



ombudsman
veřejný ochránce práv

Anna Katerina Vintrová

DISKRIMINACE V AKADEMICKÉM PROSTŘEDÍ A JAK JÍ PŘEDCHÁZET



**KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV
PŘEDNÁŠKA PRO FAKULTU VÝTVARNÝCH UMĚNÍ VUT**

15. 2. 2022



Co je a není
diskriminace?
Jak diskriminaci
předcházet?
(+ pauza)



Jak v KVOP při
řešení případů
diskriminace
postupujeme?

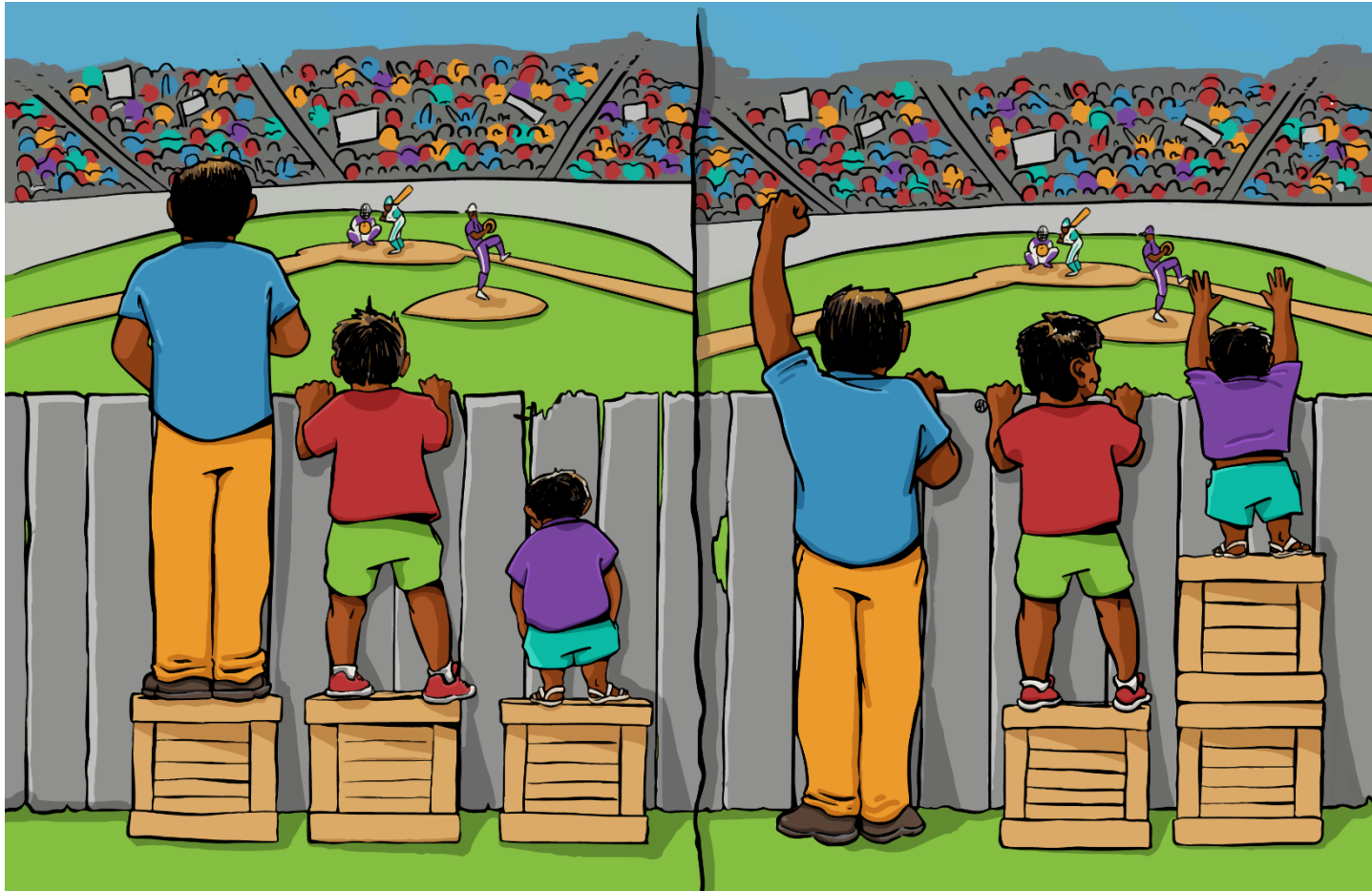


Diskriminace v
případech

KTERÝ OBRÁZEK PODLE VÁS ZNÁZORNŮJE ROVNOST?



