

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 01 | Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů | 05 |
| | Martina Štěpánková | |
| 02 | Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie | 08 |
| | Olga Pechová | |
| 03 | Jak rozumět sociálnímu vyloučení? | 18 |
| | Kateřina S. Janků | |
| 04 | Sociální vyloučení, předsudky a diskriminace | 21 |
| | Jakub Grygar | |
| 05 | Diskriminace a dobré fungování veřejné správy | 25 |
| | Pavel Čížinský | |
| 06 | Výjimky z principu rovného zacházení ve veřejné správě | 27 |
| | Kryštof Kozák, Kateřina Kozáková | |
| 07 | Aplikace mezinárodního právního rámce v České republice a zákaz diskriminace | 30 |
| | Jana Humečková | |
| 08 | Otázka diskriminace cizinců | 34 |
| | Pavel Čížinský | |
| 09 | Diskriminace mužů pečujících o dítě | 36 |
| | Lucie Víšková | |
| 10 | Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce – od právní úpravy k realitě | 40 |
| | Lucie Víšková | |
| 11 | Zdravotně postižení aneb víme, koho a jak chceme před diskriminací chránit? | 44 |
| | Lucie Víšková | |
| 12 | Diskriminace sexuálních minorit v ČR | 47 |
| | Olga Pechová | |
| 13 | LGBT mládež a diskriminace | 50 |
| | Olga Pechová | |
| 14 | Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit? | 54 |
| | Olga Pechová | |
| 15 | Transsexuální lidé v kontaktu s veřejnou správou | 59 |

Olga Pechová

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 16 | Jak se bránit diskriminaci? Právní prostředky na ochranu před diskriminací | 63 |
| | Martina Štěpánková | |
| 17 | Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech | 66 |
| | Michal Hubálek | |
| 18 | Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání | 69 |
| | Michal Hubálek | |
| 19 | Kde najdeme zákaz diskriminace? | 72 |
| 20 | Slovníček základních pojmů | 76 |
| 21 | Doporučená literatura | 82 |
| 22 | Užitečné odkazy | 84 |
| 23 | Kontakty | 85 |

Slovo úvodem

O současné Evropě se bezpochyby nedá přemýšlet jinak než jako o prostoru vyplněném různorodostí a rozmanitostí. Není to pouze různorodost kulturní a národnostní, která zde existovala již dlouho předtím, než se zrodila Evropská Unie, ale především různorodost a rozmanitost názorová. Člověk jako svobodný jedinec přestal být vnímán pouze jako příslušník určitého národa a státu spolu s jeho jazykovými a kulturními charakteristikami, ale stal se osobností formovanou řadou přesvědčení přesahující rámec národnostní a státní hranice. Tento proces byl současně provázen otevřením se Evropy kulturám ne-evropského původu, s nimiž byl náš kontinent postupně seznamován prostřednictvím migrantů z Afriky a Asie.

Je smutnou skutečností, že o životě národnostních a etnických skupin, které se na evropském kontinentě rozvíjejí a usazují od druhé poloviny 20. století, víme stále velmi málo a jejich jinakost a odlišnost upoutává pozornost xenofobních a rasistických hnutí. Obraz různorodé Evropy se ovšem postupně utvářel spolu s uznáváním práv lidí s odlišnou sexuální orientací a náboženským přesvědčením.

Na základě tohoto vývoje se proto po dlouhou dobu většina politických aktivit Evropské Unie na poli boje proti diskriminaci soustředila na boj proti diskriminaci na základě národnostní příslušnosti a pohlaví. V roce 1997 bývalé členské státy EU jednohlasně přijaly Amsterdamskou úmluvu, která vešla v platnost o dva roky později a v jejímž rámci byly zákonem ustanoveny nové Evropské směrnice v oblasti antidiskriminace a rovného přístupu ke všem osobám v zaměstnání. Byl to především článek 13, který zaručuje to, aby v celém Evropském Společenství byly zavedeny nové prostředky na boj proti diskriminaci nejenom na základě národnostní příslušnosti a pohlaví, ale také na základě náboženského přesvědčení, rasového či etnického původu, věku, sexuální orientace či tělesného postižení.

Vstupem České republiky do Evropské Unie se stalo povinností i našeho státu přenést tyto směrnice do české legislativy. Otázka diskriminace a antidiskriminace je velmi živým tématem nejenom pro politickou reprezentaci, ale pro celou českou společnost, neboť velmi úzce souvisí s problematikou soužití etnických menšin a většinové české společnosti. Česká společnost by si neměla klást otázku, zda dokáže zabránit narůstající různorodosti uvnitř naší společnosti, ale měla by se soustředit na to, jaký si k této různorodosti vytvoří přístup. Buď budeme společností uzavřenou a odmítavou s nebezpečím sklonu k rasismu a xenofobii, anebo můžeme být společností otevřenou a vnitřní. Směrnice, které Evropská Unie začlenila do svého právního kodexu, mají zajisté svou legislativní váhu. To, co nelze právně vynutit, je postupná proměna celkového společenského přístupu k odlišnosti a jinakosti, která závisí na vůli všech jednotlivců. Přesto některé skupiny hrají v tomto procesu klíčovou roli. Jsou to především lidé veřejně činní, zaměstnanci veřejné správy a veřejných institucí a politická reprezentace. Mnozí z nich jsou v přímém kontaktu s diskriminovanými skupinami či jednotlivci, proto jejich vyšší informovanost o legislativních změnách na poli diskriminace pomáhá nejenom posilovat jejich kompetence, ale také měnit přístup k odlišnosti a různorodosti.

Publikace, kterou Vám předkládáme, je logickým doplněním a rozšířením příručky z roku 2006. V té byl důraz kladen především na objasnění pojmu diskriminace a jejích různých podob z hlediska právního, na legislativní zakotvení antidiskriminačních opatření a jejich prosazování ve veřejnosprávní praxi. V rozšířeném vydání je více rozkrývána tematika psychologických a sociologických aspektů diskriminace. Tato problematika je zde pojednána na úrovni současného psychologického poznání, ale tak, aby byl text přístupný a srozumitelný i laické veřejnosti. Autoři se při tvorbě textů mohli opírat i o své zkušenosti z lektorování seminářů pro pracovníky veřejné správy, které probíhaly souběžně s tvorbou publikace. Více prostoru je věnováno také výhodám a limitům mimosoudních možností obrany před diskriminací a nechybí ani příklady ze specifických oblastí diskriminace – osob s postižením, lidí s odlišnou sexuální orientací či cizinců.

Věříme, že toto rozšířené vydání shledáte užitečným ve vaší každodenní praxi a že vám napomůže rozpoznávat nejčastější projevy diskriminace a také odstraňovat falešné představy panující v této oblasti.

Co je to diskriminace?

Výklad základních pojmů

Martina Štěpánková

Co přesně se pojmem diskriminace míní a jak jej definuje zákon, není v široké veřejnosti příliš známo, proto se o diskriminaci nezdá mluvit i v těch situacích, které podle zákona jako diskriminační označit nelze. Pojem diskriminace je tak nadužíván, ať již ze strany domnělých obětí nebo pachatelů, že v části veřejnosti vzbuzuje určitou averzi. Nicméně, stejně jako ve většině zemí, i u nás tento negativní jev existuje a ztěžuje tak každodenní život nemalé skupině lidí. Na následujících řádcích budou objasněny základní pojmy spojené s diskriminací, přičemž jejich vymezení vychází z toho, jak jsou tyto pojmy definovány příslušnými směrnicemi EU a v návaznosti na ně i českými právními předpisy. Dále bude pojednáno i o výjimkách z rovného zacházení, neboť ne každé rozdílné zacházení je diskriminací.

05

Diskriminace v obecném smyslu představuje znevýhodněné zacházení. Ale pro potřeby právní úpravy bylo nutné, aby zákonodárce pojem diskriminace přesně vymezil, k tomu mu však nestačila definice jedna, nedefinoval diskriminaci obecně, ale její různé jednotlivé formy, a to diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou. Přičemž za diskriminaci, tedy za znevýhodňující zacházení, se považuje i obtěžování a sexuální obtěžování.

K diskriminaci dochází jak ve sféře veřejné, kdy se diskriminace dopouštějí přímo orgány veřejné správy nebo subjekty financované státem, např. nemocnice, školy apod., tak především ve sféře soukromé, kdy se zakázaného znevýhodňujícího zacházení dopouštějí osoby soukromoprávní, jakými jsou např. zaměstnavatelé, lékaři, poskytovatelé různých

služeb, jako jsou provozovatelé nebo majitelé hotelů, restaurací, hospod, prodejci zboží, pronajímatelé nemovitostí atd.

Úmysl diskriminující osoby není rozhodující, nezáleží tedy na tom, zda diskriminující jednal úmyslně, nebo si své diskriminační jednání vůbec neuvědomoval. V obou případech se bude jednat o diskriminaci.

A) PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Přímá diskriminace představuje méně výhodné zacházení s jednou nebo více osobami ve srovnání s jinou osobou nebo jinými osobami. Důvodem tohoto méně výhodného zacházení je určitý rys, kterým se diskriminovaná osoba vyznačuje, např. její:

- rasa nebo etnický původ

Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů

Martina Štěpánková

- pohlaví
- věk
- zdravotní postižení
- sexuální orientace
- náboženství
- členství v politických stranách
nebo politických hnutích
- jazyk
- rodinný stav apod.

Je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství považuje se to za diskriminaci z důvodu pohlaví. V praxi není důležité, zda k diskriminačnímu jednání došlo jednorázově nebo opakovaně, zda takové jednání stále trvá, již skončilo nebo se k němu pouze schylovalo.

Přímá diskriminace je většinou poměrně snadno rozpoznatelná, neboť lidé si uvědomují, že se s nimi z nějakého výše uvedeného důvodu zachází tak, jak by se nemělo, a že jsou neoprávněně znevýhodňováni oproti jiným.

B) NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

K nepřímé diskriminaci dochází tehdy, pokud důsledkem aplikace nějakého navenek neutrálního předpisu, ustanovení nebo i praxe dochází ke znevýhodnění určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů – např. žen, Romů, Asiatů, muslimů, starších osob, gayů nebo lesbiček apod. – oproti skupině jiné. Diskriminace nepřímá se nejen velmi obtížně prokazuje, ale na rozdíl od přímé diskriminace není většinou na první pohled vůbec zjevná a její oběti si své znevýhodněné postavení často ani neuvědomují.

Nepřímá diskriminace se vyznačuje několika definičními znaky:

- 1) PRAVIDLO, KTERÉ SE VZTAHUJE NA VŠECHNY BEZ ROZDÍLU
- 2) DŮSLEDKEM UPLATNĚNÍ TOHOTO PRAVIDLA JE ZNEVÝHODNĚNÍ URČITÉ SKUPINY
- 3) NEODŮVODNĚNÉ ZNEVÝHODNĚNÍ URČITÉ SKUPINY

Ad 1) Pravidlem, které se vztahuje na všechny bez rozdílu, nemusí být jen ustanovení právního předpisu, tedy zákonného nebo podzákonného, ale i nějaké kritérium, praxe případně užívaná zvyklost. Přičemž ani není nutné, aby toto ustanovení, kritérium nebo praxe byly psané, mohou mít i nepsanou podobu, jako např. kritéria stanovená a uplatňovaná zaměstnavatelem při přijímání nových uchazečů do zaměstnání nebo jím uplatňovaná praxe při povyšování stávajících zaměstnanců apod. Aby se jednalo o nepřímou diskriminaci, musí být diskriminující osobou dané ustanovení, kritérium nebo praxe aktuálně uplatňováno.

Ad 2) Používané ustanovení, kritérium nebo praxe se zdají být na první pohled neutrální; jsou uplatňována vůči

všem bez jakéhokoli rozdílu, který by byl založen na některém z diskriminačních důvodů. Avšak v okamžiku, kdy se zjistí efekt nebo dopad takovýchto ustanovení, ukáže se, že jejich uplatněním došlo nebo dochází ke znevýhodnění určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů. Takový postup má na vymezenou skupinu „nepříměný dopad“. V případě rozhodování nepřímé diskriminace je tedy nutné zvažovat otázku, jak velký je podíl těch, kteří nemohou daným podmínkám vyhovět, tedy jak velká je znevýhodněná skupina vymezená některým z diskriminačních důvodů. Podle příslušných směrnic EU by mělo jít o „značnou nerovnost“. Prokázání nepřímé diskriminace, tedy nepříměného znevýhodňujícího dopadu na určitou skupinu, je v praxi velmi složité. Nejlogičtější se v této souvislosti zdá využití statistických údajů, jež by znevýhodňující dopad prokázaly. Zvolení vhodné statistiky je však poměrně komplikovanou otázkou, a navíc ve většině případů pak relevantní statistiky vůbec neexistují.

Ad 3) Je-li zjištěno, že určité pravidlo má znevýhodňující dopad na určitou skupinu, je třeba vždy ještě zjišťovat, zda je znevýhodňující dopad neodůvodněný, neboť toto pravidlo, jakož i jeho nepříznivé důsledky mohou být odůvodněny nějakým legitimním cílem. V takovém případě i prostředky využitě k dosažení cíle musí být přiměřené a nezbytné. Žádný zákon nestanoví, neboť to ani předem obecně stanovit nelze, co je legitimní cíl a jaké prostředky jsou přiměřené a nezbytné. Tyto otázky bude vždy v daném konkrétním případě posuzovat soud. Povinnost prokázat, že se jedná o legitimní cíl, a že zvolené prostředky jsou legitimní, pak leží na obžalovaném, tedy na osobě dopouštějící se znevýhodňujícího zacházení.

C) VÝJIMKY Z ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Je však třeba podotknout, že ne každé méně výhodné zacházení musí být diskriminací, a to i v případě, že příčinou takového méně výhodného zacházení je právě některý z diskriminačních důvodů. Existuje-li pro toto méně výhodné zacházení ospravedlnitelný účel a prostředky, které byly zvoleny k dosažení tohoto účelu, jsou přiměřené, potom nehovoříme o diskriminaci.

Zakotvení ochrany před diskriminací tak není v žádném případě dovedeno ad absurdum, zákonodárce si byl vědom toho, že v řadě životních situací mohou naopak určité znaky člověka hrát zásadní roli, kdy skutečnost, že se jedná o osobu určitého pohlaví, rasy, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo náboženství, má význam. Zaměstnavatelé mohou mít u některých prací požadavky, jejichž cílem je zaměstnat zaměstnance určitého pohlaví, rasy, etnika, náboženství, sexuální orientace apod. Tento požadavek bude zcela oprávněný, pokud takovou osobu vyžaduje povaha práce, kterou by měl daný zaměstnanec vykonávat. Např. hledá-li pro-

Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů

Martina Štěpánková

vozovatel bazénu do dámských šaten pouze zaměstnankyni, tedy pouze osobu ženského pohlaví, je tento požadavek zcela oprávněný, neboť jeho cílem je zajistit ochranu soukromí návštěvnic bazénu. Stejně tomu bude i v opačném případě, bude-li hledat do pánských šaten pouze zaměstnance.

D) OBTĚŽOVÁNÍ

Za diskriminaci se považuje také obtěžování, to představuje chování, které vede ke snížení důstojnosti určité osoby, skupiny osob nebo vede k vytvoření prostředí, které je pro tuto osobu či osoby nepřátelské nebo ponižující.

Obtěžování je poměrně rozšířenou formou diskriminace, objevuje se obvykle v těch oblastech, kde mezi osobou, jež se obtěžování dopouští a její obětí vznikají dlouhodobější vztahy, jako je pracoviště, škola, nemocnice... Obtěžování ale není vyloučeno ani tam, kde se oběť a obtěžující vůbec neznají, např. při obsluhování zákazníků v restauraci, v obchodě. Majitel restaurace, obchodu apod. může mít ve své restauraci nebo obchodě nápisy, které ponižují nebo urážejí určitou skupinu osob, která se tak při využívání dané služby cítí velmi nepříjemně. Znám je případ, kdy byla v restauraci vystavena figurína, která držela baseballovou pálku nesoucí nápis – „Na cikány“.

Aby se jednalo o obtěžování je třeba, aby dané jednání bylo obecně vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé. Obtěžování může mít celou řadu forem, od těch nejlehčích – představující různé slovní útoky až po formy velmi závažné, jež mohou vyústit i ve fyzické inzultace. Slovní útoky mohou zahrnovat různé vtipy, urážky a nadávky, jejichž cílem je ublížit nebo ponížit osobu, která je terčem těchto útoků.

E) SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Má-li obtěžování sexuální podtext, jedná se o sexuální obtěžování. V praxi nejčastěji nastávají situace, kdy muž, kolega či nadřízený, obtěžuje ženu. Není ale vyloučeno obtěžování muže ženou a může dojít i k případům, kdy k sexuálnímu obtěžování dochází mezi příslušníky stejného pohlaví, ať již mezi ženami nebo muži. Sexuální obtěžování má celou řadu forem od těch lehčích až po ty nejtěžší formy, které mohou jejich obětem způsobit trvalé psychické problémy. Za lehčí formy sexuálního obtěžování se považují nevhodné vtipy se sexuálním obsahem, sexuálně podbarvené řeči a poznámky, posílání emailů s obsahem, jenž má sexuální podtext, obrázky nahých žen nebo naopak mužů vylepené na pracovišti. Těžší formu představuje dotýkání, poplácávání po různých částech těla, vnucování soukromé schůzky, přestože oběť vyjádřila nezájem. Nejtěžší formou sexuálního obtěžování pak bezpochyby je vymáhání sexuálního styku.

Oběť sexuálního obtěžování by měla dát tomu, kdo se ho dopouští, najevo, že se jí uvedené jednání nelíbí. Stejně jako u obtěžování, je i u sexuálního obtěžování nezbytným

předpokladem to, aby se jednalo o jednání, které je obecně společností vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé. Nestačí tak pouze subjektivní pocit oběti sexuálního obtěžování, i když ten je samozřejmě rozhodující. Za sexuální obtěžování tak zcela jistě nebudou považovány často uváděné situace, kdy například muž ženě přidrží dveře nebo jí pomůže obléci se do kabátu, které nezdídko slouží odpůrcům zákazu sexuálního obtěžování jako důkaz absurdity a nesmyslnosti této právní úpravy.

F) PRONÁSLEDOVÁNÍ

V souvislosti s diskriminací se také často hovoří o zákazu pronásledování (tzv. zákazu victimizace). Pronásledováním se v této souvislosti rozumí nepříznivé zacházení s osobou, která se domáhá ochrany před diskriminací. Nikdo tak nesmí tyto osoby jakýmkoli způsobem poškozovat, znevýhodňovat atd. za to, že se domáhají svého práva. Přičemž není vůbec důležité, kde oběť ochranu hledá, zda u nadřízeného, příslušného státního orgánu, soudu apod. Ochrana před pronásledováním se nevztahuje pouze na oběť diskriminace, ale i na třetí osoby, např. svědky.

G) POZITIVNÍ OPATŘENÍ

Pozitivní opatření jsou zvláštní opatření přijatá ve prospěch určité znevýhodněné skupiny, které mají pomoci vyrovnat její znevýhodnění a pomoci jí začlenit se do společnosti. Pozitivní opatření by měla být uplatňována pouze po dobu, než dosáhnou účelu, pro který byla zavedena, poté by měla být ukončena.

Pozitivní opatření mohou mít řadu podob, od těch nejtvrdějších jakými jsou různé druhy kót až po měkká jako jsou například různé vzdělávací a přípravné kurzy pro znevýhodněné skupiny osob.

07

MARTINA ŠTĚPÁNKOVÁ

MARTINA ŠTĚPÁNKOVÁ UKONČILA V ROCE 1999 PRÁVNICKOU FAKULTU MU V BRNĚ. V LETECH 2000 – 2005 PRACOVALA NA ODBORU PRO LIDSKÁ PRÁVA ÚŘADU VLÁDY, NEJPRVE V KANCELÁŘI MEZIRESORTNÍ KOMISE PRO ZÁLEŽITOSTI ROMSKÉ KOMUNITY, NÁSLEDNĚ V KANCELÁŘI RADY VLÁDY PRO LIDSKÁ PRÁVA, ZDE SE ZABÝVALA PROBLEMATIKOU PRÁV DÍTĚTE A DISKRIMINACÍ; BYLA ČLENKOU PRACOVNÍ SKUPINY PŘIPRAVUJÍCÍ ČESKÝ ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON. V SOUČASNÉ DOBĚ PRACUJE V PORADNĚ PRO OBČANSTVÍ / OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA NA PROJEKTECH ZABÝVAJÍCÍCH SE PROBLEMATIKOU ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE. SPOLUPRACUJE TAKÉ S NEVLÁDNÍMI ORGANIZACEMI MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA A APERIO – SPOLEČNOST PRO ZDRAVÉ RODIČOVSTVÍ.

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

08

Diskriminace je slovo, které se v posledních letech skloňuje poměrně často, přičemž jeho užívání je mnohdy velmi problematické, matoucí. Tento zmatek vyplývá mimo jiné z toho, že diskriminace je termín, který zdomácněl především v právnícké terminologii. I tam je však poměrně nový a podléhá intenzivnímu vývoji, přičemž právo jednotlivých zemí jej chápe značně rozdílně. Osvěta v oblasti právních významů tohoto pojmu však v posledních letech přece jen značně pokročila. Pokud se však týká pochopení diskriminace jako psychologického a sociálního fenoménu, pak je nutno říci, že zde je značná mezera.

Pro mnoho laiků, ale i odborníků je matoucí například již samotné slovo diskriminace, které původně znamená rozlišování. Na rozlišování ovšem není nic špatného a schopnost rozlišovat různé typy podnětů a sociálních interakcí je schopností spíše žádoucí. Naopak slovo diskriminace se v současném úzu používá jako pojem, který označuje znevýhodňující zacházení s určitou skupinou osob. Charakteristikou této diskriminace je pak skutečnost, že jednotlivci nejsou hodnoceni podle svých osobních schopností a kvalit, ale podle stereotypů připisovaných dané skupině. Z tohoto úhlu pohledu by se tedy dalo mluvit spíše o ne-diskriminaci, tedy nerozlišování jednotlivců v rámci určité části populace.

Další problém při psychologickém výkladu fenoménu diskriminace je fakt, že diskriminace, tak jak ji chápe právo, může mít velmi různé motivy. Tyto motivy navíc mohou, ale nemusejí, vést právě k diskriminačnímu chování. Například nenávisť k určité minoritě může vést k otevřené agresi (která není z právního pohledu diskriminací), k diskriminaci

či k právně nepostižitelnému (byť třeba poškozujícímu) vyjadřování takového stanoviska. Navíc je diskriminaci poměrně obtížné zkoumat, neboť pokud se někdo dopouští takového jednání, pak se ho obvykle snaží utajit či zakrýt zástupnými důvody a racionalizacemi. Pokud je tedy vůbec možné zkoumat psychologické aspekty diskriminace, pak se obvykle jedná o pohled ze strany obětí takového jednání.

Přes výše uvedené nesnáze však může psychologie nabídnout modely vysvětlující diskriminační chování. Lze se v této souvislosti opřít o dobře propracované teorie postojů, jež mohou poměrně dobře popsat vznik a fungování předsudků, které jsou hlavním zdrojem netolerance a diskriminace. Se vznikem a formováním postojů také úzce souvisí problematika sociální percepce, tedy mechanismů, na jejichž základě jsou utvářeny naše dojmy z ostatních lidí. Dalším zdrojem diskriminačního chování jsou konformita a poslušnost, které se rovněž podařilo poměrně dobře zmapovat. K těmto důvodům může pak přistupovat prostá pohodlnost, kdy diskriminace vyplývá především z prosté lenosti

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

zamyslet se nad nějakou neobvyklou situací. Psychologie navíc nemůže sama vysvětlit dynamiku vztahů mezi jednotlivými složkami společnosti, a proto je nutné vzít v potaz také kulturně-historické kořeny těchto jevů a sociální mechanismy, které je pomáhají udržovat na celospolečenské úrovni.

1. POSTOJE A DISKRIMINACE

1.1. Postoje, předsudky a stereotypy

Jak jsem již uvedla výše, velmi dobře zpracovanou oblastí je problematika postojů. Jedná se o téma, které je již po desetiletí předmětem intenzivního zájmu sociální psychologie. „Většina současných výzkumníků definuje postoje jako shrnující hodnocení nějakého objektu.“ (Hewstone a Stroebe 2006, s. 283) Tímto objektem hodnocení může být skupina lidí, jednotlivec, společenský jev nebo nějaká věc.

O tom, co všechno lze zahrnovat pod pojem postoj, nepanuje všeobecná shoda, avšak nejrozšířenější je takzvaný trojdimenzionální model. Ten rozlišuje složku kognitivní, tedy naše přesvědčení o daném objektu, složku emocionální, tedy emoce a pocity vztahující se k danému objektu, a složku behaviorální, která popisuje naše chování k objektu postoje. Toto dělení není pouhou abstrakcí, nýbrž vychází z výzkumně ověřeného faktu, že tyto složky často nejsou ve vzájemném souladu.

Specifickou formou postojů jsou předsudky, které hodnotí nějakou společenskou skupinu nebo jev, a to na základě nedostatečných a paušalizujících informací a představ. Pod slovem předsudky obvykle rozumíme negativní postoje, ale například Allport (2004, s. 38) mluví i o pozitivních předsudcích. Jelikož je předsudek v běžném úzu chápán pouze jako negativní postoj, používá se mnohdy spíše pojem stereotyp. Stereotypy mohou být právě tak pozitivní jako negativní, ale vždy se jedná o určité zjednodušené hodnocení aplikované na nějakou společenskou skupinu či jev. Tyto stereotypy mohou být založené na reálné životní zkušenosti nebo mohou být podmíněny především vlivem sociálního prostředí. Mohou být ovšem také odrazem psychických procesů, neboť lidé jsou někdy schopni zastávat postoje k objektům, o kterých nejen nic nevědí, ale které ani neexistují.

1.2. Generalizace, zkresení sociální percepce a hypotéza kontaktu

Allport (2004, s. 38 – 40) zdůrazňuje, že u předsudků lze mluvit o předčasnému úsudku, který není racionální a je založen na nedostatečných faktech. Sám však vzápětí dodává, že je velmi těžké stanovit, který úsudek je iracionální. Obtíž je totiž v tom, že lidé své úsudky jen málokdy budují na logické bázi, na přesné a nepředpojaté analýze faktů. V celé řadě životních situací to jednoduše není možné, a proto pracuje s určitými zjednodušenými strategie-

mi, o kterých se někdy mluví jako o heuristických postupech. Tyto postupy mohou být v celé řadě situací efektivní, avšak celkově jsou lidé náchylní podléhat určitým typům klamů vycházejících právě ze zmíněných zjednodušení.

Jedním z těchto postupů je generalizace (Allport 2004, s. 40 – 41), kdy si na základě jedné nebo několika málo zkušeností vytváříme pevnou představu. Následně pak stejně posuzujeme situace vnímané jako obdobné, ačkoliv mohou být ve skutečnosti velmi odlišné. To může být evolučně adaptivní, ale v kontextu moderní společnosti to může být velmi neefektivní postup. Mezi nevýhody generalizace patří častý důraz na nějaký ve skutečnosti nepodstatný znak. Zde působí jistá typická zkreslení, kdy pozorovatele častěji zaujme znak, který je vizuálně či jinak neobvyklý, či znak, který vidí poprvé. Tento jev lze pozorovat i u zvířat a těží z něj například živočichové, kteří imitují ochranné zbarvení nějakého nebezpečného druhu (například vosy) a tím jsou chráněni před útoky okolí, které je mylně považuje za nebezpečné.

Právě skupiny, které bývají nejvíce vystaveny diskriminaci, mají často takový nápadný rys, který je umožňuje snadno identifikovat. Na první pohled můžeme například rozpoznat barvu pleti, ale většinou také věk, pohlaví nebo zdravotní postižení. Člověka patřícího k takové skupině můžeme snadno identifikovat v případě, že s ním učiníme nějakou špatnou zkušenost. Pokud tuto negativní zkušenost generalizujeme na všechny příslušníky dané skupiny, je pro nás opět poměrně jednoduché je rozpoznat. Jinými slovy, pokud jako Češi učiníme špatnou zkušenost s běžnou osobou našeho etnika, pak ji jen těžko budeme přepisovat všem Čechům, neboť je nám zřejmé, že Češi se mohou mezi sebou zásadním způsobem odlišovat. Pokud však učiníme špatnou zkušenost například s černochem (a s černochem nejsme běžně v kontaktu), pak je mnohem pravděpodobnější, že budeme tuto zkušenost generalizovat na všechny osoby mající stejnou barvu pleti.

Vnímání je komplexní proces, který je mnohem méně objektivní, než se lidé obvykle domnívají. Naše vnímání je ovlivňováno našimi předchozími zkušenostmi, postoji a sociálními souvislostmi. Jinými slovy - zpracovávání i poměrně jednoduchých informací se musíme naučit a realitu si následně dotváříme pod vlivem celé řady dalších faktorů. Tento jev si ukážeme například v kapitole o konformitě, avšak je dobré uvědomovat si, že je běžnou a nerozdílnou součástí našeho života. (Plhánková 2003, s. 152 – 158)

V literatuře se lze někdy setkat s představou, že předsudky a diskriminace vycházejí zejména z neznalosti dané skupiny. Tato teorie bývá také nazývána hypotézou kontaktu. Většina autorů, kteří se tématu věnují, však předpokládá, že sám kontakt může vést ke zlepšení vzájem-

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

ných vztahů pouze za určitých okolností. Hypotéza kontaktu se ukázala být poměrně validní například ve vztahu k homo-sexuálním lidem, u kterých jsou společenské předsudky ve výrazném rozporu s tím, jak se příslušníci této skupiny projevují ve vzájemném kontaktu. V jiných případech však může kontakt s diskriminovanou skupinou vést naopak k posílení předsudků a vzájemné nevráživosti, jak o tom budu mluvit v kapitole o skupinové a meziskupinové dynamice. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 564 – 568)

Allport (2004, s. 282 – 303) jako jeden z prvních popsal některé faktory, které ovlivňují vzájemný kontakt pozitivním způsobem. Zjistil, že těchto faktorů je velké množství, přičemž kontakt mnohdy vůbec nemusí vést k vzájemnému poznání majority a znevýhodněné skupiny. Kontakt může také velmi často vést k prohloubení či posílení vzájemných předsudků, a to v závislosti například na hloubce, strukturovanosti a vzájemné prospěšnosti kontaktu. Velmi zásadním faktorem je pak vzájemné očekávání průběhu kontaktu. V závislosti na typu znevýhodněné skupiny a sociálních a psychologických proměnných lze zjistit velké množství faktorů, které ovlivňují konečný výsledek tohoto procesu.

10

1.3. Složky postojů, systémy postojů a jejich dynamika

Generalizující či jinak nepřesné zpracování zkušenosti je pouze jedním z faktorů ovlivňujících vznik stereotypů. Mnohdy tyto stereotypy přejímáme od rodičů, přátel či z médií, aniž bychom měli s danou skupinou osob nějakou vlastní zkušenost. Tyto vlivy nás mohou dokonce vést k přijetí negativních stereotypů vůči skupině, s jejímiž příslušníky máme osobně dobré zkušenosti. K tomu dochází nejčastěji tehdy, když na nás působí nějaký komplexnější ideologický systém. Například řada Němců, včetně stoupenců nacismu, měla mezi Židy přátele, ale nechala se přesvědčit propagandou, že Židé jako skupina představují nebezpečí. Zde se setkáváme s faktem, že jednotlivé složky postojů se ovlivňují navzájem mezi sebou a zároveň se postoje mají tendenci formovat do rozsáhlejších systémů.

V této souvislosti se mluví o takzvaném LaPierově paradoxu, tedy o výzkumně ověřeném faktu, že vyjadřované postoje jsou velmi často v rozporu s reálným chováním. Tento jev je pojmenován podle amerického vědce LaPiera, který zkoumal ve třicátých letech předsudky a diskriminaci v USA. Zaměřil se na postoje k americkým Číňanům, kteří byli v té době velmi nepopulární a haněnou etnickou menšinou. LaPiere se rozhodl zkoumat diskriminaci této menšiny a spolu s čínským manželským párem cestoval po USA. Navštěvoval s nimi hotely a restaurace, celkem 250 míst. Pouze v jednom případě se setkali s odmítnutím ze strany obsluhy.

Po skončení cest po USA zaslal navštíveným hotelům a restauracím dopis s dotazem, zda by se u nich mohl ubytovat manželský pár „čínské rasy“ cestující po USA. Vrátilo se mu celkem 128 odpovědí, přičemž poněkud překvapivě 92 % respektive 93 % z nich bylo zamítavých. Byl to jeden z prvních významných pokusů ukazující na velmi často zjištěný rozpor mezi deklarovaným postojem a reálným jednáním. Je ovšem nutno zdůraznit, že tento rozdíl může být právě tak pozitivní jako negativní. V případě LaPierova výzkumu bylo analýzou zjištěno několik pravděpodobných příčin tak velkého rozdílu. Čínský pár byl distingovaný, hovořil anglicky a přišel v doprovodu bílého Američana. Na dopis také pravděpodobně většinou neodpovídali titíž lidé, kteří obsluhují hosty. Majitelé restaurací také byli motivováni vidinou okamžitého zisku atd. (Allport 2004, s. 87, Výrost a Slaměník 1997, s. 241 – 242)

Wickerem provedená analýza 47 výzkumů popisujících vztah mezi postoji a chováním potvrdila, že lidé se zcela běžně chovají v rozporu s postoji, které deklarují. Příčin tohoto jevu může být celá řada, počínaje přílišnou obecností uváděných postojů, přes pokrytectví, konflikt různých postojů až po působení celé řady situačních vlivů. To však neznamená, že všechny postoje jsou vzdálené chování. V některých případech jsou verbálně vyjádřené postoje dobrým predikátorem chování. Rozhodující jsou jednak faktory související s kvalitami postojů, tj. do jaké míry je postoj v souladu s ostatními postoji, a také jak je tento postoj vnitřně konzistentní. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 313-326, Výrost a Slaměník 1997, s. 242 – 258)

Další výzkumy totiž ukázaly, že lidé se sice velmi často nechovají v souladu se svými postoji, avšak existují některé postoje, které ovlivňují chování více než jiné. Postoje si totiž mnohdy protičečí a v případě jejich konfliktu rozhoduje emocionální intenzita, která se k nim váže. Existují takzvané centrální postoje, které mají větší intenzitu než jiné a vedou obvykle ke změně ostatních postojů, pokud se s nimi dostanou do rozporu. U postojů je tedy důležité do jaké míry je integrován s ostatními postoji, respektive s jakou intenzitou je zastáván.

Důležitá je ovšem i takzvaně vnitřní konzistence postojů. Postoj k jednomu objektu se jenom málokdy pohybuje na jednodimenzionální škále. Ve skutečnosti není vzácností, že jeden objekt může vzbuzovat větší množství pozitivních i negativních postojů různé intenzity. Málokdy je menšina spojována pouze s negativními nebo pozitivními postoji, přičemž pro chování je podstatné, do jaké míry jsou tyto postoje rozporné a jak silně se asociují s danou situací.

Tím se dostáváme k velkému problému ve vztahu postojů a chování, kterým jsou situační faktory, tj. takové faktory, které ovlivňují konkrétní prožívání té které situace, v níž se má postoj projevit. Bylo výzkumně opakovaně

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

ověřeno, že čím konkrétnější otázky jsou pokládány, tím větší je jejich výpovědní hodnota. Již ve třicátých letech byla v USA vytvořena klasická škála otázek týkajících se vztahu k menšinám. Tato sedmistupňová škála byla vytvořena k měření odstupu jedince od libovolné menšiny.

Škála obsahuje následujících sedm tvrzení:

- 1) Příslušníci dané skupiny by měli být vypovězeni ze země.
- 2) Vadilo by mi, aby byli vpouštěni do naší země jako návštěvníci.
- 3) Vadilo by mi, kdyby jim bylo udělováno občanství.
- 4) Vadilo by mi, kdyby se mnou příslušník dané menšiny pracoval ve stejném zaměstnání.
- 5) Vadilo by mi, kdyby se mnou příslušník této minority bydlel ve stejné ulici.
- 6) Vadilo by mi vzít člověka z této minority jako kamaráda do klubu (hospody, kavárny).
- 7) Vadilo by mi, kdyby se člověk z této minority přičlenil/přivdal k nám do rodiny.

Čím více odpovědi zní „ano“, tím je postoj k dané minoritě méně vstřícný. Podstatné je však především to, že pravděpodobnost kladných odpovědí je nepřímo úměrná číslu odpovědi, přičemž toto pořadí bývá v podstatě stejné ve všech zemích, kde byl tento dotazník testován. Pro přístup k dané menšině není ani tak podstatné, kolik lidí odpovídá pozitivně na otázky typu „Jsou tito lidé stejně hodnotní jako příslušníci vaší skupiny?“, ale o konkrétním chování mnohem lépe vypovídá tato škála konkrétních kroků. (Allport 2004, s. 70, Novák 2002, s. 32 – 34)

Dalším pozoruhodným fenoménem je takzvaná kognitivní disonance, což je stav, kdy jsou patrné výrazné rozpory například mezi chováním a přesvědčením. Lidé mají tendenci uvádět všechny tři složky postojů do určitého vyváženého stavu. Není tomu však tak, že by postoje byly vždy formulovány racionálně a pak konkrétně aplikovány na chování. Velmi často je patrná tendence změnit na základě chování dosavadní postoje tak, aby s ním byly více v souladu. Jednoduše řečeno – jen málokdo si chce připadat jako člověk, který se chová hloupě či nemorálně, a proto máme tendenci své chování zpětně racionalizovat. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 310 – 311)

1.4. Existuje netolerantní osobnost?

V souvislosti s existencí autoritářských postojů se také objevuje otázka, do jaké míry lze jejich existenci vysvětlit nějakým specifickým typem osobnosti, která by byla k takovým postojům principiálně více náchylná než jiná. Po druhé světové válce se tomuto tématu věnovali někteří autoři takzvané frankfurtské školy, zejména pak

Theodor Adorno. Při svých výzkumech sestavil několik škál zachycujících netolerantní či xenofobní postoje. Jednalo se nejprve o škálu antisemitismu (postoje k Židům) a škálu etnocentrismu (zachycující postoje k černochům a dalším menšinám plus míru patriotismu). Tyto dvě škály byly pak doplněny o škálu fašismu charakterizovanou podléháním autoritám, upřednostňováním hodnot vlastní skupiny, nechtívání vnímat jiné do hloubky a pátrat po vlastních skrytých motivech a podezřívavostí k okolnímu světu. (Allport 2004, s. 413 – 426, Hewstone a Stroebe 2006, s. 536 – 537)

Mezi těmito třemi škálami byla zjištěna silná korelace a Adorno a jeho tým se na jejich základě pokusili popsat vznik a fungování takzvané autoritářské osobnosti. Hlavní příčinu viděli v rigidní výchově v dětství, netoleranci k dvouznačnosti, což odpovídalo obvyklé výchově dětí německých středních vrstev na počátku dvacátého století. Adorno přitom také navazoval na dřívější pokusy spojit psychoanalytickou teorii s vysvětlením nacismu, jako se o to pokusil například Wilhelm Reich.

V některých směrech daly pozdější výzkumy Adornově konceptu za pravdu. Opakovaně byla potvrzena značná korelace mezi zastáváním jednotlivých okruhů liberálních (tolerantních) a konzervativních (autoritářských) názorů. Rovněž byla výzkumně prokázána vysoká míra stability postojů získaných v dětství. Pokud si ve své primární rodině osvojíme nějaké předsudky, pak se nedá čekat, že samy zmizí, ale mohou být změněny pouze aktivním úsilím.

V jiných směrech je však Adornova teorie silně kritizována (Hewstone a Stroebe 2006, s. 538 – 539), protože byla na míru ušitá německému fašismu a příbuzným politickým směrům aktivním v prostředí euroamerické civilizace dvacátého století. Její aplikace (například na komunistické totalitní režimy) již silně pokulhává a její využití v mimoevropských kulturách je pak mnohdy zcela nemožné. Jak jsme si pak ukázali výše, k rozvoji netolerance či diskriminačního chování může vést množství faktorů, z nichž některé jsou výhradně situační a některé jsou poměrně značně nespecifické (jak si ukážeme v kapitolách následujících). V současnosti je tedy snaha o nalezení nějakého univerzálně netolerantního typu osobnosti spíše minulostí, jakkoliv některá dílčí zjištění zůstávají stále do jisté míry v platnosti. Kromě Adornovy práce bylo provedeno i několik dalších pokusů o analýzu osobnostních dispozic k netoleranci a destruktivitě, avšak žádný z nich není obecně přijímán. (např. Fromm 1997)

2. KONFORMITA, POSLUŠNOST, LHOSTEJNOST A DALŠÍ NESPECIFICKÉ PŘÍČINY DISKRIMINAČNÍHO CHOVÁNÍ

2.1. Konformita

Jak jsem již uvedla na začátku tohoto textu,

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

předsudky jsou patrně nejčastější, ale nikoliv jedinou příčinou diskriminačního chování. Konformita je snahou o přizpůsobení se názoru většiny osob v rámci určité sociální skupiny. Jestliže tedy například většina našich kolegů sdílí předsudek vůči určité skupině osob, pak máme tendenci se jejich názorům alespoň do jisté míry přizpůsobit, i když sami tento předsudek nesdílíme.

Konformita není sama o sobě negativním jevem, neboť může být za určitých okolností funkční. Uvádí se dva motivy konformního chování, kterými jsou motiv informační a motiv normativní. Informační motiv vychází z poměrně logického přesvědčení, že pokud zastáváme názor odlišný od většiny osob v našem okolí, pak je zde velká pravděpodobnost, že se mylíme. Motiv normativní je dán tendencí neodlišovat se od ostatních a nedostat se tak do sociální izolace. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 459 – 461)

Ačkoliv je tedy konformita do jisté míry smysluplným chováním, výzkumy ukazují, že může vést k narušení schopnosti úsudku, a to i v poměrně jednoznačných situacích. Asi nejznámější experimenty v tomto směru provedl Solomon Asch. Pokusné osoby měly za úkol porovnat tři různě dlouhé úsečky. Pokud tak činily o samotě, pak procento chyb bylo pouze 0,7 %. Jestliže však měly provést stejný úkol ve skupině dalších osob, které záměrně odpovídaly špatně, pak dělaly chyby v 37 % případů (74 % pokusných osob chybovalo alespoň jednou). Jednalo se přitom o poměrně banální úkol, který pokusné osoby navíc plnily s neznámými lidmi, k nimž neměly žádný osobní vztah. Je tedy zřejmé, že v komplikovanějších situacích může být vliv kolegů zcela zásadní. (Cumminsová 2006, s. 21 – 22, Hewstone a Stroebe 2006, s. 454 – 464)

V této souvislosti bych chtěla zmínit fenomén takzvané skupinové polarizace, který se mnohdy podílí na vyhocení postojů vůči některé z diskriminovaných skupin. K tomuto jevu dochází při vytváření skupinového názoru právě například na téma menšin. Výsledný názor skupiny totiž obvykle neodráží průměrnou hodnotou názorů jednotlivých členů skupiny, ale názor radikálnější než je tento průměr. Princip tohoto procesu je takový, že ve skupině se nejdříve vytvoří celkový pozitivní nebo záporný postoj k danému objektu. Následně se členové skupiny snaží zastávat názor skupiny v míře vyšší, než je průměrná míra onoho pozitivního nebo negativního postoje jednotlivých členů skupiny. Funguje zde tedy právě tendence ke konformitě a zvýšené přizpůsobení se názoru (pozitivnímu nebo negativnímu) zastávaného skupinou. V extrémním případě se dá mluvit o takzvaném skupinovém myšlení, ke kterému dochází tehdy, kdy skupina rozhodující o problému jedná pod tlakem a má nedostatek realistických informací. Za takových okolností mohou i vcelku inteligentní lidé akceptovat zcela nerealistické hod-

nocení situace a přijmout zcela katastrofální rozhodnutí.

