



Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů

Martina Štěpánková

Slovo diskriminace je v poslední době slovem poměrně často používaným. Avšak co přesně se tímto pojmem míní a jak jej dále definuje zákon, není v široké veřejnosti příliš známo, proto se o diskriminaci nezdědka mluví 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 směrnici 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.

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
- 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 „nepřiměřený 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 nepřiměřeného 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 provozovatel 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. Znáám 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 ponižit 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 obětím



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 např. muž ženě přidrží dveře nebo jí pomůže obléci se do kabátu, které nezdědka 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 dosáhnout 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 např. různé vzdělávací a přípravné kurzy pro znevýhodněné skupiny osob.

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.