ombudsman
veřejný ochránce práv



TROCHA TEORIE A FILOZOFIE NA ZAČÁTEK



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Formální rovnost
- Materiální rovnost
 - Rovnost příležitostí
 - Rovnost výsledků

PROČ JE DŮLEŽITÉ CHRÁNIT ROVNOST MEZI JEDNOTLIVCI?



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Rovnost v důstojnosti a právech
- **Obecně**
 - Ochrana důstojnosti každé lidské bytosti
 - Cesta ke společenské soudržnosti a prosperitě
- **Ve vysokoškolském prostředí**
 - Vytvoření harmonického prostředí, důvěry a otevřenosti
 - Zvýšení výkonnosti studujících a vyučujících
 - Snížení absencí, odchodů, nežádoucích forem jednání
 - Zvýšení atraktivity studia a školy



I. ČÁST: Co je a není diskriminace?



- Diskriminace je rozdílné zacházení s lidmi na základě zakázaných důvodů ve vymezených oblastech života.
- Diskriminace je porušení práva na rovné zacházení.
- Diskriminace je protiprávní.
- O diskriminaci nejde, pokud má rozdílné zacházení rozumné odůvodnění.

DISKRIMINACE NENÍ ...

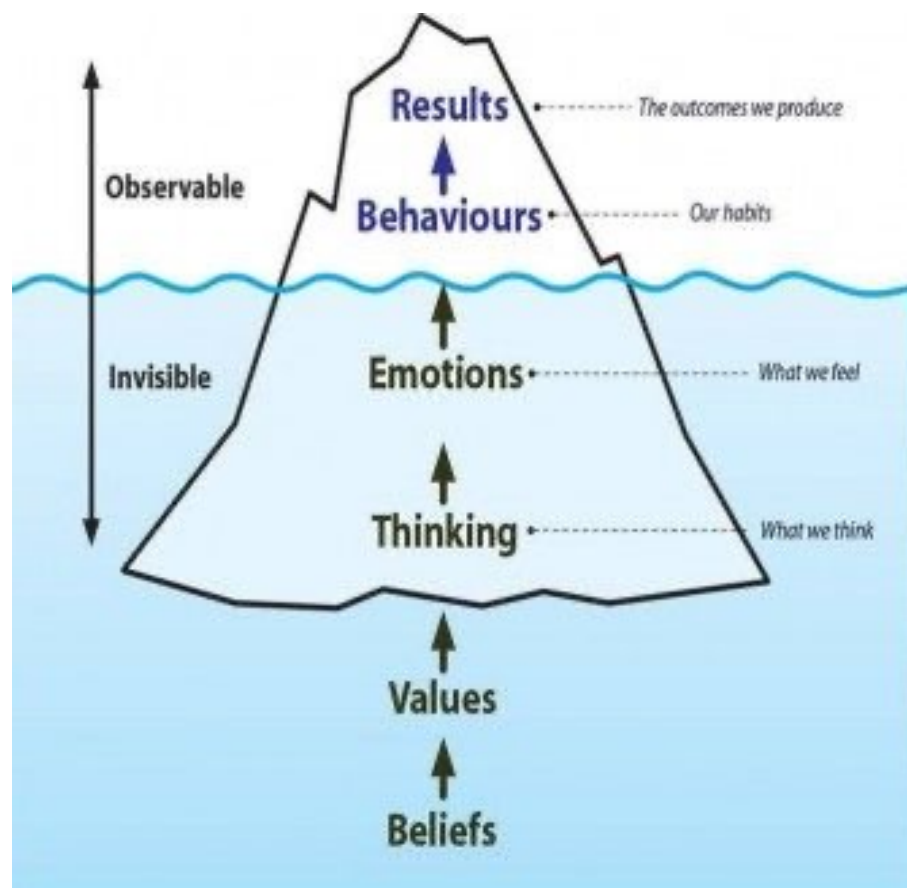


ombudsman
veřejný ochránce práv

Diskriminací není každá subjektivně pociťovaná nespravedlnost - za diskriminaci se považuje pouze jednání popsané a zakázané právem.