Na vznik diskriminačního chování může mít zásadní vliv právě atmosféra na pracovišti. Pokud nastoupíme na místo, kde je takové chování běžné a jeho negativní aspekty jsou bagatelizovány, pak se samozřejmě většina osob rychle přizpůsobí tomuto trendu. Zde se může otázka konformity úzce prolínat s motivy vycházejícími z pohodlnosti.

Kromě toho se zde může objevit specifický fenomén, kterým je syndrom vyhoření (burn out syndrom). Ten se objevuje u původně zapálených jedinců, kteří se v důsledku pracovního zatížení stávají apatickými a mnohdy ztrácejí zcela zájem o výsledky svojí práce. Zde bych však chtěla upozornit, že o syndromu vyhoření lze mluvit pouze tehdy, pokud se jednalo o člověka, který měl alespoň po jistou dobu o svoji práci a její výsledky zájem. Tento syndrom také nesouvisí přímo s vlivem konformity, i když pracovní prostředí se obvykle významně podílí na jeho vzniku.

Tendenci ke konformitě nelze samu o sobě považovat za zcela nežádoucí, neboť konformita samozřejmě mnohdy usnadňuje mezilidskou komunikaci a spolupráci. Je opravdu přirozenou tendencí člověka snažit se přizpůsobit okolí a zapadnout do kolektivu. Toto začlenění však rozhodně nelze považovat za absolutní prioritu, neboť má mnohdy také zhoubné důsledky. Je tedy dobré si uvědomovat, že právní a morální odpovědnost nese každý z nás sám.

2.2. Poslušnost

Třetí možnou příčinou diskriminačního chování je poslušnost. Jestliže se v případě konformity jedná o snahu přizpůsobit se osobám na přibližně stejné společenské úrovni, pak v případě poslušnosti jde o snahu vyjít vstříc osobě, která disponuje mocenským postavením respektive nějakou formou autority. Poslušnost je pro fungující státní či firemní aparát žádoucím jevem. Je však bohužel nepříjemným faktem, že právě v důsledku poslušnosti jsou lidé často schopni překračovat mravní normy a jednají pak v rozporu se svým přesvědčením a svědomím.

O tomto tématu se začalo zvláště diskutovat po druhé světové válce. Efektivita a snadnost, s jakou nacisté využili vysoce funkčního aparátu Německa, přivedla řadu lidí k otázce, zda se jednalo o jev výjimečný či zda by se mohla tato situace znovu opakovat v jiné zemi. Na počátku šedesátých let vzbudil velkou pozornost médií proces s Adolfem Eichmannem, který byl hlavním organizátorem transportů a genocidy evropských Židů. V roce 1961 byl v Jeruzalémě odsouzen k trestu smrti. Celou dobu však stavěl svoji obhajobu na tom, že byl pouhým úředníkem, který plnil pokyny svých nadřízených. Krátce po tomto ostře sledovaném procesu se skupina amerických psychologů pod vedením Stanleyho Milgrama pokusila provést pokus,

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

který by mohl odpovědět na otázku, do jaké míry se většina z nás může v důsledku podléhání autoritě dopustit zločinného jednání. (Cumminsová 2006, s. 15 – 27)

Při svém pokusu použil Milgram velmi dobře promyšlenou strategii, která zahrnovala rafinované klamání pokusných osob. Účastníci pokusu byli najímáni pod záminkou, že se budou podílet na psychologickém výzkumu zabývajícím se učením. Měli pomáhat psychologovi vedoucímu výzkum a testovaným osobám dávat v závislosti na jejich odpovědích elektrické šoky. Experiment probíhal v místnosti, která byla rozdělena dřevěnou přepážkou. Účastníci pokusu měli před sebou přístrojovou desku, na které byly hodnoty elektrických šoků od 15 Voltů po 450 Voltů. U spínačů bylo kromě hodnoty šoků napsáno také slovní hodnocení jejich nebezpečnosti. Na počátku pokusu měli možnost si vyzkoušet elektrický šok o síle 45 Voltů, který vyvolává nepříjemné, leč snesitelné pocity. Psychologem byli také ujištěni, že osoby na druhé straně přepážky nebudou pravděpodobně chybovat příliš často.

Při experimentu však osoby na druhé straně ve skutečnosti chybovaly velmi často a intenzita šoků se rychle zvyšovala. Z druhé strany se postupně začaly ozývat projevy nesouhlasu, na které psycholog odpovídal v tom smyslu, že má situaci pod kontrolou a že je třeba pokračovat v experimentu. Většině účastníků tato informace ze strany autority (psychologa) stačila k tomu, aby dále pokračovali v konání, které bylo v příkrém rozporu s jejich přesvědčením i zdravým rozumem. Míra přizpůsobení se autoritě byla i pro autory experimentu šokující, neboť 95 % pokusných osob pokračovalo až do intenzity 300 V a 65 % účastníků pokračovalo až do nejvyšší intenzity šoků, tj. 450 V.

Čtenáře bych chtěla ujistit, že osoba na druhé straně místnosti ve skutečnosti elektrické šoky nedostávala, avšak křikem a dalšími zvukovými projevy tuto situaci věrně napodobovala. Například při intenzitě šoku 180 V „testování“ křičeli, že již nemohou bolest snést, a navíc upozorňovali na to, že mají slabé srdce. Při intenzitě šoků 300 V se jednalo o křik a bušení na zeď, následované výkřikem, že s pokusem končí a nebudou již odpovídat na další otázky. Poté již bylo na druhé straně ticho, avšak většina pokusných osob dále pokračovala v udílení elektrických šoků. Tento experiment by již dnes bylo obtížné znovu realizovat, neboť provádění pokusů pracujících s tak velkou mírou klamu je dnes velmi přísně regulováno etickými komisemi. Experiment však byl ve své době opakován v několika variantách a jedná se o jeden z nejpersvědčivěji zdokumentovaných psychologických pokusů vůbec. Ukázal, že respektování autorit je sice pro fungování společnosti důležité, ale zároveň může vést ke krajně destruktivnímu jednání. (Cumminsová 2006, s. 15 – 21, Plháková 2003, s. 37 – 41)

2.3. Pohodlnost a proč jí nepodléhat

Poslední možnou příčinou diskriminačního chování je pohodlnost, neboť práce s lidmi z diskriminovaných menšin opravdu může být v určitém směru komplikovanější než práce s příslušníky majority. Tato komplikovanost může být dána už jen pouhým faktem, že nutí zodpovědné osoby zamyslet se nad situací, která je nějakým způsobem odlišná od situací, se kterými se běžně setkávají. Navíc příslušníci menšiny mohou opravdu častěji mít sociální a jiné problémy, a to až už způsobené přímo jejich chováním či pouze reakcí okolí. Z tohoto hlediska může opravdu být jednodušší chovat se diskriminačně a opakovaně se setkávám s tím, že například podnikatelé zastávají názor, že zaměstnávat mohou, koho chtějí, a že například u matek s dětmi a u jiných skupin je větší pravděpodobnost obtíží (například při nemoci dítěte apod.) a nikdo je přece nemůže nutit, aby je tedy zaměstnávali.

Zde je nutné zmínit, k čemu je vlastně antidiskriminační politika dobrá, protože mnoho lidí se nad tím nijak nezamýšlí a má dojem, že stát po nich chce, aby sponzorovali nějaká nesmyslná opatření. Většina osob si totiž uvědomuje pouze fakt, že antidiskriminační opatření mají snahu zajistit všem rovné příležitosti, což zhusta považují za nepřirozené. Lze samozřejmě apelovat na rovnost a spravedlnost, ale nositelé tohoto typu názorů mají často jasno v tom, že jsou prostě lepší a mají mít tedy větší práva a ostatní si mají svůj život řešit, jak umí. S tímto názorem lze za určitých okolností pohnout, avšak většinou se to do jisté míry daří pouze v případech, kdy si dotyčné osoby dokáží představit, že by se oni nebo jejich blízcí mohli ocitnout v podobné situaci (poměrně dobře to lze ukázat na případech zdravotně postižených či starších osob).

V mnoha případech se však ani taková argumentace nesetkává s úspěchem a lze se často setkat i s názorem, že například starší lidé mají prostě smůlu – měli si na stáří pořádně našetřit a stejně už tady žili moc dlouho apod. Za takových okolností je nanejvýš žádoucí vysvětlit, že antidiskriminační politika je v zájmu státu a společnosti jako celku. Lidé, kteří jsou sociálně vyloučení, totiž nejenže mohou stát státní rozpočet spousty výdajů, ale především odvádějí jen málo nebo žádné peníze na daních a odvodech. V důsledku sociálního vyloučení a diskriminace se navíc zvyšuje napětí ve společnosti, což může vést nejen k nárůstu individuální patologie – agresi, kriminalitě, závislosti atp. – ale také k otevřeným sociálním konfliktům, které mohou společnost za jistých okolností výrazně oslabit či rozvrátit. V případě matek s dětmi se na formulování antidiskriminační politiky podílí také zájem o udržení takového stavu populace, který zajistí alespoň udržení celkové populační, a tím i sociální úrovně společnosti. I tento argument je pro většinu osob dost jasný, neboť je celkem

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

pochopitelné, že společnost, která dnes nemá děti, nebude mít pracovní síly v budoucnosti.

Mnoho lidí sice uznává správnost těchto argumentů, avšak domnívá se, že by se tato opatření neměla týkat jich osobně. Zejména v případě osob samostatně výdělečně činných se lze setkat s oblíbeným argumentem, že nikdo nemá právo omezovat svobodu podnikání a nutit je dělat něco, co pro ně není výhodné (ať subjektivně či objektivně). Zde lze ovšem už úspěšně argumentovat pouze represí, neboť ta má nastupovat právě v takových případech, kdy jednotlivci nechtějí respektovat pravidla sociální smlouvy. Podobně si například lidé mohou říci, že neplatit daně je pro ně výhodné a opravdu tomu tak krátkodobě je. Pokud by tedy nebyla alespoň jistá pravděpodobnost, že budou následně stíháni za daňový unik, pak by se pravděpodobně systém veřejných financí zhroutil během velmi krátké doby. Je tedy na místě si uvědomit, že respektování práv ostatních jedinců je nejen jistou morální hodnotou, ale zároveň napomáhá udržovat stabilní a prosperující společenské prostředí.

2.4. Strach z neznámého (xenofobie), agresivita a agrese

14

Další možnou příčinou diskriminačního chování je také strach z neznámého (cizího) čili xenofobie. Tento termín je užíván velmi často, avšak jeho popis je značně vágní. Problém je v tom, že slovo fobie označuje duševní poruchu, zatímco pod slovem xenofobie se skrývá poměrně široká škála nepřátelských postojů vůči cizím, respektive neznámým sociálním jevům a skupinám. Tyto reakce mají ve skutečnosti velké množství podob, které mají obvykle s fobií v užším slova smyslu jen málo společného.

Zjednodušeně řečeno strach jako reakce na neznámý podnět je do jisté míry přirozený a adaptační. V současnosti se ovšem může jednat o přístup krajně nefunkční, za kterým se skrývají především výše uvedené faktory. Samozřejmě můžeme mluvit i o jakémsi iracionálním strachu, avšak je třeba tak činit s jistou rezervou. Svou roli tu může hrát celá řada psychických procesů, z nichž asi největší význam má agresivita.

Agresivita je obvykle chápána jako tendence k agresivnímu chování, kdežto agrese bývá definována jako konkrétní akt takového chování, přičemž je namístě zdůraznit, že agrese se nemusí zdaleka projevovat pouze fyzickým napadením, nýbrž také jako agrese verbální či se může jednat o různé neverbální projevy agresivity. Psychologové a sociální vědci vedou dlouhé spory o to, do jaké míry je agresivita člověku vrozená či je naopak podmíněná prostředím. Situace, v nichž dochází k frustraci majority (například ekonomická krize nebo prohraná válka), jsou velmi často také obdobím zvýšené diskriminace

a nepřátelství vůči majoritám. Rozhodně není tedy ničím zvláštním, že se nahromaděná frustrace přenesou na nějaký vhodný konkrétní objekt takzvaného obětního beránka. Menšiny jsou k tomuto účelu obzvláště vhodné, přičemž je nutno říci, že není nijak vzácné, že politici a diktátoři cíleně využívají možnosti obrátit frustraci vůči těmto skupinám, přičemž v evropské historii je takových skupin celá řada, z nichž asi nejtradičnější jsou Židé. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 363 – 388)

Na straně druhé je agresivita přirozeným potenciálem nás všech, přičemž má své jisté fyziologické a psychologické zákonitosti. Výzkumy však nepotvrdily, že by míra agresivity byla přímo úměrná míře frustrace. Naopak se ukázalo, že agresi se lze učit stejně tak jako jiným formám chování a zároveň může docházet k agresi nevyprovokované, a přitom velmi intenzivní. Milgramovy experimenty s poslušností navíc ukázaly, že většina z nás má potenciál k velmi destruktivnímu chování, které si jako takové plně nemusíme vůbec uvědomovat. Lidský potenciál se v posledních staletích a desetiletích natolik změnil, že může způsobovat katastrofální škody, aniž by byl veden zlým úmyslem. V každém případě lze litovat toho, že agrese je téma, o kterém se zpravidla mluví zastřeně či moralizujícím způsobem. Jedná se však přitom o základní zkušenost lidského druhu, která je velmi významná pro pochopení diskriminačního chování a intolerance obecně. V tomto textu se mu bohužel nemohu plně věnovat a nezbývá mi než čtenáře odkázat například na práci Ericha Fromma *Anatomie lidské destruktivity* (česky 1997).

Pokud se týče nepřátelských (agresivních) projevů vůči menšinám, vymezil je do pěti stupňů Gordon Allport. Nejnižším stupněm agrese je podle něj osočování, následuje vyloučení (ignorování, ostrakizace), diskriminace, fyzické napadání a genocida (vyvražďování). Tato stupnice je pouze orientační a také se nemusí plně krýt s pozitivním právem. Fyzická agrese se objevuje až v posledních dvou případech, přičemž se zde dostáváme k otázce takzvaných hate crimes čili zločinů z nenávisi, které postihuje běžné trestní právo, a ke genocidě, která je celosvětově považována za nepromlčitelný zločin. (Allport 2004, s. 79 – 96)

3. SKUPINOVÁ A MEZISKUPINOVÁ DYNAMIKA JAKO PŘÍČINA A DŮSLEDEK DISKRIMINACE

Diskriminace je jev, který nemůžeme chápat pouze jako důsledek individuálních psychických procesů. Na vzniku diskriminačního chování se výrazně podílejí také určité principy fungování sociálních skupin, z nichž některé jsem popsala již v předchozí části. Diskriminace také není rozhodně jevem, který by byl statický a neprocházel značnými změnami v čase. V průběhu času se nejen mění celkové společenské klima a hodnoty, ale také dochází

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

k nepřetržité interakci mezi jednotlivými skupinami. Vztah mezi majoritní respektive dominantní společenskou vrstvou a minoritou respektive diskriminovanou skupinou je vždy dvojsměrný. Diskriminovaná skupina rozvíjí obvykle různé postupy, které jí mají umožnit vyrovnat její nevýhodné postavení ve společnosti. Tyto strategie mohou probíhat především na úrovni jednotlivců, ale mohou být také výsledkem cílené aktivity elit v rámci minority.

3.1. Diskriminační chování jako důsledek členství ve skupině

Psychologické výzkumy se poměrně rozsáhle zabývaly diskriminačním chováním ve smyslu preference příslušníků takzvané vztažné skupiny. V těchto pokusech šlo ovšem o celkovou tendenci protěžovat osoby, které patříly ke stejné skupině, aniž by se jednalo o diskriminaci ve smyslu právním. Přesto lze zjištěné výsledky považovat za dosti významné, neboť se opakovaně prokázalo, že pokusné osoby mají tendenci hodnotit lépe lidi, s nimiž jsou ve stejné skupině, a to i tehdy jedná-li se o skupinu vzniklou pouze krátkodobě za omezeným cílem (například splnění dílčího cíle). (Hewstone a Stroebe 2006, s. 547 – 555)

Z vývojového pohledu lze takové chování považovat za částečně adaptační, neboť v minulosti žil člověk často ve velmi uzavřených skupinách, přičemž jeho biologické přežití bylo na ostatních členech skupiny silně závislé. Předpokládá se, že podobný mechanismus mohl mít vliv i na vznik konformity, o které jsem již mluvila dříve v příslušné kapitole.

Na celospolečenské úrovni zde působí také fakt zvýhodnění vyplývajícího z příslušnosti k majoritní populaci. Pokud patříme do skupiny populace, která je zvýhodněna diskriminací jiných skupin, pak na tom profitujeme, ať se již na diskriminačním chování podílíme či nikoliv, a také bez ohledu na to, zda si tuto skutečnost plně uvědomujeme či nikoliv. V některých případech, jako jsou například restrikce při zaměstnávání cizinců, je pak ekonomický profit velmi zřejmý a považovaný za samozřejmý.

Opět se zde setkáváme s chováním, které není samo o sobě špatné a podle mnohých je přímo biologicky podmíněné, avšak může se velmi významně podílet na vzniku diskriminačního chování. Není jistě třeba, abychom se ve jménu antidiskriminace vzdávali loajality k lidem kolem nás, ale pokud činíme nějaké právní rozhodnutí, pak bychom měli být schopni ptát se sami sebe, zda jednáme na základě racionálních důvodů či zda se řídíme momentálními sympatiemi či antipatiemi k jednotlivcům či skupinám.

3.2. Adaptace na znevýhodněné postavení

Snaha o adaptaci na danou situaci může být v různé míře funkční či nikoliv. Pokud dochází k polarizaci

vztahů mezi minoritou a majoritou, pak snadno může dojít k roztočení spirály vzájemné agrese a nedůvěry. Velmi často se zde uplatňuje princip sebenaplňujících proroctví. Jedná se zejména o předpovědi předpokládající nepřátelské chování z druhé strany. Jestliže předpokládáme nepřátelství, pak se i naše chování má tendenci stávat nepřátelským. To ovšem úspěšně provokuje nepřátelství druhé strany a její chování se také stává takovým. Pokud se tento postup aplikuje dostatečně dlouho, pak vzniknou vzájemné předsudky a nenávisti, které je velmi těžké a mnohdy téměř nemožné změnit.

Reakce na diskriminaci však mohou mít u příslušníků minority komplikovanější podoby. Častým jevem je snaha o únik z nevýhodného společenského postavení. V situacích, kde je to možné, se příslušníci diskriminované skupiny snaží o splynutí s majoritou. Toto řešení připadá v úvahu zejména u menšin, které nejsou obvykle na první pohled identifikovatelné (například homosexuální lidé) či u jednotlivců například z menšinových etnik, kteří mají méně výrazné vizuální znaky své skupiny. Kromě ztíženého rozlišení je podmínkou také schopnost přizpůsobit se životnímu stylu majority. Tato cesta může mnoha lidem pomoci, ale postavení minority jako celku se mnohdy ještě zhorší, neboť odcházejí většinou právě více nadaní a schopní lidé, kteří by mohli poskytovat vzor a vedení svojí skupině. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 561)

V případech, kdy není možné znevýhodněnou skupinu opustit, se objevují zhruba tři další strategie, které se mohou navzájem prolínat. Jednou z těchto strategií je srovnávat se pouze a výlučně s příslušníky téže nebo jiných znevýhodněných skupin. Zde se projevuje princip takzvané relativní deprivace, který říká, že příslušníci diskriminované skupiny (ale i lidé obecně) jsou tím méně spokojeni, čím větší je rozdíl mezi stavem, který považují za oprávněný, a stavem, který je reálný. Z tohoto pohledu může být život v určité izolaci obranným faktorem před frustrací. Výzkumy v tomto směru prokázaly, že například v USA jsou spokojenější černoši, kteří se srovnávají pouze s příslušníky vlastní komunity, než ti černoši, kteří se srovnávají i s příslušníky bílé majority. Z tohoto jevu také vyplývá fenomén posílení radikálních tendencí právě v okamžiku, kdy se postavení menšiny začíná zlepšovat. Tento fakt ovšem není obhajobou politiky segregace, neboť ta sice může částečně omezit skupinovou frustraci, avšak je v rozporu s principy a rozvojem demokratické společnosti. Pravdivý rovněž není mýtus, že menšiny jsou ve své izolaci spokojené, jak se někdy dříve tvrdilo o Židech či černoších. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 561 – 564)

Další možností, jak se bránit frustraci ze znevýhodněného postavení, je vytvořit si vlastní systém hodnot, které jsou považovány za důležitější než například bohatství

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

nebo společenský úspěch. Příslušníci takové minority si pak obvykle připadají morálně či jinak nadřazení majoritě. Tento pocit nadřazenosti může dále vést buď k vnitřnímu, nebo otevřenému odmítnutí hodnot majority a jejího práva na dominantní roli ve společnosti. Jinými slovy, tato strategie může v konečném důsledku vést jak ke stažení se do vnitřního světa, tak k radikální společenské revoltě.

Třetí možností je pak pokusit se o změnu postavení menšiny ve společnosti, což však samozřejmě bývá mnohdy ta nejtěžší volba. Tato cesta může být po emocionální stránce cestou nejtěžší, protože předpokládá vyjednávání mezi majoritou a minoritou, což s sebou může nést riziko odmítnutí z obou stran. Tento přístup navíc vyžaduje značnou osobní odvalu a nasazení, přičemž různé menšiny se velmi silně liší ve schopnosti takového postupu. Pro minoritu navíc může vzniknout velmi obtížné dilema mezi asimilací a důrazem na vlastní identitu. V tomto směru neexistuje žádná univerzálně vhodná rada, který postup je nejlepší, a je třeba vždy přihlížet ke konkrétní situaci. (Hewstone a Stroebe 2006, s. 560 – 565)

V minulosti byl často kladen až přehnaný důraz na asimilaci. Asimilace však může vést ke ztrátě pozitivních prvků menšinové identity. Zároveň však nemusí poskytovat ochranu před diskriminací a útlakem. Například v případě německé (a do jisté míry i české) židovské komunity došlo před druhou světovou válkou k silné míře asimilace a mnohdy i k silné identifikaci s majoritou. To však nezabránilo jejich genocidě za druhé světové války a následně vedlo k posílení židovské národní identity v dalších desetiletích.

Všechny tyto tři možné postupy se mohou v různé intenzitě objevovat nejen v rámci jedné skupiny, ale i u jedné a téže osoby. Otázka postoje k majoritě může být mnohdy předmětem sporů v rámci znevýhodněné populace a společenský konflikt se pak může odehrávat především uvnitř této skupiny. To ostatně bývá mnohdy i záměrně podporovaný stav v těch případech, kdy se vládní autority drží římského hesla „rozděluj a panuj“.

3.3. Předsudky a minorita

Existence předsudků není přirozeně omezena pouze na majoritu, ale právě tak dobře se mohou předsudky rozvíjet i v prostředí diskriminované skupiny. Jednat se může samozřejmě o předsudky vůči majoritě, ale zároveň se velmi často objevují předsudky vůči jiným menšinám či dokonce vůči vlastní skupině. (Allport 2004, s. 178 – 179) například uvádí, že příslušníci etnických menšin v USA obvykle sdílí s majoritou většinu předsudků vůči ostatním menšinám. Jejich cílem je totiž snažit se přiblížit majoritě, kterou často vzhledem k okolnostem vnímají jako referenční skupinu.

Některé menšiny jsou pak ve velké míře náchylné sdílet stereotypy vůči své vlastní skupině. Tento proces může

mít celou řadu podob, přičemž samozřejmě může odrážet i reálně špatnou situaci dané komunity. Negativní postoje vůči vlastní komunitě v každém případě ztěžují zlepšení její situace, neboť u nadaných jedinců vedou k asimilaci a zavržení vlastní identity. Přirozeně i přehnaně pozitivní stereotypy o vlastní komunitě mohou být nemotivující, jakkoliv jsou obvykle méně časté. Někdy se pak lze setkat s velmi problematickou kombinací negativních a pozitivních stereotypů o vlastní komunitě.

Rovněž vytváření předsudků vůči majoritě je běžné, jakkoliv je ovlivněné celou řadou faktorů, z nichž asi nejdůležitější je intenzita vnímání majority jako referenční skupiny. Pokud máme majoritu jako svou referenční skupinu nebo se s ní hodláme asimilovat, pak je poměrně logické, že naše negativní postoje k ní budou spíše omezené a budou se asi obvykle soustřeďovat zejména oblasti, v nichž pocítujeme reálnou diskriminaci.

3.4. Sociální vyloučení a jeho důsledky

Sociální vyloučení je stav, kdy se jednotlivci nebo celé skupině osob nedostává adekvátního kontaktu se sociálním prostředím, což ve svých důsledcích vede k absenci takzvaného kulturně sociálního kapitálu, který je předpokladem k úspěšné adaptaci ve společnosti. Jak vyplývá z této definice, sociální vyloučení je stav, který má velmi často tendenci se rychle prohlubovat. Jestliže jste tedy sociálně vyloučen, pak klesá úroveň vašeho kulturně sociálního kapitálu, což vede k dalšímu prohloubení sociálního vyloučení atd.

Sociální vyloučení může postihnout téměř jakéhokoliv jedince v jakékoliv fázi života, přičemž jeho příčiny mohou, ale nemusí, odpovídat některému z uznávaných diskriminačních důvodů. Zjednodušeně řečeno se vyloučení dá rozdělit na skupinové a individuální. O individuální vyloučení se jedná, pokud zasahuje jednotlivce, aniž by se vztahovalo na nějakou širší skupinu, ke které patří. Toto individuální vyloučení je nebezpečnější, pokud zasáhne jednotlivce v dětství, kdy ještě nemá vytvořeny pevné životní návyky a sebehodnocení.

Klasickým případem individuálního sociálního vyloučení v dětství je šikana, která může být vedena některým z diskriminačních důvodů (zdravotní postižení, barva pleti) nebo jakýmkoliv dalším znakem (dítě je moc chytré či moc hloupé, moc hezké či moc ošklivé atd.). Dlouhodobá šikana může mít zásadní následky, a to zejména tehdy, pokud má oběť špatné podmínky i doma, v rodině.

Případem sociálního vyloučení v dospělosti je například ztráta zaměstnání a sociálních vazeb v důsledku úrazu či nemoci. Rovněž dlouhodobě nezaměstnaní vykazují některé charakteristiky typické pro osoby sociálně vyloučené, přičemž v tomto případě je sociální vyloučení velmi často spojeno s diskriminací na trhu práce (například s diskriminací z důvodu věku u starších osob).

Diskriminace a její příčiny z pohledu psychologie

Olga Pechová

Skupinové sociální vyloučení zasahuje nějakou etnickou či jinou sociální skupinu jako celek. Představuje větší riziko v tom smyslu, že příslušníci této skupiny často postrádají jakékoliv vazby na majoritní společnost a mají tedy obzvláště ztíženou možnost překonání sociálního vyloučení. Handicapy zapříčiněné sociálním vyloučením totiž dále podporují přesvědčení o méněcennosti znevýhodněné skupiny a rovněž poskytují racionální důvody k ospravedlnění diskriminačního chování.

Důležité jsou ovšem i další faktory. Jedná se například o míru viditelnosti dané minority respektive možnosti vydávat se za příslušníka majority. U skupin, které jsou ve zvýšené míře schopné asimilace s majoritou, nemusí být sociální vyloučení tak patrné nebo může být záležitostí pouze té méně šťastné části populace. Míra asimilace s majoritou však mnohdy zároveň prudce snižuje schopnost skupinové adaptace na znevýhodněnou situaci. Také obvykle vede ke snížení soudržnosti znevýhodněné skupiny a snižuje tak její šanci se nějak efektivně domáhat svých práv. To je do značné míry patrné v případě žen či starších osob, které se obvykle identifikují s majoritou a mají jen malou nebo žádnou tendenci o sobě uvažovat jako o skupině se specifickými zájmy.

Dalším faktorem je míra pokrevní spřízněnosti dané skupiny. Může-li být doplňována lidmi z majority, jako je tomu u homosexuální komunity, některých náboženských skupin nebo například zdravotně postižených, pak je to přirozeně jiná situace, než pokud jsou její příslušníci vychováváni ve stejném prostředí, což je případ zejména etnických a národnostních skupin a příslušníků některých konfesí. Pokud se totiž dostane znevýhodněná populace do situace sociálního vyloučení a neustále klesá například její úroveň vzdělání či ekonomická síla, pak lze očekávat, že se tyto trendy budou v dalších generacích dále posilovat. Pokud jsou děti vychovávány rodiči, kteří jim nemohou poskytnout patřičné vzdělání a sociálně kulturní kapitál, pak jsou jejich možnosti na základě diskriminace nejen oslabeny, ale zároveň klesají i v důsledku nedostatku dovedností potřebných uplatnění ve společnosti.

4. ZÁVĚR

Jak jsem ukázala výše, diskriminační chování je z psychologického hlediska velmi složitý jev, který může mít několik dosti odlišných příčin. Ty jsou dále ovlivňovány kulturními, sociálními a historickými faktory, které formují skupinový vývoj majority stejně jako vývoj znevýhodněných skupin a také jejich vzájemnou interakci. Je nutné uvědomovat si, že existuje poměrně značný rozdíl mezi individuálním aktem diskriminačního chování a společenskými postoji k dané skupině.

Diskriminační chování nemusí být vůbec ovlivňováno předsudky či postoji, a naopak ani silně negativně

postoje k jednotlivým minoritám nemusí nezbytně vést k diskriminačnímu chování. Ve společnosti dochází v souvislosti s výše zkoumanými jevy k celé řadě interakcí, z nichž mnohé nebude nikdy možné podchytit do právního rámce, a to ani tehdy, pokud můžeme předpokládat, že se jedná o procesy potencionálně velmi destruktivní.

Potírání diskriminačního chování má svůj smysl, avšak samo o sobě nemůže nahradit toleranci a společenskou soudržnost. V případě jejich absence se pak poklidné soužití rozdílných skupin stává obtížným či dokonce nemožným. Je proto třeba také využívat možností sociálních intervencí, které mohou pozitivně ovlivňovat i ty oblasti, které nespádají pod antidiskriminační legislativu.

Ostatně ani v případě antidiskriminační legislativy se nedá očekávat, že by se mělo jednat o všespásnou cestu k odstranění diskriminace jako sociálního jevu. Lze totiž předpokládat, že většina případů diskriminace se z celé řady důvodů nedostane k právnímu projednávání. Důležitější než samotná legislativa je přítomnost společenského povědomí o její existenci a odůvodněnosti. K tomu je ovšem žádoucí právě rozhodnost při zavádění takové legislativy. Pokud jsou totiž taková opatření zaváděna s rozpaky a nechutí ze strany oficiálních míst, pak je jejich dopad na život společnosti většinou slabý či zcela problematický.

LITERATURA

- ALLPORT, G. (2004): *O povaze předsudků*. Praha, Prostor.
- CUMMINSOVÁ, D. (2006): *Záhady experimentální psychologie*. Praha, Portál.
- FROMM, E. (1997): *Anatomie lidské destruktivity*. Praha, Nakladatelství Lidové noviny.
- HEWSTONE, M., STROEBE, W. (2006): *Sociální psychologie*. Praha, Portál.
- NOVÁK, T. (2002): *O předsudcích*. Brno, Doplněk.
- PLHÁKOVÁ, A. (2003): *Učebnice obecné psychologie*. Praha, Academia.
- VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (1997): *Sociální psychologie – Sociální psychologie*. Praha, Nakladatelství ISV.

OLGA PECHOVÁ

OLGA PECHOVÁ VYSTUDOVALA PSYCHOLOGII NA FF UP V OLOMOUCI. JEJÍM DLOUHODOBÝM ODBORNÝM ZÁJMEM JSOU SEXUÁLNÍ MINORITY A NA TOTO TÉMA TAKÉ OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI. ROK PRACOVALA V OBLASTI PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ A OD ZÁŘÍ 2006 PŮSOBÍ NA KATEDŘE PSYCHOLOGIE FF UP V OLOMOUCI.

Jak rozumět sociálnímu vyloučení?

Kateřina S. Janků

18

Můj kolega kupuje byt. V jednom z perspektivních nabízených bytů majitel po nějakém čase vyjednávání projevil potřebu nechat v bytě v podnájmu ženu, která se ocitla v kritické životní situaci a navíc přišla o práci. Kolega nabídl, že ji tam nechá ještě rok bydlet, aby se stihla zařídit jinak. Na to mu žena odvětila: já nevím, jestli se moje situace ještě někdy zlepší. Realitní makléř vybízel kolegu: tak jí to slibte na neurčito a po roce ji z bytu nějak dostaneme, pozvu pár lidí, zatlačíme na ní, to nebude problém. A tak kolega od nabídky odstoupil a šel hledat na trhu s byty kontrakt, který nebude proti jeho zásadám. Zatím se mu moc nedaří – pobídky k nečestnému jednání a úplatkům neustávají. Tento příběh odráží fenomén sociálního vyloučení hned na několika úrovních. Sociální vyloučení se zde projevuje jako vlastnost, mechanismus a vyústění obecnějších společenských podmínek. Nejvíce patrné je sociální vyloučení jako syndrom spojený z několika symptomů, jak se projevuje u nájemnice. Je to o samotě žijící nezaměstnaná žena, kterou postihla náhlá nouze v rodině.

Klíčem k sociálně-politickému chápání sociálního vyloučení bývá nezaměstnanost, případně nedostatek vzdělání ve smyslu na trhu uplatnitelné kvalifikace. Pokud se tyto faktory spojí s dalšími charakteristikami, jako je osamělost, fyzický handicap či stigmatizovaná identita, stává se člověk sociálně vyloučeným. V situaci sociálně vyloučeného se člověk zpravidla neocitne přes noc. Syndrom sociálního vyloučení vzniká postupně; těžko se indikuje, kdy k němu již došlo, a ještě hůře se ho zbavuje. Nakumulované charakteristiky oslabují nejen možnosti, ale také vůli k pozitivní životní změně.

Tím se dostáváme k tomu, že sociální vyloučení je možno chápat jako mechanismus. Setrvačnost sociálního vyloučení má také vnější příčinu. Nabídka realitního makléře docela dobře vystihuje, jak se sociálně vyloučení dostávají do pozice snadných terčů zneužití jejich situace ve prospěch někoho jiného. Je tomu tak nejen proto, že disponují omezenými prostředky obrany, ale také proto, že jejich situace evokuje opovržení a tím ospravedlňuje vyloučení z občanské solidarity – v moderní společnosti získali chudoba, nemoc a jiné formy neatraktivní, jako například obezita, nádech lidského selhání, o které se jeho nositelé zasloužili svým

Jak rozumět sociálnímu vyloučení?

Kateřina S. Janků

jednáním. Antidiskriminační legislativa se mimo jiné snaží zmírnit působení tohoto předsudku „zaslouženého neúspěchu“.

Konečně je možné sociální vyloučení chápat jako jev, který se objevuje v souvislosti se specifickými společenskými podmínkami. Sociální nerovnost existovala odjakživa, ale proměňuje se způsob reakce na ni a podmínky, za jakých vzniká a udržuje se. Sociální vyloučení popisuje jevy, které se staly pro současné postindustriální společnosti charakteristické, ať již tím, že narostly do dříve nebývalých rozměrů, nebo tím, že se na ně lidé stali citlivější. Ve společnosti tržní ekonomiky a státního právně-administrativního aparátu se předpokládá, že sociální vyloučení je extrémní nefunkční forma sociální nerovnosti, která škodí jak společnosti, tak jedinci, protože je znakem narušené sociální soudržnosti. Strukturální dysfunkce však již často stojí u zrodu a posilování sociálního vyloučení. Jednou z nejčastějších je netransparentní tržní chování – klientelismus a předsudky při přijímání do zaměstnání a odměňování za práci, korupce a pohyb v šedé zóně mezi právně stanovenými pravidly. Na tyto „neobčanské“ dohody v důsledku doplácení nejen ti, kteří jsou sociálně vyloučení, ale celá společnost, v níž se normalizuje netransparentní a nespravedlivé jednání, jako to nyní zakouší můj kolega při hledání bytu ke koupi.

Pojem sociální vyloučení se v posledních letech v evropském prostoru začíná skloňovat ve všech pádech. Tento příspěvek představuje problematiku sociálního vyloučení z perspektivy sociologického uvažování. V tomto smyslu je nutno poznamenat, že sociálně vyloučení lidé nejsou pasivními oběťmi nehostinných životních podmínek, v nichž se ocitli. Jelikož je sociální vyloučení multikauzální jev, směr vlivu ve vztahu jednajících lidí a skupin a obecných životních podmínek není snadné určit, a je proto předmětem mnoha diskusí. Když budeme pátrat po příčinách udržování životních podmínek sociálního vyloučení, narazíme například na koncept kultury chudoby Oscara Lewise, který říká, že lidé, kteří se adaptovali na nuzné podmínky, vychovávají své potomky tak, aby se i oni dokázali s takovými životními podmínkami vyrovnat. To jim však může zabraňovat vymanit se z životních stereotypů, které je na okraji společnosti udržují. Program sociální práce o. p. s. Člověk v tísní na konci devadesátých let v tomto smyslu prosazoval politiku de-etnizace sociální práce s „Romy“, kdy důraz byl kladen na dlouhodobé nuzné životní podmínky klientů programů, ne na etno-nacionální příslušnost.

V České republice bývá nicméně fenomén sociálního vyloučení často spojován s Romy. Už proto, že to, čemu rozumíme jako ghetta, prostorově odsunutá lokality s bydlením ve špatném stavu, jsou často lokalitami, kde žijí ti, kterým rozumíme jako Romové – nejčastěji jsou to

potomci rodin slovenských Romů, kteří po 2. světové válce přišli do České republiky za prací, ale mnozí z nich romské zvyklosti nepěstují, nemluví spolu romsky nebo v kombinaci s češtinou a to, že jsou Romové, se jim připomíná spíše z vnějšku, ve všednodenní interakci s takzvanou většinovou společností. Projekt MPSV Mapa sociálně vyloučených romských komunit spojuje hledisko sociálního vyloučení a romské etno-nacionální příslušnosti. Mapa je k dispozici na internetu a popisuje městské čtvrti České republiky, které jsou místním obyvatelům známy jako ghetta, domy hrůzy, ulice, kam se po setmění nechodí. Mapa charakterizuje oblasti tak, aby přinášela přehled o rozsahu sociálního vyloučení. Popisuje stav domů, demografické charakteristiky oblasti, způsob obživy obyvatel, vyskytující se sociálně-problémové jevy a nabízené služby státních a nestátních institucí. Z hlediska demografických charakteristik je například v těchto lokalitách zpravidla několikanásobně vyšší nezaměstnanost – v bruntálských kasárnách je to 80 %, zatímco v Bruntále jako takovém je to 15,2 %. Jak se pověst čtvrti zhoršuje, klesají ceny realit kvůli „špatné adrese“. V takzvaných romských ghettech žijí také lidé, které bychom mohli nazvat etnickými Čechy. Stejně tak zde žijí pracující „Romové“. Jedni mohou trpět nedostatkem sociální pomoci, neboť ta je specifikována na Romy (což Člověk v tísní oprávněně kritizuje), druzí trpí obecnou podreprerentovaností v masmédiích, a předsudkem, že představují jen výjimky.

Souvislost sociálního vyloučení a diskriminace je nasnadě. Nerovné zacházení v přístupu ke vzdělání a zaměstnání může velmi efektivně posilovat už tak špatnou existenční situaci člověka, kterého bychom za sociálně vyloučeného mohli označit. Na druhou stranu, ti, které bychom označili za společensky neúspěšné, častěji čelí méně srdečnému jednání ze strany těch, kteří se považují za „normální slušné pracující lidi“. Solidarita ke slabosti či neúspěchu se v evropských společnostech celkem automaticky aktivuje vůči těm, kteří svou zoufalou situaci nezpůsobili o své vlastní vůli. To také připomínají diskriminační důvody zakotvené v evropské legislativě. Jedná se prakticky o charakteristiky, které si jedinec nezvolil, že k němu budou patřit, a je také velmi těžké je zakrývat nebo se jich zbavovat. Po druhé světové válce, kdy antidiskriminační legislativa začala vznikat, se objevily charakteristiky týkající se těla (barva pleti, tělesné postižení) a světonázoru (náboženství, politické přesvědčení). Dnes se však mezi základními antidiskriminačními důvody objevil také majetek a sociální původ. Roste vědomí toho, že dlouhodobé strukturální podmínky některé skupiny obyvatelstva znevýhodňují natolik, že se v jejich případě dá uvažovat o nezaslouženě nouzi. Například podle studie OECD mělo v roce 2004 v České republice šanci získat vysokoškolský

Jak rozumět sociálnímu vyloučení?

Kateřina S. Janků

titul 7,6 % dětí z dělnických rodin, oproti zhruba třetině v USA a Kanadě a pětině ve skandinávských zemích. Další relativně novou oblastí, kterou pokrývá antidiskriminační legislativa, je diskriminace z důvodu povinnosti k rodině (to se týká především pracujících žen) a důvodu sexuální orientace. Na nich můžeme vidět, jak se společnost vyvíjí, jak postupuje emancipace žen a relativizuje se pojetí rodiny a normálních genderových rolí.

Pojem sociálního vyloučení se vžil zejména tam, kde jsou vytvářena nejrůznější sociálně-politická opatření, která mají sloužit k posilování vnitřní soudržnosti společnosti a zmírňovat patologické důsledky života na okraji společnosti. Společně s akademickými debatami se pojem sociálního vyloučení začal používat v rámci evropských sociálně-politických opatření na eliminaci chudoby. Dalšími z pojmů, které mají napomáhat pochopit negativně vnímané sociální jevy a naznačovat cesty k řešení, jsou chudoba, sociální deprivace, sociální marginalizace. Politikou Evropské unie, a tak do velké míry všech jejích členských států, je sociální vyloučení eliminovat. Mluví se především o snaze dosáhnout plné zaměstnanosti a odstranění diskriminace ve vzdělání. Vývoj ve Francii či Německu však ukazuje, že ani vysokoškolský diplom neuchrání všechny od hrozby nezaměstnanosti, zvláště vezmeme-li v potaz fakt, že nejčastějším důvodem diskriminace je diskriminace z důvodu věku. Problém s plnou zaměstnaností však nespočívá pouze v existenci diskriminace v přístupu k zaměstnání. Nezanedbatelné jsou makro-ekonomické jevy, jako je přechod ze společnosti výroby na společnost služeb, pokles potřeby manuálních pracovníků a globalizace výroby a prodeje.

