro oblastní inspektoráty práce.

»»»»»»»»»» 10. Standardy pro orgány pro rovné zacházení

”

Všechny vyspělé demokracie jsou založeny na rovnosti v důstojnosti a právech. Bez nezávislých a účinných orgánů pro rovné zacházení se nám nepodaří tuto hodnotu nikdy naplnit. Standardy jsou správná cesta jak to změnit.

“

Orgány pro rovné zacházení fungují ve všech členských státech Evropské unie a mimo ni. Liší se svou velikostí, pravomocemi, rozpočtem či vnitřní strukturou. Některé orgány se zaměřují pouze na rovné příležitosti žen a mužů, jiné mají širší úkoly (např. ombudsmani či instituce na ochranu lidských práv).



Chcete vědět více o orgánech pro rovné zacházení působících v zahraničí? Kolik řeší stížností, kolik u nich pracuje počet zaměstnanců, zda mohou oběť diskriminace zastupovat u soudu nebo ukládat pokuty? Navštivte stránky mezinárodní sítě Equinet v anglickém jazyce: www.equineteurope.org

Ne všechny orgány pro rovné zacházení v Evropě jsou nezávislé a mají dostatečné podmínky pro účinné prosazování práva na rovné zacházení. V minulosti jsme byli svědky, kdy

- státy škrtyly v rozpočtech těchto orgánů a ty pak nemohly plnit efektivně svoji funkci,
- politici a političky zasahovaly i do činnosti orgánů v nepřípustné míře (vedoucí pracovníci či pracovnice byli odvoláni, protože se vyjadřovali k nepopulárním tématům),
- národní parlamenty přidávaly orgánům nové kompetence, které nesouvisely s rovným zacházením, případně k výkonu nových kompetencí nezajistily dostatečné lidské a materiální zdroje.

Po intenzivní diskuzi mezi zástupci evropských orgánů pro rovné zacházení vydalo sdružení Equinet – Evropská síť orgánů pro rovné zacházení pracovní dokument „Vytváření standardů pro orgány pro rovné zacházení“.

Standardy mají čtyři pilíře:



PŮSOBNOST

Orgány pro rovné zacházení jsou nezávislými orgány zřízenými zákonem. Musí mít širokou působnost pro prosazování a dosahování rovného zacházení v praxi a pro boj s veškerými formami diskriminace ve všech oblastech společenského života.



ÚPLNÁ NEZÁVISLOST

Orgány pro rovné zacházení musí být zcela nezávislé, aby bez zásahu jiných subjektů mohly uplatňovat své pravomoci, stanovovat vlastní priority, publikovat stanoviska k rovnému zacházení, diverzitě a zákazu diskriminace a dle vlastního uvážení řídit a využívat své lidské a finanční zdroje.



ÚČINNOST

Orgány pro rovné zacházení musí mít pravomoci, lidské a finanční zdroje nezbytné pro uplatnění všech funkcí a pravomocí těchto orgánů. A to v rozsahu a způsobem, který přinese viditelné výsledky a plně rozvine jejich potenciál.



INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC

Orgány pro rovné zacházení působí v širším institucionálním rámci a jejich úkolem je boj proti diskriminaci a prosazování rovného zacházení na vnitrostátní úrovni; pro dosažení úplného rovného zacházení v praxi k nim musí mít diskriminovaní jedinci přístup.



[Celý text](#) Standardů si můžete přečíst v českém jazyce na odkazu bit.ly/equality_CZ

Pracovní dokument byl představen hned na několika odborných akcích v zahraničí. Diskuze o tom, jak by se standardy mohly zapracovat do evropské právní úpravy, bude pokračovat v roce 2017. Budeme u toho.



Víte, že...


v roce 2017 oslaví Equinet deset let od svého založení?
[Stáhněte si kalendář](#) na rok 2017 s vyznačením významných mezinárodních dnů a pozitivních příběhů, který byl při této příležitosti vydán.

»»»»»»»»»» 11. Mluvíme spolu

Uplynulý rok hodnotíme jako velice úspěšný. O rovném zacházení jsme hovořili jak na domácí půdě, tak i v zahraničí. V roce 2016 se nám podařilo uspořádat v České republice hned tři prestižní mezinárodní akce, kde jsme přivítali experty a expertky ze zahraničí. Partnerkami při organizaci nám byly vždy důležité instituce, které se antidiskriminaci věnují dlouhodobě.