- Stereotypy a předsudky
- Neinformovanost a neznalost



PRÁVNÍ PŘEDPISY ZAKAZUJÍCÍ DISKRIMINACI



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Zákaz diskriminace v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (2/1993 Sb.)
- Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) - „ADZ“
- Další předpisy – zákoník práce, zákon o vysokých školách
- Vnitřní předpisy vysoké školy (studijní řád, etický kodex, pracovní řád apod.)

„Člen akademické obce VUT a každý zaměstnanec VUT se staví proti všem formám diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, ať už rasovém, ideologickém, zdravotním, politickém, náboženském nebo jiném.“ (čl. III EK)



„Diskriminace v Česku není problém, a proto antidiskriminační zákon nepotřebujeme.“

„Antidiskriminační zákon chrání jen menšiny. Příslušník většiny není proti diskriminaci chráněn.“

„Lidé se s přijetím antidiskriminačního zákona přestali chovat normálně.“

„Aby byla diskriminace protizákonná, musí být spáchána úmyslně, např. z nenávistné pohnutky.“

Diskriminace ve smyslu ADZ je zakázána (mimo jiné) v oblastech:



ombudsman
veřejný ochránce práv



Práce a
zaměstnávání



Bydlení



Zdravotní
péče



Vzdělávání



Zboží a
služby



Sociální oblast



- studující – vysoká škola
- studující – studující
- studující – vyučující
- vyučující – vyučující (včetně skupin)
- vyučující – univerzita (zaměstnavatel)

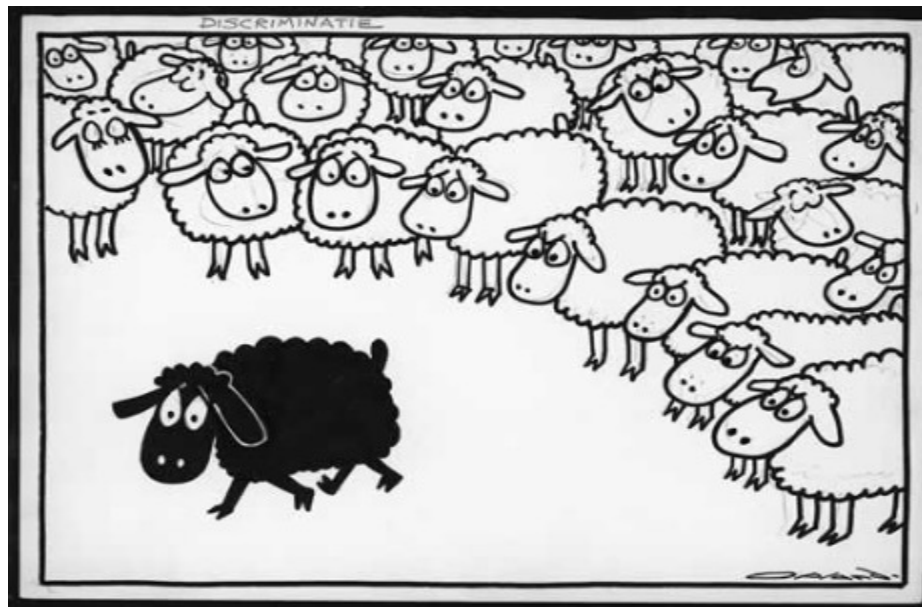
ZAKÁZANÉ DISKRIMINAČNÍ DŮVODY



ombudsman
veřejný ochránce práv

Dle ADZ je nepřipustné diskriminovat na základě:

- rasy, etnického původu, národnosti,
- pohlaví (těhotenství, mateřství/otcovství, pohlavní identifikace),
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání, víry či světového názoru,
- státní příslušnosti*