Přála bych kolegovi, aby si nakonec koupil byt bez podvádění a ne na úkor jiných. Přála bych nešťastné podnájemnici, aby ji nikdo z bytu nevyháněl pod pohrůžkami. Aby zaplatila dluhy a našla si práci. Realitnímu makléři, který nabádá k nečestnému a protiprávnímu jednání, aby byl za své činy penalizován. Je však potřeba skončit realisticky: sociálně citlivá přání často neodrážejí sociální realitu.

20

KATEŘINA S. JANKŮ

KATEŘINA S. JANKŮ

VYSTUDOVALA SOCIOLOGII NA FSS MU V BRNĚ. JEJÍM DLOUHODOBÝM ODBORNÝM ZÁJMEM JE ETNOGRAFICKÉ ZKOUMÁNÍ MIGRACE, MARGINALIZACE A ETNICITY A NA TOTO TÉMA TAKÉ NAPSALA DISERTAČNÍ PRÁCI, KTEROU AKTUÁLNĚ OBHAJUJE. OD ZÁŘÍ 2004 PŮSOBÍ NA KATEDŘE SOCIÁLNÍ GEOGRAFIE A REGIONÁLNÍHO ROZVOJE PŘF OU V OSTRAVĚ.

Sociální vyloučení, předsudky a diskriminace

Jakub Grygar

„Podle sebe soudím tebe,“ slýcháváme často. V tomto úsloví, které v různých obměnách nalezneme i v jiných jazycích, se setkáváme s jednou z mnoha podob verbalizované představy o univerzálnosti lidského myšlení, kdy jako podklad pro to, co je a co není normální, bereme hodnoty a zkušenosti, které čerpáme z našeho vlastního prostředí.

21

Za proklamovaným, byť mnohdy zamlčovaným předpokladem, že naše zkušenost je jaksi a priori i zkušeností jiných, se tak skrývá to, co nazýváme etnocentrismem. (Podobné implikace mají i další oblíbená slovní spojení – např. zdravý nebo selský rozum.)

To, že se s přítomností etnocentrismu setkáváme za celou řadou námi osvojených představ o světě, nás však nemusí až tak děsit. Naopak, dalo by se poukázat i na jeho přednosti: etnocentrismus je totiž jedním ze základních, ne-li vůbec základním prvkem, na němž budujeme sebehodnocení lidských skupin, a tak tvoří základ tomu, jak a s kým se identifikujeme. Etnocentrismus se promítá do různých oblastí sociálního života, ale dvě z nich se zdají být centrální: jde o pohled na obývaný prostor a o hodnocení vlastní skupiny.

Obě kritéria mají co do činění s kvalitou – a jak ještě uvidíme, právě tvoření kvalitativních distinkcí a jejich zmnožování je tím, co obdaňuje jednotlivé aktéry vlastnostmi, jež jsou v dané společnosti ceněny, specifickým symbolickým kapitálem. Rozdílům, které produkujeme tím, jak obýváme vlastní lokalitu a sociální prostor, mnohdy rozumíme jako různým kvalitám, které sahají až k samotnému ukotvení naší lidské situace. Na tomto základě pak třeba britský sociální antropolog Edmund Leach tvrdí,

že univerzální opozice lidé – nelidé předchází opozici my – oni. Rozdíly, které tato opozice zakládá, se přitom opírají o tři zásady:

- „lidé“ se liší od jiných druhů živočichů tím, že jim oheň slouží nejenom jako zdroj tepla, ale i k přípravě jídla
- „lidé“ (= my) se citově angažují vsexuálních vztazích
- „lidé“ zdobí své tělo.

„My – skuteční lidé“ se tedy lišíme od „jiných“ tehdy, když „oni“ nepřipravují jídlo jako my, nedodrží naše konvence týkající se pohlavního života a nezdobí své tělo podle nám známých a uznávaných způsobů.

Představa o univerzálnosti lidského rozumu, které je rozuměno tak, že lidé, jako jeden biologický druh, mají i stejnou jednotnou racionalitu, má své slabiny. V našem životě se totiž neorientujeme podle hodnotově neutrálních a nějak „samostatně“ existujících faktů, ale spíše na základě toho, co jako tato fakta rozpoznáváme a jakou jim potom přikládáme důležitost, jak je dál třídíme a organizujeme. Fakta nejsou pouhé stavy událostí, které se okamžitě samy třídí a identifikují, nejsou ani nijak „samy o sobě“, ale jsou vždy v určitém popisu. Jinými slovy, fakta – skutečnosti, které

Sociální vyloučení, předsudky a diskriminace

Jakub Grygar

jako fakta rozpoznáváme a uznáváme – jsou také závislé na našem slovníku, na našich kategorizacích, které vyrůstají z našich konceptuálních schémat.

Nejlépe to vidíme v těch případech, kdy se nějakou zdánlivě samozřejmou věc pokusíme přenést do jiného kontextu:

– o sociální dysfunkci má smysl mluvit pouze tehdy, přijmeme-li za svou tezi, že všechny prvky systému by měly přispívat k udržení chodu společnosti.

– Shakespearův Hamlet dává smysl pouze tehdy, přijmeme-li za svou představu, jak má vypadat a co má dělat duch nebo jaké jsou správné obsahy jednotlivých příbuzenských rolí (např. proč je nemravné, když si vdova vezme hned po smrti bratra svého zemřelého manžela).

Realitu proto nenazíráme přímo, ale přistupujeme k ní ze svého vlastního hlediska, na základě vlastních znalostí, úsudků a na základě norem a zkušeností, které nám prostředkovalo naše okolí.

MOC A DISKRIMINACE

Diskriminaci nezpůsobuje samotný fakt, že je člen určité skupiny nemocný, sociálně slabý, že se jeho způsob života, hodnoty či možnosti odlišují od toho, co je majoritní společností vnímáno jako standardní nebo žádoucí. Diskriminaci způsobují spíše různé kontextualizace těchto skutečností a různé zacházení s nimi – co to v praxi znamená, že někdo mluví špatně česky, že je méně mobilní, zda je mužem nebo ženou nebo se považuje, či je okolím považován za Roma. Diskriminaci tedy ještě neznamená ta prostá skutečnost, že je (na rovině instituční praxe nebo v každodenním jednání) ustanovena jinakost těch, které vnímáme jako ty „Druhé“, ale to, jaké má toto ustavení sociální důsledky.

Diskriminaci spíše způsobuje to, že:

– druhému nechceme jím nárokovanou jinakost přiznat (a tudíž mu upíráme právo i na vlastní reprezentaci; jestliže je někdo stejný jako já, tak není důvod, proč bych jej nemohl také já reprezentovat a proč vůbec k tomuto tématu otevírat nějakou debatu) nebo

– že tuto jinakost absolutizujeme a nositele jinakosti vydělujeme z okruhu „těch našich“, kteří mají či mohou mít určité politické nároky (v tomto případě, kdy spolu nic nesdílíme, je důvod k otevření nějaké debaty, zcela zbytečný).

– přiřkneme jim subhumánní úroveň – nechovají se jako lidi.

– nezahrnujeme je do definice normality: provozují nenormální sexuální praktiky.

Polaritě diskriminovaný – diskriminující však ani nemůžeme rozumět jako stavu, kdy diskriminující

jednoduše aktivně vykonává svou moc nad pasivním diskriminovaným. Moc, podobně jako marginalita, není něčím, co jedna strana má a druhá nemá. Moc není nějakým privilegiem, které by šlo vlastnit. Spíše je moc něčím, co je praktikováno a co je skrze toto praktikování vytvářeno (a obnovováno). V tomto ohledu je tedy moc a její uplatňování výsledkem oboustranného jednání – třeba tak, že diskriminující „jednájí“ svou superioritu a diskriminovaní „jednájí“ svou marginalitu. Moc, která plodí diskriminaci, je tak především výsledkem mobilizace a specifickým propojením celé sítě různých aktérů – právních předpisů, statutárních symbolů, sociálního a kulturního kapitálu...

Při diskriminaci nejde jenom o to, kdo je znevýhodněn, ale jaké jsou mechanismy a praktiky znevýhodňování. Například komu a za jakých podmínek přidělí obecní úřad obecní byt v lepší čtvrti a komu a za jakých podmínek ve čtvrti horší.

To, že se o věci přeme, že se přeme o to, co to je realita a popř. jaká ta realita je, však ještě neznamená, že v těchto sporech zaznívají všechny hlasy stejně silně. A právě vytváření a udržování takových podmínek, které umlčují různé, ve veřejném prostoru z různých důvodů málo slyšitelné hlasy, je jednou z praktik, jimiž dochází k sociálnímu vylučování.

SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ

Jedním z nejdůležitějších (a také nejobtížnějších) kroků, které musíme při identifikaci důvodů, praktik a podmínek sociálního vylučování udělat, je identifikace těch znevýhodňujících situací, které způsobují, že některé hlasy zaznívají ve veřejném prostoru slaběji a také to, že někteří lidé mají ztížený přístup ke svým právům.

„Sociální vyloučení nastává tehdy, když jsou lidé nebo místa vystaveni sérii problémů, jako jsou například nezaměstnanost, diskriminace, malé znalosti a dovednosti, nízký příjem, špatné bydlení, vysoká kriminalita, nemoci a rozpad rodiny. Pokud se takovéto problémy kombinují, mohou vytvářet začarovaný kruh.“

Tato definice sociálního vyloučení z dílny Pracovní skupiny pro otázky spojené se sociálním vyloučením (Social Exclusion Unit), zřízené britským premiérem v roce 1997 jako poradní orgán ministerského předsedy a součást jeho kanceláře, upozorňuje přesně na ty situace, které způsobují sociální vyloučení nejčastěji.

– Sociální vyloučení může nastat jako důsledek problémů, jimž lidé čelí během svého života.

– Sociální vyloučení může ale také začít už samotným narozením. Hlavní vliv na budoucí životní příležitosti má to, zda se člověk narodí do sociálně slabého prostředí,

Sociální vyloučení, předsudky a diskriminace

Jakub Grygar

rodičům s nízkými znalostmi a dovednostmi nebo do etnicky odlišného prostředí, které je majoritní společností stigmatizováno.

– Sociálně vyloučení jsou také velmi často ti, kteří nemají dostatečný **symbolický kapitál**, který by jim umožnil integraci do aspirační referenční skupiny. Symbolickým kapitálem zde rozumíme každou vlastnost, která je ve společnosti uznávána a oceňována. Může jím být fyzická síla, majetek, známosti (konexe), stejně jako původ, věk nebo třeba akademický titul. Symbolický kapitál je tím, na čem je založena čest a prestiž.

Symbolický kapitál souvisí ještě se třemi dalšími typy kapitálu, jejichž omezené množství může k sociálnímu vyloučení významně přispět: **s ekonomickým kapitálem** (ten zahrnuje různé podoby materiálního bohatství), **sociálním kapitálem** (ten je tvořen známostmi, styky a konexemi, tedy vztahy, do nichž jsme jako jednotlivci zapojeni a které můžeme využít pro svůj prospěch) a **kulturním kapitálem** (ten zahrnuje všechny osobně osvojené a zvnitřnělé kulturní kompetence a který bývá mnohdy institucionalizovaný ve formě dokladů o vzdělání, akademických titulů, životopisů atd.

Symbolický kapitál lze chápat i jako vnímanou a legitimně uznávanou formu těchto tří kapitálů. Symbolický kapitál, který máme, souvisí také s tím, do jaké kultury a do jakého sociálního prostředí jsme se narodili, není tedy pouze výsledkem našich vlastních aktivit. Můžeme jej získat i tím, že se staneme, resp. že jsme uznáni za členy určité skupiny. Jednou z dimenzí symbolického kapitálu je v diferencovaných společnostech i etnická příslušnost nebo národnost, která může spolu s barvou kůže představovat negativní nebo pozitivní symbolický kapitál.

Sociální vyloučení nastává v důsledku:

Omezení zdrojů symbolického kapitálu (ty jsou omezeny vždy).

Silně ustavených, přehledných a konsenzuálních kategorizací osob (např. na základě takových kategorií, jako je rasa, jazyk, místo bydliště, povolání, země původu nebo třeba zdravotní stav).

Ustavení silných bariér, které brání lidem v tom, aby dosáhli toho, co je obecně považováno za dobrou kvalitu života.

Mezi tyto bariéry patří: nedostatek dostupných a srozumitelných informací, sociální izolace, byrokracie, špatné zdraví, strach ze zločinu, chudoba, nedostatek sociální participace a osamělost, nedostatečný přístup k volnočasovým aktivitám, věková diskriminace, nedostatek dostupné dopravy, nevhodné služby (nedostatek služeb na nižší úrovni, služby necitlivé – nevnímající klienty/uživatele, vzájemně na sebe nenavazující služby, nedostatek dostupných informací o nabízených službách).

Podívejme se nyní na to, jak situace, která vytváří podmínky pro sociální vyloučení na základě nerovnoměrné distribuce toho, co je většinovou společností uznáváno jako symbolický a kulturní kapitál, může fungovat v praxi.

V České republice probíhá dlouhodobý monitoring situace romských komunit. Aby takovýto monitoring byl vůbec možný a aby jeho závěry měly patřičnou argumentační váhu, je potřeba, alespoň podle státní administrativy, získat co největší počet přesných statistických dat. K tomu se využívá jak přímého sociologického šetření, tak i informací, které nezávisle na sobě i na základě tohoto zadání shromažďovaly, anebo shromažďují jednotlivé vládní resorty. Každé ministerstvo shromažďuje a vyhodnocuje statistická a demografická data podle jiných kritérií, a navíc pouze o jimi dotovaných programech, které jsou určeny pro příslušníky romských komunit.

Například Ministerstvo zdravotnictví ČR vede:

– **Roční výkaz o činnosti zdravotnických zařízení pro odbor kojenecký ústavů a dětských domovů**, jako doplňující údaj zjišťuje počet romských dětí, které byly ve sledovaném roce přijaty, propuštěny (zemřely) nebo zůstaly v zařízení koncem daného roku. Údaje jsou sledovány od roku 1994.

– **Národní registr potratů** zahrnuje hlášení o všech druzích potratů provedených ve zdravotnických zařízeních. Národnost romská se sledovala pouze od roku 1994, avšak rokem 2003 se sledování národností zrušilo.

– **Informační systém Pohlavní nemoci** obsahuje údaje o problematice pohlavních nemocí, u položky „etnikum“ bylo vyplňováno i romské v letech 1997 – 2002 (zpracováván v ÚZIS) a od roku 2003 jsou shodné zjišťované údaje zpracovávány v rámci registrů hygienické služby.

– **V Registru tuberkulózy** jsou obsaženy údaje o onemocnění i za národnost romskou. Tento registr byl v letech 1997 až 2002 zpracováván v ÚZIS a od roku 2003 jsou shodné údaje zpracovávány v rámci registrů hygienické služby.

Tento přehled stručně ilustruje, jak a prostřednictvím čeho se také ustavuje obraz o Romech. Nejde přitom o to, zda jsou tyto informace a obrazy, které jednotlivé statistiky a databáze produkují, správné nebo falešné nebo jestli jsou dobré či špatné. Jde o to zjistit, jak se také některé věci ustavují jako sociální fakt a jak takto ustavené, dál žijí svým vlastním životem a do jaké míry jsou závislé na našem vlastním obrazu světa, včetně všech předsudků, které jsou jeho nedílnou součástí.

Zároveň se také v souvislosti s existencí těchto statistik a databází můžeme zeptat, jestli je shromažďování těchto údajů diskriminační – a pokud budeme jejich existenci jako diskriminační interpretovat – co je tedy na jejich vedení diskriminační.

Sociální vyloučení, předsudky a diskriminace

Jakub Grygar

Ne každé vedení statistiky, která zpracovává kategorie jazyka, etnika nebo třeba pohlaví, je diskriminující. Důležité jsou především cíle a souvislosti užívání těchto statistik. Statistika může stejně dobře ukázat, že ve společnosti existují zásadní rozdíly a diskrepance (např. v postavení žen na řídicích pozicích), stejně jako tyto rozdíly může maskovat (to je např. problém francouzské asimilační politiky, která nedovoluje zviditelnit skutečnost, že ne všichni se cítí být Francouzi).

INTEGRITA SPOLEČNOSTI

Existují dva způsoby, jak integritu společnosti udržet. První možností je strategie založená na vylučování – ti, kteří jsou rozpoznáni jako naši, jsou drženi uvnitř společnosti a všechny ostatní tlačíme za její hranici. Druhý způsob představuje strategie založená na začleňování a podřizování prostřednictvím dialogu. Problém je, že sociálního vylučování se nikdy zcela nezbavíme, vždy někoho vylučujeme a někoho začleňujeme. To, co se různí, jsou legitimacy tohoto vylučování a začleňování.

V diskusi o sociálním vylučování by nám tedy mělo jít také o identifikaci těch procesů, které jsou legitimní k tomu, aby mohly uzavřít debatu o tom, koho a za jakých podmínek budeme „začleňovat“ a koho a za jakých podmínek „vylučovat“. Cílem této debaty by také mělo být zviditelnění a jasné ustanovení těch procesů, na jejichž základě někoho vylučujeme. Mělo by jít o to, aby tyto praktiky byly maximálně reflexivní, aby se vylučování nedělo a priori s tím, že žádnému z těch, které „nechceme“, nepřiznáme žádný hlas. Protože právě toto je nejčastější příčinou diskriminace - vyloučení z debaty, nikoli na základě debaty.

24

JAKUB GRYGAR

JAKUB GRYGAR JE SOCIÁLNÍ ANTROPOLOG, ABSOLVOVAL DOKTORSKÉ STUDIUM SOCIOLOGIE NA FSV UK. PRACUJE JAKO ODBORNÝ ASISTENT NA KATEDRÁCH SOCIOLOGIE FSS MU V BRNĚ A FSV UK V PRAZE. ZABÝVÁ SE STUDIEM STÁTNÍCH HRANIC, EVROPSKÉ INTEGRACE, ETNICKÝCH PROCESŮ A OTÁZKAMI SPOJENÝMI SE SOCIÁLNÍ PAMĚTÍ.

Diskriminace a dobré fungování veřejné správy

Pavel Čížinský

Diskriminace je jedním z nedostatků ve veřejné správě. Ze zkušeností vyplývá, že je diskriminace ve většině případů vnášena do jednání státu lidským faktorem, tedy předsudky a jinými nedostatky úředníků; jedná se tedy o jeden z projevů zvláště úředníků. V tomto smyslu je diskriminace na stejné úrovni jako jiné nešvary veřejné správy typu korupce, liknavost, nepředvídatelnost či nepřiměřenost jednání státu. Podobně jako u boje proti jiným těmto insuficiencím fungování úřadů je hlavním prostředkem i antidiskriminačních snah zajištění dobrého fungování státních orgánů – dobrá správa nediskriminuje, diskriminace je vždy selháním, neprofesionalitou.

25

Diskriminace je fenoménem komplikovanějším než třeba zdoluhavost řízení (zde si vystačím vlastně jen s počítáním času), hrají při ní jednu ze základních pojmových rolí oprávněnost účelu jednání a přiměřenost prostředku k dosažení tohoto účelu. Nejlepší a vlastně i jediná možnost, jak předcházet diskriminaci spočívá v tom, že úřady své jednání zracionalizují, že se zamyslí nad účelem, který má jejich činnost sledovat a nad přiměřeností opatření, které k dosažení tohoto veřejného účelu použijí, a takto své jednání odůvodní (nejprve samy sobě a pak i případným stěžovatelům).

Každé lidské jednání a – alespoň doufejme – i jednání úřadů má vždy nějaký smysl a zásadně nelze odůvodnit jakýkoli akt veřejné správy slovy, že je to „v souladu se zákonem“, samozřejmě vyjma případů, kdy zákon úředníkovi toto jednání přímo přikazuje bez možnosti odchylky. Jakmile zákon dává úředníkovi určitou pravomoc, je úředník povinen

v mezích této své pravomoci rozhodnout a odůvodnit, proč přikročil právě k tomuto kroku a ne k jinému kroku v mezích své pravomoci. Pouze u takto zdůvodněného jednání si může být úředník jist, že nediskriminoval, neboť zlý úmysl není vždy podmínkou toho, aby se mohlo jednat o diskriminaci.

Boj proti diskriminaci má tedy velký potenciál pro obecné zlepšování fungování veřejné správy. Přistupuje tak někdy ke snaze o nápravu jiných pochybení veřejné správy a může tuto snahu podpořit a znásobit její výsledky. Nelíbí-li se mi rozhodnutí úřadu, mohu např. požadovat, aby úřad své rozhodnutí odůvodnil. Tohoto se ovšem domohu jen velmi obtížně. Pokud ovšem současně prokážu, že napadané rozhodnutí je diskriminační, mám mnohem větší šanci, že se o věci bude jednat a existují i lepší prostředky právní ochrany. Výsledkem bude nejen odstranění diskriminačního rozhodnutí, nýbrž i jeho náprava co do jiných vad rozhodnutí a do budoucna zlepšení jednání úřadu

Diskriminace a dobré fungování veřejné správy

Pavel Čížinský

i ve vztahu k osobám, které nejsou příslušníky diskriminovaných menšin.

Obecně by bylo škoda, pokud by tento potenciál antidiskriminace ve vztahu k dobrému fungování veřejné správy byl odmítán. Děje se tak někdy z obavy, že antidiskriminace vede pouze ke zvýhodňování příslušníků určitých menšin oproti dalším osobám, které trpí těmi stejnými nefunkčnostmi veřejné správy, ovšem na diskriminaci si nestěžují. Je zajisté pravdou, že obvinění z diskriminace mohou být křivá a při současném nepřesném užívání pojmu diskriminace samozřejmě také mnohá nařčení z diskriminace nejsou podložena skutečnostmi, které právo za diskriminaci považuje. Na druhou stranu zase platí, že kdo jiný než státní úřady by měly mít intelektuální kapacitu a autoritu, aby neoprávněné výtky přesvědčivě odmítly a zabývaly se jen těmi stížnostmi, které jsou důvodné.

Prosazení antidiskriminačních zásad bude bezpochyby klást vyšší nároky na jednání pracovníků veřejné správy. Lze jen doufat, že tyto zvýšené požadavky budou prosazovány většími investicemi do vzdělávání úředníků a do zvyšování kvality jejich práce, což musí být současně doprovázeno i nárůstem osobní odpovědnosti úředníků za své jednání, a nikoli snahou upravovat co nejdetailněji jednání a chování úředníků v právních předpisech a vnitřních směrnících. Druhá cesta, kterou se bohužel dnes české zákonodárství obecně ubírá, by dále posilovala svázanost úředníků abstraktními předpisy a zhoubný formalismus jejich jednání.

26

PAVEL ČIŽINSKÝ

PAVEL ČIŽINSKÝ JE PRÁVNÍK PRAŽSKÉ NEVLÁDNÍ ORGANIZACE PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA, VYSTUDOVAL PRÁVNICKOU FAKULTU UNIVERZITY KARLOVY, VĚNUJE SE LIDSKÝM PRÁVŮM, ZEJMÉNA CIZINECKÉMU POPŘ. MIGRAČNÍMU PRÁVU, PRÁVU NA OCHRANU PŘED DISKRIMINACÍ A PRÁVU NA PRÁVNÍ POMOC.

Výjimky z principu rovného zacházení ve veřejné správě

Kryštof Kozák, Kateřina Kozáková

Tato kapitola si klade za cíl ukázat, že z obecného požadavku na rovné zacházení existuje řada výjimek, které umožňují skloubit záměry sledované antidiskriminačními předpisy s dalšími, pro společnost důležitými zájmy. Pro pracovníky veřejné správy je základní orientace v tom, kdy je nutné striktně dodržovat princip rovného zacházení, a kdy je naopak legitimní použít výjimku z tohoto principu, velmi důležitá, neboť jsou – z povahy své práce – nuceni rozhodovat o konkrétní náplni práva a povinnostech jednotlivců.

27

Na úvod je dobré si uvědomit, co vlastně pojem diskriminace znamená – jedná se v podstatě o rozlišování mezi různými skupinami lidí s tím, že některým skupinám jsou přiznána určitá práva a privilegia, a jiné jsou naopak ve svých právech omezeny. Individuální vlastnosti jedince nehrají v případě diskriminace velkou roli, je hodnocen primárně v rámci skupiny, do které je zařazen. Evropské i české právo se snaží proti diskriminaci bojovat, respektive stanoví určitá kritéria, na základě kterých je nepřipustné s lidmi nerovně zacházet.

Těmito kritérii jsou v evropském právu rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, nepříznivý zdravotní stav, náboženství, víra nebo ateismus. V právu ČR se k těmto kritériím připojuje jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, členství nebo činnost v politických stranách a hnutích, členství nebo činnost v odborech, sociální původ, majetek a rod.

Zákaz rozlišování neplatí ve všech oblastech, ale jeho působnost je omezena v případě evropského práva na zaměstnání a povolání, odborné vzdělávání a poraden-

ství, sociální ochranu (včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče), sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování. Nejširší působnost má kritérium rasové a etnické příslušnosti, ostatní kritéria se nemusí nutně uplatnit ve všech výše uvedených oblastech. V právu ČR se požadavky na rovné zacházení vztahují zejména na pracovněprávní vztahy, včetně přístupu k zaměstnání, v obecnější rovině jsou též zakotveny v požadavcích na rovný přístup ke zboží a službám a přístup ke vzdělání. Nejobecnější rovina je pak zakotvena v Listině základních práv a svobod.

Úprava v ČR není tedy plně v souladu s evropským právem, zejména zde chybí účinná úprava ve vztahu k povolání, které není zaměstnáním (např. výkon funkce senátora, podnikání na základě živnostenského zákona, popř. jiných předpisů a s tím související povinné členství v profesních komorách), jakož i úprava ve vztahu k přístupu ke službám a zboží. Nepřijetím antidiskriminačního zákona v květnu 2006 se tento stav dále prodloužil.

Výjimky z principu rovného zacházení ve veřejné správě

Kryštof Kozák, Kateřina Kozáková

MOŽNÉ VÝJIMKY Z PRINCIPU ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Důsledné uplatňování principu rovného zacházení by mohlo vést k nežádoucím důsledkům jak z hlediska ochrany sociálně slabších skupin obyvatel, tak z hlediska ekonomické efektivity. V právním řádu tak existují výjimky, které v podstatě stanoví, ve kterých případech je nerovné zacházení na základě obecně zakázaných rozlišovacích kritérií opodstatněné a oprávněné. Asi nejzákladnějším principem výjimek je požadavek jejich individualizace pro každý jednotlivý případ.

Mezi nejdůležitější výjimky v tomto směru patří podstatné a určující požadavky na zaměstnání, které jsou obsaženy jak v evropských směrniciích, tak v českém pracovním právu. Jako příklad můžeme uvést tuto situaci – městský úřad hledá sociální pracovnice – ženy na terapeutickou práci v azylových domech pro ženy, oběti domácího násilí. Zde je pohlaví pracovník podstatným požadavkem, neboť lze předpokládat, že muži by tuto funkci nemohli stejně kvalitně zastávat. Podobně je v pořádku, pokud školský úřad hledá Roma na místo asistenta pro romské děti v první třídě apod.

Druhou důležitou výjimkou je zvýšená ochrana žen, zejména v těhotenství a mateřství. Důsledné uplatňování principu rovného zacházení by v tomto případě nepochybně vedlo k nepřiměřeným tvrdostem. Proto jak evropské směrnice, tak české zákonodárství obsahují možnost výjimek v této oblasti – mateřská dovolená se uplatní pouze pro ženy, zaměstnavatelé jsou velmi omezeni v možnosti skončení pracovního poměru s těhotnými ženami, kojící ženy mají nárok na speciální přestávky apod. V této oblasti vznikají dva problémy – přílišné právní zvýhodnění žen je může v konečném důsledku znevýhodňovat, neboť zaměstnavatelé je nebudou chtít pod různými záminkami přijímat. Druhý problém vzniká díky faktické diskriminaci mužů, kteří jsou ve svých právech vůči ženám v podstatě omezeni.

Z hlediska veřejné správy je velmi důležitá výjimka ze zákazu diskriminace týkající se plateb a převodů činěných státem, která je zakotvena v evropských směrniciích. Tato výjimka umožňuje rozlišovat mezi příjemci státní podpory i z hlediska obecně zakázaných kritérií, jakou je například pohlaví. V platném právu ČR se tato výjimka projevuje například v právu sociálního zabezpečení, kdy ženám jsou v určitých případech přiznány vyšší dávky než mužům ve srovnatelném postavení.

Pro veřejnou správu je významná i další výjimka zakotvená v evropském právu, která umožňuje rozdílné zacházení na základě zakázaných kritérií, pokud se jedná

o opatření nezbytné pro veřejnou bezpečnost, zachování veřejného pořádku a prevenci trestných činů a na ochranu zdraví, práv a svobod ostatních. To umožňuje např. Policii ČR, že se může při pátrání po pachateli trestného činu zaměřit na občany jednoho etnika (pokud k tomu mají oprávněný důvod, jako je třeba očitě svědectví) nebo opravňuje státní úřady omezit práva některých skupin, například v zájmu předcházení šíření epidemií.

Z hlediska pracovního práva je důležitá další výjimka v evropských směrniciích, která se týká opodstatněnosti rozdílného zacházení na základě věku, pokud je odůvodněno legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce, odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. To umožňuje veřejné správě rozlišovat například mezi čerstvými absolventy a lidmi, kteří jsou blízko důchodovému věku. Právě na základě této výjimky byla přijata francouzská legislativa CPE (CONTRAT DE PREMIERE EMBAUCHE), která vedla k masovým protestům mladých lidí. V českém právu je speciální režim zaměstnávání mladistvých upraven v Zákoníku práce.

Další výjimka, která je teoreticky na hranici pozitivní akce, se týká přiměřeného uspořádání pro osoby se zdravotním postižením, kterým mají být poskytnuty přiměřené podmínky v zaměstnání, čímž jsou de facto zvýhodněni oproti ostatním osobám. V českém právu se jedná zejména o povinný podíl osob se zdravotním postižením u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, či státní příspěvky na pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením.

Poslední důležitou výjimkou z hlediska veřejné správy je možnost rozdílného zacházení na základě státní příslušnosti, a to zejména u ustanovení a podmínek upravujících vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí na území ČR a zacházení související s právním postavením státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti. V českém právu je rozdílné zacházení vůči cizincům upraveno zejména v zákoně o pobytu cizinců, v zákoně o zaměstnanosti (např. obtížnější podmínky pro získání zaměstnání) a v devizovém zákoně (např. omezení práva nabývat nemovitosti). V tomto případě existuje reálné nebezpečí, že veřejná správa může zneužívat této výjimky pro to, aby neoprávněně diskriminovala na základě rasy nebo etnického původu, neboť cizí státní příslušníci často spadají do obou těchto skupin.

Výjimky z principu rovného zacházení ve veřejné správě

Kryštof Kozák, Kateřina Kozáková

POZITIVNÍ OPATŘENÍ (AFFIRMATIVE ACTION)

Pozitivní opatření se od výjimek liší zejména tím, že explicitně a široce povoluje zvýhodnění určité skupiny lidí, která je definována na základě zakázaných kritérií. Účelem těchto opatření je vyrovnání křivd z minulosti, proto mají mít pouze dočasný charakter. Jsou nejčastěji kritizována za to, že pokračují v rozlišování lidí ne podle jejich individuality, ale na základě kritérií, která jsou obecně podezřelá (například rasa).

V evropských směrnicih je možnost pozitivních opatření obecně široce zakotvena, a to právě za účelem zabránění nebo vykompenzování znevýhodnění či předcházení nevýhodám a jejich vyrovnání. Toto pojetí vychází z tzv. materiální koncepce spravedlnosti, kdy i přes formálně rovné postavení jsou určité skupiny lidí reálně znevýhodněny, zejména na trhu práce.

V českém právu se objevuje pozitivní opatření v Zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti, kdy zaměstnavatelé smí přijímat dočasné opatření směřující k tomu, aby bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců. Pozitivní opatření je tedy v tomto případě omezeno na případ přijímání zaměstnanců stejné kvality.

Pro veřejnou správu je důležitější ustanovení zákona o zaměstnanosti, které povoluje zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým ze zakázaných důvodů diskriminace. Může se jednat například o opatření ministerstva práce a sociálních věcí nebo úřadů práce, které mohou zvýhodnit např. ženy, osoby na základě jejich rasového původu či osoby se zdravotním postižením ohledně přístupu k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům.

ZÁVĚREM

Výše uvedený přehled ukazuje, že existuje řada případů, kdy je rozlišení na základě zakázaných kritérií stále možné. V případě výjimek se jedná o případy, kdy je takové rozlišení nějakým způsobem ospravedlnitelné na základě dalších hodnot, chráněných právním řádem, pozitivní opatření směřuje k vyrovnání reálného znevýhodnění.

Z širšího pohledu se jedná o zákonné zakotvení boje proti zakořeněným předsudkům, které často výrazně snižují možnost společenského uplatnění jedinců z určitých sociálních skupin. Pokud tyto předsudky budou přetrvávat, reálné postavení těchto jedinců se zlepší jen těžko, a to i v případě důsledného uplatňování litery antidiskriminační legislativy.

Role veřejné správy je v tomto ohledu klíčová, neboť má nejlepší předpoklady naplňovat ve své podstatě politické zadání boje proti předsudkům, a to jak ve vlastních řadách, tak při výkonu veřejné správy. Například zkušenosti z USA ukazují, že ve veřejné správě bylo dosaženo nejlepších výsledků v pokusech lépe integrovat černošskou menšinu do většinové společnosti. To je hlavním důvodem, proč je důležité, aby se představitelé veřejné správy dobře orientovali obecně v problematice diskriminace, tak i konkrétněji v možnostech výjimek z principu rovného zacházení.

KATEŘINA KOZÁKOVÁ

KATEŘINA KOZÁKOVÁ VYSTUDOVALA PRÁVNICKOU FAKULTU UK, STRÁVILA ROK PRACÍ PRO SAN DIEGO VOLUNTEER LAWYER PROGRAM V ODDĚLENÍ PRO DOMÁCÍ NÁSILÍ. DÁLE PŘEDNÁŠÍ V RÁMCI PROJEKTU ZVYŠOVÁNÍ KAPACITY PRÁVNICKÝCH PROFESÍ V BOJI PROTI DISKRIMINACI, V SOUČASNOSTI SE VĚNUJE ADVOKACII.

KRYŠTOF KOZÁK

KRYŠTOF KOZÁK VYSTUDOVAL FAKULTU SOCIÁLNÍCH VĚD UK A PRÁVNICKOU FAKULTU UK, STUDIJNÍ POBYTY NA BARD COLLEGE V NEW YORKU, FREIE UNIVERSITAET V BERLÍNĚ A UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN DIEGO. PŘEDNÁŠEJÍCÍ V RÁMCI PROJEKTU ZVYŠOVÁNÍ KAPACITY PRÁVNICKÝCH PROFESÍ V BOJI PROTI DISKRIMINACI, V SOUČASNOSTI PŮSOBÍ NA INSTITUTU MEZINÁRODNÍCH STUDIÍ JAKO INTERNÍ DOKTORAND

Aplikace mezinárodního právního rámce v České republice a zákaz diskriminace

Jana Humečková

Ve sdělovacích prostředcích se v současné době stále více mluví o diskriminaci, která je nebezpečným sociálním jevem, jenž vede k závažným hospodářským a sociálním problémům. V tomto příspěvku bych se chtěla věnovat zakotvení zákazu diskriminace v našem právním řádu, v nejdůležitějších mezinárodních smlouvách a ve významných dokumentech evropského komunitárního práva.

30

Nejprve se budu zabývat zákazem diskriminace v našem ústavním právu – v Listině základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Nehovoří se tu výslovně o zákazu diskriminace, nicméně článek 3 odst. 1 Listiny stanovuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Kromě důvodů, které jsou v tomto ustanovení v Listině zmiňovány, sem náleží ještě další důvody zde výslovně nevyjmenované, které lze podřadit pod slova „jiného postavení“. Jako příklad lze uvést zdravotní postižení, které Listina výslovně v článku 3 neuvádí, nicméně výkladem lze odvodit, že základní práva a svobody se zaručují všem bez ohledu na zdravotní postižení. V této souvislosti je však nutné podotknout, že osoby se zdravotním postižením již léta usilují o to, aby zde jako jeden z důvodů bylo výslovně uvedeno rovněž zdravotní postižení, aby tak bylo široké veřejnosti na první pohled patrné, že jim náleží rovná práva a svobody.

Z hlediska hierarchie právních předpisů je nutno zmínit také mezinárodní smlouvy, které obsahují zákaz diskriminace. Vztah těchto smluv vůči vnitrostátním právním předpisům je vymezen v článku 10 Ústavy České republiky, kde je stanovena aplikační přednost mezinárodních smluv. Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. Pokud stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Z tohoto důvodu je tedy nutná nejen dobrá znalost našich zákonů a podzákoných právních předpisů, ale také znalost mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.

Mezi nejdůležitější mezinárodní smlouvy zakotvující zákaz diskriminace patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech (č. 120/1976 Sb.), přijaté v rámci OSN. Oba tyto pakty obsahují ve svém článku 2 povinnost státu respektovat a zajistit práva uznaná v těchto paktech všem jednotlivcům bez rozdílu.

Jana Humečková

Dalším významným mezinárodním dokumentem je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.) (dále jen „Úmluva“), která byla přijata v rámci Rady Evropy. V Úmluvě je zakotven zákaz diskriminace v článku 14, kde se uvádí, že užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace.

Při ratifikaci Úmluvy učinila tehdy ještě ČSFR prohlášení, že uznává pravomoc Evropské komise pro lidská práva přijímat stížnosti na porušení práv garantovaných Úmluvou a pravomoc Evropského soudu pro lidská práva k výkladu a použití Úmluvy. Od té doby byla před Evropským soudem pro lidská práva ve Štrasburku projednávána řada stížností na Českou republiku týkajících se porušení článku 14 – zákazu diskriminace.

Poměrně významným případem z hlediska diskriminace osob se zdravotním postižením byl případ Zehnalových. Manželé Otto a Jitka Zehnalovi podali stížnost na základě Úmluvy v roce 1997. Ve své stížnosti poukazovali na to, že paní Jitka Zehnalová je jako vozíčkářka diskriminovaná, neboť ve městě Přerově, kde Zehnalovi žijí, je velké množství veřejných a veřejnosti přístupných budov, které jsou nepřístupné pro vozíčkáře. Mezi jmenovanými nepřístupnými budovami byla kromě pošty, lékařských ordinací, obchodů aj. uvedena také budova okresního úřadu, policie a okresní správy sociálního zabezpečení. Stěžovatelé poukazovali na to, že je tímto neutěšeným stavem porušováno jejich právo na respektování rodinného a soukromého života obsažené v článku 8 Úmluvy. Česká republika dle jejich názoru nedostatečně vymáhala svoji legislativu týkající se přístupnosti budov pro postižené – „osoby s omezenou schopností pohybu“. Vláda se hájila tím, že Zehnalovi si tuto legislativu (v době sporu se jednalo především o zákon č. 43/1994 Sb., který novelizoval stavební zákon č. 50/1976 Sb.) nesprávně vykládají, neboť povinnost přístupnosti budov pro postižené se vztahuje pouze na nově postavené a zkolaudované budovy. Zehnalovi ale uvedli, že řada těchto nově postavených či zrekonstruovaných budov byla zkolaudována, ač pro postižené vůbec přístupné nebyly, tedy zcela v rozporu s platnými právními předpisy a že tedy stát při svém výkonu dozoru selhal. Vláda argumentovala tím, že Zehnalovi neuvedli přesný počet budov a blíže nekonkretizovali tyto budovy a ani překážky, které v nich brání zdravotně postiženým v pohybu, takže nebylo možné tuto záležitost řádně prošetřit.

Evropský soud pro lidská práva nakonec v roce 2002 rozhodl, že práva, kterých se Zehnalovi dovolávají, jsou svojí povahou příliš široká a neurčitá. Navíc se podle mínění soudu Zehnalovým nepodařilo prokázat zvláštní souvislost mezi nepřístupností uvedených budov a jejich soukromým životem. Soud dospěl k názoru, že vzhledem

k vysokému počtu uvedených budov není přímá souvislost mezi opatřeními požadovanými od státu a rodinným a soukromým životem Zehnalových a jejich stížnost nakonec zamítl.

V nedávné době se projednával u Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku další závažný spor ve věci diskriminace v České republice. Jednalo se o diskriminaci romských dětí v jejich právu na vzdělávání – článek 2 Úmluvy – z důvodu jejich romského původu. Osmnáct Romů z Ostravy předložilo soudu stížnost, že museli navštěvovat zvláštní školu a neměli tak stejný přístup ke vzdělání jako ostatní děti, čímž byla porušena výše uvedená práva garantovaná Úmluvou. Soud sice ve svém verdiktu tuto stížnost zamítl, stěžovatelé se ale odvolali a štrasburský soud nakonec vyhověl jejich žádosti na postoupení případu Velkému senátu. Je nutno poznamenat, že Velký senát Evropského soudu pro lidská práva se zabývá jenom těmi nejzávažnějšími případy a většinu žádostí o postoupení se zamítá. Postoupení tohoto případu Velkému senátu tedy svědčí o tom, že se jedná o závažnou kauzu.

Po našem vstupu do Evropské unie má velký dopad na českou legislativu v této oblasti samozřejmě také evropské právo. Evropská unie věnuje totiž značnou pozornost problematice diskriminace a právě v souvislosti s naším členstvím v Evropské unii došlo v České republice k řadě pozitivních změn v oblasti zákazu diskriminace, i když bohužel ne dostatečných.

Zákaz diskriminace je v Evropské unii zakotven jednak v samotném evropském právu, a dále je obsažen v různých akčních plánech a koncepčních materiálech. Za stěžejní lze považovat ustanovení článku 13 Amsterodamské smlouvy, kde je zakotveno právo Rady na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Dále je nutno zmínit zákaz diskriminace zakotvený v článku 21 Charty základních práv Evropské unie a tzv. antidiskriminační směrnice. Nejprve byly přijaty směrnice týkající se rovného zacházení mezi muži a ženami, jako např. směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, rovné pracovní podmínky a pak následovala řada dalších.

Jana Humečková

V roce 2000 byly přijaty dvě velmi významné antidiskriminační směrnice - č. 2000/78/ES a č. 2000/43/ES. Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, zakazuje diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání – ať již jde o podmínky přístupu k zaměstnání či k samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, přístup k poradenství pro volbu povolání, dále k odbornému vzdělávání, podmínky v zaměstnání včetně podmínek propuštění a odměňování. Směrnice zakazuje jednak přímou diskriminaci, za kterou se považuje jednání, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou. Dále je zde zakázána i nepřímá diskriminace, kterou se rozumí takové jednání, při němž byla v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe osoba ze stanovených důvodů znevýhodněna ve srovnání s jinými osobami.