Mezinárodní konference „Nerovné odměňování žen a mužů“

22. ledna 2016, Brno | ve spolupráci s GIC Nora | 60 účastníků a účastnic

 Sborník z konference je ke stažení na našich webových stránkách pod odkazem bit.ly/sbornik_paygap


Odborný seminář „Rovnost pohlaví ve vzdělávání“

19. – 20. května 2016, Praha | ve spolupráci s Equinet – evropská síť orgánů pro rovné zacházení | 50 účastníků a účastnic

 Prezentace ze semináře je ke stažení na bit.ly/equ_gender

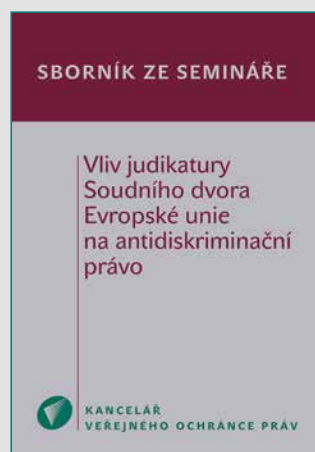
Kulatý stůl „Proti rasové diskriminaci a nesnášenlivosti v České republice“

3. listopadu 2016, Praha | ve spolupráci s Evropskou komisí proti rasismu a intoleranci (ECRI) a ministrem pro lidská práva | 60 účastníků a účastnic

 Tisková zpráva, video a audio záznam je ke stažení na našich webových stránkách pod odkazem bit.ly/stul_ecri

Nové sborníky

Vydali jsme také dva sborníky z odborných akcí, které proběhly v uplynulých letech:



Advokacie

Lektorovali jsme čtyři odborné semináře pro advokátní kanceláře spolupracující s Pro bono aliancí na následující témata:

- Diskriminace při poskytování zboží a služeb
- Sankce v antidiskriminačním právu
- Přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením
- Obtěžování na pracovišti

Veřejná správa

Se zástupci veřejné správy jsme se setkávali průběžně na kulatých stolech, odborných seminářích, přednáškách a jednáních.

Naše společná témata:

- diskriminace ve státní službě
- kontrola odměňování osob s postižením
- efektivní ochrana spotřebitele před diskriminací
- dietní stravování, očkování a podpůrná opatření pro děti s postižením
- diskriminace v obecně závazných vyhláškách
- problémy osob se zrakovým postižením
- stížnosti na diskriminaci při poskytování zdravotní péče
- bytová a školská segregace
- přetrvávající nedostatky při kontrole rovného zacházení na pracovišti
- rovné příležitosti pro muže a ženy ve služebním poměru

Nevládní sektor

S nevládními organizacemi jsme se sešli na pravidelném kulatém stole, jehož hlavním tématem byla ochrana práv osob s postižením. Pozvání přijalo celkem sedmáct organizací. Aktivně jsme vystoupili na akcích čtyř neziskových organizací:

- Nesehnutí
- Open Society Fund
- Prague Pride
- Platforma pro sociální bydlení

Studentky a studenti

Umožnili jsme výkon odborné praxe patnácti studentům a studentkám právnických fakult z Prahy, Brna a Olomouce. V Kanceláři jsme přivítali i několik jednodenních exkurzí. Tradičně jsme lektorovali blok o diskriminaci na Škole lidských práv.

Zahraničí

Se slovenskými kolegy a kolegyněmi z Kancelárie veřejného ochrancu práv jsme hovořili o výzkumech, diskriminaci ve veřejné správě, segregaci romských dětí ve vzdělávání a případech odvozené diskriminace.

Účastnili jsme se aktivně jednání všech pracovních skupin Equinetu – evropské sítě orgánů pro rovné zacházení. Přispěli jsme svými poznatky do jednotlivých publikací.

Máme radost z

praktické příručky o rovnému odměňování



Příručka je přístupná na bit.ly/case_equalpay

letáku o problematice rovného zacházení s migranty



Leták je přístupný na bit.ly/equinet_integration

studie o tzv. průsečíkové diskriminaci



Studie je přístupná na bit.ly/equinet_inter_dis

12. Co nám udělalo radost?



Snažíme se ukázat, že se v roce 2016 udály pozitivní věci. Vybíráme proto počiny z oblasti rovného zacházení různých lidí a organizací, které nás v uplynulém roce potěšily. Právničky a právníci oddělení rovného zacházení naší kanceláře vysvětlují proč. Souhlasíte s námi?

Česká republika podepsala Istanburskou úmluvu

„V květnu podepsala Česká republika tzv. Istanburskou úmluvu Rady Evropy, brzy by snad měla následovat její ratifikace. Jedná se o zatím nejobsáhlejší mezinárodní smlouvu, která se zaměřuje na prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí. Státy se v ní mimo jiné zavazují k boji se všemi formami tohoto násilí. Jsem velice ráda, že se Česká republika chce připojit k dalším evropským státům, které se vymezují proti závažnému porušování lidských práv, jakým násilí na ženách bezesporu je, a zasazují se tak o to, aby byla Evropa bezpečnějším místem pro všechny.“ (Jana Vomelová)