Domnělý diskriminační důvod
Odvozená diskriminace (např. znevýhodnění zaměstnankyně, která pečuje o svého otce – osobu se zdravotním postižením)

* v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků

FORMY DISKRIMINACE

Přímá diskriminace



ombudsman
veřejný ochránce práv

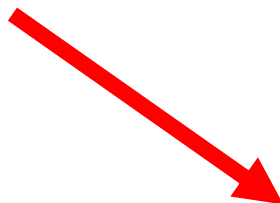


FORMY DISKRIMINACE

Nepřímá diskriminace (obecná)



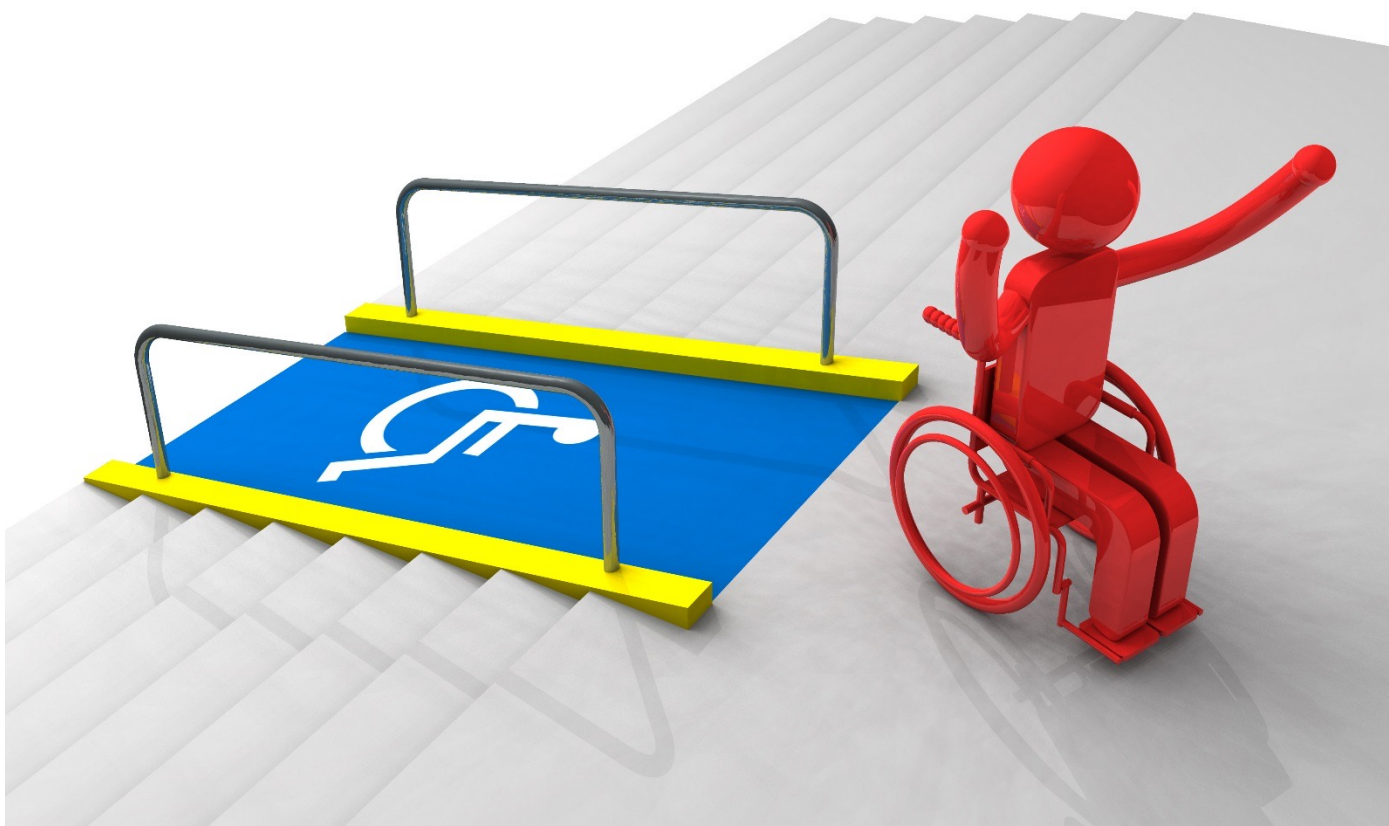
ombudsman
veřejný ochránce práv



FORMY DISKRIMINACE NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE (SPECIÁLNÍ)