V konkrétním případě je za nepřímou diskriminaci považováno například to, že zaměstnavatel uspořádá pro zaměstnance školení, které se ale koná v pozdních odpoledních hodinách, takže se ho nemohou zúčastnit zaměstnanci pracující na částečný pracovní úvazek dopoledne. Vzhledem k tomu, že těmito zaměstnanci bývají zpravidla ženy, jednalo by se o nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví. O nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení by šlo v případě, kdy by se školení konalo v budově, která je bariérová, následkem čehož by se školení nemohly zúčastnit osoby s tělesným postižením.

Existují ovšem situace, kdy se ani výše popsání jednání za diskriminaci nepovažují. Jedná se o případy, kdy je takovéto jednání objektivně zdůvodněno oprávněným účelem a prostředky dosahování uvedeného účelu jsou vhodné a nezbytné. Například je zdůvodnitelné, že pro roli ženy v divadle je vybrána žena a ne muž atd.

Co se týče problematiky osob se zdravotním postižením, ukládá směrnice v článku 5 zaměstnavatelům speciální povinnost přijmout přiměřené úpravy pro zdravotně postižené osoby, aby jim tak umožnily přístup k zaměstnání, jeho výkon a postup, včetně možnosti absolvovat odborné vzdělávání.

Směrnice č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (tzv. rasová směrnice) rovněž zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci, ale pouze z důvodů rasy nebo etnického původu. Oproti směrnici č. 2000/78/ES má ale mnohem širší oblast působnosti. Kromě oblasti zaměstnání a povolání se vztahuje také na sociální výhody, vzdělání, přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování. Obě směrnice dále uvádějí, že se za diskriminaci považuje také obtěžování a pokyn k diskriminaci a ukládají státům povinnost přijmout do vnitrostátních právních systémů opatření proti odvetám – pronásledování. Kromě toho obsahují směrnice ustanovení o přesunu důkazního břemena (viz. dále).

Tyto směrnice měl do českého právního řádu implementovat antidiskriminační zákon, jehož návrh bohužel poslanecká sněmovna v květnu roku 2006 zamítla. V tomto návrhu zákona byl zakotven zákaz přímé a nepřímé diskriminace z důvodů stanovených ve směrnici č. 2000/78/ES. Věcná působnost návrhu byla stejně široká jako v rasové směrnici. S přijetím antidiskriminačního zákona počítal i nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací neobsahuje a odkazuje na zvláštní předpis – antidiskriminační zákon.

V současné době existuje v České republice jen velmi kusá a roztržitá ochrana proti diskriminaci. Zákaz diskriminace lze nalézt v oblasti pracovního práva – zákoník práce č. 65/1965 Sb., v platném znění, zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění aj. Další ochranu proti diskriminaci umožňuje občanský zákoník č. 40/1964 Sb., v platném znění v § 11 až 17. V těchto paragrafech není sice zakotven přímo zákaz diskriminace, ale je zde stanoveno, že každý má právo na ochranu osobnosti, zejména občanské cti a lidské důstojnosti. Z podstaty věci nicméně vyplývá, že diskriminaci je způsoben také zásah do práva na lidskou důstojnost. Další antidiskriminační ustanovení lze také najít v zákonu na ochranu spotřebitele č. 634/1992 Sb., v platném znění, který obecně zakazuje diskriminaci spotřebitele.

Co se týče procesně-právní úpravy problematiky diskriminace, ta je upravena zejména v občanském soudním řádu č. 99/1963 Sb., v platném znění. Je zde jednak zakotvena zásada rovného postavení účastníků a dále je v § 133a obsaženo ustanovení o přesunu důkazního břemena. Podle tohoto ustanovení je na žalovaném, aby ve věcech pracovních prokázal, že k diskriminaci nedošlo. V případě rasové diskriminace se přesun důkazního břemena vztahuje také na věci zdravotní a sociální péče, pomoc v hmotné nouzi, přístup ke vzdělání a odborné přípravě, přístup k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství

Jana Humečková

v profesních a zájmových sdruženích a prodej zboží v obchodě nebo poskytování služeb. Pokud jde o správní řízení, je ve správním řádu č. 500/2004 Sb., v platném znění v § 7 zakotvena zásada rovného postavení při uplatňování procesních práv.

Nicméně přes všechna tato ustanovení a řadu dalších zde nevyjmenovaných jsou výše zmiňované směrnice implementovány pouze částečně. Tato skutečnost může mít pro Českou republiku dalekosáhlé důsledky, neboť v takovýchto případech může Evropská komise žalovat členský stát u Evropského soudního dvora za nesplnění transpozičních závazků.

Co se týče práv jednotlivců, i netransponované směrnice mají dopad na jejich právní postavení. Podle judikatury Evropského soudního dvora mají totiž směrnice, které nebyly transponovány do vnitrostátního práva členského státu, přímý účinek a to za předpokladu, že jejich ustanovení jsou přesná a bezpodmínečná. Jednotlivci se tak mohou domáhat svých práv vyplývajících z takovýchto směrnic proti státu u vnitrostátních soudů a požadovat náhradu škody. Za stát se podle judikatury považují nejen orgány státu, ale i samosprávy – viz případ *Fratelli Constanzo*. V této kauze soud rozhodl, že nejen stát a státní orgány jsou povinny aplikovat ustanovení včas netransponované směrnice, ale také orgány samosprávy, jako jsou obce.

Do budoucna je pro Českou republiku bezpodmínečně nutné přijmout právní úpravu, která by nejen po formální stránce splnila náš závazek vůči Evropské unii transponovat v plném rozsahu výše uvedené směrnice, ale také fakticky zajistila dostatečnou ochranu osob před diskriminací. K tomu je též nezbytná lepší informovanost široké veřejnosti o svých právech, ale i povinnostech a rovněž důsledné vymáhání plnění antidiskriminačních předpisů ze strany veřejné správy a soudů.

JANA HUMEČKOVÁ

**JANA HUMEČKOVÁ UKONČILA V ROCE 2002
STUDIUM NA PRÁVNICKÉ FAKULTĚ UNIVERZITY
KARLOVY. OD ROKU 2003 PRACUJE JAKO
REFERENTKA NA MINISTERSTVU PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ V ODDĚLENÍ PREVENCE
SOCIÁLNĚ ZDRAVOTNÍ DISKRIMINACE,
KDE SE ZABÝVÁ PROBLEMATIKOU DISKRIMINACE
OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.**

Otázka diskriminace cizinců

Pavel Čížinský

V této kapitole bych se chtěl zamyslet nad tím, zda se zásada nediskriminace státu vztahuje i na cizince? Má stát principiálně povinnost jednat s cizinci stejně, jako jedná se svými občany? Cizinci přece nejsou občany státu, tedy nejsou „členy“ státu. Jak se může tato skutečnost projevit ve vztahu k diskriminaci. V této věci lze vycházet ze dvou protikladných postojů.

34

První postoj vychází – ve smyslu výše zmíněné zásady nediskriminace, jakožto jednoho ze základních principů demokratického právního státu – z toho, že stát má povinnost jednat se všemi osobami stejně, a tedy nesmí bez dalšího činit ani rozdíly mezi svými občany na straně jedné a cizinci na straně druhé. Dle tohoto názoru by se zásada nediskriminace vztahovala plně i na cizince, i cizinci by měli vedle ostatních lidských práv (např. na osobní svobodu, na soudní ochranu) též právo na rovnost, tedy právo na to nebyť diskriminováni.

Tato zásada samozřejmě nevylučuje zcela možnost stanovit pro cizince odlišná práva, ale toto „činění rozdílu“ by muselo být odůvodněné a přiměřené; samotná skutečnost, že jde o cizince, by tímto odůvodněním nebyla. Například by oprávněným důvodem pro stanovení rozdílných práv vlastních občanů a cizinců mohla být omezenost státních financí vydávaných na určité sociální dávky. Toto může vést k tomu, že cizinci budou mít menší práva na některá plnění z veřejných prostředků. Účel tohoto znevýhodnění může být jednak preventivní (tedy předcházet zneužívání sociální dávek cizinci, kteří nemají žádnou vazbu ke společnosti, a přichází jen kvůli dávkám), dále by mohlo jít i o zvýhodnění těch, kteří již dlouho do systému přispívají,

oproti těm, kteří teprve nově přišli a životu společnosti ještě prospěšní být ani nemohli. Znevýhodnění cizinců by se tedy dle tohoto přístupu nemělo zakládat přímo na tom, že jsou cizinci, nýbrž především na jejich slabší vazbě ke státu a společnosti, přičemž jedním z projevů menší míry této vazby je skutečnost, že jsou cizinci.

Opačným principiálním postojem může být takové pojetí, že na cizince se zásada nediskriminace státu nevztahuje, tedy že stát má přirozené právo znevýhodnit cizince oproti svým občanům v jakékoli míře, zajistě tak, aby se nedotkl jejich jiných základních lidských práv, která všem lidem, tedy i cizincům přiznal. Lidským právem cizinců není právo na rovnost s občany (maximálně by cizinci mohli požadovat, aby stát zacházel se všemi cizinci z kteréhokoli státu stejně). Dle tohoto pojetí vyplývá již ze samotné podstaty jakéhokoli společenství, že členové tohoto společenství musí mít samozřejmě vyšší práva než nečlenové, a tento princip je důležitější než zásada nediskriminace. Stát samozřejmě může cizincům dát v některých, nebo ve všech oblastech stejná práva jako občanům, ovšem učiní tak jen ze svého vlastního volného uvážení a není k tomu povinen na základě demokratické zásady rovnosti.

Otázka diskriminace cizinců

Pavel Čížinský

Jak se k této otázce vyslovuje platné právo České republiky? Na úrovni obecnosti (jak uvedeno výše) neřeší tuto otázku zatím vůbec, pouze pokud jde o základní práva a svobody uvedené v Listině, zaručuje tam čl. 3 nediskriminaci i pro cizince. Cizinci tedy nesmí být diskriminováni ve vztahu k žádnému právu zaručenému Listinou, pokud ovšem Listina výslovně nestanoví, že pro cizince je možno přijmout méně výhodnou právní úpravu.

Těchto výjimek uvádí Listina několik: čl. 11/2 – lze zákonem stanovit, že určité věci smějí být ve vlastnictví jen českých občanů, čl. 14/4,5 – jen občan má právo na vstup do ČR a cizinec může být vyhoštěn, čl. 20, 21, 23 – jen občané mohou volit, mohou zakládat politické strany či stavět se na odpor, čl. 25 – jen na občany se vztahují práva národnostních menšin, čl. 26/4 – pro cizince lze přijmout odlišnou úpravu týkající se výdělečné činnosti, čl. 30/1 – jen občané mají právo na hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci a při ztrátě živitele, čl. 30 – jen občané mají právo na bezplatnou zdravotní péči na základě veřejného zdravotního pojištění, čl. 33/2 – jen občané mají právo na bezplatné vzdělání.

Ve všech ostatních právech zaručených Listinou musí být cizinci postaveni naprosto naroveň občanům, a to zřejmě i ohledně těch práv, kterých se lze v souladu s čl. 41 Listiny domáhat jen v mezích prováděcích zákonů, neboť např. práva na příznivé životní prostředí se nelze domáhat přímo skrze čl. 35 (který je uveden v čl. 41), ale práva na rovnost a nediskriminaci při zabezpečování práva na životní prostředí se mohou domáhat přímo dle čl. 3, který v čl. 41 uveden není. Podobný názor zastává i vůdčí komentář.

Co se týče ostatních práv v Listině neuvedených, jsou upravována jednotlivými zákony a nelze jasně vystopovat, zda zákonodárce vychází spíše z úvahy nediskriminační anebo z úvahy preference občanů? I když vezmeme v potaz další aspekty českého právního řádu (nejčastěji užívané kritérium není občanství, nýbrž trvalý pobyt), rozhodně nelze říci, že by k rozdílnému zacházení s cizinci docházelo bez zdůvodnění, anebo alespoň bez snahy toto odůvodnit (neodůvodněná diskriminace cizinců je tedy v českém právním povědomí pojem, který se pomalu, ale jistě zavádí), a to určitě nejen proto, že většina právních předpisů nějak – alespoň vzdáleně – souvisí s některým Listinou zaručeným právem.

Dlužno přesto dodat, že autorovi tohoto článku není známo, že by tato otázka byla někdy konkrétně řešena soudy. České soudnictví se s touto otázkou zatím asi nejbližší setkala při řešení restitučních sporů; tehdy vznikla ohromná otázka, zda je oprávněné upřít restituční nároky cizincům (tedy např. mnoha emigrantům), anebo tyto nároky uznat? Ústavní soud, který jinak zrušil podmínku trvalého pobytu na území ČR, se s nařčeními z diskriminace

vypořádal pomocí článku 11 odst. 2 Listiny, který stanoví, že „zákon stanoví, který majetek nezbytný k zabezpečování potřeb celé společnosti, rozvoje národního hospodářství a veřejného zájmu smí být jen ve vlastnictví státu, obce nebo určených právnických osob; zákon může také stanovit, že určité věci mohou být pouze ve vlastnictví občanů nebo právnických osob se sídlem v České a Slovenské Federativní Republice.“ Z druhé části lze dovodit, že lze přijmout zákon, který umožní určitý typ věcí, např. nemovitosti, nabývat toliko občanům ČR. Vztažení tohoto ustanovení na restituce, v nichž se přece nejednalo o určitý typ věcí (restituovat šlo nejen nemovitosti nejrůznější povahy, ale i movité věci všeho druhu), ale o věci nabývané z určitého právního titulu, je, dle mého názoru, pochybné. Ústavnímu soudu toto posloužilo jako – trochu formalistický – argument, že proces restitucí neměl diskriminační charakter. Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku se odmítl stížnostmi odmítnutých restituentů-cizinců zabývat s tím odůvodněním, že ochrana vlastnictví dle Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod se vztahuje jen na již existující vlastnictví nebo na legitimní očekávání takového vlastnictví, nikoli pouze na „naději na restituci“. Diskriminační otázka tak zůstala stranou.

Lze proto konstatovat, že Česká republika se zatím nalézá někde mezi oběma výše uvedenými pozicemi (které jsou obě navíc velmi abstraktní a jejich význam pro praktickou tvorbu norem může být často jen akademický) s tím, že vývoj směřuje – jak alespoň autor doufá – od druhé pozice k první, tedy k pozici nediskriminační.

35

PAVEL ČÍŽINSKÝ

PAVEL ČÍŽINSKÝ JE PRÁVNÍK PRAŽSKÉ NEVLÁDNÍ ORGANIZACE PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA, VYSTUDOVAL PRÁVNICKOU FAKULTU UNIVERZITY KARLOVY, VĚNUJE SE LIDSKÝM PRÁVŮM, ZEJMÉNA CIZINECKÉMU POPŘ. MIGRAČNÍMU PRÁVU, PRÁVU NA OCHRANU PŘED DISKRIMINACÍ A PRÁVU NA PRÁVNÍ POMOC.

Diskriminace mužů pečujících o dítě

Lucie Víšková

36

V praxi je obvykle častějším a snad i populárnějším tématem otázka diskriminace žen. Naší pozornosti by neměl uniknout nálezný Ústavního soudu č. 405/2006 Sb., kterým Ústavní soud dne 6. června 2006 rozhodl o návrhu Nejvyššího správního soudu na zrušení ustanovení § 5 odst. 3 věty druhé a třetí zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 6 odst. 4 písm. a) bodu 11 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Uvedeným náleznem Ústavního soudu došlo k odstranění jednoho konkrétního příkladu diskriminace z důvodu pohlaví z právního řádu České republiky.

Čeho se výše uvedený nálezný ústavního soudu týká? V čem bylo shledáno nerovné zacházení a porušení zákazu diskriminace a jaké zazněly argumenty pro a proti zrušení příslušných ustanovení zákona o důchodovém pojištění a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení?

Podle dnes již zrušeného § 5 odst. 1 písm. r) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění platilo, že důchodového pojištění jsou při splnění zákonem stanovených podmínek účastny osoby pečující o dítě ve věku do čtyř let. V návaznosti na toto ustanovení bylo dále (§ 5 odst. 3) stanoveno, že osobou pečující o dítě ve věku do čtyř let se rozumí rodič dítěte nebo osoba, jíž bylo dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů rozhodnutím příslušného orgánu nebo soudu a dále manžel (manželka) rodiče dítěte, bylo-li dítě svěřeno druhému manželu do výchovy rozhodnutím soudu nebo zemřel-li druhý rodič, případně není-li znám. Muže bylo dle tohoto ustanovení možné

považovat za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podal přihlášku k účasti na důchodovém pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě. Nepodal-li muž v této lhůtě přihlášku k účasti na důchodovém pojištění, nemohl být považován za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let a doba péče o dítě mu tak nemohla být započtena do celkové doby pojištění pro vznik nároku na důchod a výši procentní výměry důchodu.

Obdobná podmínka, tj. povinnost podat přihlášku k účasti na důchodovém pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče, platila i pro osoby pečující o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě vyžadující mimořádnou péči ve věku do 18 let. V tomto případě se však povinnost podání přihlášky k účasti na důchodovém pojištění vztahovala bez rozdílu jak na muže, tak i na ženy.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zákon o důchodovém pojištění stanovil odlišné podmínky rodiči či

Právní řád ČR a diskriminace mužů pečujících o dítě

Lucie Všíšková

další osobě (jí v § 5 odst. 3 větě první na roveň postavené) pro účast na důchodovém pojištění, odvíjející se od péče o dítě do věku čtyř let, a to v závislosti na tom, zda je mužem či ženou.

Zkoumáme-li, zda zákon o důchodovém pojištění stanoví obdobnou nebo jinou zvláštní podmínku pro vznik účasti na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě výslovně ženě, pak ji nenalezneme. Zákon o důchodovém pojištění totiž žádnou administrativní podmínku pro účast ženy na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě do čtyř let věku nestanoví. V této souvislosti můžeme porovnat § 5 odst. 1 písm. r) zákona o důchodovém pojištění, kde se uvádí osoba", tedy muž i žena pečující o dítě do čtyř let věku, a napadený § 5 odst. 3 větu druhou, kde se stanoví podmínka podání přihlášky k účasti na důchodovém pojištění výslovně jen muži, nikoli ženě.

Ženě (matce dítěte či jiné ženě, která splňuje podmínky uvedené v § 5 odst. 3 větě první) postačuje k tomu, aby jí byla doba péče o dítě započtena jako náhradní doba pojištění do celkové doby pojištění pro vznik nároku na důchod a vyšší procentní výměry důchodu, pouze sama péče o dítě (nekryje-li se s jinou, pro ni výhodnější formou účasti na důchodovém pojištění).

Muži však byla v případech péče o dítě do čtyř let navíc uložena povinnost podání přihlášky k účasti na důchodovém pojištění v zákonem stanovené lhůtě. Dále musel muž (rovněž v zákonem stanovené lhůtě) podat návrh na zahájení řízení, v němž správný orgán rozhodl o době a rozsahu jeho péče o dítě. Zároveň bylo stanoveno, že pokud muž zákonem stanovenou lhůtu zmeškal, pak přestože o dítě pečoval, tato péče o dítě mu účast na důchodovém pojištění nezaloží a doba takové jeho péče mu nebude započtena do celkové doby pro vznik nároku na důchod a vyšší procentní výměry důchodu.

Zákon tak, aniž by pro to byly dány věcné důvody, pouze v závislosti na pohlaví osoby pečující o dítě, zakládal odlišným způsobem právo na účast takové osoby na důchodovém pojištění a stanovil pro muže a ženy nerovné podmínky pro účast na důchodovém pojištění v souvislosti s péčí o děti.

A co tedy konkrétně předcházelo vydání nálezů Ústavního soudu č. 405/2006 Sb.?

Dne 28. 6. 2001 bylo rozhodnutím Okresní správy sociálního zabezpečení v Děčíně rozhodnuto, že M. H. nelze v době od 1. 4. 1996 do 8. 2. 1998 považovat za osobu pečující o dítě ve smyslu § 5 odst. 1 písm. r) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění. Rozhodnutí bylo odůvodněno tím, že žalobce podal přihlášku k účasti na pojištění a současně návrh na zahájení řízení o době a rozsahu péče muže o dítě do čtyř let věku

po uplynutí zákonem stanovené dvouleté lhůty, a proto ho nelze považovat za osobu uvedenou v § 5 odst. 1 písm. r) zákona č. 155/1995 Sb. tj. za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let.

M. H. se proti tomuto rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení v Děčíně odvolal k České správě sociálního zabezpečení, která rozhodnutím ze dne 14. 8. 2001 odvolání zamítla a napadené rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení v Děčíně ze dne 28. 6. 2001 potvrdila.

Česká správa sociálního zabezpečení odůvodnila své rozhodnutí tím, že dle platné právní úpravy se muž považuje za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let jen tehdy, pokud podal přihlášku k účasti na důchodovém pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě.

Návrh na zahájení řízení podal M. H. u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení dne 21. 6. 2001, tedy skutečně až po uplynutí zákonem stanovené lhůty.

Proti rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení podal M. H. opravný prostředek ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, ve kterém namítal mj., že nebyl pracovníky okresní správy sociálního zabezpečení, v jejichž odbornost měl důvěru, řádně poučen, jak má ve věci postupovat, a pro nedostatek takového poučení podal přihlášku k účasti na důchodovém pojištění opožděně.

Krajský soud v Ústí nad Labem však rozsudkem ze dne 18. 10. 2001 rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení potvrdil. Soud nepovažoval nezbytnost splnění uvedené administrativní podmínky za diskriminační; podle soudu bylo podstatné, že M. H. (dále jen žalobce) podmínku svého zařazení do okruhu pojištěných osob nesplnil, a podstatné nebylo, z jakých důvodů se tak stalo. Proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem podal žalobce odvolání. Vrchní soud v Praze však rozsudkem ze dne 6. 2. 2002 napadené rozhodnutí potvrdil. Soud mj. konstatoval, že ustanovení zákona, které uvedenou povinnost pro žalobce zakládá, je zcela jednoznačné a zákon z něj žádnou výjimku nepřipouští.

Proti tomuto rozsudku Vrchního soudu v Praze podal žalobce dovolání k Nejvyššímu soudu s tím, že rozsudek spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Shodně jako v opravném prostředku i v odvolání namítl, že ustanovení § 5 zákona č. 155/1995 Sb. je diskriminující vůči mužům proto, že ženy žádnou lhůtou omezeny nejsou. Toto ustanovení považuje žalobce za odporující čl. 1 Listiny základních práv a svobod. Podle jeho názoru by zde i tehdy, pokud by takový rozpor neexistoval, byla nerovnost v právech mezi muži a ženami, protože příslušné orgány nemají v této otázce výslovnou poučovací povinnost a muži, kteří jsou stále v péči o dítě spíše výjimkou, se přitom nemohou o této propadné lhůtě dozvědět.

Právní řád ČR a diskriminace mužů pečujících o dítě

Lucie Víšková

V souladu s ustanovením § 129 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní postoupil Nejvyšší soud dovolání Nejvyššímu správnímu soudu k dokončení řízení.

Nejvyšší správní soud při projednávání věci zaujal názor, že podmínění účasti muže na důchodovém pojištění podáním přihlášky k účasti na důchodovém pojištění v zákonem stanovené lhůtě a podáním návrhu na zahájení řízení, v němž správní orgán rozhodne o době a rozsahu jeho péče o dítě, je v rozporu s ústavním pořádkem České republiky, konkrétně s čl. 1, čl. 3 odst. 1 a čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, neboť zakládá v závislosti na pohlaví osoby pečující o dítě nerovnost mužů a žen v jejich právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, popř. při nezpůsobilosti k práci.

Nejvyšší správní soud (v souladu s čl. 95 odst. 2 Ústavy České republiky) předložil věc Ústavnímu soudu.

Ústavní soud zaslal (v souladu s ustanovením § 42 odst. 3 a 4 a § 69 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů) předmětný návrh k vyjádření Poslanecké sněmovně a Senátu Parlamentu České republiky a zároveň si vyžádal i písemné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ve stanovisku Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky je mj. uvedeno, že důvodem pro výjimku, spočívající v tom, že žena přihlášku k účasti na důchodovém pojištění při péči o dítě nepodává, je její praktičnost. Dle vyjádření Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR se při uznávání náhradní doby pojištění vždy zkoumá, zda jsou skutečně naplněny podmínky jejího uznání, neděje se tak však automaticky. "Pouze u péče o dítě se vychází z modelu vyvinuvšího se v našem prostředí, kde jsou to především ženy, které se o děti v nízkém věku starají. Podávání přihlášek k účasti na důchodovém pojištění ženami - při péči o malé děti - by tak při množství případů, kdy ženy o malé děti pečují, nabylo znaků formality."

Na základě této skutečnosti tedy zákonodárny sbor dospěl k závěru, že ženy nemusí při péči o malé děti přihlášku k důchodovému pojištění podávat.

Jakkoli se může názor Poslanecké sněmovny zdát srozumitelný a podložený rozumnými a objektivními důvody, nemělo by nám uniknout, že jsou to často právě stereotypní předsudky a domněnky o tom, "jaký model je tradiční", které vedou k nerovnému zacházení a k diskriminaci těch, kteří se od "tradičního modelu" odlišují.

Senát Parlamentu České republiky ve svém vyjádření jednak poukázal na skutečnost, že zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, byl schválen Poslaneckou sněmovnou 30. června 1995, tedy ještě v době před ustavením Senátu. Nicméně konstatoval, že úprava týkající se péče o dítě ve věku do čtyř let, v níž zákon stanoví rozdílné podmínky k započtení doby této péče v závislosti na

tom, je-li pečující osobou žena nebo muž, se obecně může jevit jako úprava zakládající nerovné podmínky pro účast na důchodovém pojištění v souvislosti s péčí o dítě podle toho, zda jde o muže nebo ženu. Dále Senát ve svém stanovisku uvádí, že by mělo být podstatné posouzení rozdílné právní úpravy z toho hlediska, zda je taková rozdílná úprava projevem libovůle, nebo zda je založena na objektivních a rozumných důvodech (legitimní cíl zákonodárce) a zda mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení existuje stav přiměřenosti. Podle názoru Senátu by v tomto smyslu bylo účelné napadená ustanovení posoudit, včetně toho, že by mělo být zjištěno, z jakých důvodů byla v zákoně o důchodovém pojištění při jeho přijetí v roce 1995 stanovena zvláštní úprava, týkající se mužů pečujících o děti ve věku do čtyř let a jak lze případně takové důvody hodnotit z hlediska jejich objektivnosti, rozumnosti a přiměřenosti.

S ohledem na specifikum zkoumaného případu si Ústavní soud vyžádal rovněž stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, v němž je uvedeno, že dříve (před 1. 1. 1996), pečoval-li při splnění stejných podmínek o dítě muž, nešlo podle uvedených předpisů o náhradní dobu započítávanou do doby pojištění; tato doba se muži pro jeho důchodové nároky vůbec nehodnotila. Zápočet doby péče muže o dítě umožnil až zákon o důchodovém pojištění s účinností od 1. ledna 1996.

Ze stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že při přípravě návrhu novely zákona o důchodovém pojištění byla klíčovým požadavkem snaha zabránit duplicitnímu hodnocení jedné a téže doby pojištění více pojištěncům, a to zejména z důvodu ochrany veřejného zájmu. (Viz ustanovení § 14 odst. 2, podle něhož tutéž dobu péče o dítě nelze započítat současně více osobám; pečovalo-li o dítě současně více osob, započte se tato péče jako náhradní doba pojištění té osobě, která pečovala v největším rozsahu.)

Podle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí je za veřejný zájem třeba považovat i „účelné hospodaření s finančními prostředky, určenými pro vyplácení důchodů ve výši stanovené právními předpisy. Tyto finanční prostředky jsou získávány z pojistného placeného fyzickými i právníckými osobami, a protože jsou (byť sui generis) součástí státního rozpočtu, nabývají tak vlastnosti veřejných materiálních hodnot.“ Skutečnost, že doba péče o dítě je hodnocena pro nárok na důchod i výši jeho procentní výměry plně bez jakékoli redukce, aniž by za takovou dobu kdokoli do systému důchodového pojištění odváděl pojistné, odůvodňuje dle stanoviska ministerstva snahu nalézt takové řešení, které účinně zabránilo zneužívání veřejných prostředků.

Při hledání optimálního řešení se podle stanoviska MPSV vycházelo z dlouholeté zkušenosti nositele důchodového pojištění, a to že při uplatňování nároku na důchod se jen velmi obtížně prokazují skutečnosti, ke kterým

Právní řád ČR a diskriminace mužů pečujících o dítě

Lucie Víšková

došlo před několika desetiletími. „Po 20, 30 i více letech je jen těžko zjistitelné, který z rodičů o dítě ve věku do čtyř let pečoval, případně který z nich o ně pečoval ve větším rozsahu.“

Z tohoto důvodu bylo při zpracování návrhu zákona o důchodovém pojištění považováno za nezbytné navrhnout takovou úpravu, která umožní v aktuálním čase zjišťovat skutečný stav věci. To se však neobejde bez součinnosti osoby, o jejíž účast na pojištění jde. MPSV uvádí, že se nabízel možnost zvolit stejné administrativní podmínky pro vznik účasti na důchodovém pojištění všech osob pečujících o dítě ve věku do čtyř let, tj. bez ohledu na to, zda je pečující osobou muž či žena. Od stanovení podmínky přihlášení k účasti na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě do čtyř let pro všechny pečující osoby (muže i ženy) a následného podání podnětu k zahájení řízení o době a rozsahu této péče však bylo nakonec upuštěno. Podle vyjádření ministerstva se při zpracování návrhu zákona o důchodovém pojištění vycházelo ze skutečnosti (na které se ani po 9 letech účinnosti zákona o důchodovém pojištění příliš nezměnilo a která vyplývá z tradičního modelu české rodiny a z dosud přetrvávajícího rozdílu v odměňování mužů a žen), že jsou to především ženy, kdo pečují o dítě ve věku do čtyř let. U mužů jde prozatím o zcela výjimečné případy v porovnání s počtem pečujících žen. Statistické údaje od roku účinnosti zákona o důchodovém pojištění, tj. od roku 1996 do roku 2003, prý jen potvrzují správnost těchto úvah. Při zvažování, zda je třeba administrativní podmínkou pro vznik účasti na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě do čtyř let věku zatížit všechny osoby ve stejné situaci nebo jen muže, kteří pečují o dítě – ve srovnání se ženami – jen v ojedinělých případech, zvítězil podle ministerstva přístup založený na objektivních a rozumných důvodech. V případě žen by se jednalo o opatření, které by mělo vůči ženám „nepříznivé“ dopady a dále by prý znamenalo i velkou administrativní zátěž orgánů sociálního zabezpečení (včetně nárůstu nákladů) v důsledku nové evidenční a rozhodovací činnosti. Stanovení administrativní podmínky jen pro muže se dle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí jevílo být v dané situaci „menším zlem“, neboť vyžaduje plnění určité součinnosti pouze od nepatrného počtu osob (necelé jedno promile), které se nacházejí ve stejné situaci, a splnění administrativní podmínky mužem prokazatelně splní svůj účel, tj. vyloučí hodnocení jedné a téže doby více pojištěncům.

Ministerstvo v závěru svého stanoviska připustilo, že ustanovení § 5 odst. 3 věty druhé zákona o důchodovém pojištění v sobě „obsahuje určitou míru nerovnosti mezi mužem a ženou“, tato nerovnost však prý nedosahuje intenzity, která by způsobovala porušení principu rovnosti

bezdůvodně, zejména bez odůvodnění veřejným zájmem a ochranou veřejných hodnot spočívajících v hospodárném nakládání s veřejnými finančními prostředky.

Nyní bylo úkolem Ústavního soudu odpovědět na otázku, zda jsou shora citovaná ustanovení zákona o důchodovém pojištění a související ustanovení zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení způsobilá porušit zásadu rovnosti v právech, obecně vyjádřenou v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, a konkretizovanou v čl. 3 Listiny (odstavci prvním), podle kterého se základní práva a svobody zaručují všem, mj. bez rozdílu pohlaví nebo jiného postavení.

Zároveň bylo nutné při zkoumání napadených ustanovení vzít v úvahu i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je ČR vázána, tj. zejména čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podle něhož užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je mj. i pohlaví. Dále čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který stanoví, že všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon má zakázat jakoukoli diskriminaci a zaručit všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů.

Ústavní soud po řádném přezkoumání věci usoudil, že návrhu je nutno vyhovět a napadená zákonná ustanovení zrušit.

LUCIE VÍŠKOVÁ

LUCIE VÍŠKOVÁ VYSTUDOVALA PRÁVNICKOU FAKULTU UK V PRAZE. DLOUHODOBĚ SE ZABÝVÁ PROBLEMATIKOU OCHRANY PRÁV A ZÁKLADNÍCH SVOBOD OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. V ROCE 2004 OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI NA TÉMA "ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ" A V SOUČASNÉ DOBĚ PRACUJE JAKO VEDOUcí STŘEDISKA SOCIÁLNĚ PRÁVNÍHO PORADENSTVÍ SONS ČR, KDE SE VEDLE SVÉ PORADENSKÉ ČINNOSTI VĚNUJE PŘEDEVŠÍM OCHRANĚ ZÁKLADNÍCH SOCIÁLNÍCH, HOSPODÁŘSKÝCH A KULTURNÍCH PRÁV OSOB S TĚŽKÝM ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM.

Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce – od právní úpravy k realitě

Lucie Víšková

Co je přímá a nepřímá diskriminace a jaká jsou specifika zdravotního postižení? Kde jsou reálné hranice povinnosti zaměstnavatelů přijmout přiměřená opatření, která zajistí přístup osob se zdravotním postižením k pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání?

40

Všeobecně je uznáváno, že osoby se zdravotním postižením mají nedostatek rovnosti v přístupu ke zboží, službám, dopravě, vzdělání i zaměstnání.

Tento příspěvek bych ráda věnovala právě poslední zmíněné oblasti, tedy důsledkům diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce, včetně zhodnocení evropské legislativy a právního řádu České republiky.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je obecnou zásadou práva EU a je výslovně zmíněna ve smlouvách v různých konkrétních kontextech.

První opatření k dosahování rovnosti a odstraňování diskriminace v oblasti zaměstnání v rámci Evropských společenství, opřená o příslušná ustanovení zakládajících smluv, se týkala pouze rovnosti pohlaví. Jednalo se o čl. 119 (později čl. 141) Smlouvy o založení ES, který požadoval, aby muži a ženy dostávali za stejnou práci stejnou mzdu. Jiné formy diskriminace, např. na základě rasy, věku či zdravotního postižení nebyly zakládajícími smlouvami ES výslovně zakázány. Změna nastala až přijetím Amsterdamské smlouvy v roce 1997, která v novelizovaném čl. 13 zmocnila Radu k přijímání opatření, jež vedou k potírání diskriminace založené na pohlaví, rasovém nebo etnickém původu, náboženství, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Nejde o přímý zákaz diskriminace, ale motivující ustanovení, které umožňuje EU aktivně postupovat

proti vyjmenovaným formám diskriminace.

Na základě čl. 13 smlouvy o ES vytvořila EU strategii boje s diskriminací a byly přijaty následující dokumenty:

- Směrnice, kterou se zavádí zásada rovného zacházení bez ohledu na rasový a etnický původ (směrnice Rady 2000/43/ES).

Rada přijala tuto směrnici dne 29. června 2000.

- Směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání na základě víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace (směrnice Rady 2000/78/ES) ze dne 27. listopadu 2000.

- Komunitární akční program 2001 – 2006 (Rozhodnutí 2000/750/ES) pro boj s diskriminací na základě všech důvodů uvedených v čl. 13 (kromě pohlaví).

Pro oblast zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce je významná především směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání na základě víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace (směrnice Rady 2000/78/ES), které bych ráda věnovala pozornost v následujícím textu.

Důvodem pro vydání této směrnice bylo stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci z důvodu náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace a to pro oblast zaměstnání a povolání.

Lucie Víšková

Zdravotní postižení bylo v rámci legislativních příprav výslovně zahrnuto mezi tradiční důvody diskriminace, jelikož podle různých oficiálních statistických odhadů mají osoby se zdravotním postižením 2krát až 3krát větší pravděpodobnost, že budou nezaměstnané. Dále mají vyšší pravděpodobnost, že se stanou dlouhodobě nezaměstnanými a že jimi zůstanou po mnohem delší období než osoby bez zdravotního postižení.

Jednou z příčin výše uvedené skutečnosti je právě diskriminace těchto osob z důvodu jejich zdravotního postižení.

Do českého právního řádu byla směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, transponována převážně novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb., a to s účinností od 1. března 2004. V současné době tedy nalezneme v pracovně-právních předpisech České republiky jak definici přímé, tak i nepřímé diskriminace, včetně zakotvení povinnosti zaměstnavatele přijmout tzv. přiměřené úpravy, jež umožní konkrétní zdravotně postižené osobě přístup k zaměstnání a povolání.

Definice diskriminace viz Zákoník práce č. 65/1965 Sb., v platném znění – § 1 a dále zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění – § 4). (Pozn.: Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., jehož účinnost je stanovena na 1. leden 2007, však úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací neobsahuje a v této otázce pouze odkazuje na zvláštní právní předpis – na antidiskriminační zákon. Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, však nebyl Parlamentem ČR v roce 2006 schválen.)

Co je přímá a nepřímá diskriminace a jaká jsou specifika zdravotního postižení?

Diskriminaci lze definovat jako rozdílné zacházení, které někoho znevýhodňuje, aniž by k tomu existovaly rozumné a relevantní důvody. Člověk nebo skupina lidí, která ať už vědomě (což je častější) nebo nevědomě někoho diskriminuje, tak může činit „zjevně“ (otevřeně) či „skrytě“. Dle toho rozlišujeme dva druhy diskriminace: přímou a nepřímou.

K přímé diskriminaci dochází, pokud se s jednou osobou zachází, zacházelo nebo by se zacházelo méně příznivým způsobem než s jinou ve srovnatelné situaci z kteréhokoliv důvodu, na jehož základě je diskriminace zakázána.

Při identifikaci přímé diskriminace není vždy snadné nalézt „vhodné srovnání – referenční osobu“. Je totiž třeba nalézt někoho, jehož situace se porovná se situací osoby, která se cítí být obětí diskriminace. Srovnání lze provést

pouze tehdy, jsou-li srovnávané osoby ve stejné nebo obdobné situaci.

Směrnice zároveň umožňuje stanovit ze zásady rovného zacházení některé úzce a přesně vymezené výjimky. Patří mezi ně podstatné profesní požadavky, pozitivní činnost, přiměřené přizpůsobení osobám se zdravotním postižením a konkrétní výjimky u věkové diskriminace.

U přímé diskriminace je důležitý efekt (tj. že došlo k rozdílnému zacházení a v důsledku toho k újmě), přičemž je jasné nebo vysoce pravděpodobné, že k rozdílnému zacházení došlo na základě některého z diskriminačních důvodů (dotyčný/á to diskriminovanému sám řekne; nebo existuje komparátor; apod.).

K nepřímé diskriminaci dochází, pokud navenek neutrální předpis, kritérium nebo zvyklost postaví osoby patřící ke chráněné skupině do specificky nevýhodného postavení v porovnání s jinými osobami. Dochází k ní, pokud daný předpis, kritérium nebo zvyklost není objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímá (skrytá) diskriminace je evidentně častější, ale hůře se zjišťuje a řeší. Vlastně jde o diskriminaci, která se tváří, že není diskriminací. Tj. je stanoveno nějaké kritérium, které platí pro všechny (tj. působí neutrálně), přitom ale ve skutečnosti znevýhodňuje právě (především) příslušníky některé z chráněných skupin. Navíc toto pravidlo nemá ospravedlnitelný rozumný účel a prostředky k dosažení tohoto účelu nejsou přiměřené.

Příklad:

Ve firmě XY platí povinnost nástupu do práce v 8 hod. Z toho důvodu odmítne zaměstnavatel přijmout do zaměstnání tělesně postiženou uchazečku na invalidním vozíku, protože bezbariérový autobus, kterým by mohla do zaměstnání dojíždět, jezdí až v 9 hod. a ona by tak nemohla být v zaměstnání ve stanovenou hodinu nástupu do práce.

V čem je zde jednotné pravidlo?

Jednotný nástup do práce v 8 hod. platí pro všechny bez rozdílu.

Je stanovené pravidlo neutrální?

Nikoliv, znevýhodňuje imobilní osoby odkázané na dopravu speciálním dopravním prostředkem.

Má stanovené pravidlo ospravedlnitelný rozumný účel?

To by záleželo na posouzení konkrétní situace zaměstnavatele.

Např. pokud by bylo nutné, vzhledem k výrobnímu postupu či dodávkám energie, zahájit provoz všech strojů

Lucie Víšková

současně v určitou hodinu, tzn. že by nebylo možné individuálně jednotlivým zaměstnancům upravovat pracovní dobu, mohlo by se takové pravidlo zdát jako odůvodněné.

Zároveň je nezbytné vždy posoudit, zda jsou prostředky k dosažení určitého účelu potřebné a přiměřené. Pro paní na invalidním vozíku lze z tohoto pravidla jistě udělat výjimku, např. ji převést na práci, která může být zahájena později. Vždy je nezbytné posoudit konkrétní situaci u daného zaměstnavatele.

Co obvykle naznačuje, že určité pravidlo způsobuje nepřímou diskriminaci:

- když podmínky stanovené na jeho základě splňuje (oproti ostatní veřejnosti) výrazně méně příslušníků jedné či více z chráněných (diskriminací ohrožených) skupin
- pravidlo nelze dostatečně zdůvodnit charakterem práce (kdyby takové pravidlo neexistovalo, dotýčný/á by bez problémů byli schopni práci efektivně vykonávat)
- v důsledku používání tohoto pravidla příslušník dané chráněné skupiny utrpěl újmu

VĚCNÝ ROZSAH SMĚRNICE

Rámcová antidiskriminační směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES), čl. 3 poskytuje ochranu v následujících oblastech:

- přístup k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání (včetně služebního postupu)
- přístup k odbornému vzdělávání a rekvalifikaci
- podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování
- členství v odborových organizacích, organizacích zaměstnavatelů, profesních organizacích apod.

OSOBNÍ ROZSAH SMĚRNICE

Směrnice zakazuje fyzickým nebo právnickým osobám diskriminovat ve veřejném i soukromém sektoru. To znamená, že individuální vlastník podniku má stejnou odpovědnost nediskriminovat na základě kteréhokoliv z chráněných důvodů jako velká soukromá společnost, obec nebo státní orgán.

Směrnice chrání před diskriminací jednotlivce, tj. fyzické osoby.

VÝJIMKY ZE ZÁKAZU DISKRIMINACE OBSAŽENÉ V RÁMCOVÉ ANTIDISKRIMINAČNÍ SMĚRNICI

Vzhledem ke skutečnosti, že účelem směrnice je poskytovat rámec pro boj s diskriminací, povoluje směrnice diskriminaci jen výjimečně, při splnění určitých podmínek. Z hlediska problematiky zdravotního postižení je v této souvislosti vhodné zmínit jako určité specifikum tzv. přiměřené přizpůsobení osobám se zdravotním postižením (důležité je odlišení pojmů pozitivní opatření a přiměřené uzpůsobení osobám se zdravotním postižením (reasonable accommodation)).