 [Odkaz](#) na Istanburskou úmluvu

České neziskové organizace za větší pravomoci ochránce

„Na jaře se hlasitě ozvalo 33 nevládních organizací. Upozornily vládu, poslance a poslankyně na celospolečenskou důležitost rozšíření pravomocí ochránce (např. podávat veřejné žaloby proti diskriminaci či se obracet na Ústavní soud s návrhy na rušení zákonů či jejich částí). Bylo pro mě důležité zjistit, že má naše práce v občanské společnosti vysoký kredit a že nejsme na boj s předsudky sami.“ (Barbara Kubátová)

 [Tisková zpráva](#) Ligy lidských práv

Stanovisko generální advokátky Sharpston v šátkovém případě

„Ve vypjaté islamofobní atmosféře působí stanovisko advokátky k francouzskému případu nošení šátku na pracovišti, který projednává Soudní dvůr EU, jako vítězství rozumu a práva nad zaslepeností a strachem. Advokátka brilantně argumentuje a její komplexní stanovisko by mohlo být samostatně vydáno jako úvod do evropského práva náboženských symbolů. Doporučuji všem.“ (Eva Nehudková)

[Odkaz](#) na stanovisko generální advokátky

Úřady mají konečně návod, jak posuzovat sexistickou reklamu

„Ministerstvo průmyslu a obchodu vydalo metodickou informaci pro krajské živnostenské úřady, která jim pomůže při posuzování, zda reklama není v rozporu s dobrými mravy, konkrétně zda není diskriminační z důvodu pohlaví. Metodika, která srozumitelně vymezuje, jaká reklama není vhodná, včetně zdůvodnění proč, bude užitečná také pro sjednocení praxe úřadů v jednotlivých krajích. Jsem ráda, že ministerstvo čerpalo z materiálů neziskové organizace Nesehnutí, která se tématu dlouhodobě věnuje a má s problematikou sexismu v reklamě v České republice největší zkušenosti.“ (Jana Kvasnicová)

 [Metodika](#) Ministerstva průmyslu a obchodu

Jednodušší podmínky pro úřední změnu pohlaví v Norsku a Francii


„Norsko a Francie se rozhodly vyjádřit svůj respekt k trans lidem a proces změny pohlaví odebrat z rukou lékařů. Změnit pohlaví bez zásahu lékařů již dříve umožňovaly Dánsko, Malta a Irsko. Tyto země považují možnost volby vlastní identifikace za nedílnou součást lidské osobnosti. Dalších 12 států Evropské unie je na dobré cestě a nevyžaduje pro změnu pohlaví nehumánní sterilizaci. Česká republika patří k menšině států, které sterilizaci naopak vyžadují. Doufejme, že ne nadlouho.“ (Vojtěch Pospíšil)

 [Tisková zpráva](#) Amnesty International

 [Zpráva BBC](#) k případu

Kurz antidiskriminačního práva zdarma pro každého

„Působím na právnické fakultě a vím, že kurzů k problematice rovného zacházení je pro studenty a studentky minimum. Vítám iniciativu Rady Evropy, která v rámci programu HELP připravila elearningový kurz týkající ochrany před rasovou diskriminací, homofobií a transfobií. Každý právník či právnička s průměrnou znalostí angličtiny má možnost získat klíčové informace od nejpovolanější instituce. Jen tak dál.“ (Iva Palkovská)

 [Odkaz](#) na e-learningový kurz

Závazek nediskriminace u webové služby Airbnb

„Velice ráda cestuji a myslím si, že na dovolené by nikdo z nás nechtěl zažít diskriminaci z důvodu etnicity, pohlaví či věku. Proto považuji novou antidiskriminační politiku webové služby, která nabízí ubytování ve 190 zemích světa a inzeruje více než milion nabídek ročně, za velmi důležitou. Pokud někdo závazek nediskriminovat nepřijme, nemůže službu používat. Rovné zacházení zkrátka není limitováno státními hranicemi.“ (Zuzana Ondrůjová)

 Přečtěte si [Airbnb závazek](#)

Projekt sociálního začleňování v Brně

„Vzdělávání, zaměstnání a bydlení jsou klíčovými oblastmi v procesu sociálního začleňování. Proto jsem ráda, že právě jim se věnuje Strategický plán sociálního začleňování města Brna. Kromě snahy o docházku co největšího počtu dětí do předškolního vzdělávání a zvýšení inkuzivity předškolního i základního vzdělávání začalo město Brno aktivně řešit i sociální bydlení. Pilotní projekty založené na principu “bydlení především” (housing first) jistě přinesou stejně dobré výsledky jako v zahraničí. Věřím, že naše město půjde příkladem.“ (Lucie Obrovská)

 [Strategický plán](#) sociálního začleňování města Brna



Druhé vydání zdařilého komentáře k antidiskriminačnímu zákonu

„Antidiskriminační právo je stále živé. Kolektiv autorů prvního komentáře k českému antidiskriminačnímu zákonu se po šesti letech vrátil s vydáním, které je doplněné zejména o novou judikaturu. Jako právníka mě těší, že již druhý komentář vysvětluje antidiskriminační zákon i pomocí zpráv, doporučení a odborných stanovisek ochránce a jeho týmu.“ (Jiří Šamánek)

 [Odborný komentář](#)

Na seniorech záleží!