Článek 5 rámcové směrnice o zaměstnanosti (2000/78/ES) vyžaduje, aby zaměstnavatelé v konkrétních případech učinili příslušné kroky, aby umožnili postižené osobě přístup k zaměstnání a jeho výkon, postup v něm nebo účast na vzdělávání, pokud to pro zaměstnavatele nepředstavuje „nepřiměřenou zátěž“.

V původních návrzích směrnice bylo porušení povinnosti zaměstnavatele přijmout přiměřené úpravy ve prospěch osoby se zdravotním postižením jasně definováno jako nepřímá diskriminace, avšak poté došlo k tomu, že ustanovení o přiměřených úpravách bylo z článku o nepřímé diskriminaci vypuštěno a zakotveno do samostatného článku 5.

Ze znění tohoto článku ovšem není patrná žádná vazba ani na přímou, ani na nepřímou diskriminaci, neboť tento článek je zcela samostatný. Záleží tedy na členských státech, jakým způsobem ho do svého právního řádu transponují.

Česká republika považuje nepřijetí přiměřených úprav za nepřímou diskriminaci, viz Zákoník práce č. 65/1965 Sb., v platném znění – § 1 odst. 7, který přímo stanoví, že: „nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.“

Lucie Víšková

Například:

– Aby mohla neslyšící zaměstnankyně absolvovat školení, zaměstnavatel by mohl zajistit tlumočnicka do znakové řeči

– Po pracovním úrazu není manuální pracovník schopen dále vykonávat manuální práci, zaměstnavatel by mohl zajistit příslušné školení a převést tohoto zaměstnance na místo administrativního pracovníka

– Vozíčkář odepíše na inzerát na administrativního asistenta. Místo je ve 4. poschodí bez výtahu. Má-li zaměstnavatel kanceláře v několika poschodích včetně přízemí, mohl by práci tohoto asistenta umístit do přízemí a jiného zaměstnance, schopného vyjít do 4. poschodí, tam přesunout. Má-li však zaměstnavatel kanceláře pouze ve 4. poschodí bez výtahu, potom je možné, že neexistují žádná přiměřená opatření (bez nepřiměřené zátěže), která může zaměstnavatel přijmout, aby umožnil této osobě práci vykonávat.

Zaměstnavatel nemůže tvrdit, že zátěž (včetně finanční) na přizpůsobení pracovních podmínek osobě se zdravotním postižením je „nepřiměřená“, poskytuje-li právní řád daného státu opatření na pomoc zaměstnavatelům v těchto situacích.

Směrnice stanoví minimální požadavky, čímž dává členským státům možnost volby zavedení nebo ponechání příznivějších ustanovení. Provádění směrnice nemá sloužit k ospravedlnění jakéhokoli zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje.

43

LUCIE VÍŠKOVÁ

**LUCIE VÍŠKOVÁ VYSTUDOVALA
PRÁVNICKOU FAKULTU UK V PRAZE. DLOUHODOBĚ
SE ZABÝVÁ PROBLEMATIKOU OCHRANY PRÁV
A ZÁKLADNÍCH SVOBOD OSOB
SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. V ROCE 2004
OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI NA TÉMA
"ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZMĚNĚNOU PRA-
COVNÍ SCHOPNOSTÍ" A V SOUČASNÉ DOBĚ
PRACUJE JAKO VEDOUcí STŘEDISKA SOCIÁLNĚ
PRÁVNÍHO PORADENSTVÍ SONS ČR, KDE SE
VEDLE SVÉ PORADENSKÉ ČINNOSTI VĚNUJE
PŘEDEVŠÍM OCHRANĚ ZÁKLADNÍCH SOCIÁLNÍCH,
HOSPODÁŘSKÝCH A KULTURNÍCH PRÁV OSOB
S TĚŽKÝM ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM.**

Zdravotně postižení aneb víme, koho a jak chceme před diskriminací chránit?

Lucie Víšková

Jaký je postoj současné odborné i široké veřejnosti k problematice diskriminace osob se zdravotním postižením? Je diskriminace osob se zdravotním postižením pouhou chimérou, nebo reálnou každodenní skutečností? Jak je okruh osob se zdravotním postižením vymezen v právním řádu ČR a jakou definici zdravotního postižení přijaly jednotlivé členské státy EU?

44

Existuje vůbec taková diskriminace? A pokud ano, jak je vnímána nejen odbornou, ale i širokou veřejností? Připouští si naše společnost diskriminaci a jak o diskriminaci hovoří samotní lidé se zdravotním postižením?

Pojem diskriminace (s přívlastkem) osob se zdravotním postižením je, z hlediska terminologického, v českém prostředí stejně jako v celosvětovém kontextu záležitostí relativně novou. Jako reálně existující jev (osobní prožitek) je však možné ji nepochybně zachytit od počátku vývoje lidské civilizace. V této souvislosti si dovoluji tvrdit, že diskriminace osob se zdravotním postižením je, s určitými proměnami, historicky doložený jev, který má de jure i de facto dlouhou historii a různé formy.

Spektrum diskriminačních vzorců chování je velmi široké, od nepokryté odpudivých podob, jakými jsou např. kampaň za legalizaci ukončení života těžce zdravotně postižených dětí nebo odepření vzdělání postižených dětí, až po „jemnější“ formy, jakými jsou segregace a izolace v důsledku fyzických, sociálních a psychologických bariér.

V minulosti jsme se setkávali se systematickými opatřeními státu i jednotlivců zaměřenými právě proti lidem se zdravotním postižením. Vzpomeňme například na neoficiálně, přesto však důrazně vyslovovaná

doporučení lékařů a úředníků sociálních referátů před dvaceti lety na adresu rodičů, kteří se rozhodli starat se o své zdravotně postižené dítě v domácím prostředí. „Vy si to chcete nechat doma?“ znělo mnohdy z úst těch „nejpovolanějších“.

Z povědomí lidstva se možná vytratil obraz holocaustu duševně nemocných a mentálně postižených v období Třetí říše. Přesto to byli právě lidé se zdravotním postižením, proti kterým použili nacisté své mechanismy hromadného vyvražďování poprvé.

Na rozdíl od jedinců diskriminovaných kvůli své rase, barvě pleti, pohlaví, národnostnímu původu, náboženskému vyznání nebo věku neměli často ti, kteří byli diskriminováni z důvodu zdravotního postižení, žádnou právní a zejména reálnou možnost, jak dosáhnout nápravy a postihu takového přístupu.

Zdravotně postižení se tradičně setkávali s restrikcemi a omezeními, byli vystavováni nerovnému zacházení ve srovnání se zdravými jedinci a často odkázáni do pozice bezmocnosti, která byla výsledkem stereotypních předsudků a domněnek, jež reálně nevystihovaly jejich individuální schopnosti a upíraly jim možnost zapojit se do života společnosti a být pro ni také pozitivním přínosem.

Lucie Víšková

Současný hlas Evropské unie zní jasně:

„Je třeba na celém území unie zakázat jakoukoliv přímou či nepřímou diskriminaci zdravotně postižených, zejména pak v tak závažných oblastech, jakými jsou dostupnost zboží, služeb, dopravy, bydlení, vzdělávání a přístup k pracovnímu uplatnění.“

V Evropské unii tedy uznávají, že u nich diskriminace osob se zdravotním postižením existuje. Jak je tomu v České republice? Sotva lze věřit názoru, že diskriminace není problémem naší společnosti. Možná se pouze obáváme slovo diskriminace užívat, pro jeho abstraktnost, různorodý, předem nevyjasněný obsah či pro jeho konfliktní podtext a domnělý pocit, že diskriminace „v pravém slova smyslu“ je spojena s jinými zeměpisnými šířkami a s jinými problémy, než je zdravotní postižení.

Mnohem užívanější se v souvislosti se zdravotním postižením stal v naší společnosti termín, který je svým způsobem méně konfliktní, až neutrální – znevýhodnění. Použijeme-li slovní spojení znevýhodnění osob se zdravotním postižením, nikoho tím neobviňujeme, je to pouze konstatování faktického stavu, který jako by ze strany společnosti nevyžadoval žádnou zásadní změnu v myšlení a chování vůči osobám se zdravotním postižením.

Ojedinelé však nejsou ani případy, kdy se pojem diskriminace nesprávně používá i v těch případech, které podle právních předpisů jako diskriminační označit nelze. V podmínkách České republiky tedy vznikají dva extrémy. Na jedné straně panuje obava otevřeně hovořit o diskriminaci osob se zdravotním postižením (dosud v ČR zcela chybí judikatura v oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení) a na straně druhé je pojem diskriminace nadužíván, neboť jsou často za diskriminační označovány i takové případy, které zákonem stanovené znaky ať přímé či nepřímé diskriminace nenaplnějí.

Z výše uvedeného je patrné, že pojem diskriminace osob se zdravotním postižením je v podmínkách české společnosti pojmem, který nemá dosud zcela zřetelné a jasné obrysy. Celá situace je o to komplikovanější, že právně neexistuje jednotná definice osob se zdravotním postižením, která by jednoznačně vymezila okruh těchto lidí. Koho lze tedy dle platných právních předpisů České republiky považovat za osobu se zdravotním postižením? Vymezení tohoto pojmu má vliv na způsob prosazování opatření ve prospěch této skupiny osob. Víme tedy, koho vlastně chceme před diskriminací chránit? Jsou to snad lidé, kteří charakterem zdravotního postižení a jeho důsledky vyhovují znění zákona o důchodovém pojištění, který užívá členění „částečně nebo plně invalidní občan“?(1) Nebo se můžeme opřít o vymezení obsažené v prováděcí vyhlášce k zákonu o důchodovém pojištění, která užívá kategorizaci částečně, převážně a úplně bezmocný občan?(2). Využít

lze snad i dikce zákona o zaměstnanosti, jenž užívá termín osoba se zdravotním a s těžším zdravotním postižením.(3) Svou klasifikaci má i zákon o sociálním zabezpečení (4), obdobně jako zákon o státní sociální podpoře.(5)

V rámci jednotlivých právních předpisů ČR tedy dochází k odlišnému způsobu posuzování zdravotního stavu. V důsledku této nejednotnosti zahrnuje každé z výše uvedených vymezení jiný, nepřekrývající se okruh lidí.

S otázkou nejednotnosti užívané terminologie se setkáváme nejen na vnitrostátní, ale i na mezinárodní úrovni. Široká škála užívaných pojmů, jež označují zdravotně postižené osoby, vedla již v minulosti k určitým snahám o sjednocení užívané terminologie, např. v roce 1980 došlo ke schválení Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění (ICIDH) Světovou zdravotnickou organizací.

Otázka vymezení okruhu osob se zdravotním postižením a definice zdravotního postižení byla naléhavě řešena rovněž na evropské úrovni, v rámci legislativních příprav směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro zacházení v zaměstnání a povolání.

Při přípravě této antidiskriminační směrnice narážel legislativní proces na několik problémů. Jedním z nich bylo právě řešení otázky, zda do směrnice zakotvit definici zdravotního postižení či nikoliv. Argumentem proti uvedení definice zdravotního postižení byla skutečnost, že ve směrnici není uvedena žádná definice věku, rasy, pohlaví, sexuální orientace ani náboženství. Proti uvedení definice zdravotního postižení stál rovněž fakt, že by se směrnice měla soustředit primárně na diskriminační jednání, nikoli na specifika jedince. Navíc by bylo velmi obtížné a problematické nalézt takovou definici zdravotního postižení, na které by se byly schopny členské státy Evropské unie jednomyslně shodnout a která by odpovídala požadavkům právních řádů jednotlivých členských států.

Dále byla v rámci legislativního procesu, při přípravě rámcové antidiskriminační směrnice 2000/78/ES řešena otázka, zda by případná definice zdravotního postižení měla vycházet z tzv. medicínského nebo sociálního modelu zdravotního postižení, případně zda by mělo dojít také k zohlednění postižení, kterým osoba trpěla v minulosti, nebo k potencionální progresi zdravotního postižení.

Medicínský přístup ke zdravotnímu postižení vychází z myšlenky, že to, co brání osobám se zdravotním postižením plnohodnotně participovat ve společnosti, je především jejich zdravotní postižení samotné. Medicínskému pojetí zdravotního postižení je někdy vytýkáno to, že je v jeho rámci věnována pozornost především léčbě zdravotně postižených, nikoliv jejich integraci a zrovnoprávnění. V rámci medicínského pojetí zdravotního postižení není přisuzován význam bariérám vnějšího světa

Lucie Víšková

a není tedy ani vyvíjena snaha tyto bariéry odstraňovat, což ve svých důsledcích vede k segregaci a izolaci osob se zdravotním postižením.

Sociální model zdravotního postižení naopak říká, že to, co osoby se zdravotním postižením omezuje, není jejich zdravotní postižení samotné, ale bariéry vnějšího prostředí. Tato koncepce zdravotního postižení je založena především na rovných právech osob se zdravotním postižením, na principu sociálního začleňování a posílení ekonomické nezávislosti těchto osob.

Definice zdravotního postižení založená na sociálním modelu odmítá vyjmenovávání různých postižení a nemocí, její podstatou je to, že za osoby se zdravotním postižením jsou považovány ty osoby, které jejich zdravotní postižení podstatně a dlouhodobě omezuje při výkonu každodenních činností.

Svým způsobem je modernější definice zdravotního postižení založená na sociálním modelu a mnohé státy nahradily medicínský model zdravotního postižení právě touto novou koncepcí. Přesto má i definice osob se zdravotním postižením vycházející ze sociálního modelu svá úskalí, neboť pro osoby se zdravotním postižením je v případném soudním sporu mnohdy velmi obtížné prokázat, že naplňují definici osob se zdravotním postižením, a soud dojde často k závěru, že jejich zdravotní postižení je při výkonu běžných každodenních úkonů podstatně a dlouhodobě neomezuje a že je tedy nelze ve smyslu platných právních předpisů považovat za osoby se zdravotním postižením.

Nakonec bylo v rámci legislativního procesu (přijímání rámcové antidiskriminační směrnice 2000/78/ES) rozhodnuto, že bude ponecháno na jednotlivých členských státech Evropské unie, jakým způsobem směrnici transponují, zda do svých právních předpisů zakotví definici zdravotního postižení a jakou, nebo zda v transponujících právních předpisech nebude žádná definice a výklad termínu „zdravotní postižení“ bude ponechán na vnitrostátní judikatuře.

Definovat zdravotní postižení je tedy ve výlučné kompetenci členských států.

Otázku vymezení okruhu osob se zdravotním postižením vyřešily jednotlivé státy různě. Některé státy Evropské unie nepřijaly v souvislosti s transpozicí rámcové směrnice žádnou definici zdravotního postižení, např. Nizozemí, Dánsko, Řecko a Lucembursko.

Jiné státy, např. Belgie, Francie a Finsko, zakotvily zákaz diskriminace z důvodu zdravotního stavu.

Rakousko, Irsko a Portugalsko užívá definici vycházející z medicínského modelu zdravotního postižení a např. Německo, Velká Británie a Španělsko využily definici založenou na sociálním modelu zdravotního postižení (6).

Příkladem zakotvení definice založené na sociálním modelu zdravotního postižení je definice zdravotního postižení obsažená v Disability Discrimination Act UK z roku 1995, která stanoví, že za osobu se zdravotním postižením je považována osoba fyzickým nebo mentálním postižením, které má závažné negativní a dlouhodobé následky na její schopnost vykonávat běžné každodenní aktivity. Ve Velké Británii se zároveň bere ohled i na osoby, které měly zdravotní postižení v minulosti, nebo i pokud negativní následky postižení již zaniknou, ale je možné předpokládat, že se opět mohou objevit (7).

Z výše uvedeného je patrné, že Velká Británie přijala definici zdravotního postižení dokonce tak širokou, že pokrývá i postižení, kterými osoba trpěla v minulosti a které určité osobě teprve hrozí.

LITERATURA

- 1. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, §39 a 44.
- 2. Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, §2.
- 3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §67.
- 4. Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, §86.
- 5. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- 6. Bickenbach, J.: *Litigating the Definition of Disability (for the exclusive use of the Disability Discrimination Summer School 2005, National University of Ireland, Galway)*
- 7. *Disability Discrimination Act 1995 [online]. London: Disability Unit, 2005. [cit 2005-05-07] www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm*

LUCIE VÍŠKOVÁ

LUCIE VÍŠKOVÁ VYSTUDOVALA PRÁVNICKOU FAKULTU UK V PRAZE. DLOUHODOBĚ SE ZABÝVÁ PROBLEMATIKOU OCHRANY PRÁV A ZÁKLADNÍCH SVOBOD OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. V ROCE 2004 OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI NA TÉMA "ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ" A V SOUČASNÉ DOBĚ PRACUJE JAKO VEDOUcí STŘEDISKA SOCIÁLNĚ PRÁVNÍHO PORADENSTVÍ SONS ČR, KDE SE VEDLE SVÉ PORADENSKÉ ČINNOSTI VĚNUJE PŘEDEVŠÍM OCHRANĚ ZÁKLADNÍCH SOCIÁLNÍCH, HOSPODÁŘSKÝCH A KULTURNÍCH PRÁV OSOB S TĚŽKÝM ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM.

Diskriminace sexuálních minorit v ČR

Olga Pechová

Ochrana lesbiček, gayů, bisexuálů a transsexuálních lidí před diskriminací se stala v posledním desetiletí samozřejmostí v právním systému Evropské unie. Českou Republiku ke krokům v této oblasti zavazuje Smlouva o Evropském společenství zejména pak článek 13, tak jak byl v roce 1997 přijat v rámci smlouvy z Amsterdamu. Politiku v oblasti diskriminace dále upravují direktivy Evropské komise 2000/43/EC a 2000/78/EC. Zákaz diskriminace na základě sexuální orientace se v České republice již stal součástí zákona o zaměstnanosti a Zákoníku práce.

47

Od vstupu nových členských zemí do EU se opakovaně objevila kritika pomalého zavádění ochrany sexuálních menšin, která asi nejostřeji zazněla v rezoluci Evropského parlamentu „Homofobie v Evropě“, schválené velkou většinou 468 hlasů dne 18.1. 2006. V této rezoluci se také objevuje spojení LGBT lidí (lesbian, gay, bisexual and transgender people), které v tomto textu budu nahrazovat v češtině obvyklejším, byť méně výstižným, termínem sexuální minority. Hlavní kritiku vzbuzuje postup Polska a pobaltských zemí, jejichž politické reprezentace se dopouští sabotování implementace těchto právních norem, přičemž se mnohdy dokonce ozývá více či méně skrytá podpora diskriminačního chování v této oblasti.

Veřejná správa v ČR se sice v souladu s evropskými a českými právními normami vystříhává diskriminačního chování, avšak je patrná absence aktivních kroků k omezení takového chování, ačkoliv směrnice Evropské komise uplatňování takových postupů předpokládají. Účelem tohoto textu by měl být popis diskriminačního chování, se kterým

se lze setkat v ČR, a to jednak ve vztahu k homosexuálně orientovaným občanům, ale také ve vztahu k transsexuálním lidem. K tomu, aby naše veřejná správa mohla podnikat aktivní kroky k ochraně těchto menšin, je třeba si uvědomit závažnost a rozsah tohoto problému.

Ve svém textu se záměrně nebudu věnovat tématu právních úprav partnerských vztahů a rodinného práva, vzhledem k omezenému rozsahu této stati a také s ohledem na absenci politické shody o tomto tématu, a to jak na úrovni EU, tak ČR. Toto téma je na stránkách českých médií relativně často diskutováno, byť mnohdy bez znalosti hlubších psychologických a sociálních aspektů tématu. V očích mnoha lidí je tato problematika hlavním, ne-li jediným problémem, který trápi českou gay a lesbickou komunitu. Ačkoliv se však jedná o téma velmi významné, přesto jde jenom o jeden z problémů LGBT lidí v České republice.

Diskriminace sexuálních minorit v ČR

Olga Pechová

HOMOSEXUÁLNÍ OBČANÉ A DISKRIMINACE

Když jsem se začala věnovat tématu diskriminace na základě sexuální orientace, byla jsem překvapená množstvím kolegů i laiků, kteří se domnívají, že takový jev v ČR prakticky neexistuje, či je zcela bezvýznamný. Bohužel na základě svých zkušeností se domnívám, že se jedná o poměrně častý jev. V posledních několika desetiletích sice došlo k liberalizaci názorů české společnosti na tuto tematiku, avšak nepřátelské postoje vůči homosexuálním lidem mají hluboké historické kořeny a ve společnosti stále výrazně přetrvávají (viz Janošová 2000, Weiss a Zvěřina 2001).

Významným rozdílem (ve srovnání například s etnickými a rasovými menšinami) je hlavně skutečnost, že homosexuální lidé byli až do nedávné doby perzekuováni ze strany státní moci. Všeobecná trestnost homosexuálního chování byla zrušena až v roce 1961, přičemž k úplnému zrušení diskriminačních opatření došlo až v roce 1990.

V otázce homosexuality se navíc současné normy v oblasti lidských práv rozcházejí s oficiálními stanovisky mnoha církví. Rovněž obec lékařská a psychologická byly v hodnocení homosexuality dlouho rozpolcené a například Světová zdravotnická organizace vyňala homosexualitu ze seznamu duševních poruch až v roce 1992.

Ačkoliv v západní Evropě a v USA existuje množství výzkumných studií, které toto téma podrobně analyzují, v České republice byl zatím proveden pouze jeden rozsáhlejší výzkum nazvaný „Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR“ (Procházka a kol. 2003). Uskutečnil se v rámci širšího projektu zaměřeného na deset východoevropských zemí přistupujících k Evropské unii. Vzhledem k tomu, že se u nás jedná o jediný rozsáhlejší výzkum v této oblasti, ráda bych zde ocitovala alespoň několik nejvýznamnějších zjištění.

S výraznou diskriminací na trhu práce se podle této studie setkalo 12 % respondentů a 25 % respondentů uvedlo, že se setkalo s obtěžováním na pracovišti z důvodu své sexuální orientace. Při hodnocení už tak významného čísla je nutné si uvědomit, že zhruba třetina respondentů uvedla, že svoji sexuální orientaci na pracovišti důsledně tají právě z obavy před diskriminací. Diskriminace v ostatních oblastech byla méně čísná. Diskriminaci v oblasti služeb uvedlo 13 % respondentů, v oblasti bydlení pak 7 % a ve zdravotnictví rovněž 7 %. Ve výzkumu bohužel nebyly zahrnuty zkušenosti s diskriminací a diskriminačním chováním ve školství, což je podle mého názoru specifické a významné téma. Vzhledem k tomu, že mám k tomuto tématu blíže než k jiným, tak bych se mu ráda věnovala v samostatné kapitole.

TRANSSEXUÁLNÍ LIDÉ

Problémy transsexuálních lidí s diskriminací jsou v mnoha směrech specifické, a tudíž jsem se jim rozhodla věnovat samostatnou kapitolu. Transsexuální lidé jsou ve srovnání s homosexuální populací pouze velmi malou skupinou (v závislosti na definici do této skupiny spadá něco mezi jedním a deseti tisíci osob). Jedná se však o skupinu velmi viditelnou, a proto mnohem více ohroženou diskriminačním chováním. K nepřilíživému utěšenému stavu v této oblasti přispívá i skutečnost, že v ČR stejně jako v řadě dalších zemí EU není pohlavní identita výslovně zmíněná mezi podmínkami, které nesmějí být důvodem k diskriminaci. Při projednávání před Evropským soudem pro lidská práva jsou však většinou stížnosti na tuto formu diskriminace úspěšné, avšak tato cesta je pro naprostou většinu osob příliš komplikovaná, a tudíž neschůdná.

České zákony jsou k této skupině populace poměrně vstřícné a lidem, kteří žádají o změnu pohlaví umožňují změnu rodného listu a dalších dokladů v souladu s novou identitou. Přesto však dochází ze strany úřadů k mnohdy zbytečným průtahům a obstrukcím, které vyplývají z neznalosti příslušných právních norem. Některé, zejména menší matriky jsou zaskočeny žádostí o přidělení nového rodného čísla a vystavení nového rodného listu, ačkoliv takovou žádost je možné řešit bez průtahů a v souladu s českým právním řádem. Ještě mnohem častější jsou případy, kdy školy odmítají vystavit duplikáty dokladů o vzdělání, ačkoliv tuto záležitost jednoznačně upravuje směrnice MŠMT z roku 1998 č. j. 29 210/98-20 v článku V. Mnohé informační systémy veřejných institucí a zejména soukromých společností navíc vůbec nepočítají s možností změny rodného čísla, což vede k mnohdy komickým, ale někdy také velmi nepříjemným komplikacím.

Hlavní problém pro transsexuální občany však představuje diskriminace v zaměstnání. K ní mohou přispět svými průtahy s vydáváním adekvátních dokumentů i výše uvedené úřady, ale hlavní problém vyplývá zejména ze snadné vizuální identifikace transsexuálních lidí. Mnoho zaměstnavatelů pak odmítá tyto uchazeče o zaměstnání, a to často bez pocitu viny. – „Já proti vám nic nemám, ale musíte pochopit, že lidi (zákazníci, klienti) by to neakceptovali.“ Bohužel není vzácné ani to, že transsexuální lidé jsou pak úřady práce a dalšími institucemi vnímáni jako „potížisté“, kteří si za své problémy v podstatě mohou sami.

Diskriminace sexuálních minorit v ČR

Olga Pechová

RESORT ŠKOLSTVÍ A DISKRIMINACE

České školství se může snadno jevit jako resort, ve kterém jsou poměrně dobře zaručená rovná práva všech menšin, jejichž dodržování garantuje i školský zákon č. 561/2004 Sb., který však přímo nezmiňuje sexuální orientaci. Jak však ukazují zahraniční výzkumy v této oblasti i jednotlivé zkušenosti v ČR, tak pro mládež z řad sexuálních minorit představuje šikana ve školách a školských zařízeních mimořádně závažný problém.

V ČR si oficiální instituce až v posledních letech začaly uvědomovat závažnost fenoménu šikany. Mezi učiteli i širší veřejností dlouhodobě převládá názor, že se většinou jedná o nevinné šikádlení, které patří k životu ve škole. Ve skutečnosti však šikana často vede k závažné psychické a mnohdy i tělesné újmě obětí. U nás tuto problematiku velmi poutavě a fundovaně popsal psycholog Petr Kolář (2005) a na základě svých zkušeností s řešením případů šikany, mohu potvrdit, že se opravdu jedná o velmi závažný jev. Bohužel se zatím u nás prakticky nemluví o tom, že právě skutečná či pachatelů předpokládaná odlišnost v sexuální orientaci či pohlavní identitě je významným prvkem, který přitahuje pozornost agresorů.

Bohužel na mnohých školách stále převládá nechuť k řešení tohoto problému, neboť jeho zvládnutí vyžaduje značné úsilí a mnohdy vede k nepříjemným konfrontacím s rodiči. Pokud se pak týká obětí z řad sexuálních minorit, pak je celá záležitost ještě složitější vzhledem k tomu, že celé téma je v českém prostředí jen minimálně reflektované, do hry vstupují předsudky ze strany všech zúčastněných (žáka a studentů, rodičů, učitelů i dalších zainteresovaných institucí).

Zkušenosti ze zahraničí (zejména pak z USA) přitom ukazují, že k omezení šikany obecně a této formy šikany zvláště, je zapotřebí aktivní přístup, při kterém se školy a další instituce věnují prevenci šikany kontinuálně a nikoliv až ve fázi, kdy se prokáže akutní a obvykle již špatně řešitelný problém. Z mnohých inspirativních materiálů zájemcům doporučuji zejména texty vydané organizací GLSEN (Gay, Lesbian and Straight Education Network), které jsou veřejně přístupné na www.glsen.org. K aktivním krokům v této oblasti však zatím v ČR chybí politická vůle i kvalifikovaní odborníci. To ale veřejnou správu nezbaňuje odpovědnosti za faktické i právní následky, které tato nečinnost může způsobit.

LITERATURA

- *Janošová, P., Homosexualita v názorech současné společnosti. Praha, Karolinum 2000.*
- *Kolář, P., Bolest šikanování. Praha, Portál 2005.*
- *Procházková, I., Janík, D., Hromada, J., Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR. Praha, Gay iniciativa v ČR 2003.*
- *Weiss, P., Zvěřina, J., Sexuální chování v ČR. Praha, Portál 2001.*

OLGA PECHOVÁ

OLGA PECHOVÁ VYSTUDOVALA PSYCHOLOGII NA FF UP V OLOMOUCI. JEJÍM DLOUHODOBÝM ODBORNÝM ZÁJMEM JSOU SEXUÁLNÍ MINORITY A NA TOTO TÉMA TAKÉ OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI. ROK PRACOVALA V OBLASTI PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ A OD ZÁŘÍ 2006 PŮSOBÍ NA KATEDŘE PSYCHOLOGIE FF UP V OLOMOUCI.

LGBT mládež a diskriminace

Olga Pechová

50

V posledních letech se začíná mluvit o právech homosexuálních lidí. V souladu s právem EU jsou již právní normy na ochranu této minority před diskriminací začleňovány i do našeho právního řádu. Jedná se však stále o tematiku dosti opomíjenou, mimo jiné i proto, že mnoho lidí si představuje především mužskou homosexualitu a zapomíná, že podobné problémy řeší i lesbické ženy, bisexuální lidé a také lidé s transgenderovou či transsexuální identitou. Abych se vyhnula tomuto zjednodušení, budu v textu používat mezinárodně užívanou zkratku LGBT lidé, která shrnuje všechny tyto v mnohém podobné skupiny populace.

Mnoho lidí by také asi bylo překvapeno, kdyby jim někdo řekl, že diskriminace LGBT lidí je problémem, který se týká i českého školství. Někdo možná namítne, že se zde snad vytváří nějaký pseudoprobém, neboť v našem školství přece nikdo nikoho nediskriminuje a pak jedná se přece o děti, takže jaképak sexuální minority? Sexuální identita se však začíná projevovat v období dospívání, takže pro mládež na druhém stupni základních škol a zejména na středních školách je toto téma rozhodně aktuální. Přesto by snad někdo mohl mít dojem, že sexuální orientace je věcí natolik soukromou, že nemá se vzděláváním nic společného.

ŠIKANA

Zahraniční výzkumy ovšem jasně ukazují, že vztah mezi sexuální orientací studentů a podmínkami pro jejich vzdělávání je překvapivě úzký. I když ve školách nedochází k přímé diskriminaci, obtěžování ze strany spolužáků

je bohužel zcela běžným jevem. U nás už naštěstí víme o nebezpečí šikany a hledáme cesty, jak mu čelit. Je poměrně dobře zřejmá vyšší pravděpodobnost, že se mladý člověk stane obětí šikany, pokud vykazuje nějakou odlišnost v porovnání se svými vrstevníky. Málokdo si však uvědomuje, že existuje úzká spojitost mezi odlišnou sexuální orientací a pravděpodobností, že její nositel bude muset čelit šikaně. V USA bylo v rámci populačních studií americké mládeže zjištěno, že studenti hlásící se ke gay, lesbické či bisexuální orientaci jsou čtyřikrát častěji obětí šikany, než je tomu u běžné populace. (Ryan a Rivers 2003)

Šikana je celkově velkým problémem stejně tak v americkém jako v evropském školství. Šikanovaní mladí lidé jsou vystaveni mnohdy zcela extrémnímu stresu, který má obvykle negativní vliv nejen na jejich studijní výsledky a ochotu setrvávat na škole, ale i na jejich dlouhodobé psychické a sociální fungování. Alarmující je v této souvislosti

LGBT mládež a diskriminace

Olga Pechová

i skutečnost, že mnoho heterosexuálních středoškoláků uvedlo, že se stali obětí obtěžování, protože je jejich vrstevníci vnímali jako potencionálně homosexuální. (Ryan a Rivers 2003)

Obzvláště zranitelní jsou lidé s odlišnou sexuální orientací v období takzvaného coming outu, tedy v době formování vnitřní a vnější minoritní identity. Samo vyrovnávání se s vlastní odlišností působí mladým lidem mnohdy velké problémy. Pokud se však v tomto období objeví odmítnutí vrstevníky či dokonce vlastní rodinou, pak mohou vzniknout škody, které je velmi obtížné v dospělosti napravit. V situaci, kdy mají mladí silné pochybnosti o sobě a své identitě, jsou nejen zranitelnější vůči obtěžování, ale je pro ně také větším problémem vyhledat nějakou adekvátní pomoc.

Problém šikany je velmi dobře znám i v České republice, přičemž v posledních letech našťastí začíná přibývat projektů, které se snaží přispívat k její prevenci a řešení. Ačkoliv zahraniční výzkumy velmi přesvědčivě ukazují na vztah mezi sexuální orientací a šikanou, u nás zatím chybí studie, které by podobný vztah prokázaly i u české populace. To je však velmi pravděpodobně způsobeno pouze tím, že se o to nikdo nepokusil. V praxi se sice psychologové a pedagogové s takovými případy setkávají, avšak podle všeho se jedná pouze o špičku ledovce. Otázka šikany bohužel není zdaleka jediným problémem, se kterým se mohou mladí gayové a lesby setkat. Problémy bývají mnohdy i ve vztazích v primární rodině, což vede k častému sociálnímu vyloučení či dokonce bezdomovectví u této části mládeže.

SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ

Výzkumy prováděné v USA ukazují, že v případě souhry více významných vlivů může vzniknout nebezpečný komplex různých typů sociálních obtíží, které jsou většinou provázány i zvýšenou mírou rizikového chování a různých typů psychických obtíží. Zejména pokud jsou mladí LGBT lidé vyloučeni ze své primární rodiny, pak je riziko vzniku dlouhodobého sociálního vyloučení velmi vysoké. To je velmi často spojeno s nedokončeným vzděláním a problémy s uplatněním na trhu práce. Tato situace pak mnohdy vede k životu na ulici a zapojení se do prostituce či do kriminálních aktivit. U velké části takto ohrožené populace se pak vyskytuje množství dalších rizikových faktorů, spojených s tímto stresujícím způsobem života. Jedná se zejména o drogové závislosti, riziko pohlavních chorob a také zvýšenou míru výskytu problémů depresivního okruhu, které souvisí i se zvýšenou sebevraždností. (Ryan a Futterman 1998)

V USA jsou výše uvedené problémy LGBT mládeže zmapovány poměrně rozsáhlými výzkumy realizovanými již po zhruba dvě desetiletí. Od roku 1999 monitorují situaci na amerických školách po dvou letech se opakující

studie prováděné organizací GLSEN (Gay, Lesbian, Straight Education Network). V Evropě je tento problém méně prozkoumaný, ale i zde (zejména v Británii) bylo provedeno několik studií, které potvrzují americká zjištění. Jednou z nejnovějších studií na dané téma je text publikovaný v roce 2006 (Takacs, ILGA a IGLYO 2006), který se zabýval sociálním vyloučením LGBT mládeže v 37 zemích zastoupených v Radě Evropy.

U průzkumů vycházejících ze situace americké populace je při jejich aplikaci na českou společnost nutná jistá dávka opatrnosti, neboť výskyt některých sociálních problémů je v naší společnosti významně nižší. Rozdíl mezi naší zemí a dalšími zeměmi EU je však mnohem menší a lze tedy očekávat, že tamní zkušenosti je možné aplikovat i u nás. V České republice je pak v tomto směru velmi specifickou oblastí Praha, která je podobně jako další evropská velkoměsta útočištěm pro LGBT komunitu obecně a pro mladé LGBT lidi bez domova zvláště. Celkově je však nutno říci, že život LGBT lidí na okraji společnosti je z pohledu sociálních a zdravotních rizik velmi málo zmapován. V oblasti rizikového chování gay mužů ve vztahu k šíření viru HIV byl proveden zajímavý a přínosný výzkum v polovině devadesátých let (Stehlíková a kol. 1995). O několik let později se o dost skromnější výzkum pokusil alespoň orientačně zmapovat otázku diskriminace (Procházka a kol. 2003). Při popisu ostatních problémů LGBT populace zatím převážně nezbývá než se držet odhadů. V jiných zemích již zjistili, že LGBT komunita má své specifické potřeby a že je výhodné je znát a umět řešit (Shankle a kol. 2006). U nás je nejprve nutné tyto potřeby zmapovat a vytvořit předpoklady pro efektivní zvládnání problematických jevů.

MOŽNOSTI ŘEŠENÍ

Podobně jako u dalších negativních sociálních jevů lze předpokládat, že je pro společnost mnohem výhodnější snažit se vzniku výše popsaných problémů předcházet a věnovat LGBT lidem adekvátní podporu dříve, než se jejich osobní situace zásadně zkomplikuje. Zde bych chtěla zdůraznit, že sexuální orientace není jevem, který by generoval patologii sám o sobě. To ostatně dokazují velké rozdíly mezi jednotlivými segmenty LGBT populace. V tomto mnohdy dochází ke zkreslení života LGBT komunity prezentací v médiích, kdy se v souvislosti se sexuální orientací mluví především o známých a úspěšných osobnostech pohybujících se v poměrně tolerantním sociálním prostředí. Tím může vznikat mylný dojem, že LGBT lidé u nás nemají problémy se svou sexuální orientací a pokud je mají, jsou důsledkem jejich vlastní neschopnosti nebo nepřizpůsobivosti.

LGBT mládež a diskriminace

Olga Pechová

Malé explicitní zastoupení témat spojených s LGBT mládeží v pomáhajících profesích může mít podle zahraničních zkušeností více příčin. Především je zde samozřejmě obecná neochota dospívajících lidí mluvit o své sexualitě, zvláště pokud je nějakým způsobem neobvyklá. Na základě rozhovorů s kolegy z oboru si troufám tvrdit, že mladí lidé s tímto typem problémů se vyskytují v jejich klientele mnohem méně, než by odpovídalo jejich předpokládanému zastoupení v populaci. Zkušenosti však ukazují, že mnozí z těchto klientů nějakým způsobem odbornou pomoc vyhledají, aniž by se však terapeut či jiný pracovník dozvěděl o existenci problémů se sexuální orientací. To je jev, který vyplývá mimo jiné z nejistoty či popírání vlastní identity.

Kromě toho zde působí předsudky, které zasahují všechny části společnosti počínaje jejich vrstevníky přes jejich rodiny a pedagogy až po lidi v pomáhajících profesích. Zejména předsudky v rodině představují závažný problém, protože právě ztráta podpory rodiny má zcela zásadní vliv na další vývoj jedince. V této oblasti ale dochází mnohdy ke střetu zájmů dítěte a práv rodičů, což je ostatně širší problém práce s mládeží. U daného tématu však může být tento problém obzvláště vyhrcočen, protože diskriminace dospívajících LGBT mladých lidí v jejich rodině není sama o sobě porušením zákona. Pokud není porušen zákon, pak je nutné práva zákonných zástupců respektovat, i když to nevylučuje například krizovou intervenci i bez jejich souhlasu.

V daleko větší míře by však měly školy a jejich zřizovatelé respektive kontrolní orgány dbát na to, aby byly pro LGBT mládež bezpečným nebo alespoň relativně bezpečným místem. Prevence v této oblasti by měla být záležitostí především pedagogů a metodiků prevence na školách, a to jak na rovině poskytování informací v rámci sexuální výchovy, tak v rovině vnímání potenciačních problémů jednotlivců. Intervence v konkrétních problematických případech by měla spadat do kompetence školních psychologů či pedagogicko-psychologických poraden. Problémem ovšem bývá skutečnost, že pracovníci těchto poraden se složitějším problémům mnohdy vyhýbají. V některých případech je taková nedůvěra ke svým schopnostem znakem zdravého úsudku, ale v jiných případech může být na škodu. Otázky spojené s odlišnou sexuální orientací jsou mnohdy ze setrvačnosti považovány za problém spadající do klinické psychologie. Vyrovnávání se s vlastní sexualitou je však přirozenou fází vývoje a pracovníci pomáhajících profesí by se neměli bát poskytovat mladým lidem svou podporu v tomto procesu.

... A BUDOUCNOST

Ve světě existují (alespoň ve velkých městech) samostatné programy věnované právě této ohrožené skupině populace, což je však v České republice zatím pouhou utopií. Jedná se o programy zaměřené na intervenci a pomoc v kritických životních situacích, přičemž zásadní význam v této oblasti má práce streetworkerů ve velkých městech. Svůj smysl má i kvalitní poradenství pro mládež i rodiče. U nás takové poradenství nabízí poměrně velké množství organizací, ale zkušenosti ukazují, že ve skutečnosti často nedisponují pracovníky, kteří by měli odpovídající vzdělání a zkušenosti. Je tedy otázkou, zda by nebylo vhodné vytvořit specializovanou síť pracovníků, kteří by byli schopni poskytovat takové služby na opravdu profesionální úrovni. To je samozřejmě i otázka adekvátního vzdělávání, které u nás také zatím chybí. Problematika sexuálních minorit je rozsáhlá a komplikovaná a má určitě smysl se jí cíleně věnovat.

V zahraničí je velký důraz kladen také na programy věnované osvětě a prevenci. I když tyto úkoly by měly školy zvládat do značné míry samy, v praxi je to mnohdy problém, neboť úkolů kladených na bedra učitelů je mnoho a nedá se bohužel očekávat, že se mohou všem věnovat na sto procent. V případě sexuální výchovy je často problém nejen v nedostatečné informovanosti, ale i v ostychu diskutovat o těchto tématech se žáky. Metodici primární prevence na školách a zejména pak pracovníci pedagogicko-psychologických poraden by se však v této problematice alespoň částečně orientovat měli.

Své výhody má ovšem i využití kvalitních lektorů zvenčí, kteří mohou mladým lidem i pedagogům zprostředkovat aktuálnější a podrobnější informace než zvládnou běžně sledovat lidé nespécializující se na tuto problematiku. U nás takové služby nabízela brněnská organizace STUD. Bohužel v současnosti, nakolik je mi známo, neexistuje žádný opravdu funkční projekt v této oblasti. Domnívám se, že je to škoda. Letošní rok byl Evropskou unií vyhlášen rokem rovných příležitostí. U nás se však stále často zapomíná, že právě LGBT lidé jsou skupinou, které se rovných příležitostí nedostává. Zvláště alarmující pak je, když jsou jejich šance na uplatnění ve společnosti narušeny již v samotném začátku, tj. v období dospívání. Tomuto jevu je v zájmu celé společnosti třeba předcházet, k čemuž však u nás ve velké míře chybí podmínky a snad i dobrá vůle.

LGBT mládež a diskriminace

Olga Pechová

LITERATURA

- PROCHÁZKA, I., JANÍK, D., HROMADA, J. (2003): *Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR. Praha, Gay iniciativa v ČR.*
- STEHLÍKOVÁ, D., HROMADA, J., PROCHÁZKA, I. (1995): *Homosexualita, společnost a AIDS v ČR. Praha, Sdružení organizací homosexuálních občanů.*
- RYAN, C., FUTTERMAN, D. (1998): *Lesbian and gay youth. New York, Columbia University Press.*
- RYAN, C., RIVERS, I. (2003): *Lesbian, gay, bisexual and transgender youth: victimization and its correlates in the USA and UK. Culture, health and sexuality, Vol. 5, No. 2. 103 – 119.*
- SHANKLE, M. (editor) (2006): *The handbook of lesbian, gay, bisexual, and transgender public health. New York, Harrington Park Press.*
- TAKÁCS, J., ILGA – EUROPE (International lesbian and gay organization) a IGLYO (International gay, lesbian, bisexual, transgender, and queer youth and student organization) (2006): *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender people in Europe. dostupné z www.ilga-europe.org*

OLGA PECHOVÁ

OLGA PECHOVÁ VYSTUDOVALA PSYCHOLOGII NA FF UP V OLMOUCI. JEJÍM DLOUHODOBÝM ODBORNÝM ZÁJMEM JSOU SEXUÁLNÍ MINORITY A NA TOTO TÉMA TAKÉ OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI. ROK PRACOVALA V OBLASTI PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ A OD ZÁŘÍ 2006 PŮSOBÍ NA KATEDŘE PSYCHOLOGIE FF UP V OLMOUCI.

Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit?

Olga Pechová

Homosexuální lidé mnohdy byli a mnohdy ještě jsou velmi tvrdě pronásledováni. Tento stav je v prostředí euroamerické civilizace již převážně minulostí. Jedná se však o minulost velmi nedávnou a stále ovlivňující postoje k této minoritě. Ve společnosti tak stále přetrvávají mnohé předsudky v přístupu ke gayům a lesbám stejně jako k transsexuálním (transgender) lidem. Tyto postoje jsou nejen předmětem psychologického výzkumu, ale mohou i přímo ovlivňovat poskytování psychologických služeb.

54

V odborném tisku i v populárních médiích se mluví nejčastěji o gay mužích, mnohem méně pak o lesbických ženách. Život transsexuálních lidí sice rovněž přitahuje pozornost, avšak v článcích na toto téma převažuje stále spíše bulvární podtón. Velmi specifickým tématem jsou pak bisexuální lidé, neboť existence bisexuality je v české odborné veřejnosti dlouhodobě zpochybňována, byť zejména v anglosaských zemích se o tomto tématu mluví v posledních letech poměrně často. Širší veřejnost pak tyto skupiny mnohdy zaměňuje, přičemž v mnoha směrech jsou problémy těchto komunit opravdu společné. V anglosaských zemích se proto rozšířilo používání akronymu LGBT lidé. Ve svém článku se však budu věnovat především homosexuálním lidem, a to vzhledem k tomu, že se jedná o populaci nejpočetnější a také nejlépe zmapovanou.

Cílem tohoto textu je seznámit čtenáře s výsledky dosavadních výzkumů a etických úvah nad situací těchto komunit. Tento úkol však stěžuje nepříliš přehledná terminologie, jejíž historii a současnost se pokusím stručně popsat v úvodní části. Dále se budu věnovat tomu, co víme

o postojích k homosexuálním lidem a k dalším sexuálním minoritám v kontextu sociálního, právního a kulturního vývoje západní civilizace. Na závěr pak soustředím pozornost na možný vliv postojů k těmto menšinám na práci psychologa..

HOMOFOBIE...

Nejrozšířenějším termínem používaným v souvislosti s nepřátelskými postoji a chováním vůči homosexuálním lidem je homofobie. Ačkoliv existují dobré důvody považovat užívání tohoto slova za nešťastné, přesto se pevně uchytilo v anglickém a v posledních letech i v českém jazyce. Není zcela jasné, kdy a jak se toto slovo poprvé objevilo v psychologické terminologii, ale pravděpodobně k tomu došlo v psychoanalytickém prostředí, a to již v době před první světovou válkou. V soudobém významu však slovo homofobie zavedl až Američan George Weinberg, který začal toto slovo používat údajně v druhé polovině šedesátých let, přičemž ve veřejnou známost se dostalo díky jeho knize *Society and the Healthy Homosexual* z roku 1972.

Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit?

Olga Pechová

Poměrně brzy se objevily nesouhlasné reakce poukazující na to, že homofobie odkazuje svým kořenem na fobii čili duševní poruchu. Příčinou této konstrukce slova byl předpoklad, že nepřátelský postoj vůči homosexuálním lidem úzce souvisí s vlastními potlačenými homosexuálními sklony. Tento názor vypadá sice elegantně, avšak je jen těžko prokazatelný mimo jiné proto, že na postojích vůči homosexualitě se podílí řada kulturních a sociálních faktorů. V každém případě se zde rozhodně nejedná o fobii jako klasickou psychopatologickou kategorii. Nejedná se sice o postup zcela neobvyklý, neboť podobně utvářené je i slovo xenofobie, avšak je přesto dosti nešťastný a jeho užívání vede k některým nedorozuměním.

Na straně jedné ho považují za urážlivý lidé zastávající názory označované za homofobní, neboť ve svých myšlenkách vycházejí z tradičních náboženských a filosofických dogmat. Na straně druhé se nezdá příliš vhodný ani mnoha aktivistům za práva LGBT lidí. V posledních desetiletích bylo ve Spojených státech amerických mnohokrát úspěšně použito panické obrany jako důvodu pro přiznání nepřičetnosti či snížené přičetnosti při vraždách homosexuálních a transsexuálních lidí. Obhájci argumentovali, že jejich klienti jednali pod vlivem panického strachu z homosexuality. Tato obhajoba se stala zcela běžnou a vedla k řadě skandálních rozsudků, kdy byli osvobozeni či zcela zanedbatelně potrestáni pachatelé nevyprovokovaných násilných činů. V roce 2006 byl ve státě Kalifornie přijat zákon, který výslovně zakazuje soudům přihlížet k tomuto typu obhajoby, avšak v jiných státech USA je tento postup stále využíván, byť s menším úspěchem než dříve.

V odborné literatuře proběhlo již několik pokusů nahradit slovo homofobie jiným výrazem. Objevily se návrhy homosexismus, homonegativismus, anti-gay prejudice (anti-gay předsudky), ale žádný z těchto termínů nedosáhl obecného rozšíření. Zdá se tedy, že slovo homofobie již zůstane v našem slovníku, navzdory své zavádějící etymologii. Bylo by však jistě vhodné, kdyby bylo dosaženo alespoň obecnější shody na jeho významu, což však také nebude jednoduché.

... HETEROSEXISMUS A DISKRIMINACE

Dalším problémem spojeným s pojmem homofobie je jeho velmi nejasné vymezení vůči pojmu heterosexismus, který je v českých zemích zatím nepříliš známý, avšak v anglofonní literatuře již také běžný. Heterosexismem se rozumí takový přístup, který (obvykle) nevědomě považuje heterosexuální za jedinou přirozenou či samozřejmou sexuální orientaci. Takový předpoklad je poměrně běžný, neboť lidé se obvykle ptají chlapců, mají-li přítelkyni a jen těžko někoho napadne zeptat se,

zda už má přítelkyni nebo přítele? Podobně pořadatelé podnikových večírků obvykle nepředpokládají, že jejich zaměstnanci přijdou na večírek s partnerem stejného pohlaví.

Tato situace je poměrně dobře pochopitelná a vyplývá nejen z výrazné převahy heterosexuálních lidí ve společnosti, ale i ze zažitých zvyklostí kultury, ve které byla homosexualita dlouhá staletí prakticky tabu. Zdálo by se tedy logické považovat heterosexismus za čistě neúmyslný a automatický. Bohužel však není taková shoda a mnoho autorů předpokládá, že heterosexismus může být právě tak bezděčný jako vědomý. Dalším rozdílem by mohl být útočný charakter homofobie (homosexuálové mě ohrožují) a spíše obranný charakter heterosexismu (homosexuálové mi nevadí, pokud se nechťejí domáhat práv vyhrazených heterosexuálům respektive heterosexuálním rodinám). V takovém případě by bylo asi vhodnější používat termínu heteronormativita, který je přesnější a je rovněž poměrně dosti rozšířen.

Jestliže homofobie a heterosexismus pojednávají primárně o postojích ve smyslu kognitivním a emocionálním, pak pojem diskriminace se vztahuje k reálnému chování, které je důsledkem těchto postojů. Zjednodušeně řečeno, diskriminace je také přístup, kdy se jedinci dostává špatného zacházení nikoliv na základě jeho schopností a skutků, ale na základě negativních stereotypů přisuzovaných například jeho rase, národu, pohlaví, sexuální orientaci či pohlavní identitě. Diskriminace může mít podobu omezení přístupu k základním lidským právům, zaměstnání, bydlení či veřejným službám. Může se také projevat obtěžováním či pronásledováním. Extrémním případem jsou pak takzvané zločiny z nenávisť (hate crimes), kdy dochází k násilným útokům motivovaným nesnášlivostí k dané skupině obyvatel.

S pojmem diskriminace se setkáváme zejména v sociálních vědách a v oblasti práva. V minulosti byla diskriminace a pronásledování na základě sexuální orientace běžnou součástí práva většiny evropských zemí, podobně jako byla v mnoha zemích právně zakotvená diskriminace či dokonce pronásledování menšin rasových, etnických či náboženských. Určitým rozdílem však je, že rasová a národnostní tolerance byla v řadě zemí uznávanou hodnotou již v první polovině dvacátého století a po druhé světové válce se stala jednou z priorit Evropského společenství, zatímco tolerance k sexuálním menšinám se jako hodnota objevila později. Teprve od sedmdesátých let se tato myšlenka začala prosazovat v evropském právu, přičemž se stále jedná o ne zcela uzavřený proces.

Zákaz diskriminace na základě sexuální orientace se již stal jednou z významných součástí celoevropsky platných norem v oblasti lidských práv. Stále se však disku-

Olga Pechová

tuje o způsobech jeho uplatňování v praxi, přičemž soudy v jednotlivých zemích je posuzují velmi rozdílně a teprve v posledních letech dostávají jednotnější podobu díky precedentním rozsudkům Evropského soudního dvora pro lidská práva. Oblastí velmi spornou pak zůstává aplikace těchto principů na oblast manželského a rodinného práva, přičemž v tomto směru zatím neexistuje na úrovni EU obecnější shoda a jednotlivé státy posuzují tyto problémy velmi odlišně.

Hlavní obtíží při posuzování a prevenci diskriminace je skutečnost, že ač se jedná o jev podle všeho hojně rozšířený, přesto je toho o něm známo dosti málo. Problémem je totiž už jeho samotná definice, neboť zákony počítají s různým zacházením s občany a povolují množství nejrozličnějších (mnohdy zcela logických výjimek) z principu rovného zacházení. Ještě horší je to pak z dokazování toho, že v oněch zákonem sankcionovaných oblastech opravdu došlo k diskriminaci. Diskriminační chování lze většinou více či méně racionálně obhajovat a v reálném životě jsou jen zcela výjimečně k dispozici dva identické případy lišící se pouze přítomností faktoru iniciujícího diskriminaci.

56

POSTOJE

Postoje k homosexuálním lidem jsou poměrně dobře prozkoumanou oblastí. V tomto směru proběhlo ve světě množství výzkumů, které odhalily některé základní sociodemografické faktory ovlivňující postoje k homosexualitě i velkou míru diference mezi jednotlivými národy a kulturami. V oblasti euroamerické civilizace se jako základní faktory ukázaly pohlaví respondentů, jejich vzdělání, náboženské přesvědčení, velikost místa bydliště a věk. Obecně jsou tedy k homosexualitě tolerantnější ženy než muži, vzdělanější lidé více než lidé méně vzdělaní, lidé bez vyznání více než lidé věřící a lidé z velkých měst více než z malých obcí. Postoje k homosexualitě také korelují s celkovou mírou konzervativního či liberálního přesvědčení a osobním kontaktem s příslušníky této minority. Lidé všeobecně liberální jsou více tolerantní stejně jako lidé, kteří znají osobně nějakého homosexuálního člověka.

Pokud se týče věku, tak obecně jsou tolerantnější lidé mladší než starší, avšak s jednou zásadní výjimkou. Lidé pod dvacet let jsou méně tolerantní než lidé ve věkové skupině mezi dvaceti a třiceti lety. Celkový rozdíl mezi postoji mladších a starších osob lze vysvětlit prudkou změnou v informovanosti o homosexualitě, ke které došlo v posledních desetiletích. Naopak méně tolerantní postoje osob mladších dvaceti let lze interpretovat jako důsledek jejich nejistoty v oblasti vlastní sexuální orientace a s tím související ostřejší vymezování vlastní identity.

Výše uvedené faktory se projeví i ve výzkumech postojů k sexuálnímu chování prováděných v Československu a později v České republice. Průzkum na standardizovaném vzorku naší populace byl poprvé proveden koncem osmdesátých let a byl po pěti letech opakován. V roce 1998 na tuto studii navázal výzkum Weisse a Zvěřiny (2001). Kromě toho bylo realizováno i několik dalších studií na menších vzorcích populace, které rovněž potvrdily platnost výše uvedených faktorů.

Na význam kulturních a národních rozdílů poukázal mimo jiné jeden z nejnovějších průzkumů na toto téma, který byl proveden v roce 2006 a zjišťoval postoje občanů jednotlivých členských států Evropské unie. Dotazy byly směřovány na konkrétní politická témata spojená s právy homosexuálních lidí. Ukázalo se, že v těchto otázkách existuje významný rozdíl nejen mezi jednotlivými státy, ale i velmi zásadní rozdíl mezi západní Evropou (staré členské země) a většinou nových členských zemí.

S tvrzením „Homosexuální manželství by měla být povolena v celé Evropě“ souhlasilo pouze 44 % obyvatel EU. Rozdíly v odpovědích však byly velmi výrazné. Nejliberálnější postoje vykazovali obyvatelé skandinávských zemí a Beneluxu. V Nizozemí souhlasilo s tímto tvrzením 82 % obyvatel, ve Švédsku 71 %, v Dánsku 69 % a v Belgii 62 % obyvatel. Naopak velmi konzervativní postoje byly patrné u obyvatel jihovýchodní Evropy a také v bývalých státech sovětského bloku. V Lotyšsku souhlasilo s tímto tvrzením pouze 12 % obyvatel, na Kypru 14 %, v Řecku 15 % a v Polsku a Litvě 17 % obyvatel. Je jen málo jiných otázek, ve kterých existuje tak velká diference mezi jednotlivými státy EU.

Zásadním problémem všech výzkumů mapujících postoje k homosexualitě je skutečnost, že u otázek směřovaných obecně na homosexualitu si většina mužů i žen mezi respondenty představí mužskou homosexualitu. Tímto faktem také někteří autoři vysvětlují rozdíl mezi pohlavími v míře tolerance homosexuality, neboť jestliže u žen je míra tolerance k mužské a ženské homosexualitě zhruba stejná, tak u mužů se v odpovědích objevuje významný rozdíl mezi postoji k těmto dvěma fenoménům.

Dalším zásadním problémem výzkumu postojů je fakt, že jejich výsledky jsou jen částečně prediktivní pro oblast chování. Tento obecný jev lze však spíše konstatovat a jeho příčiny odhadovat než nějak zkoumat, protože u osob jednajících v rozporu se svými postoji lze očekávat nízkou míru spolupráce a naopak masivní zapojení obranných mechanismů. Rovněž příčiny a průběh změny postojů v této oblasti jsou jen omezeně doloženy dosavadními výzkumy, ačkoliv právě otázka změny postojů je velmi důležitá jak pro teorii postojů, tak pro její praktické aplikace.

Specifickou otázkou jsou pak postoje k transsexualitě, které jsou mnohem méně zmapovány.

Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit?

Olga Pechová

Výzkumy však naznačují, že v některých zemích je transsexualita v obecné rovině tolerována stejně či dokonce více než homosexualita. Ve chvíli, kdy se postoje stávají konkrétnějšími, však míra tolerance výrazně klesá. Pokud se týče zkušenosti s diskriminací, tak tam je patrná vyšší míra zkušenosti s tímto jevem, což lze pravděpodobně připsat zejména relativně snadné identifikovatelnosti transsexuálních lidí.

DISKRIMINACE SEXUÁLNÍCH MINORIT A PSYCHOLOGIE

Lze se pravděpodobně shodnout na tom, že téma diskriminace sexuálních minorit a předsudků vůči nim je tématem zajímavým, avšak podle některých je poněkud vzdálené psychologii. Dalo by se tak soudit především z faktu, že v soudobé psychologii je otázka výskytu diskriminace, a zejména pak jejího průběhu a dopadů, jen velmi málo reflektovaná. Přitom se jedná o téma, se kterým se mohou psychologové u svých klientů poměrně běžně setkávat, a proto by bylo jistě dobré otevřít na toto téma diskusi. Jestliže však v oblasti postojů k LGBT lidem bylo provedeno množství zajímavých výzkumů, samotný jev diskriminace se zatím psychologickému zkoumání daří postihnout mnohem hůře.

Relativně velký pokrok byl v tomto směru učiněn v USA, i když většina studií se zaměřuje především na kvantitativní data, zatímco samotné mechanismy diskriminace je mnohem těžší popsat. V České republice byl v tomto směru zatím jediným významným počinem velmi zajímavý výzkum týkající se diskriminace homosexuálních lidí, publikovaný Procházkou a kol. (2003). Jednalo se o součást většího výzkumného projektu zaměřeného na deset zemí přístupujících k EU. Potěšující zprávou je skutečnost, že Česká republika vykazovala ve srovnání s ostatními přístupujícími státy jen relativně malou míru zkušenosti s diskriminací, ačkoliv stále zůstává diskriminace relativně častým jevem. Zároveň je však třeba brát tyto údaje s určitou rezervou vzhledem k nemožnosti použít standardizovaný vzorek populace. Rovněž je škoda, že při výzkumu byly pominuty problémy transsexuálních lidí.

Není bohužel v možnosti mého článku popsat všechny faktory, které se pravděpodobně podílejí na zranitelnosti jednotlivých segmentů LGBT populace diskriminací. Chtěla bych však upozornit, že diskriminační chování může vést k významným problémům sociálním i psychologickým. Jistě není většinou v možnostech psychologa (a mnohdy ani klienta) rozlišit skutečnou diskriminaci od domnělé, přesto by bylo nanejvýš vhodné přistupovat k tomuto tématu s maximální citlivostí. V poslední době je reálný výskyt diskriminace homosexuálních lidí poněkud zastíněn diskusí o internalizované homofobii čili zvnitřnělému nepřátelství

vůči homosexuálním lidem. To je jistě významné téma, ale bylo by opravdu chybou označovat vždy pocit diskriminace či pronásledování za projev vnitřní nevyrovnanosti klienta.

V posledních letech učinili významný pokrok ve zkoumání těchto interakcí mezi klientem, psychoterapeutem a společností analyticky orientovaní myslitelé. Není bohužel možné popsat alespoň rámcově všechny významné počiny v tomto směru, a proto bych chtěla zájemcům alespoň doporučit některé práce autorů jak starší generace (Friedmann, Murmor), tak zejména mladších autorů spojených s periodikem *Studies in Gender and Sexuality*, z nichž je u nás nejznámější Stephen Mitchell. Velmi pozoruhodným příspěvkem k této diskusi byl rovněž výzkum postojů analytických psychoterapeutů, který realizovali Lingiardi a Capozzi (2004).

Specifickou otázkou jsou postoje pracovníků pomáhajících profesí k homosexualitě a eventuální diskriminaci při poskytování jejich služeb. Takový jev je v praxi velmi těžké prokázat nebo vyvrátit a v ČR k tomuto tématu neexistuje žádný relevantní výzkum. Pozoruhodnou a unikátní studii na toto téma realizovali v devadesátých letech američtí analytici Lilling a Friedmann (1995). Zaměřili se na tendenci psychoterapeutů posuzovat jedince podle jejich sexuální orientace. Několika stům analyticky orientovaných psychoterapeutů byly rozeslány dva popisy klinických případů a byli požádáni o stanovisko k těmto případům a jejich diagnostické zhodnocení.

Jeden případ vždy popisoval osobu s lehčími psychologickými obtížemi a druhý případ osobu se závažnějšími problémy. Následně byly vytvořeny dvě shodné sady těchto případů, které se lišily pouze tím, že v jedné z nich byly osoby identifikovány jako homosexuální a v druhé jako heterosexuální, a to výhradně prostřednictvím jména jejich partnera. Polovině respondentů byla poslána sada případů identifikujících klienty jako homosexuální, zatímco druhé polovině respondentů byla poslána dvojice případů identifikujících klienty jako heterosexuální. Studie ukázala, že oslovení psychologové měli tendenci uvádět u klienta se stejnopohlavním partnerem závažnější diagnostické hodnocení. Tato tendence byla však mnohem výraznější v případě klienta se závažnějšími příznaky. Výsledky tohoto výzkumu sice není možné přeceňovat vzhledem k tomu, že odpověděla pouze desetina respondentů (celkem 82 osob), avšak vzhledem k tomu, že diskriminaci či percepční zkreslení při vnímání homosexuálních klientů lze zkoumat velmi obtížně, je možné tyto výsledky považovat za velmi zásadní důvod k zamyšlení.

Homosexuální lidé prezentovaní v médiích však obvykle navozují představu mladých, atraktivních, inteligentních a komunikativních lidí. To může vést ke zkreslení úsudku a falešnému předpokladu, že tyto vlastnosti jsou

Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit?

Olga Pechová

pro homosexuální lidi charakteristické. Výsledky americké studie naznačují, že naprostá většina respondentů nemá problém akceptovat homosexualitu u klienta s drobnými obtížemi. Pokud se však mezi klienty objevují lidé se značnými psychickými a sociálními problémy, může být poměrně snadno jejich sexuální orientace chápána jako něco patologického či patologií výrazně ovlivněného.

Zahraniční studie rovněž ukazují, že značná část homosexuálních lidí již nepocituje svoji sexuální orientaci ani jako psychický, ani jako sociální problém. Zatím jen k malému zlepšení však došlo u řady okrajových skupin, zejména u takových, které lze označit jako dvojité minoritní (double minority). Jedná se například o homosexuální lidi se zdravotním postižením či patřící k etnickým menšinám. Podobně je tomu i u starší generace homosexuálních lidí, která je často stále pod vlivem špatných zkušeností z období formování své identity. Právě tyto lidé přitom potřebují podporu pracovníků pomáhajících profesí nejvíce. Lze se domnívat, že nabídka adekvátních služeb pro tuto nezanedbatelnou skupinu obyvatel stále chybí a je velkou výzvou pokusit se tuto mezeru poznat a zaplnit.

OLGA PECHOVÁ

OLGA PECHOVÁ VYSTUDOVALA PSYCHOLOGII NA FF UP V OLOMOUCI. JEJÍM DLOUHODOBÝM ODBORNÝM ZÁJMEM JSOU SEXUÁLNÍ MINORITY A NA TOTO TÉMA TAKÉ OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI. ROK PRACOVALA V OBLASTI PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ A OD ZÁŘÍ 2006 PŮSOBÍ NA KATEDŘE PSYCHOLOGIE FF UP V OLOMOUCI.

VÝBOR Z POUŽITÉ LITERATURY:

58

- *HEREK, G. (Ed.) (1998): Stigma nad sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals. Thousand Oaks, Sage Publications.*
- *JANOŠOVÁ, P. (2000): Homosexualita v názorech současné společnosti. Praha, Karolinum.*
- *LILING, A. H., FRIEDMAN, R. C. (1995): Bias toward gay patients by psychoanalytic clinicians: An empirical research. Archives of Sexual Behavior. Vol. 24, No. 5, 5633 – 570.*
- *LINGIARDI, V., CAPOZZI, P. (2004): Psychoanalytic attitudes towards homosexuality. International Journal of Psychoanalysis. 2004, 1373 – 158.*
- *ONDRISOVÁ, S., HERETIK, A., ŠÍPOŠOVÁ, M. (1999): Homofóbia-dosledky pre psychoterapiu. Česká a slovenská psychiatrie 95, 1353 – 141.*
- *PROCHÁZKA, I., JANÍK, D., HROMADA, J. (2003): Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR. Praha, Gay iniciativa v ČR.*
- *WEISS, P., ZVĚŘINA, J. (2001): Sexuální chování v ČR – situace a trendy. Praha, Portál.*

Transsexuální lidé v kontaktu s veřejnou správou

Olga Pechová

Většina lidí již někdy o transsexualitě slyšela, neboť příběhy na toto téma se často objevují i v periodikách populární či dokonce bulvární povahy. V těchto článcích je však jen málokdy popsána celá rozmanitost života transsexuálních lidí a jejich problémů. Transsexualitou se rozumí stav, kdy se jedinec dlouhodobě cítí příslušníkem jiného pohlaví, než jaké je jeho pohlaví úředně stanovené respektive chromozomální (zjednodušeně označované také jako genetické či biologické), a usiluje o právní a medicínskou změnu této situace. Důsledkem této pravděpodobně vrozené a biologicky podmíněné identity jsou značné psychické a sociální obtíže, které velmi stěžují možnosti spokojeného osobního života a společenského uplatnění.

59

V posledních letech se však v češtině stále častěji používá i termín translidé, který je určitým ekvivalentem anglického termínu transgendered people. Jeho význam se v různých kontextech liší, ale obvykle označuje nejenom lidi, kteří jsou rozhodnuti pro operativní a právní změnu pohlaví, ale také ty jedince, kteří z nejrůznějších důvodů tuto změnu nechťejí podstoupit, avšak také se trvale cítí jako příslušníci jiného pohlaví, než jaké jim bylo úředně přisouzeno.

Zatímco situaci transsexuálních lidí upravuje české i evropské právo, v případě translidí jako celku je situace mnohem méně jasná. V některých zemích EU je však již předmětem právní diskuse jak zajistit práva i translidem, kteří nepodstoupí celý proces tělesné změny pohlaví. U nás je termín translidé zatím málo znám, avšak jeho užívání považují za žádoucí, neboť mluvit pouze o transsexuálních lidech vede k nemístnému zjednodušení celého tématu.

Translidé mohou být úředního a chromozomálního pohlaví mužského, pak mluvíme o translidech MtF (z anglického male-to-female, lidově „z muže na ženu“), nebo mohou být původního pohlaví ženského, a pak mluvíme o translidech FtM (z anglického female-to-male, lidově z „ženy na muže“). V naší společnosti jsou v současnosti obě skupiny translidí zhruba stejně početné. Celkový počet translidí lze ovšem pouze nepřesně odhadovat mimo jiné proto, že je třeba si tento pojem jasně definovat. Přesnější číslo lze stanovit u lidí transsexuálních, jejichž počet se v České republice pohybuje okolo jednoho tisíce.

ZMĚNA POHLAVÍ Z POHLEDU ÚŘADŮ

Rozhodování o medicínských aspektech takzvané změny pohlaví se v ČR řídí podle Zákona o zdravotní péči o lidi 20/1966 Sb., kde se v § 27 a doslova uvádí: „Lékařské

Transsexuální lidé v kontaktu s veřejnou správou

Olga Pechová

zásahy do reprodukčních schopností jednotlivců... a zákony u transsexuálů se provádějí pouze na žádost osoby, u níž mají být provedeny, a po schválení odbornou komisí, kterou tvoří právník, nejméně dva lékaři se specializací v příslušném oboru a dva další lékaři nezúčastnění na provádění lékařského zásahu.“ Samostatný zákon, který by celkově upravoval problematiku transsexuality, u nás ovšem neexistuje, stejně jako ve většině evropských zemí.

V České republice je možné zažádat o úřední změnu jména a pohlaví, přičemž tato možnost zde existuje již od sedmdesátých let. Některé starší země EU (zejména Velká Británie) se této možnosti dlouho bránily. V průběhu devadesátých let však bylo vyneseno několik rozsudků Evropského soudního dvora pro lidská práva (ESDLP), které odmítají úřední akceptace změny pohlaví vyhodnotily jako postup porušující základní lidská práva (např. v případech *B versus France*, 1992 či *Christine Goodwin versus UK*, 2002). Právní změna pohlaví včetně vystavení nového rodného listu pak vychází ze Zákona o matrikách, ve kterém ale pojem transsexualita není přímo uveden. Naopak změna rodného čísla je jednoznačně upravena Zákonem o evidenci obyvatel č.29/2000 Sb. hlava III odstavec 17. Tyto změny však většinou nemají zpětný charakter, což může v praxi vést k některým problémům.

V případě diplomů a vysvědčení je možné nechat si v souladu s článkem V. směrnice MŠMT z roku 1998 č. j. 29 210/98-20 nechat vystavit zpětně nové dokumenty, čímž odpadl jeden z významných problémů, který ztěžoval život transsexuálním lidem. V některých jiných případech je to však stále mnohem obtížnější. Vážné problémy může způsobovat absence právní normy upravující eventuální změny dokladů, jako jsou potvrzení o zaměstnání a další doklady o praxi a dosažené kvalifikaci. České právo uznává právní kontinuitu transsexuálních osob, a tudíž jsou veškeré veřejné i soukromé organizace povinny uznat dosaženou kvalifikaci, a to na základě předložení původních dokumentů a dokladů o změně pohlaví. Tím jsou však translidé vystaveni vysokému riziku diskriminace v oblasti zaměstnanosti a také je narušeno jejich právo na ochranu osobních údajů. V praxi mi však není známo žádné soudní rozhodnutí, které by se zabývalo tímto postupem a jeho právními a etickými aspekty. Otázka ochrany soukromí transsexuálních lidí je však předmětem diskuse na evropské úrovni a lze očekávat, že se podobný případ dříve či později objeví u Evropského soudního dvora (ESD) či ESDLP.

Nejproblematictější je ovšem situace lidí, kteří se nacházejí v procesu přeměny pohlaví, respektive lidí, kteří žijí v roli opačného pohlaví, aniž by byl tento stav právně upraven. Do budoucna by bylo například vhodné zvážit, zda by měla rodná čísla nadále identifikovat pohlaví svých nositelů. Tím by se totiž značně ulehčila situace trans-

sexuálních lidí v průběhu přeměny pohlaví stejně jako translidé nesplňujících právní podmínky pro úřední změnu pohlaví. Navíc by tím odpadly i značné problémy, které nyní mají s tímto faktem databáze postavené na identifikaci osob právě pomocí rodných čísel. Tyto databáze soukromých a často i veřejnoprávních institucí totiž vůbec nepočítají s možností změny rodného čísla klienta, čímž vznikají transsexuálním lidem občas komické, ale mnohdy spíše nepříjemné situace. Jestliže například veřejnoprávní knihovna nemůže akceptovat změnu rodného čísla klienta a trvá na nutnosti zrušení starého konta a založení konta nového, a to při zaplacení nového poplatku, pak se jedná o postup sice nepříliš poškozující, ale zcela jistě diskriminační. Jestliže podobná situace nastane například u bankovního konta či v jiné podstatné záležitosti, pak se může jednat o opravdu zásadní problém.

TRANSLIDÉ A DISKRIMINACE V ZAMĚŠTNÁNÍ

Translidé patří mezi skupiny obyvatel, které jsou velmi často diskriminovány v oblasti zaměstnanosti. České právní normy se stejně jako normy EU k otázce diskriminace translidů speciálně nevyjadřují. Mohlo by tedy být předmětem diskuse, do jaké skupiny diskriminovaných osob je zařadit. V úvahu by připadala diskriminace na základě pohlaví či na základě zdravotního postižení, přičemž v některých soudních sporech byla zpochybňována relevance zařazení translidů do některé z těchto dvou skupin a některé evropské země proto diskriminaci translidů postihovaly pouze velmi liknavě či vůbec ne.

V případě transsexuálních lidí v užším slova smyslu však již existuje rozsudek ESD v případě *P v S and Cornwall County Council* (1996), který diskriminaci transsexuálních lidí hodnotí jako porušení směrnice o rovném zacházení na základě pohlaví (Direktiva 76/207/EEC z 9. února 1976). Tento právní názor by měl být relevantní i pro české soudy, avšak není mi znám žádný soudní rozsudek týkající se diskriminace transsexuálních lidí. V případě translidů před operativní změnou pohlaví či neusilujících o takovou změnu soudní precedent na evropské úrovni zatím chybí. Některé členské státy EU již mají zavedenu vlastní legislativu výslovně zakazující diskriminaci na základě pohlavní identity. Zavedení takové legislativy doporučuje i Evropský parlament ve své rezoluci *Homofobie v Evropě* ze dne 18. 1. 2006. V českém právu však zatím žádná podobná norma není a ani se nezdá pravděpodobné, že by se v dohledné době objevila.

Ačkoliv by měla být právně postižitelná, přesto je diskriminace translidů v ČR poměrně běžným jevem a sama jsem se setkala s množstvím takových případů. Na tomto faktu se podílí neznalost a nepochopení, které obvykle plodí strach a netoleranci. Zároveň je však také důsledkem

Transsexuální lidé v kontaktu s veřejnou správou

Olga Pechová

relativně snadné identifikovatelnosti translidí ve srovnání například s homosexuální minoritou. Translidé obvykle musí sdělit svoji identitu svému okolí, a to přinejmenším vždy, když se rozhodnou podstoupit změnu pohlaví. V přechodném období mezi zahájením hormonální léčby a vystavením nových dokumentů po operativní změně je možné translidí snadno identifikovat i na základě úředních dokladů. I po operativní změně zůstává situace některých transsexuálních lidí nepříliš dobrá, protože někdy jsou stále nápadní svým fyzickým zjevem a informace o jejich pohlavní identitě mnohdy bývá obecně známá.

Zaměstnavatelé si jsou většinou vědomi protiprávnosti respektive etické závadnosti svého diskriminačního postupu, a proto pro mnohé translidí může být hledání zaměstnání pohybem v začarovaném kruhu, kdy nemohou najít práci, přičemž si často nejsou jisti, proč tomu tak je. V některých jiných případech však zaměstnavatelé v soukromí označí důvod svého postupu. Typickým zdůvodněním je: mně by to nevadilo, ale co by tomu řekli naši zákazníci. Taková omluva sice může být do jisté míry pochopitelná, nicméně nic nemění na faktu, že se jedná o diskriminaci, stejně jako na tíživé situaci transsexuálního člověka, který nemůže najít práci. Jiným sděleným důvodem pro diskriminaci bývá skutečnost, že transsexuální lidé mohou zejména v procesu změny pohlaví vyžadovat zvýšenou lékařskou péči.

Velmi negativní příklad poskytla v tomto směru Armáda ČR, když v roce 2004 zamítla žádost Jaroslavy Brokešové o přijetí do armády. Brokešová je transsexuální žena (MtF) po operativní změně pohlaví. Rozhodla se ucházet o přijetí do Armády ČR a úspěšně absolvovala všechny přijímací testy včetně zdravotní prohlídky. Teprve z dokumentů zjistila komise, že v minulosti podstoupila změnu pohlaví, a její žádost zamítla s odvoláním na její transsexualitu. Tento postup vzbudil menší mediální skandál, který přiměl i tehdejšího ministra obrany Karla Kühnla, aby se případem zabýval. Nakonec však i odvolací vojenská lékařská komise v Hradci Králové tuto žádost zamítla, přičemž v odůvodnění již neuvedla transsexualitu, nýbrž zdravotní problémy. Jaroslava Brokešová byla v té době již natolik unavená okolnostmi celého případu, že se proti tomuto rozhodnutí nebránila soudní cestou, ačkoliv by měla velmi slušnou naději na úspěch.

Jiným rozšířeným předsudkem je představa, že by transsexuální lidé neměli pracovat v některých profesích. Třeba případ, kdy se vysokoškolsky vzdělaná žena MtF (již několik let po úřední změně pohlaví) ucházela o práci v instituci věnující se péči o děti. Zpočátku bylo všechno v pořádku a vedoucí tohoto pracoviště byla z jejího zájmu nadšená a sdělila jí, že bude velmi pravděpodobně přijata. Po krátkém čase se ale situace obrátila a paní vedoucí najed-

nou tvrdila, že nikdy žádné místo neslibovala a že žádné volné místo na jejím pracovišti není. Jelikož však uchazečka měla na tomto pracovišti neoficiální kontakty, zjistila, že se paní vedoucí dozvěděla o její identitě a usoudila, že není vhodné, aby takoví lidé pracovali s dětmi. Volné místo na pracovišti bylo a konkurz proběhl několik týdnů poté, co paní vedoucí tvrdila, že o žádné volné místo nic neví. Ani v tomto případě diskriminace však nedošlo k jeho právnímu řešení, a to pro neochotu poškozené investovat čas a energii do eventuálního soudního řízení.

TRANSSEXUALITA A RODINNÉ PRÁVO

Transsexualita má svoje dopady i v oblasti rodinného práva. Pokud se týče manželství uzavřených po provedení úřední změny pohlaví, právní postupy se nijak neodlišují od běžné praxe, neboť nejsou upraveny žádnými speciálními normami. Transsexuální lidé tedy po změně pohlaví mohou vstupovat do manželství a vychovávat či adoptovat děti společně se svým novým manželem či manželkou. Tento právní postup je obvyklý ve velké většině zemí EU a opírá se o článek devět Evropské charty lidských práv. V této oblasti existuje navíc relevantní rozhodnutí ESD, který v případě KB v National Health Service Pension Agency and the Secretary of State for Health (2004) rozhodl, že omezení tohoto práva je porušením Direktivy 75/117/EEC.

Někteří transsexuální lidé však vstoupí již v období před změnou pohlaví do manželství, k čemuž je vede snaha adaptovat se na své tělo a vyhnout se tak nutnosti řešit složité problémy spojené s transsexuální identitou. Tento jev je častější zejména u transsexuálních lidí ze starší generace a mnohem častěji se vyskytuje u translidí MtF než u translidí FtM. Nakolik je mi známo, tak tuto situaci v ČR oficiálně neupravuje žádná právní norma. České právo ovšem nezná možnost stejnopohlavního manželství, a proto komise posuzující žádosti o změnu pohlaví vyžadují jako podmínku schválení operativního zákroku rozvedení eventuálního stávajícího manželství. Tento krok však rovněž nemá jednoznačnou oporu v zákoně, takže by teoreticky mohl být soudně napaden. K podobné úspěšné žalobě došlo v sousedním Rakousku, avšak v České republice mi není žádný podobný případ znám. V některých zemích EU je pak tato situace upravena právní normou, která počítá s rozvodem jako s regulérní podmínkou pro schválení změny pohlaví.

Mnohem důležitější než samotná úprava rodinného stavu je ovšem otázka rodičovských práv ve vztahu k dětem z těchto manželství. Toto téma vyvolává značné polemiky mezi psychology i právníky. Pozoruhodné ovšem je, že tuto oblast české právo nijak výslovně neošetřuje. V minulosti trvaly komise schvalující změnu pohlaví na tom, aby se transsexuální klienti písemně vzdali svých rodičovských práv,

Transsexuální lidé v kontaktu s veřejnou správou

Olga Pechová

přičemž podle Reichlové a Procházky (2002) tento postup nemá žádnou oporu v českém právním řádu. Otázkou se zabývala řada soudních instancí v Evropě i v jiných částech světa. Soudní znalec a specialista na problematiku translidí Richard Green (1992, 1998) studoval z psychologického hlediska život dětí transsexuálních rodičů, kteří v průběhu života svých biologických dětí podstoupili změnu pohlaví. Podle jeho výzkumu nemá tento fakt žádný významnější dopad na dlouhodobý psychologický stav a duševní vývoj těchto dětí. V evropském právu však zatím neexistuje shoda při postupu v této oblasti.

V České republice se některé postupy v oblasti rodičovských práv translidí pohybují na hraně zákona. Modelovým je případ, kdy transsexuální člověk (MtF) byl v průběhu rozvodu nucen pracovníci Odboru sociálně-právní ochrany dětí k sepsání návrhu, ve kterém se vzdává práva na styk s dítětem. Jednalo se přitom o člověka s pozitivním vztahem k dětem a pečujícího o své děti v rámci rodičovské dovolené. Rovněž manželka (biologická matka dětí) neměla proti pokračování otce ve výchově dětí námitky. Při nátlaku ze strany sociální pracovnice byl tento postup popisován jako jediný právně možný a bylo vyhrožováno eventuální žalobou ze strany odboru sociálně-právní ochrany dětí a z toho vyplývající komplikace nejen při rozvodovém řízení, ale i při žádosti o zahájení procesu změny pohlaví. Takový postup je podle mého názoru nejen diskriminační, ale pravděpodobně by se dal i úspěšně soudně napadnout. Přesto se však nejedná o ojedinělý případ, ačkoliv tento postup nemá ani právní základ, ani se neopírá o relevantní psychologická zjištění.

ZÁVĚREM

Translidé se velmi často dostávají do kolizí s pracovníky veřejné správy a ještě častěji se stávají oběťmi diskriminace. Tato skutečnost vyplývá velmi často spíše z neznalosti než ze zlé vůle. Je proto vhodné, aby pracovníci veřejné správy byli informováni, že tato oblast je v mnoha směrech upravena nejen českým právním řádem, ale i právem EU. Stále ovšem existují oblasti, ve kterých se translidé nacházejí v právním vakuu. Jedná se především o některé otázky rodičovských práv a ochrany osobních údajů respektive práva na soukromí. Tyto oblasti nejsou v současnosti dostatečně upraveny ani na úrovni českého, ani evropského práva, přesto by si měli pracovníci veřejné správy uvědomovat, že se jedná o velmi problematická témata, která mohou mít soudní dohru i na evropské úrovni.

LITERATURA:

- GREEN, R. (1998): *Transsexuals' children*. *International Journal of Transgenderism* Vol. 2, No. 4, October – December 1998. www.symposion.com/ijt/ijt0601.htm
- GREEN, R. (1992): *Sexual science and the law*. Cambridge, Massachusetts. Harvard University Press.
- REICHELOVÁ, V., PROCHÁZKA, I. (2002): *Právní aspekty transsexualita in Fífková a kol. (2002): Transsexualita*. Praha, Grada. S.107 – 111.
- SVATSCHKEK, S. (2005): *Report on transsexuality and international private law*. ILGA Europe. www.ilga-europe.org/europe/advocacy_lobbying/transgender 1. 11. 2006
- TRANSLIDÉ – stránky pro všechny translidí a jejich blízké <http://translide.unas.cz> 1. 11. 2006

Nejvýznamnější rozsudky Evropského soudního dvora pro lidská práva (ECHR European Court for Human Rights) v případech diskriminace transsexuálních lidí

- ECHR(1992): *B versus France*. www.pfc.org.uk/node/338
- ECHR(1998): *Case of Sheffield and Horsham versus the United Kingdom*. www.symposion.com/ijt/sheffield/index.htm
- ECHR(2002): *Christine Goodwin versus UK*. <http://worldlii.org/eu/cases/ECHR/2002/588.html>

Nejvýznamnější rozsudky Evropského soudního dvora (ECJ – European Court of Justice) v případech diskriminace transsexuálních lidí:

- ECJ(1996): *P v S and Cornwall County Council*. www.pfc.org.uk/node/362
- ECJ(2004): *KB versus National Health Service Pension Agency and the Secretary of State for Health*. www.pfc.org.uk/node/361

OLGA PECHOVÁ

OLGA PECHOVÁ VYSTUDOVALA PSYCHOLOGII NA FF UP V OLOMOUCI. JEJÍM DLOUHODOBÝM ODBORNÝM ZÁJMEM JSOU SEXUÁLNÍ MINORITY A NA TOTO TÉMA TAKÉ OBHÁJILA RIGORÓZNÍ PRÁCI. ROK PRACOVALA V OBLASTI PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ A OD ZÁŘÍ 2006 PŮSOBÍ NA KATEDŘE PSYCHOLOGIE FF UP V OLOMOUCI.