„V Česku dlouhodobě vzrůstá počet obyvatel starších 65 let. Stále více osob se tak setkává s nepochopením nebo neochotou respektovat odlišnosti, které postupně s věkem přicházejí. V loňském roce u nás působilo několik iniciativ, které se zaměřily na práva seniorů a svou činností nám ukazují, jak málo stačí ke zlepšení kvality života starších lidí. Spolek Hurá na výlet organizuje výlety pro seniory, aby vyplnili svůj volný čas a nepodlehli podvodným předváděcím akcím. Nadační fond Lepší senior chce zase podpořit zájem seniorů o pozitivní přístup k životu prostřednictvím veřejných přednášek. Věřím, že jejich mise bude úspěšná.“ (Ivana Šilhánková)

 [Spolek Hurá na výlet](#)

 [Nadační fond Lepší senior](#)

Desegregace romské školy je možná

„Když jsem připravovala publikaci pro sdružení Equinet, narazila jsem na inspirativní případ z Chorvatska. Romské děti v obci Kutina mohou již několik let navštěvovat nesegregované školy. Počet romských dětí docházejících do škol se v průběhu let zvýšil a zlepšily se i jejich učební výsledky. Spolupracovat muselo jak chorvatské ministerstvo školství, tak i místní orgány a školy. Stačí tedy jediné: vůle a trpělivost. Věřím, že to v brzké době půjde i u nás.“ (Veronika Bazalová)


 [Případ z Chorvatska](#)

Odvozená diskriminace z důvodu sexuální orientace napříč Evropou

„Dítě vychovávané lesbickým párem nebylo přijato do budapeštské základní školy; muž, kterého zaměstnavatel viděl v televizní reportáži o varšavském průvodu hrdosti, byl vyhozen ze zaměstnání; pekařství v Severním Irsku odmítlo upéct dort na podporu stejnohospodního manželství. V těchto třech důležitých případech vnitrostátní soudy shledaly tzv. odvozenou diskriminaci. Obávám školy z možného obtěžování žáka, korporátní politice zaměstnavatele či náboženskému přesvědčení podnikatele jako důvodům pro méně příznivé zacházení soudy nepříspěly. Je skvělé, že se odvozená diskriminace stala v roce 2016 přirozenou součástí rozhodování soudů na národní úrovni. Zajisté inspirace i pro naše soudce a soudkyně.“ (Petr Polák)

 [Případ z Polska](#)

 [Případ z Velké Británie](#)

 [Případ z Maďarska](#)

Slovníček užitých pojmů

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Matriční úřad – orgán státu, před nímž je možné uzavřít manželství. Jedná se o obecní úřady, úřady městských částí, nebo úřady městských obvodů a pro území vojenských újezdů újezdní úřady. (Ustanovení § 3 zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení, ve znění pozdějších předpisů.)

Registrující matriční úřad – orgán státu, před nímž je možné vstoupit do registrovaného partnerství. Jedná se o 14 úřadů, které jsou zpravidla součástí magistrátu krajských měst. Registrující matriční úřady jsou stanoveny Přílohou č. 4 vyhlášky Ministerstva vnitra č. 207/2001 Sb., kterou se provádí zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „prováděcí vyhláška“).

Školský obvod – území obce, části obce, nebo více obcí, které vymezuje obec v obecně závazné vyhlášce.

Spádová škola – základní škola zřízená obcí či svazkem obcí se sídlem ve školském obvodu, v němž má dítě/žák trvalý pobyt či má sídlo školské zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy či preventivně výchovné péče, ve kterém je žák/dítě umístěn/o.

Nespádová škola – základní škola, v jejímž školském obvodu nemá žák/dítě trvalý pobyt; odvíjí se od volby zákonných zástupců.

Spádové dítě / spádový žák – dítě/žák, které/ý má trvalý pobyt ve školském obvodě základní školy, na kterou se hlásí, nebo kterou navštěvuje.

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

Gender Pay Gap (GPG) – relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztážený k mediánu mzdy mužů). Vyjadřuje se v %. Vyšší GPG nemusí nutně znamenat existenci diskriminace. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a u žen (kromě vzdělání se jedná například o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin).

VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ 2016

Redakční rada

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

Editorka

Mgr. Bc. Monika Hanych

Vydala Kancelář veřejného ochránce práv v roce 2017

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

ISBN 978-80-87949-46-7