Jak se bránit diskriminaci?

Právní prostředky na ochranu před diskriminací

Martina Štěpánková

Osoba, která se cítí být diskriminována, má k dispozici určité prostředky, právní i neprávní povahy, jak se tomuto jednání bránit. To, jak se bude bránit a jaké prostředky k tomu využije záleží jak na samotné oběti, tak i na tom, jaké prostředky jí právní řád přiznává, neboť ty se liší podle toho, v jaké situaci a z jakého důvodu k diskriminaci došlo.

63

A) MIMOSOUDNÍ ŘEŠENÍ DISKRIMINACE

Mimosoudní řešení diskriminace je možné tam, kde jsou obě strany, tedy diskriminovaný i diskriminující, ochotny se domluvit a společně spor vyřešit. Toto řešení je vhodné především tehdy, kdy k diskriminaci došlo nebo dochází ve vztazích, které jsou z hlediska svého charakteru dlouhodobější, tedy ve vztazích, které mezi diskriminovaným a diskriminujícím i nadále trvají, např. diskriminace v zaměstnání, diskriminace ve škole. Soudní spor ve většině případů vede k vyhocení celého konfliktu, a tak je např. z hlediska zaměstnance nebo studenta mnohem přínosnější, vyřeší-li se spor mimosoudní cestou. Ať již prostřednictvím určitého vyjednávání, stížnosti nadřízenému či mediací, která někdy i poměrně konfliktní spory dokáže dovést ke smírnému konci, který je nesrovnatelně lepším základem pro další trvání vztahu než rozhodnutí soudu, s nímž jsou jedna, nebo obě strany většinou zásadně nespojeny.

Mimosoudní řešení ale není vyloučeno ani v těch případech, kdy nějaký vztah mezi diskriminovaným a diskriminujícím neexistuje, např. dojde-li k diskriminaci v přístupu k zaměstnání, v přístupu ke službám, bydlení apod. Je-li na obou stranách ochota k vyřešení sporu mimo-

soudními prostředky, je jistě lepší zvolit tuto variantu než soudní spor, který se může vléci dlouhou dobu a jehož výsledek je vždy nejistý.

1) Vyjednávání, stížnost nadřízenému

V některých případech může být znevýhodňující zacházení neúmyslné. Někdy si diskriminující neuvědomuje důsledky svého jednání. Zejména v těchto případech by bylo vhodné se pokusit o dané situaci s diskriminujícím hovořit a pokusit se mu vysvětlit, že se diskriminovaný cítí být jeho jednáním neoprávněně znevýhodňován. Např. zaměstnavatel nevysílá na služební cesty zaměstnankyni, která má malé děti, neboť si myslí, že by jí to ztěžovalo její péči o děti. Přičemž zaměstnankyně se naopak tímto jednáním cítí být neoprávněně znevýhodňována oproti svým mužským kolegům.

Pokud dojde k diskriminaci v pracovněprávním vztahu, může se oběť takového jednání obrátit na svého nadřízeného a požádat ho o řešení situace, neboť zaměstnavatel je ze zákona povinen zajišťovat rovné zacházení a měl by takovouto situaci řešit a dalšímu pokračování v diskriminačním jednání účinně zabránit. Je-li tím, kdo se diskriminace dopouští, přímý nadřízený

Martina Štěpánková

oběti (např. nadřízený obtěžuje svojí podřízenou), může se obětí obrátit na jemu nadřízenou osobu. Některé, zejména zahraniční firmy, mají tzv. vnitřního ombudsmana, který je příslušný k řešení konfliktů ve firmě, a na kterého se mohou zaměstnanci s důvěrou obracet.

2) Mediace

Mediace v praxi představuje činnost, jež směřuje k urovnání konfliktního stavu mezi stranami za účelem vyřešení sporu. Mediace však může fungovat pouze v těch případech, kdy s ní obě strany souhlasí. Nelze tedy mediovat tam, kde chybí vůle jedné nebo obou stran sporu. Z hlediska řešení diskriminačních sporů se mediace jeví být velmi vhodným prostředkem řešení, hlavně v těch případech, kdy po rozhodnutí sporu by měl i nadále existovat určitý vztah mezi osobou diskriminovanou a diskriminující, takový je např. vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, studentem a školou, pacientem a lékařem apod. Mediace jim umožní vyřešit spor bez vyhrocení situace, ke které při soudním řešení věci zákonitě dochází, a která jakoukoli další vzájemnou spolupráci často vyloučí.

3) Podnět státnímu orgánu

Některé právní předpisy připouštějí, aby se diskriminovaná osoba domáhala ochrany u kontrolních úřadů. Spotřebitel, cítí-li se být diskriminován při poskytování zboží nebo služeb, si může podat stížnost k České obchodní inspekci. Zaměstnanec, který se cítí být znevýhodňován ve svém zaměstnání, si může stěžovat Inspektorátu práce a uchazeč o zaměstnání Úřadu práce, je-li přesvědčen, že důvodem pro jeho odmítnutí byl některý z diskriminačních důvodů.

Samotná stížnost směřovaná k těmto úřadům je pouze podnětem k zahájení šetření, teprve zjistí-li úřad porušení zákona i při samotné kontrole, je diskriminujícímu, tedy zaměstnavateli nebo poskytovateli zboží a služeb, uložena pokuta. Pokuta je příjmem státního rozpočtu, chce-li sám diskriminovaný získat nějaké odškodnění, musí se se svými právy obrátit na soud (viz níže).

B) SOUDNÍ OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ

1) Žaloba k soudu

Obětí diskriminace, která se nedomohla nápravy mimosoudní cestou, nebo která se cítí být diskriminačním jednáním značně poškozena a mimosoudní řešení považuje za nedostačující, se může své ochrany domáhat soudní cestou. I pokud jde o právo obětí diskriminačního jednání na soudní ochranu, je nejlépe zakotveno v pracovněprávních předpisech. Osoba, která byla diskriminována při přijímání do zaměstnání, v pracovněprávních vztazích či ve služebním poměru, se může podle příslušných ustanovení

domáhat u soudu toho, aby diskriminující upustil od diskriminačního jednání, odstranil následky tohoto jednání a poskytl oběti přiměřené zadostiučinění. Pokud byla důstojnost diskriminované osoby značně snížena, může se domáhat i náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Došlo-li k diskriminaci jinde než v pracovněprávních nebo služebních vztazích např. ve vzdělávání, při poskytování zdravotní péče, oblasti sociální apod. Musí obětí, chce-li se svých práv domáhat u soudu, využít obecné ustanovení občanského zákoníku o ochraně osobnosti. Přičemž nároky, kterých se může diskriminovaný v rámci ochrany osobnosti domáhat, jsou stejné jako v případě diskriminace v pracovněprávních vztazích.

2) Přenos důkazního břemene

Diskriminovaná osoba se většinou nachází oproti diskriminujícímu ve velmi nevýhodné situaci. Jednak bývá samotným diskriminačním jednáním překvapena a zaskočena a později těžko shromažďuje důkazy na podporu jejího tvrzení a jednak nemívá zdaleka tak kvalitní právní zázemí a zastupování jako diskriminující. Z tohoto důvodu došlo tzv. k přenosu důkazního břemene, kdy již na žalující straně, tedy diskriminovaném, neleží celá důkazní tíha sporu. V praxi to znamená, že diskriminovaná osoba musí nejprve prokázat, že byla znevýhodněna, dále musí tvrdit, že příčinou znevýhodnění byl některý z diskriminačních důvodů, např. rasa, pohlaví, věk apod. Na obžalovaném, tedy diskriminujícímu potom je, aby prokázal, že důvodem pro znevýhodňující zacházení byla nějaká jiná příčina než je uváděný diskriminační důvod. Nepodaří-li se mu toto prokázat, má soud za to, že se dopustil diskriminačního jednání.

3) Zastupování před soudem

V soudních sporech se strany obvykle nechávají zastupovat advokátem, nejinak tomu je i v případech, kdy se někdo domáhá soudní ochrany před diskriminací. Občanský soudní řád a soudní řád správní však navíc umožňují, aby se obětí diskriminace nechala zastupovat nevládní organizací, např. občanským sdružením. Podmínkou však je, že taková organizace se diskriminací zabývá a tuto činnost má také uvedenu ve svých stanovách.

C) ANTIDISKRIMINAČNÍ ORGÁN

Příslušné směrnice požadují, aby členské státy EU pověřily již existující, nebo vytvořily nový subjekt, který by se zabýval problematikou rovného zacházení a ochranou před diskriminací. Činnost subjektu pak musí podle směrnic zahrnovat:

- poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace
- přípravu nezávislých studií týkajících se diskriminace

Martina Štěpánková

– zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení.

Rozsah konkrétních pravomocí a působnosti antidiskriminačního orgánu již dále stanoven není, důsledkem toho se v jednotlivých členských zemí liší. Zatímco některé země tomuto orgánu svěřily poměrně rozsáhlé pravomoci, jiné jen minimální, požadované směrnicemi.

Při přípravě antidiskriminačního zákona se i v České republice vedla diskuse, zda má být vytvořen nový orgán nebo zda pravomoci mají být svěřeny orgánu již existujícímu. Přičemž jako logické se jevílo řešení Veřejného ochránce práv (dále jen „Ochránce“). Právě tato druhá varianta nakonec zvítězila a podle návrhu antidiskriminačního zákona mělo dojít k rozšíření dosavadní působnosti Ochránce, který by se zabýval otázkami diskriminace z důvodu pohlaví, rasy a etnického původu, věku, zdravotního postižení a sexuálního postižení. Vzhledem k neschválení návrhu antidiskriminačního zákona k rozšíření působnosti Ochránce zatím nedošlo.

D) TRESTNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA

Dojde-li k diskriminaci, je také možné obrátit se na Policii ČR, neboť podle zákona o přestupcích se způsobení újmy z mnoha diskriminačních důvodů považuje za přestupek, za který může být diskriminujícímu uložena pokuta až do výše pěti tisíc. Vzhledem k tomu, že se jedná o trestně-právní úpravu, je zde výčet důvodů taxativní, tedy konečný a nelze jej dále výkladem rozšiřovat. Mezi uvedenými důvody jsou např. rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra nebo náboženství, politické nebo jiné smýšlení.

MARTINA ŠTĚPÁNKOVÁ

MARTINA ŠTĚPÁNKOVÁ UKONČILA V ROCE 1999 PRÁVNICKOU FAKULTU MU V BRNĚ. V LETECH 2000 – 2005 PRACOVALA NA ODBORU PRO LIDSKÁ PRÁVA ÚŘADU VLÁDY, NEJPRVE V KANCELÁŘI MEZIRESORTNÍ KOMISE PRO ZÁLEŽITOSTI ROMSKÉ KOMUNITY, NÁSLEDNĚ V KANCELÁŘI RADY VLÁDY PRO LIDSKÁ PRÁVA, ZDE SE ZABÝVALA PROBLEMATIKOU PRÁV DÍTĚTE A DISKRIMINACÍ; BYLA ČLENKOU PRACOVNÍ SKUPINY PŘIPRAVUJÍCÍ ČESKÝ ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON. V SOUČASNÉ DOBĚ PRACUJE V PORADNĚ PRO OBČANSTVÍ / OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA NA PROJEKTECH ZABÝVAJÍCÍCH SE PROBLEMATIKOU ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE. SPOLUPRACUJE TAKÉ S NEVLÁDNÍMI ORGANIZACEMI MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA A APERIO – SPOLEČNOST PRO ZDRAVÉ RODIČOVSTVÍ.

Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech

Michal Hubálek

66

O diskriminaci se dnes hodně mluví a píše, ale stále existuje malé povědomí o tom, co to diskriminace vlastně je, která jednání je možné za diskriminační považovat a jak se diskriminaci bránit. Podobně i mediace je slovo, které už proniklo k české veřejnosti, ale málokdo by uměl správně definovat, co si pod tímto pojmem přesně představit. Než začneme rozebírat možnosti využití mediace v diskriminačních sporech, její klady, ale i limity, bude nutné se zabývat právě vymezením a objasněním pojmu diskriminace a mediace.

Mediaci je možno považovat za alternativní metodu řešení konfliktních situací prostřednictvím nezávislého prostředníka – mediátora. Cílem tohoto postupu je nalezení řešení, které by v maximální možné míře odpovídalo představám všech zúčastněných stran a výstupem z tohoto procesu je uzavření mediační dohody, která nově upraví vzájemné vztahy do budoucna. Pokud bychom tento postup porovnali s řešením cestou soudní, je možno nalézt několik výhod. Předně se jedná o řešení výrazným způsobem rychlejší (dle oblasti konfliktu v horizontu několika měsíců), často i stabilnější (strany konfliktu mají kontrolu nad celým procesem mediace a uzavřená dohoda přesně odpovídá jejich svobodně projevené vůli, tzn. je výrazně větší pravděpodobnost, že uzavřená dohoda jimi bude do budoucna dobrovolně respektována; v případě nerespektování je možné se domáhat plnění dohody i cestou soudní).

Obecně je možno konstatovat, že mediaci lze řešit a vyřešit v podstatě jakýkoli konflikt (využívána např. i v trestním řízení), pokud existuje vůle zainteresovaných

stran se řešení dobrat. Praxe ukazuje, že využití této metody je efektivnější v případech konfliktu mezi subjekty navzájem na stejné úrovni, kde je zpravidla větší míra motivace obou stran konflikt řešit a vyřešit, než u subjektů, které jsou vzájemně ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kde u nadřízeného subjektu v mnoha případech motivace k využití mediace chybí. Z výše uvedeného vyplývá, že využití mediace je snadnější v případech například konfliktů v rodině, než v případech konfliktů v zaměstnání či interakcích s orgány veřejné moci, kde je zpravidla nutné „nadřízený“ subjekt k tomuto řešení složitěji motivovat. Příčiny tohoto stavu můžeme spatřovat dle mého názoru především v nedůvěře v možnost efektivně řešit a vyřešit konflikt touto cestou, v nedůvěře ve stabilitu řešení a nejistotě stran případného výkonu rozhodnutí v případě nedodržení dohody. Výše uvedené obavy mohou pramenit z nedostatku informací o mediaci obecně, kdy zatím tato možnost (s výjimkou zákona o probační a mediační službě) v našem právním řádu nemá stanoveny přesné možnosti využití (na rozdíl např. od SR) a především pak není stano-

Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech

Michal Hubálek

ven způsob výkonu přijatého řešení pro případ, že by mediační dohoda plněna nebyla. S ohledem na absenci legislativní úpravy pak výše uvedené obavy nelze označit jako zjevně neodůvodněné, neboť jedinou možností jejich vyvrácení je seznámení potencionálního uchazeče o mediační službu s praktickými zkušenostmi, kdy ze statistik vyplývá, že mediační dohody lze považovat za mnohem stabilnější než běžné smlouvy. Otázkou ovšem zůstává, zda je tato záruka dostatečná.

Z právního pohledu je možno mediační dohodu považovat za dohodu o narovnání. V případě jejího porušení je možno se obrátit na soud, aby straně, která tuto dohodu porušila, uložil povinnost ji respektovat. Nedostatek legislativní úpravy neumožňuje se obrátit na soud přímo s návrhem na výkon rozhodnutí. To znamená, že se konflikt, který byl řešen a určitým způsobem mediační dohodou vyřešen, opět dostává do fáze předcházející mediaci, což v případech, kdy byla např. původní povinnost hmotného plnění nahrazena v mediační dohodě povinností něco strpět (např. při vypořádávání společného jmění manželů cestou mediace je původní povinnost jednoho z bývalých manželů zaplatit určitou peněžitou sumu nahrazena povinností umožnit užívání chaty v určitém období v roce), může mít za následek ještě složitější postavení strany konfliktu, než před započítím mediačního jednání. V tomto konkrétním případě by v situaci, kdy by dohoda nebyla druhou stranou respektována, bylo možno se u soudu buď domáhat určení neplatnosti mediační dohody (příčemž tento typ žalob je spojen s určitým rizikem, neboť k jejich přípustnosti je třeba doložit naléhavý právní zájem na projednávané věci) a následně peněžitého plnění, nebo přímo uložení povinnosti zpřístupnit chatu v určitém období a strpět návštěvu této chaty. Teprve po nabytí právní moci soudního rozhodnutí v této věci by bylo možno v případě nedobrovolného plnění podat návrh na výkon rozhodnutí a tím fakticky zajistit samotný výkon rozhodnutí.

Z výše uvedeného je možno učinit závěr, že nedostatek legislativní úpravy alternativního řešení konfliktů formou mediace může být oprávněně vnímán jako překážka bránící jejímu častějšímu využívání v praxi, což je škoda, neboť se jedná o metodu, která může být rychlá, efektivní a spolehlivá a její častější využívání by mohlo ulehčit přetíženým soudům.

Na účinnost využití mediace v konfliktech s diskriminačním prvkem nelze dát zcela jednoznačnou obecnou odpověď, neboť je každý takový případ třeba posuzovat individuálně dle diskriminačního důvodu a oblasti, ve které k diskriminaci došlo. Je evidentní, že zpravidla budou převažovat konflikty s diskriminačním prvkem mezi subjekty, mezi kterými existuje navzájem nerovné postavení – byť se formálně o nerovnost jednat nemusí (zaměstnanec

x zaměstnavatel, provozovatel služeb x zákazník) atp. V těchto typech konfliktů se jako velmi výrazná překážka využití mediace jeví neochota druhé strany případného konfliktu k tomuto řešení. Příčinou je nejenom výše naznačená malá informovanost o mediaci, ale rovněž i stále nedostatečná pozornost věnovaná tématu diskriminace jakožto jednání, které je vnímáno jako nežádoucí a které je právně postižitelné. Osoba, která se objektivně dopustila diskriminace, bude ve většině případů tvrdit, že k žádné diskriminaci nedošlo (příčemž není rozhodující, zda diskriminační jednání popírá či si ho není vědoma, neboť úmysl zde není relevantní), a tudíž není nutné se celou záležitostí dále zabývat, natož pak ztrácet čas nějakou mediací. Za této situace je využití mediace za stávajících legislativních podmínek obtížně představitelné, ne-li nemožné. K určitému posunu by mohlo dojít v případě, že by diskriminační jednání bylo zdokumentováno způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o skutkovém stavu. Může se jednat o diktafonový záznam (který je využitelný v soudním řízení i v případě, že je pořízen bez souhlasu druhé osoby, avšak za předpokladu jeho pořízení ve veřejných prostorech), svědectví dalších osob, úřední záznam (např. protokol přivolané hlídky Policie ČR) atp. V těchto případech je sice skutkový stav zdokumentován věrohodným způsobem, ale stále ještě chybí jednoznačné označení předmětného jednání jako jednání diskriminačního, což stále neposiluje motivaci strany, která se diskriminačního jednání dopustila, k využití mediace. Teprve ve fázi označení diskriminačního jednání jakožto jednání, které je porušením právních předpisů, může dojít ke zvýšení motivace a snaze diskriminujícího subjektu celou situaci řešit třeba i za pomoci mediace, předpokládáme-li, že má k dispozici informace o takové možnosti řešení situace. Pokud se tedy podaří překonat fázi nedostatečné motivace druhé strany k jakémukoliv řešení, existuje vědomí o možnosti využití mediace a projevení ochoty se pokusit konflikt řešit touto cestou – jednoduše řečeno, pokud se diskriminující strana dostaví na mediační sezení, je velice pravděpodobné, že se podaří celou záležitost vyřešit rychleji, efektivněji a levněji, než klasickou soudní cestou.

Výše uvedené je nejlépe možno podrobněji přiblížit na konkrétním příkladu diskriminace v přístupu do veřejných prostor (restaurace) z důvodu etnického původu. Skupina osob romského etnika se vypraví navštívit restauraci, vstoupí do podniku, ale dlouhou dobu si jí nikdo z obsluhujícího personálu nevsímá, a proto se zeptá personálu, zda si mohou objednat. Personál odvětí, že jim majitel příslušníky romského etnika obsluhovat zakázal, protože s „nimi jsou problémy“, a že je tudíž obsloužit nemůže. Hosté se zvednou, vyjdou před restauraci a zavolají policejní hlídku za účelem zdokumentování situace. Personál restaurace totéž

Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech

Michal Hubálek

potvrdí i hlídce policie. Policisté o tomto jednání sepíší protokol, hosté podají na provozovatele trestní oznámení, policejní orgán následně toto oznámení předá přestupkové komisi, která konstatuje, že buď k porušení zákona nedošlo, nebo že k porušení zákona sice došlo, ale uloží provozovateli pokutu ve výši 1.000,- Kč jakožto sankci za toto jednání. Za této situace provozovatel restaurace bude asi stěží ochoten se účastnit mediačního sezení, neboť se ze svého pohledu buď ničeho protiprávního nedopustil, nebo je jeho provinění pouze bagatelní a uloženou sankci zaplatil. Oběti diskriminačního jednání v tomto případě nezbude jiné řešení než podat žalobu k soudu a domáhat se náhrady nemateriální újmy v penězích. Teprve v průběhu soudního řízení, když se ukáže, že existuje výrazné riziko prohry sporu, může osoba, která se diskriminačního jednání dopustila, souhlasit s mimosoudním řešením. Avšak jen za předpokladu, že oběť diskriminace jí o této možnosti sama informuje a aktivně se snaží preferovat mediaci před pokračováním v soudním řízení, v němž má výraznou naději na úspěch. Zjednodušeně řečeno oběť diskriminace navrhne zpětvzetí žaloby (za situace, kdy z konstantní judikatury v této oblasti vyplývá takřka 100% šance na úspěch včetně náhrady nákladů), když druhá strana bude souhlasit s využitím mediace.

a možnostech jejího využití při řešení konfliktů, což se v konečném důsledku projevuje negativně.

MICHAL HUBÁLEK

MICHAL HUBÁLEK VYSTUDOVAL PRÁVA NA PF UK V PRAZE. OD ROKU 2000 PRACUJE V PORADNĚ PRO OBČANSTVÍ / OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA, KDE SE VĚNUJE PROBLEMATICE DISKRIMINACE A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ.

68

Výše uvedená konstrukce se objektivně nejeví jako příliš pravděpodobná, což je celkem logické vzhledem k nabízené jistotě soudní cesty. Za klíčové pro úspěšné využití mediace je tedy možno označit okamžik vzniku motivace u obou stran konfliktu k tomuto způsobu řešení, respektive co nedřívější nalezení rovnováhy mezi motivací obou stran se konfliktem zabývat. Zpočátku bude strana, která se dopustila diskriminace, odmítat jakékoli řešení, neboť bude tvrdit, že se protiprávního jednání nedopustila. Tato situace bude trvat do doby, než bude zřejmé, že se dopustila protiprávního chování, včetně výše možné sankce (což se plně projeví až po vynesení rozsudku soudem prvního stupně). V tomto okamžiku s největší pravděpodobností dojde ke vzniku motivace začít celou situaci aktivně řešit, třeba i za využití mediace, pokud o ní bude mít informace. U oběti diskriminačního jednání však již motivace k řešení záležitosti jiným způsobem než soudní cestou v průběhu postupu soudního řízení ubývá.

Se shora uvedeného vyplývá, že možnost využití mediace v diskriminačních sporech se za současné legislativy nejeví jako příliš efektivní, a to z důvodu jednak nedostatečného zakotvení vymezení jednání, které je považováno za diskriminační, včetně možností obrany proti tomuto jednání (sankcí za toto jednání), a jednak z důvodu nedostatečného povědomí veřejnosti o mediaci

Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání – využití mediace v těchto konfliktech

Michal Hubálek

V poslední době bylo před soudy projednáváno několik případů s diskriminačním prvkem v pracovněprávních vztazích (či oblasti přístupu k zaměstnání), kde na straně žalobce figuroval zaměstnanec (či uchazeč o zaměstnání), který se cítil jednáním zaměstnavatele (či potencionálního zaměstnavatele) diskriminován. Zcela nově se vyskytly i dva případy, kde bylo namítno porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty, tedy zjednodušeně řečeno, případy platové diskriminace. Jaké jednání je tedy možno považováno za diskriminační?

69

Za diskriminaci v pracovněprávních vztazích či přístupu k zaměstnání je možno obecně považovat takové jednání, kdy je osoba vystavena odlišnému, méně příznivému zacházení oproti jiným osobám ve srovnatelné situaci, ledaže by takové odlišné zacházení bylo možno ospravedlnit sledováním legitimního cíle a prostředky k dosažení takového cíle by byly přiměřené a nezbytné. Přesná definice diskriminačního jednání je obsažena v zákoníku práce, tuto úpravu však bohužel není možno považovat za dostačující, a to především s ohledem na absenci prostředků nápravy diskriminačního jednání, tzn. čeho se oběť diskriminace může domáhat (nový zákoník práce účinný od 1.1.2007 odkazuje na speciální zákon, který však dosud přijat nebyl – antidiskriminační zákon).

Obecně je možno rozlišovat podle toho, zda k diskriminačnímu jednání dochází v oblasti přístupu k zaměstnání či samotném zaměstnání a dále podle jednotlivých diskriminačních důvodů.

Mezi nejčastější diskriminační jednání můžeme tedy řadit:

a) rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu věku – tento požadavek se v oblasti přístupu k zaměstnání objevuje zejména již v pracovní inzerci (a to jak tištěné, tak i zveřejňované na vývěskách Úřadů práce). Zvýšenou intenzitu výskytu tohoto požadavku je možno zaznamenat v posledních zhruba pěti letech, přičemž zároveň dochází k neustálému snižování věkové hranice. V současné době tento neoprávněný požadavek v pracovní inzerci dotýká zpravidla již osob blízkých věku 40ti let. Další oblastí jeho výskytu jsou přijímací pohovory či telefonický kontakt potencionálního zaměstnavatele;

b) rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu požadavku výpisu z rejstříku trestů bez záznamu – dalším diskriminačním nešvarem potencionálních zaměstnavatelů v oblasti přístupu k zaměstnání je vyžadování výpisu z rejstříku trestů

Michal Hubálek

(resp. „čistých“ rejstříků trestů = rejstříku trestů bez záznamu) po uchazečích o zaměstnání i na pozice, které nejsou spojeny s takřka žádnou hmotnou odpovědností (tj. dělnické profese, místa v technických službách, pomocní dělníci, atp.). Pokud by byl uchazeč o místo např. pomocného dělníka zaměstnavatelem odmítnut pouze z toho důvodu, že nemá „čistý“ výpis z rejstříku trestů, a domáhal se zjednání nápravy, je možno konstatovat, že by v případném soudním sporu měl značnou šanci na úspěch;

c) rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu pohlaví – za diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu pohlaví můžeme považovat pracovní inzerci na určitou pozici. Tento diskriminační požadavek se již v poslední době přestal vyskytovat v „čisté“ podobě (např. „přijmeme slečnu na pozici sekretářky“), nicméně stále v pracovní inzerci dochází k rozlišování pracovních míst na „typicky mužská“ a „typicky ženská“ (např. „přijmeme recepční, prodavačku“ – proti tomu jsou inzeráty přijmeme recepční/ho, prodavačku/če stále bohužel v menšině). Co se týče možnosti obrany a využití mediace, platí vše, co je uvedeno níže.

Tento postup však nemusí být diskriminační zcela ve všech případech např. pokud zaměstnavatel zaměstnává pouze osoby mužského pohlaví a má vybavené pracoviště pouze pro ně (např. šatny, sprchy atd.) a prokáže, že případné přebudování pracoviště by bylo spojeno s neúměrnými náklady, nejedná se v tomto případě o diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu pohlaví;

d) rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu jejich etnické příslušnosti – konflikty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z důvodu etnické příslušnosti zaměstnance jsou velmi časté a vyskytují se zejména v přístupu k zaměstnání, tzn. přijímání do pracovního poměru. Za typický konflikt je možno označit příslibení zaměstnání zaměstnavatelem při telefonickém kontaktu, při osobní návštěvě však zaměstnavatel potencionálnímu zaměstnanci sdělí, že místo je již obsazené a že o jeho práci nemá zájem. Někteří zaměstnavatelé dokonce otevřeně uchazeči o zaměstnání sdělí, že tak jedná právě z důvodu jejich etnické příslušnosti. Negativní následky tohoto jednání na uchazeče o zaměstnání není třeba popisovat;

e) rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu rodinného stavu (matky s dětmi, mateřská dovolená) – tento diskriminační důvod se rovněž v praxi vyskytuje poměrně často, ne-li vůbec nejčastěji. V této souvislosti je třeba upozornit, že zaměstnavatel nemá právo požadovat např. při přijímacím pohovoru jakékoli informace týkající se počtu dětí, zda uchazečka o zaměstnání děti má, či kdy je plánuje atp.;

f) rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu jejich odlišné sexuální orientace – diskriminace v přístupu k zaměstnání z tohoto důvodu nepatří mezi nejčastější typy konfliktů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zaměstnavatel se většinou na tyto otázky neptá a pokud uchazeč sám tuto skutečnost nesdělí, většinou není problém s přijetím do zaměstnání.

V samotném zaměstnání, respektive za trvání pracovního vztahu, se můžeme nejčastěji setkat s následujícím odlišným, méně výhodným zacházením, s pracovníkem:

a) obtěžování na pracovišti, mobbing, sexuální obtěžování – konflikty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spočívající v tomto diskriminačním jednání jsou velmi závažné a v podstatě je můžeme rozdělit do dvou okruhů. K tomuto jednání může dojít jednak mezi zaměstnanci, přičemž se poškozený zaměstnanec obrátí na zaměstnavatele, který neprojeví vůli se těmito problémy zabývat a sdělí poškozenému, aby tuto situaci řešil sám, a jednak přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Řešení těchto typů situací je velmi náročné, zaměstnavatel má sice ze zákona povinnost zjednat nápravu, ale v praxi se tak stane málokdy, zaměstnanci posléze v podstatě nezbyvá nic jiného, než se obrátit na soud (s tím, že jakmile zaměstnavatel tento krok zjistí, okamžitě si hledá záminku pro ukončení pracovního poměru) nebo pracovní poměr ukončit (a případně se domáhat nápravy soudní cestou až posléze – klienti však v těchto případech mají značné obavy, zda se jim povede sehnat další zaměstnání). Naprostá většina případů proto končí odchodem poškozeného zaměstnance z pracovního poměru, náprava soudní cestou je využívána zřídka (především z důvodů uvedených níže), nicméně není nemožná;

b) rovné odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty – četnost tohoto druhu konfliktu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není výrazná, ale ani zanedbatelná, a lze zde předpokládat výrazný nárůst. Důvody dosavadní nízké četnosti spočívají především ve špatné informovanosti veřejnosti, ale i v obtížnosti jejich řešení, kdy např. posuzování povahy práce (kterou je možno považovat za stejnou či stejné hodnoty) vnitrosátními normami (které berou v potaz i subjektivní vlastnosti konkrétního pracovníka) je v rozporu s judikaturou Evropského soudního dvora (který klade důraz na čistě objektivní posuzování předpokladů nezbytných pro výkon profese), což v praxi znamená prodloužení sporu o několik let. Dále tyto situace ve většině případů opět končí odchodem zaměstnance, který se proti porušování zásady rovného zacházení s muži a ženami ohradil.

Michal Hubálek

Využití mediace, tedy alternativní metody řešení konfliktních situací prostřednictvím nezávislého prostředníka – mediátora, kdy cílem tohoto postupu je nalezení řešení, které by v maximální možné míře odpovídalo představám všech zúčastněných stran a výstupem z tohoto procesu je uzavření mediační dohody, která nově upraví vzájemné vztahy do budoucna, se jeví jako optimální varianta, ovšem za podmínky splnění několika předpokladů.

Prvním z těchto předpokladů je jednoznačná a transparentní úprava jednání, které je považováno za diskriminaci, včetně možností obrany proti tomuto jednání, což by bylo jasným signálem, že rozdílné, méně výhodné zacházení je jevem nežádoucím a netolerovaným. V případě diskriminačního chování si musí jednající subjekt jednoznačně uvědomit, že jedná v rozporu se zákonem a že mu za toto jednání hrozí citelný postih. Současná situace je mnohdy bohužel taková, že diskriminující subjekt si nezákonnosti svého jednání buď vědom není, nebo spoléhá na to, že za toto jednání nebude postižen, a tudíž je jeho motivace k řešení situace jakoukoliv cestou nulová. Splnění tohoto předpokladu povede nejenom ke snížení četnosti výskytu diskriminačního jednání, ale i ke zvýšení motivace subjektu, jež se jednání dopustil, aktivně a dobrovolně řešit následky tohoto jednání včetně náhrady možné újmy. Za tohoto stavu by bylo možno mediaci považovat za naprosto ideální metodu řešení, kdy by následky nežádoucího jednání byly odstraněny velmi rychle a nalezené řešení by bylo velmi stabilní.

Druhým z těchto předpokladů je zvýšení obecného povědomí veřejnosti o možnosti využít při řešení konfliktů právě mediaci, jakožto rychlejší (a pravděpodobně i levnější) variantu cesty soudní. Obě strany případného konfliktu s diskriminačním prvkem musí být informovány o této možnosti a všech jejích výhodách v porovnání se soudním sporem; podíl konfliktů v oblasti diskriminace řešených touto cestou by měl výrazným způsobem převyšovat počet konfliktů řešených soudy.

Posledním předpokladem je zakotvení mediace jakožto alternativní metody řešení konfliktů do našeho právního řádu, včetně podmínek výkonu této činnosti, způsobu výkonu této činnosti a možná i uložení přednostní povinnosti řešit konflikty s diskriminačním prvkem právě touto cestou, kdy by spor mohl být předložen k řešení soudu pouze po neúspěšném využití mediace (podobný princip byl součástí i původního vládního návrhu antidiskriminačního zákona). Zákonná úprava mediace by rovněž měla obsahovat možnost vykonatelnosti uzavřených mediačních dohod, pokud by byla splněna stanovená kritéria, což by zvýšilo právní jistotu uživatelů této služby.

Za současné situace se proto využití mediace vzhledem k nedostatku motivace strany, která se dopustila diskriminačního jednání (zaměstnavatele), k jakémukoli aktivnímu odstraňování následků tohoto nežádoucího jednání jeví jako velmi obtížné.

MICHAL HUBÁLEK

**MICHAL HUBÁLEK VYSTUDOVAL PRÁVA
NA PF UK V PRAZE. OD ROKU 2000 PRACUJE
V PORADNĚ PRO OBČANSTVÍ / OBČANSKÁ
A LIDSKÁ PRÁVA, KDE SE VĚNUJE PROBLEMATICE
DISKRIMINACE A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ.**

Kde najdeme zákaz diskriminace? Mezinárodně-právní, evropská a česká právní úprava ochrany před diskriminací

Michal Hubálek

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je zakotveno v celé řadě právních předpisů a dokumentů, ať se již jedná o různé smlouvy mezinárodních lidsko-právních organizací, právní předpisy Evropské unie či České republiky. Následující řádky poskytnou základní přehled, kde je možné příslušná antidiskriminační ustanovení nalézt.

72

A) MEZINÁRODNĚ-PRÁVNÍ ÚPRAVA

1/ Organizace spojených národů

Na půdě Organizace spojených národů byly přijaty dvě významné tematické úmluvy zaměřené na ochranu před diskriminací, jedná se o Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace a Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen. Vedle toho i další stěžejní úmluvy OSN, jako jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Úmluva o právech dítěte obsahují ustanovení zakazující diskriminaci z celé řady důvodů, jako jsou rasa, pohlaví, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní, etnický nebo sociální původ, majetek, tělesná nebo duševní nezpůsobilost apod.

2/ Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce přijala dvě úmluvy, jejichž cílem je eliminace diskriminace v zaměstnání a povolání. Jedná se o Úmluvu č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, která zakazuje jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu a Úmluvu č. 100

o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

3/ Rada Evropy

Stěžejní úmluva Rady Evropy – Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod v článku 14 stanoví zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, rodu nebo jiného postavení. Je zřejmé, že stejně jako v Listině základních práv a svobod i zde je výčet důvodů pouze demonstrativní, což potvrdil i Evropský soud pro lidská práva, který ve své judikatuře uznal jako zakázané i další důvody – např. rodinný stav, vojenskou hodnost. Zákaz diskriminace se však vztahuje pouze na práva zakotvená uvedenou úmluvou a jejími protokoly, a nelze ho rozšiřovat na práva zakotvená dalšími úmluvami přijatými Radou Evropy. Nicméně Rada Evropy přijala Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, kterým stanoví obecný zákaz diskriminace při požívání jakýchkoli práv přiznaných zákonem. Tento Protokol však Česká republika dosud neratifikovala, a není tudíž pro ní závazný.

Michal Hubálek

Specificky na ochranu práv národnostních menšin jsou zaměřeny další dvě úmluvy přijaté Radou Evropy, a to Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin a Evropská charta regionálních a menšinových jazyků.

B) EVROPSKÁ UNIE

Vedle mezinárodních lidsko-právních organizací si potřebu zakotvit ochranu před diskriminací začala uvědomovat i Evropská unie. První směrnice (č. 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 pracovní podmínky, novelizována v roce 2002 směrnicí č. 2002/73/ES) byla přijata již v roce 1976, ta stanovila zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení z důvodu pohlaví v oblasti zaměstnání. Povinnost zajišťovat rovné zacházení z důvodu pohlaví se v roce 2004 přijetím další směrnice rozšířila i na oblast přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (směrnice č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží službám a jejich poskytování).

Další dvě významné směrnice týkající se rovného zacházení a ochrany před diskriminací pak byly přijaty až v roce 2000. Pro oblast zaměstnání to byla tzv. rámcová směrnice (č. 2000/78/ES, kde se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání), která zakázala diskriminaci v této oblasti z důvodu sexuální orientace, zdravotního postižení, věku a náboženství. Vedle toho tzv. směrnice rasová (č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ), jež zakazuje diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu, se neomezila pouze na oblast zaměstnání, ale vztahuje se i na oblasti další, jako jsou vzdělávání, poskytování zboží a služeb včetně bydlení, zdravotní péče, sociální ochrana a sociální výhody.

Uvedené směrnice shodně stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, definují pojmy související s diskriminací, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, zakotvují přenos důkazního břemene. Směrnice dále vymezují výjimky z rovného zacházení, tedy kdy je rozdílné zacházení přípustné, přičemž státy nesmí tyto výjimky překročit a stanovit jich více než směrnice připouští. Kromě rámcové směrnice je těmito směrnicemi státům také uložena povinnost vytvořit nebo určit nějaký orgán, který se v daném státě bude problematikou rovného zacházení zabývat. Je třeba zdůraznit, že mluví-li se o oblasti zaměstnání, tak jak je vymezena směrnicemi, je třeba ji chápat velmi široce, neboť se nejedná jen o klasické zaměstnání, ale i povolání (např. advokáti, lékaři, architekti apod.) a samostatnou výdělečnou činnost. Zákaz diskrimi-

nace se týká přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, podmínek v zaměstnání a pracovních podmínek včetně propouštění a odměňování, jakož i členství v odborech nebo organizacích zaměstnavatelů.

Otázky ochrany před diskriminací se na úrovni Evropské unie stále vyvíjejí a dá se očekávat, že jejich úprava se bude i dále rozšiřovat. Velmi důležitou úlohu zde hraje také rozhodovací praxe Evropského soudního dvora, který tuto oblast svými rozhodnutími významně ovlivňuje.

Povinnost České republiky implementovat uvedené směrnice vedla k určité legislativní aktivitě, která přinesla a ještě přinese do českého právního řádu podrobnou úpravu práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací (viz níže).

C) ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

V českém právním řádu je zákaz před diskriminací zakotven již na ústavní úrovni, a to čl. 3 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu. Tento článek vyjmenovává důvody jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Je zřejmé, že mezi vyjmenovanými diskriminačními důvody chybí zdravotní postižení a sexuální orientace, které jsou nezřídka důvodem pro diskriminační jednání. Nicméně výčet diskriminačních důvodů v Listině je demonstrativní, proto je zaručena i ochrana před diskriminací z těchto důvodů.

Z výše uvedeného přehledu směrnic EU týkajících se rovného zacházení a ochrany před diskriminací vyplývá, že nejstarší byla směrnice právě z oblasti zaměstnávání. To bylo příčinou toho, že se při její implementaci do českého právního řádu dala přednost novelizaci jednotlivých pracovněprávních předpisů (viz níže), před přijetím jednoho antidiskriminačního zákona. Přijetí rasové směrnice v roce 2000, která zasahuje vedle zaměstnání i řadu dalších oblastí, vedlo ke změně dosavadní koncepce. Pokračování v novelizaci příslušných právních předpisů by představovalo nutnost novelizace mnoha zákonů, upravujících oblasti spadající do rozsahu rasové směrnice, proto bylo rozhodnuto o koncepci nové – vytvoření jednotného antidiskriminačního zákona. Návrh antidiskriminačního zákona byl schválen v prosinci roku 2004 vládou a v lednu 2005 pak Poslaneckou sněmovnou, nicméně jeho cestu zastavil nesouhlas Senátu a poslanci již nebyli schopni rozhodnutí Senátu zvrátit. Důsledkem tohoto neúspěchu Česká republika dosud nesplnila svoji povinnost vůči Evropské unii, neboť dostatečně neimplementovala příslušné směrnice týkající se rovného zacházení.

Michal Hubálek

1) Pracovněprávní předpisy

Nejpodrobnější úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a zákazu diskriminace je obsažena v pracovněprávních předpisech. Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, jakož i zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (nabude účinnosti k 1. lednu 2007) stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, vymezují pojmy spojené s diskriminací, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Uvedené zákony také shodně zakazují pronásledování a stanoví právo oběti domáhat se ochrany před diskriminací u soudu.

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení je obsažen i v zákoně o vojácích z povolání a ve služebním zákoně (nabude účinnosti k 1. lednu 2007). I tyto zákony zakotvují právo oběti domáhat se ochrany před diskriminací, jsou-li vojáci nebo státní úředníci ve služebních vztazích diskriminováni. Pokud jde o definice, na rozdíl od výše uvedených zákonů, vymezují pouze obtěžování a sexuální obtěžování. Chybí v nich tak definice přímé o nepřímé diskriminace. Zákon o platu a zákon o mzdě pouze stanoví povinnost rovného odměňování pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Pracovněprávní předpisy shodně stanoví výjimku z povinnosti zajišťovat rovné zacházení z důvodu tzv. podstatných a určujících profesních požadavků. Podle této výjimky se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy práce, kterou má daná osoba vykonávat, vyplývá, že tento důvod (např. její rasa, pohlaví, náboženství, věk...) je rozhodující a nezbytný pro výkon práce.

Zákoník práce a zákon o úřednících územních samosprávních celků připouštějí možnost pozitivních opatření, a to pokud jde o dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen. Důležité je, že pozitivní opatření nesmí být na újmu osobě opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality osoby současně s ní přijímané do pracovního poměru.

2) Další právní úprava oblasti – vzdělávání a poskytování služeb

Školský zákon zakotvuje rovný přístup ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana. Mezi výslovně zmíněnými důvody chybí sexuální orientace, nicméně se opět jedná o demonstrativní výčet, který nevylučuje ochranu i z dalších zde neuvedených důvodů. Zásadním problémem tohoto ustanovení však je, že se ochrana jím poskytovaná omezuje pouze na státní občany České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie.

Velmi obecný zákaz diskriminace bez uvedení jakýchkoli diskriminačních důvodů je obsažen v zákoně o ochraně spotřebitele. Knižovní zákon pak pouze zaručuje rovný přístup všem bez rozdílu při poskytování veřejné knihovnické a informační služby.

Školský zákon, knihovní zákon ani zákon o ochraně spotřebitele neobsahují definice pojmů, ani možnost obětí diskriminačního jednání domáhat se ochrany soudní cestou. Právní předpisy z ostatních oblastí se otázkou diskriminace až na výjimky nezabývají vůbec.

D) PŘEHLED PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ**Ústavní a mezinárodní právní ochrana****před diskriminací**

- Čl. 3 Listiny základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.)
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (č. 95/1974 Sb.)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (č. 62/1987 Sb.)
- Čl. 2, 4, 24 a 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (č. 120/1976 Sb.)
- Čl. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č. 120/1976 Sb.)
- Čl. 2 Úmluvy o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.)
- Čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.)
- Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (č. 96/1998 Sb.)
- Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 465/1990 Sb.)
- Úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 450/1990 Sb.)

Michal Hubálek

Právní předpisy Evropské unie

•• Směrnice Rady č. 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 pracovní podmínky

•• Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, 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 č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

•• Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

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

•• Směrnice č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

•• Směrnice č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

•• Směrnice č. 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství

•• Směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

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

•• Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků

•• Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

•• Doporučení Rady 84/635/EHS o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen

•• Doporučení Komise 92/131/EHS o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci

•• Doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení – práce a zaměstnávání

•• § 1 a § 7 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů

•• § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
•• § 2 odst. 3 – 6 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů

•• § 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 pozdějších právních předpisů

•• § 4a odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších právních předpisů

•• § 80 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) (účinnost 1. 1. 2007)

•• § 77 odst. 1 - 10 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů (účinnost 1. 1. 2007)

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení – vzdělávání

•• § 2 odst. 1 písm. a) zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení – poskytování služeb

•• § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších právních předpisů

•• § 2 písm. a) zákona č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovný zákon), ve znění pozdějších právních předpisů

Ochrana před diskriminací

•• § 133a a § 26 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů

•• § 11, § 13 zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů

•• § 35 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších právních předpisů

Pozitivní opatření

•• § 38 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů

Trestněprávní ochrana

•• § 49 odst. 1 písm. e) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších právních předpisů

Slovníček základních pojmů

AGEISMUS (www.varianty.cz)

Věková diskriminace - ageismus - postihuje především staré lidi. Může vést až k věkové segregaci (vyčleňování ze společnosti). Ageismus je podporován ekonomicko-sociálními problémy a společenskými představami podceňujícími stáří.

76

ANTISEMITISMUS (www.euractiv.cz)

„Antisemitismus je určité vnímání Židů, které může být popsáno jako nenávisť k Židům. Slovní a fyzické projevy antisemitismu jsou zaměřené proti židovským či ne-židovským jedincům, a/nebo jejich majetku, proti institucím židovské komunity a proti náboženským předmětům“ (EUMC a OSCE/ODIHR). Za projev antisemitismu je považováno i negativní postoje vyjadřované různými prostředky vůči státu Izrael, který je chápán jako židovské společenství. Projevy antisemitismu jsou trestné tehdy, je-li to dáno zákonem toho kterého státu (např. v některých zemích popírání holocaustu nebo šíření antisemitských materiálů).

DISKRIMINACE (www.stop-discrimination.info)

Diskriminace je rozdílné zacházení, které někoho znevýhodňuje, aniž by k tomu existovaly rozumné a relevantní důvody. Diskriminací se také rozumí neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhým; omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva. Rozlišují se dvě hlavní formy:

Přímá diskriminace: K přímé diskriminaci dochází tehdy, když se s osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci kvůli jejímu rasovému či etnickému původu, náboženství či přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku či sexuální orientaci.

Nepřímá diskriminace: K nepřímé diskriminaci dochází tehdy, když by napohled neutrální ustanovení, krité-

rium nebo praxe znevýhodňovala lidi kvůli jejich rasovému či etnickému původu, náboženství či přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku či sexuální orientaci, pokud takovou praxi nelze objektivně ospravedlnit legitimním účelem.

Gender (www.varianty.cz)

Tento do češtiny těžko přeložitelný termín vyjadřuje kulturní, sociální a psychologickou povahu rozdílů mezi muži a ženami. Oproti konceptu „pohlaví“ (anglicky sex), který vychází z odlišnosti muže a ženy jako neměnné biologické danosti, se tento koncept zaměřuje na její sociokulturní podmíněnost a proměnnost. Je to tedy vzorec sociálních činností, vztahů a postavení ve společnosti, které jsou člověku připisovány na základě jeho pohlaví. Tento výraz se poprvé objevuje v sociologii v roce 1972 v knize Sex, Gender a Society (Pohlaví, Gender a Společnost) od Ann Oakley. Zakořenění přístupu k odlišnému postavení dvou pohlaví ve společnosti se projevuje v každé kultuře ve formě různých zvyků, tradic a morálních ospravedlnění nerovnoměrného a odlišného postavení mezi ženami a muži.

HOMOSEXUALITA (www.varianty.cz)

Homosexualitas, -atis (řecky homos – stejný, latinsky sexus – pohlaví) – homosexualita, pohlavní náklonnost k osobě téhož pohlaví. Oproti tomu heterosexuality (řecky heteros – jiný, různý) označuje pohlavní náklonnost k osobě opačného pohlaví. Homosexualita je geneticky podmíněný celoživotní a neměnný stav, při kterém jedinec za účelem sexuálního a citového kontaktu dává přednost osobám stejného pohlaví. Takto vytvořený vztah se svojí kvalitou plně vyrovná vztahu heterosexuálnímu.

Homosexuálně orientovaní muži jsou označováni jako homosexuálové (v poslední době se prosazuje

Slovníček základních pojmů

z angličtiny převzatý termín *gayové*), homosexuální ženy jako lesbičky (podle dívky *Lesbie*, kterou opěvovala řecká básnířka *Sapfó* v 6. století př.n.l.)

IDENTITA (www.varianty.cz)

Pojem identity je používán ve dvou základních významech: jako identita osobní nebo skupinová:

a) identita osobní zahrnuje jak sebepojetí, tak i způsob, jímž jsme chápáni druhými. Identita jedince se utváří v průběhu jeho života na základě kategorií věku, pohlaví, společenského postavení. Během času je identita jedince utvářena na základě rozmanitých společenských rolí, které vyplývají ze situací, v nichž se daný jedinec nachází (studentka, kamarádka, spolucestující, učitelka, manželka, matka atd.). Identita jedince je souborem všech jeho rolí a je také určována jeho příslušnostmi k různým skupinám.

b) identita skupinová je klíčovým principem seskupování lidí do různých společenských skupin. Členy vlastní skupiny poznáme na základě společných kulturních stereotypů, společenských institucí a životního stylu, spolu s jazykem. Na základě těchto společných znaků se členové jedné skupiny odlišují od skupin ostatních. Identita může být dána jak narozením do dané skupiny (etnická, náboženská či rasová), tak přijetím společenských pravidel na nichž daná společnost funguje v průběhu výchovy. Některé formy identity jako je například identita národní, etnická či rasová se mohou dostávat do konfliktu s ostatními, a to když je považována za jediný možný způsob identifikace jedince se skupinou.

INTEGRACE (www.varianty.cz)

Na rozdíl od asimilace je integrace procesem, při kterém se obě strany, vstupující do vzájemného kontaktu něčeho vzdávají, aby zároveň něco získaly. Z pohledu imigranta vyžaduje tento přístup ochotu přizpůsobení se základním pravidlům hostitelské společnosti, z pohledu této společnosti pak zase ochotu ponechat dostatek prostoru pro projevy „menšinové“ kultury a upravení přístupu ke vzdělávání, zaměstnání a rozhodování tak, aby byly v ideálním případě uspokojeny zájmy obou stran. Všem jsou dána stejná práva ve všech společenských sférách, aniž by se očekávalo, že se nově přichozí zbaví svých specifík. V zemích praktikujících integrační modely soužití s cizinci (např. Francie, Austrálie, Kanada...) zůstává imigrační populace často odlišena od většinové svým jazykem, kulturou, sociálními vztahy i spolkovým životem po několik generací.

INTERKULTURNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (IKV)

(www.varianty.cz)

Cílená a záměrná příprava na život v multikulturní realitě, příprava na sociální, politické i ekonomické

aspekty interakce mezi lidmi s odlišnou etnickou, národní identitou. Snahou IKV je vytvářet způsobilost lidí chápat a respektovat jiné kultury než svou vlastní, komunikovat a kooperovat s příslušníky jiných sociokulturních skupin a obecně zlepšovat vztahy mezi majoritou a minoritami. IKV usiluje o vybavení účastníků vzdělávacího procesu interkulturními kompetencemi. IKV vychází z přesvědčení, že mnohé z negativních stereotypů, na kterých je založeno předsudečné jednání vůči minoritním skupinám, jsou dětem a mladým lidem vtištěny v rámci vzdělávacího procesu, který je v národních státech orientován takřka výhradně na předávání majoritní (národní) kultury a jejích hodnot.

KULTURNÍ RELATIVISMUS (www.varianty.cz)

Jádrem koncepce kulturního relativismu je předpoklad, že jednotlivé kultury jsou jedinečnými a neopakovatelnými entitami. Z tohoto důvodu je nutné posuzovat každou kulturu pouze v jejím vlastním kontextu, v souvislostech jejích vlastních hodnot, idejí, norem a tradic. Je totiž zřejmé, že mnoho kulturních prvků, které jsou v souladu s hodnotami a obyčejí kultur, jejichž jsou součástí (kanibalismus, infanticida či kynofagie), nevyhovuje normám a zvykům kultur jiných (např. té naší, evropské). Opačnou pozici - tedy posuzování odlišných kultur měřítky kultury vlastní - označujeme jako etnocentrismus.

Vzhledem ke skutečnosti, že kulturní relativismus nabízí perspektivu, v níž je možné nahlížet jiné kultury s patřičnou úctou, respektem a tolerancí (a je tak v tomto smyslu koncepcí opoziční ke všem formám nacionalismu, rasismu, fašismu apod.), vytváří teoretické podloží téměř všech koncepcí multikulturalismu. Je však třeba říci, že na rozdíl od etnocentrismu, který je kulturám vlastní, je kulturní relativismus doposud spíše programem a ideou než popisem reálného stavu.

KULTURNÍ VZORCE (www.varianty.cz)

Kulturní vzorce představují obecně přijímaný a napodobovaný soubor hodnot, norem, podob chování a uspořádání institucí dané společnosti (kultury). Jako takové tvoří součást kulturní tradice, jejich vliv se projevuje v procesu enkulturace členů společnosti. Za kulturní vzorce můžeme považovat např. i modely pro chování v určitých společenských rolích. Dodržování a respektování kulturních vzorců je obecně součástí optimální a bezkonfliktní existence jedince v dané společnosti, zároveň jsou konstitutivní součástí samotné kultury.

LIDSKÁ PRÁVA (www.varianty.cz)

Komplexní soubor právních a společenských ustanovení vytvořený Organizací spojených národů. Základem tohoto souboru právních norem je Charta OSN a Všeobecná

Slovníček základních pojmů

deklarace lidských práv, přijatá Valným shromážděním OSN 10. prosince 1948. Lidská práva byla utvořena v souladu s evropským kulturním a historickým vývojem, tedy na zásadách občanské společnosti, právního státu a koncepci univerzální lidské přirozenosti jako autonomního subjektu. Kulturní odlišnosti v mnoha společnostech na světě zpochybňují univerzální platnost lidských práv, a tak dochází k dilematům mezi tolerancí ke kulturním odlišnostem a prosazováním lidských práv.

MENŠINA (www.euractiv.cz)

Termín „menšina“ není nijak univerzálně definován, a to ani v evropském právu, ale nejvíce užívanou bývá definice Francesca Capotortiho sestavená pro OSN v roce 1971. Podle ní je menšinou početně menší, nedominantní skupina občanů příslušného státu, vlastnící nějaké etnické, náboženské nebo lingvistické znaky odlišující je od zbytku populace, která musí projevit náznak společného úsilí o zachování své kultury, tradic, náboženství nebo jazyka. Podmínky počtu a státní příslušnosti již dnes nejsou většinou považovány za tolik významné.

MIGRACE (www.varianty.cz)

Migrací je označován proces prostorového přemístování osob přes hranice, spojený se změnou místa bydliště na dobu kratší či delší, případně natrvalo. Podle směru migrace se rozeznává emigrace (vystěhovávání) a imigrace (přistěhovávání). Každý individuální pohyb nabývá ovšem obou těchto forem – z jedné oblasti se emigruje, do druhé se imigruje, pokud je nám parametrem stěhující se člověk. Ve vztahu ke konkrétní oblasti (zdrojové či cílové) se jedná o dva toky pohybu. Statisticky se migrace podchycuje dvěma způsoby: 1. zkoumáním migrace obyvatelstva vybraného územního celku, 2. zkoumáním migračních toků mezi dvěma oblastmi. Je nutné rozlišovat mezi migrací a ostatními formami prostorového pohybu, které vedou pouze k dočasné změně bydliště - dojíždka, vyjíždka, cestování. Pro všechny formy prostorových pohybů obyvatelstva se používá souhrnný pojem mobilita (hybnost).

Migrací vnitřní označujeme pohyby uvnitř hranic vymezené oblasti – vnitrostátní migrace. Migrací vnější rozumíme trvalý, dlouhodobý či krátkodobý proces přesunu jednotlivců či skupin lidí v prostoru přes hranice země – mezinárodní migrace. Migrant je každý člověk, který překročí mezinárodně uznávané hranice a zůstává v jiné zemi déle než rok (dle definice OSN).

Dobrovolná migrace vyplývá z vlastní iniciativy migranta. Můžeme hovořit o migraci individuální, kolektivní, případně masové. Exodus (hromadná migrace) může být vyvolán přírodní katastrofou nebo válkou. Nedobrovolná migrace zahrnuje vyhoštění, evakuaci (vyklizení

za účelem ochrany). Demografie migraci měří, zaznamenává objem migrace – migraci hrubou (úhrn přistěhovaných a vystěhovaných z určité územní jednotky za určité období) a migrační přírůstek – migraci čistou (rozdíl mezi počtem přistěhovaných a vystěhovaných). Naproti tomu sociologie a kulturní a sociální antropologie se zaměřují na motivy a dopady migrace, její vliv na životní styl, sociální strukturu, příbuzenské svazky atd.

MULTIKULTURALISMUS (www.varianty.cz)

Multikulturalismus představuje pozitivní koexistenci různých společenských a kulturních skupin se specifickými systémy institucí, tradic, významů, postojů a hodnot na území jednoho politického celku. V rámci multikulturního soužití by měly být respektovány kulturní zvláštnosti jednotlivých skupin a měla by být respektována jejich kulturní identita včetně jazyka, přičemž příslušníci těchto skupin by měly mít stejná práva a povinnosti vůči státu, ve kterém žijí.

Multikulturalismus znamená též úsilí o vytvoření pluralitní společnosti zahrnující množství odlišných sociokulturních skupin. Soužití je založeno na principech tolerance, respektu, dialogu a konstruktivní spolupráce. Důležitou složkou a nástrojem multikulturalismu je interkulturní výchova.

OBČANSKÁ SPOLEČNOST (www.varianty.cz)

Pojem lze chápat různým způsobem. Například jako aktivní angažování se v politických stranách a pravidelné využívání voličského práva. Spíše je však občanská společnost synonymem pro síť nejrůznějších občanských sdružení a spolků, fungujících mimo státní strukturu. Jejím klíčovým pojmem je občan, jeho požadavky a aktivity a způsob, jakým maximálně využije prostor, který mu demokratická společnost poskytuje k formulování svých požadavků a kontrole politické moci.

PŘEDSUDKY (Novák, Tomáš: O předsudcích, Brno Doplněk, 2002)

Předpojatost vyplývá z hodnotových vzorců chování, tradic, zkušeností, informací (resp. dezinformací) a ze sociální percepce. Vede nás k takovým závěrům a interpretacím, které jsou akceptovány jako pravdivé bez jakýchkoliv důkazů. Obvykle je naše domněnka o lidech ovlivněna hodnotami, informacemi a zkušenostmi s podobnými jedinci a my vyvozujeme závěry na základě věcí, ve které věříme a jež očekáváme.

Předsudky jsou často sdíleny širokým okruhem lidí, proto jsou vnímány jako pravdivé. Jejich zobecňování vede k vytváření stereotypů vázaných na ostatní skupiny. Takovéto zobecňování nemá negativní dopad, pokud je lze doložit

Slovníček základních pojmů

ve skutečnosti. Např. – Italové jedí špagety. Češi mají rádi vepřo-knedlo-zelo. Francouzi mají dobré víno.

Generalizace začne vadit tehdy, když hodnotím někoho na základě jednoho rysu – třeba barvy kůže, oblečení, momentálního chování apod. a na základě těchto charakteristik jej považuji za méněcenného. Nevědomé používání stereotypů, které je spojeno s nedostatkem informací, může vést k segregaci mezi jednotlivými skupinami.

RASA (www.varianty.cz)

Pojmem rasa se v jeho původním, biologickém významu míní velká skupina lidí, kteří vykazují charakteristické vrozené, geneticky předávané znaky. Rasa je klasifikační jednotkou, do jednotlivých ras spadají nositelé přesně definovaných fyzických znaků (například určité barvy pleti, výšky postavy, barvy očí, vlasové struktury atp.). Biologický termín rasa byl vlivem politického vývoje ve 20. století (rasistické teorie a různá "konečná řešení" na základě příslušnosti k rase za druhé světové války, politika apartheidu např. v JAR, rasová nerovnost v USA až do 60. let atp.) a vlivem moderních vědeckých objevů na poli antropologie a genetiky zdiskreditován, mnoho společenských i přírodních vědců navrhuje nepoužívat tento sporný termín.

Slovo rasa se stalo součástí lidského povědomí, běžné slovní zásoby. V tomto smyslu rasa představuje skupinu osob, která sama sebe vnímá – a je také ostatními vnímána – jako odlišnou na základě určitých biologicky předávaných znaků. Rasa tedy není pouze biologickou, ale především sociální a kulturní kategorií. Rasa je sociálním konstruktem, který existuje primárně v představách lidí.

RASISMUS (Šišková, Tatjana: *Výchova k toleranci*, Praha Portál, 1998)

Ideologie či přesvědčení, které předpokládá fyzickou a duševní nerovnost lidských plemen (ras) a rozhodující vliv rasových odlišností na dějiny a kulturu lidstva. Rasové teorie jsou podloženy představou, že lidstvo je původně rozděleno na nižší a vyšší rasy. Vyšší rasy jsou pak tvůrčí a jsou nositeli civilizace a pokroku, jsou určeny k vládnutí. Nižší rasy jsou charakterizovány neschopností kulturní tvořivosti a je třeba je vést. Rozlišujeme dále tzv. měkký rasismus: nevyhraněný a latentní společenský postoj, který se neprojevuje jako promyšlená a veřejně propagovaná ideologie. Tento postoj je spíše považován za důvodné výhrady proti způsobu života těch, jichž se týká (Romové, Vietnamci a další cizinci). Protože jej obvykle v uvedené nevyhraněné a špatně rozeznatelné podobě sdílí široká veřejnost, není vnímán jako nezdravý jev, ale jako celospolečensky sdílená norma. Tvrdý rasismus je naopak agresivní podobou tohoto postoje. Jeho projevy již mají podobu veřejně proklamovaných ideologií, např. fašismu, šovinismu, nacionalismu, apartheidu apod.

Jejich nositeli jsou různá společenská a politická organizační seskupení, v krajních případech i státní orgány a instituce. Tento druh rasové nenávisti a její projevy jsou snadno rozeznatelné, a to i pro širokou veřejnost.

RASOVÁ DISKRIMINACE (Šišková, Tatjana: *Výchova k toleranci*, Praha Portál, 1998)

Výraz rasová diskriminace znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo znevýhodňování založené na rase, barvě pleti nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo kterékoliv jiné oblasti veřejného života. Rasová diskriminace zahrnuje dva druhy tohoto chování:

Diskriminace úmyslná, vědomá: úmyslné chování, směřující k jednotlivému příslušníku diskriminované skupiny s konkrétním obsahem (například upírání určitého zaměstnání)

Diskriminace strukturální: v tomto případě je diskriminace vlastností určitých systémů a procedur, které pak, aniž by chtěly úmyslně diskriminovat určitou handicapovanou skupinu lidí, jsou pro ni obtížně dostupné, protože nepočítají s jejími odlišnostmi a možnostmi (například vzdělávací systém, který nebere v úvahu jazykové možnosti Romů).

Za rasovou diskriminaci nejsou považována zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytná k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata. (Tato právní definice je obsažena v Mezinárodní úmluvě OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb. čl. 1, 2. Protože mezinárodní úmluvy jsou v ČR postaveny svojí právní silou nad zákon - viz. Ústava ČR, čl. 10 - je tato definice platná pro všechny vnitrostátní právní předpisy.)

RASOVÉ NÁSILÍ (Šišková, Tatjana: *Výchova k toleranci*, Praha Portál, 1998)

Pod tímto termínem rozumíme násilné chování (ve smyslu fyzického násilí) s rasovým motivem, jehož objektem je neindividualizovaný příslušník rasově odlišné skupiny. V případech rasového násilí je podstatné, že "oběť nemá tvář", útočník napadá odlišnou rasu a konkrétní oběť je kýmkoliv z této skupiny zaměnitelná. Do této kategorie patří celá škála násilného chování, vymezitelná jako zabití,

Slovníček základních pojmů

ublížení na zdraví, způsobení škody velkého rozsahu, užití různých druhů násilí, genocida, pogromy apod. Co přiřazuje tyto druhy obecně existujícího násilného chování pod množinu rasového násilí, je přítomnost rasového motivu.

ROMOVÉ (www.euractiv.cz)

Romové tvoří největší evropskou menšinu (3 – 4 miliony lidí). Často bývají vnímáni jako součást celku kočovných skupin, přestože odhadem více než polovina Romů žijících v EU nekočuje. Jedná se o rozmanitou skupinu osob, dělí se na mnoho podskupin a klanů. Ty však mají, a to jak ve starých, tak v nových členských zemích mnoho společných rysů – jejich členové patří k nejchudším, nejvíce diskriminovaným a nejméně vzdělaným a zaměstnaným obyvatelům států Unie, kteří mají rovněž výrazně horší zdraví než většinová populace. Tento stav má, zdá se, různé příčiny, ale jisté je, že velkou vinu na něm nese po staletí praktikovaná diskriminace a perzekuce ze strany majoritní společnosti. Jisté je i to, že náprava tohoto stavu bude zdoluhavá a nelehká.

Pozornost na tuto skupinu svých občanů Unie zaměřila v 70. letech 20. století v Evropském parlamentu, výrazněji se jí začala zabývat od 80. let 20. století, a to především problematikou vzdělávání kočovníků a Romů. Zájem o problémy Romů stále vzrůstá, výrazně v souvislosti s posledním rozšířením EU. Evropská komise, která je například členem Řídícího výboru pro Dekádu začleňování Romů 2005 – 2015, nechala vypracovat zprávu o situaci Romů http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf rozšířené Evropské unii a vytvořila speciální koordinační skupinu, která má zajistit to, aby byly politiky a programy týkající se Romů náležitě koordinovány. Ve skupině je zastoupeno čtrnáct různých ředitelství Komise, mezi které patří ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci, ředitelství pro rozšíření a vnější vztahy, výchovu a kulturu, spravedlnost a lidská práva, zdravotní péči, regionální politiku či rozvoj venkova. Romové nejsou opomenuti ani v Akčním programu proti diskriminaci, zabývá se jimi EUMC v několika svých dokumentech /například ve výroční zprávě EUMC 2003/2004/. Speciálně pro Romy jsou určeny i různé projekty financované ze strukturálních fondů. Romové jsou také podporováni různými programy, například Komise zahájila program odborných stáží pro romské absolventy.

SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ (www.varianty.cz)

Sociální vyloučení můžeme definovat (při vědomí různých způsobů užívání tohoto pojmu) jako proces, kterým jsou jednotlivci i celé skupiny osob zbavovány přístupu ke zdrojům nezbytným pro zapojení se do sociálních, ekonomických a politických aktivit společnosti jako celku.

Proces sociálního vyloučení je primárně důsledkem chudoby a nízkých příjmů, přispívají k němu však také další faktory jako je diskriminace, nízké vzdělání či špatné životní podmínky. Sociálně vyloučení jsou odříznuti od institucí a služeb, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí. Projevem sociálního vyloučení je tedy například dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí (ghettech), nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, rozpad rodin či ztráta sebeúcty. Jako adaptace na podmínky sociálního vyloučení se často vytváří specifické hodnoty a normy, mezi něž patří například důraz na přítomnost, neschopnost plánovat do budoucna, pocity beznaděje a bezmocnosti či přesvědčení, že člověk nemůže ovlivnit vlastní sociální situaci.

Existují tři možné pohledy na sociální vyloučení:

- 1) redistribuční – zdůrazňuje sociální vlivy, které tuto situaci způsobují (mezi ně řadí například existující nerovnost ve společnosti) a zaměřuje se na osoby žijící v chudobě.
- 2) etický – zdůrazňuje kriminální chování a morální úpadek celých sociálních skupin či obyvatel městských čtvrtí, které se ocitly v sociálním vyloučení.
- 3) integrační – sociální vyloučení je zde chápáno jako totožné s vyloučením z trhu práce.

SOCIÁLNÍ KONTROLA (www.varianty.cz)

Sociální kontrola je souhrnným označením všech mechanismů, které zajišťují řád a stabilitu společnosti. Sociální kontrola je principem, jehož prostřednictvím se zjišťuje, zda v chování jednotlivců či skupin nedochází k odchylkám od norem zakořeněných ve společnosti, a zároveň souborem prostředků, které působí (za použití nejrůznějších typů sankcí) na odstranění těchto odchylek. Sociální kontrola však nepůsobí pouze jako zpětné posuzování toho, zda je sociální chování přijatelné či přiměřené (a jeho případná náprava), ale i jako výchozí informace o tom, co je považováno za žádoucí. Je tedy nejen regulačním, ale i normativním mechanismem v sociálním kontaktu.

SOCIOKULTURNÍ SKUPINA (www.varianty.cz)

Sociokulturní skupinou se rozumí taková skupina lidí, kterou lze definovat na základě:

- rasy, barvy pleti (ačkoliv jsou rasistické teorie vědecky neudržitelné, barva pleti je stále příčinou společenské nerovnosti, diskriminace a útlatku)
- příslušnosti k socioekonomické vrstvě (elita – střední třída – nižší třída – „underclass“, tzn. vrstvy vyloučené z účasti na životě společnosti)

Slovníček základních pojmů

- rodové příslušnosti, angl. gender (muži – ženy)
- jazyka, národní identity (např. polská menšina v české části Slezska)
- sexuální orientace (gayové, lesbičky, bisexuálové)
- tělesné nebo duševní handicapovanosti (vozičkáři, zrakově či sluchově postižení, duševně nemocní, mentálně handicapovaní...)
- subkulturní příslušnosti (sprayeři, punks, „skejtáři“, skinheads, rastafariáni...)

STATUS (www.varianty.cz)

Nejobecněji vzato jde o souhrnné vyjádření sociální pozice člověka v určité společnosti či skupině, jež je zpravidla spojené s určitou mírou ocenění ze strany druhých a se souborem práv i povinností. Ralph Linton takto status definoval v souvislosti se svým vymezením role, kterou chápal jako dynamickou složku statusu. Tento americký sociální antropolog též rozlišil status připsaný a získaný.

Status připsaný je založen na charakteristikách, nad nimiž má jedinec jen velmi malou nebo žádnou kontrolu, je to společenské postavení, do něhož člověk vstoupí narozením a rodinným dědictvím. Patří sem např. rasa, etnicita, pohlaví či gender, ale i třeba věk, tedy charakteristiky, které nemohou být nahrazeny či změněny v souladu s individuálními schopnostmi.

Status získaný je naopak sociální pozice dosažená v důsledku osobních schopností, dovedností a úsilí jedince v otevřené – formální či tržní – soutěži s ostatními. Tento typ statusu charakteristický zejména pro moderní společnost utváří faktory, jako je např. vzdělání či zaměstnání. Ovlivnitelnost života sice na jedné straně vede k větší aktivitě, oproti tomu však zvyšuje míru nejistoty i určité nestability, charakteristické právě pro moderní kapitalistickou společnost, a zároveň může negativně ovlivňovat mezilidské vztahy.

STEREOTYP (www.varianty.cz)

Pojem vychází z řeckých slov stereos – pevný, strnulý a typos – označení, značka. V námi používaném kontextu jej v roce 1922 poprvé použil americký novinář Walter Lippmann, který jím v knize Public Opinion (Veřejné mínění) označil zafixovaný obraz v hlavě, jehož prostřednictvím vnímáme chování či vlastnosti členů společenských skupin v hlavních rysech jako jednotné, neměnné, dané. Ve společenských vědách rozlišujeme kategorie autostereotypů – představ o nás samých nebo o naší skupině – a heterostereotypů – představ o jiných skupinách. Tvorba stereotypů je ovlivňována mnoha faktory – skupinovými normami, výchovou, změnami ve společnosti, vlivem médií, osobní nebo zprostředkovanou zkušeností atd. Nejčastějšími projevy stereotypizace

ve směru k druhým jsou diskriminace a předsudky, tedy odlišné chování k členům jiných skupin, založené pouze na faktu jejich příslušnosti k určité skupině.

UPRCHLÍK (www.varianty.cz)

Uprchlíkem se rozumí kterákoliv osoba nacházející se mimo svou vlast, která má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních, dále z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů. Tato osoba je neschopna přijmout ochranu své vlasti nebo ji ze shora uvedených důvodů a obav odmítá. Totéž platí pro osobu bez státní příslušnosti nacházející se mimo zemi svého dosavadního pobytu následkem shora zmíněných událostí, která se do své vlasti nechce nebo nemůže vrátit (podle Úmluvy o právním postavení uprchlíků, OSN, Ženeva 1951).

XENOFOBIE (www.varianty.cz)

(xénos - přichozí, fóbos - bázeň, úzkost)

Xenofobie tedy označuje odpor, nepřátelství, nedůvěru ke všemu cizímu, strach před ním. V mnoha ohledech lze xenofobii považovat za zastřešující pojem pro všechny druhy etnocentrismu, eurocentrismu, rasismu a další koncepty, jejichž základ spočívá v dělení lidstva na my - oni, přičemž za měřítko toho, co je dobré, správné a přijatelné jsou apriorně považovány hodnoty, normy a ideje vlastní (tedy „ty naše“). Cizí, tudíž subjektivně prožívané jako nebezpečné, se stává obětím beránkem jakožto "snadno definovatelný" původce nesnází. Musíme však zdůraznit, že se jedná o konstitutivní prvek všech lidských společenství, který zakládá možnost ustavení nejrůznějších typů lidských skupin vůbec, bez něhož by jejich soudržnost a trvání byly ohroženy či znemožněny. Základem této soudržnosti je totiž primární vymezení vlastní skupiny vůči skupinám jiným, a právě tento rys je základním stavebním kamenem identity členů skupiny. Jinými slovy – vymezení se vůči „jiným“ (a také stereotypy a předsudky vůči nim) jsou rubem pozitivně chápané identity. Jedná se tedy o dvě strany téže mince, a nelze proto zavrhnout jednu a zároveň podporovat druhou. V uvedeném smyslu je tedy třeba xenofobii chápat jako hypertrofovanou pozitivní (a patrně evolučně výhodnou, tedy „přirozeným výběrem“ prověřenou) charakteristiku všech lidských společenství.

Doporučená literatura

BARŠA, PAVEL: *Politická teorie multikulturalismu*, Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999.

EVROPSKÁ KONTAKTNÍ SKUPINA V ČR: *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky: příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*, Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005.

FRIŠTENSKÁ, HANA; VÍŠEK, PETR: *O Romech: na co jste se chtěli zeptat : manuál pro obce*, Praha: Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, 2002.

GABAL, IVAN: *Etnické menšiny ve střední Evropě: konflikt nebo integrace*, Praha: G plus G, 1999.

JAKOUBEK, MAREK: *Romové - konec (ne)jednoho mýtu* Praha: Socioklub, 2004. (Sešity pro sociální politiku)

LISÁ, HELENA (ed.): *Romové, bydlení, soužití*, Praha: Socioklub, 2000.

NEČAS, C.: *Romové v České republice včera a dnes*, UP, Olomouc, 1993.

OPEN SOCIETY INSTITUTE: *Monitorování procesu vstupu do EU: ochrana menšin. 1. díl. vyhodnocení vybraných koncepčních opatření v kandidátských zemích*, New York: Open Society Institute, 2002.

RÖSNEROVÁ, GABRIELA (ed.): *Romany in the town*, Praha: Socioklub; UNHCR, 2003. (Books for social policy)

ŠIŠKOVÁ, TATJANA (ed.): *Menšiny a migranti v České*

republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století, Praha: Portál, 2001.

ŠIŠKOVÁ, TATJANA: *Výchova k toleranci a proti rasismu*. Praha: Portál, 1998.

VÍŠEK, PETR: *Romové ve městě*, Praha: Socioklub, 2002. (Sešity pro sociální politiku)

SRB, JAN: *Cizinci v České republice*, Praha: Český statistický úřad, vydáváno v letech 2001 - 2005.

Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce, Praha: Český helsinský výbor, vydáváno v letech 1996 - 2005.

STEWART, MICHAEL: *Čas cikánů*, Praha: Barristel & Principal, 2005.

FADERMAN, LILLIAN: *Krásnější než láska mužů*, Praha: One Women Press, 2002.

RUPP, LEILA J.: *Vytoužená minulost*, Praha: One Women Press, 2002.

GIDDENS, ANTHONY: *Sociologie*, Praha: Argo, 2000.

FANEL, JIŘÍ: *Gay historie*, Praha: Dauphin, 2000.

FOUCAULT, MICHEL: *Vůle k vědění: dějiny sexuality I.*, Praha: Herrmann & synové, 1999.

MATĚJŮ, PETR A KOL.: *Nerovné šance na vzdělání: vzdělanostní nerovnosti v České republice*, Praha: Academia, 2006.

Doporučená literatura

KOVÁŘ, MARTIN; HORČIČKA, VÁCLAV: *Dějiny evropské integrace I., II.*, Praha: Triton, 2006.

FONE, BYRNE: *Homophobia: a history*, New York: Picador, 2000.

KINCHELOE, JOE L.: *Changing multiculturalism*, Philadelphia: Open University Press, 2002.

WHISMAN, VERA: *Queer by choice: lesbians, gay men and the politics of identity*, New York: Routledge, 1996.

HEREK, GREGORY M.: *Stigma and sexual orientation: understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals*, California: Sage Publications, Inc., 1998.

THOMPSON, NEIL: *Anti-discriminatory practice*, New York: Palgrave Macmillan, 2006.

Většinu uvedených publikací si můžete vypůjčit v knihovně Multikulturního centra Praha

Vodičkova 36 (Palác Lucerna), 116 02 Praha 1

Tel.: 296 325 345

E-mail: knihovna@mkc.cz

Otvírací hodiny:

pondělí 10h – 15h,

čtvrtek 12h – 19h,

nebo kdykoliv po předchozí domluvě.

Užitečné odkazy k tématu diskriminace

Portál věnující se tématu diskriminace
www.diskriminace.cz

Evropská iniciativa – Pro rozmanitost, proti diskriminaci
www.stop-discrimination.info

European Network Against Racism
www.enar-eu.org

World Conference against Racism, Racial Discrimination,
Xenophobia and Related Intolerance
www.un.org/WCAR/

Minority Rights Group International
www.minorityrights.org/

Office of the United Nations High Commissioner
for Human Rights
www.ohchr.org/english/

United for Intercultural Action
www.unitedagainstracism.org/

Občanská společnost – návod k použití
<http://obcan.ecn.cz>

Portál Evropské Unie
www.europa.eu.int

Council of Europe
www.coe.int/

Rada vlády ČR pro lidská práva, Rada vlády pro národnostní
menšiny, Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity,
Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů, Vládní
výbor pro zdravotně postižené občany
<http://wtd.vlada.cz/vrk/vrk.htm>

Noviny MPSV ČR
www.noviny-mpsuv.cz

Metodický pokyn Ministerstva školství, mládeže
a tělovýchovy k výchově proti projevům rasismu, xenofobie
a intolerance (1999 č.j. 14 423-99-22)
www.atre.cz/normy/page0234.htm

Multikulturní centrum Praha dále nabízí

V případě jakýchkoliv dotazů ohledně vzdělávacích programů na témata antidiskriminace či interkulturního vzdělávání se můžete obrátit na:

MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA, O.S.

Kontaktní adresa:

Vodičkova 36 (Palác Lucerna),
116 02 Praha 1

Telefon/fax: (+420) 296 325 345

Web: www.mkc.cz

E-mail: infocentrum@mkc.cz

MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA DÁLE NABÍZÍ KURZY:

1. Diversity Management – firemní vzdělávání pro manažery i řadové pracovníky

Současný trh práce nás přivádí do každodenního kontaktu s cizinci, ať jsou to kolegové z vedlejší kanceláře, nebo klienti na druhém konci světa. Tento trend vyžaduje od manažerů i řadových pracovníků nejen schopnost domluvit se v cizím jazyce, ale i klíčové interkulturní kompetence.

CÍL A PŘÍNOS VÝCVIKOVÉHO PROGRAMU:

Účastníci získají přehled o obecně platných kulturních hodnotách a stereotypch ve specifických regionech a zemích, jež výrazně ovlivňují vztahy na pracovišti, styly řízení, způsoby vystupování, sdílení informací a jiné formy komunikace a pojetí autority.

Zvýší schopnost adaptability pracovníků firmy na kulturně odlišné pracovní prostředí, a tím zvýší možnost dosáhnout kladených pracovních cílů.

Účastníci si budou vědomi vlastních kulturně podmíněných postojů, hodnot a stereotypů, jež přenášejí do pracovní komunikace.

Bližší informace dále na webových stránkách www.mkc.cz - ve formátu *.pdf (Úvodní strana > Aktivity > Multikulturní vzdělávání > Diversity management)

85

2. Interkulturní dílny

Cílem interkulturních dílen je představení různých etnických či náboženských menšin žijících v České republice a předcházení vzniků předsudků pramenících z určité socio-kulturní odlišnosti.

Interkulturní dílny o menšinách jsou určeny především pro žáky základní škol (zvláště 5.-6. ročníků), v modifikované verzi mohou proběhnout i na vyšším stupni škol, včetně gymnázií. Dílna obvykle trvá 90 minut. Lektoři jsou zkušení odborníci, kteří vedou dílnu obvykle spolu s jedním zástupcem dané minority. Děti se seznámí se zvyky, tradicemi a kulturními odlišnostmi těchto minorit prostřednictvím her, hádanek, písniček, vyprávění a získají nové praktické dovednosti (např. naučí se základům kaligrafie či romskou písničku, připraví si tradiční vietnamské jídlo, apod.). Dílny se nejčastěji konají ve školách či knihovnách. V současnosti nabízíme dílny zaměřené na Romy, Vietnamce, Číňany, monoteistická náboženství (islám, křesťanství, judaismus), dále dílny hudební (etnická hudba) a protipředsudkové.

3. Rozmanitost ve škole

– umění jednat v interkulturních situacích

Vzdělávací semináře Rozmanitost ve škole – umění jednat v interkulturních situacích jsou určeny

Multikulturální centrum Praha dále nabízí

budoucím pedagogům a pedagogickým pracovníkům na různých typech škol. Hlavním cílem semináře je připravit účastníky na práci v interkulturním prostředí ve školách, zlepšit jejich komunikační dovednosti a znalosti metodiky multikulturální výchovy.

Účastníci semináře projdou protipředsudkovým tréninkem, aby uměli předcházet problémům vznikajícím v multikulturálním kolektivu, popř. tyto problémy lépe řešit. Součástí semináře je také prezentace dostupných materiálů a literatury k multikulturální výchově spolu s praktickými ukázkami, jak je možné s nimi pracovat.

Multikulturální centrum Praha zrealizuje na podzim 2005 celkem pět seminářů, které proběhnou díky podpoře MŠMT ČR z programu Koncepce integrace cizinců.

4. Interkulturní dialog v knihovnách

Regionální seminář pro knihovníky a informační pracovníky knihoven Interkulturní dialog v knihovnách je zaměřený na rozšiřování interkulturní kompetence knihovníků – na problematiku knihoven jako komunitních center, multikulturální výchovu a akvizici multikulturální literatury. Důraz je kladen na roli knihoven ve vztahu k menšinám a praktické příklady multikulturálních pořadů v knihovnách.

Seminář připravilo Multikulturální centrum Praha, obsah a struktura semináře byly konzultovány s Oddělením vzdělávání Národní knihovny ČR.

Semináře podpořily v rámci projektu Rozmanitost do knihoven Velvyslanectví Nizozemského království, Ministerstvo kultury ČR a Úřad vlády ČR.

5. Školní inspekce – projekt Varianty

V letech 2002-2005 se Multikulturální centrum Praha podílelo na realizaci projektu Varianty, jež měl za cíl zavedení interkulturního vzdělávání do vzdělávacího systému ČR a systému celoživotního vzdělávání. MKC Praha koordinovalo modul zaměřený na Českou školní inspekci (ČŠI).

Tříletý projekt Varianty usiluje o zavedení interkulturního vzdělávání do vzdělávacího systému ČR a systému celoživotního vzdělávání a podpořit tím získávání respektu k sociokulturní různosti, zvyšování tolerance k členům minoritních skupin, zlepšování společenské pozice osob z odlišného sociokulturního prostředí a usnadnění vstupu osob z odlišného sociokulturního prostředí na trh práce. Projekt pokrývá problematiku základních, středních i vysokých škol, školní inspekce, vzdělávání dospělých, dětských domovů i komunitních center. Koordinátorem projektu podpořeného z evropského programu Equal je o.p.s. Člověk v tísni.

MKC Praha realizovalo modul zaměřený na Českou školní inspekci (ČŠI). Cílem této části bylo:

- vytvořit a do praxe ČŠI zavést metodiku hodnocení úrovně inter- a multikulturální výchovy v mateřských, základních a středních školách
- vyškolen tím inspektorů v problematice inter- a multikulturální výchovy tak, aby v každém z krajských inspektorátů působil minimálně jeden pracovník seznámený s touto problematikou.

V případě jakýchkoliv pochybností právního charakteru ve vaší praxi se můžete obrátit na:

Poradna pro občanství / občanská a lidská práva

Petrská 29/ 1168, 110 00 Praha 1

Telefonní čísla: 222 809 210, 222 809 214, 222 809 364, 222 809 406, 222 809 409

Web: www.poradna-prava.cz

E-mail: poradna@iol.cz, poradna@poradna-prava.cz

Úřední hodiny:

středa 10:00 – 17:00

Chcete-li nás navštívit mimo úřední hodiny pro veřejnost, je třeba se předem telefonicky ohlásit a domluvit schůzku.