ombudsman
veřejný ochránce práv



FORMY DISKRIMINACE

Obtěžování a sexuální obtěžování



ombudsman
veřejný ochránce práv



„Člen akademické obce VUT a každý zaměstnanec VUT vystupuje proti všem projevům zneužívání postavení i dalším formám bossingu, stejně jako proti sexuálnímu nátlaku nebo obtěžování. Nevytváří amorální nátlak na jiné pracovníky či studenty VUT, netoleruje povýšené nebo ponižující zacházení.“ (čl. III EK)



■ Pronásledování

... nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

■ Pokyn k diskriminaci

... chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

■ Navádění k diskriminaci

... chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.



Diskriminací není rozdílné zacházení v zaměstnání, pokud je k tomu **věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce** a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Dále:

- podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání (musí jít o podmínku nezbytnou pro řádný výkon práce - uklízeč/ka s patnáctiletou praxí – ne!)
- podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti



Další výjimky ze zásady rovného zacházení (1):

- Ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a ochrana osob mladších 18 let.
- Přípustné rozlišování (věk, pohlaví, sex. orientace, zdravotní postižení, náboženství víra, světonázor) mimo oblast zaměstnání - pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.



Další výjimky ze zásady rovného zacházení (2):

- Rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života (pohlaví).
- Výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb (pohlaví, legitimní účel, proporcionalita).
- Pozitivní/afirmativní akce (podpora zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce).
- Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních předpisech (ukončení státní služby po dovršení 70 let).

KDY JE ROZDÍLNÉ ZACHÁZENÍ PŘÍPUSTNÉ?



ombudsman
veřejný ochránce práv

Shrnutí

- Ne diskriminační důvod, ano objektivní faktor
- Ano diskriminační důvod, ale legitimní cíl + přiměřenost a nezbytnost
- Ano diskriminační důvod, ale opatření by znamenalo nepřiměřené zatížení
- Ano diskriminační důvod, ale splněny podmínky pro pozitivní opatření



- Podstatou diskriminace je znevýhodnění osoby v určité oblasti (např. zaměstnání) z důvodu její příslušnosti k určité skupině (zakázané důvody rozlišování).
- Diskriminace je nezákonná a zasahuje do důstojnosti lidí.
- Existuje také nepřímá diskriminace – znevýhodnění na základě zdánlivě neutrálního kritéria + další formy diskriminace.
- **Není důležitý úmysl diskriminovat.**
- Není dána pouze pasivní povinnost zdržet se určitého jednání – zaměstnavatel (poskytovatel zboží/služeb) musí za určitých okolností také aktivně jednat = zajištění rovného zacházení na pracovišti, přijetí přiměřeného opatření pro osobu se zdravotním postižením.
- V některých zákonem vymezených situacích je rozdílné zacházení přípustné.

PŘEDCHÁZENÍ DISKRIMINACE I

Co může dělat vysoká škola (její vedení)?



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Jasná pravidla
- Edukace a zvyšování povědomí
 - Workshop Respekt až na půdu * akademickou
- Otevřená komunikace
- Institucionální mechanismy k řešení podnětů a stížností
 - etická komise
 - fakultní ombudsman
 - mediátor

The screenshot shows a web browser window with the URL favu.vut.cz/studenti/poradenstvi. The page is titled 'Poradenství - FaVU VUT' and contains several service cards:

- Práce a příležitosti**: Každodenní přehled nabídek práce a příležitostí z oblasti umění a kreativního průmyslu na portálu Culturenet. [VÍCE INFORMACÍ](#)
- Poplatky spojené se studiem**: Povinnost hradit poplatků za studium vzniká studentovi, jehož celková odstudovaná doba překročila standardní dobu studia aktuálního studijního programu o více než 1 rok. [VÍCE INFORMACÍ](#)
- Uznaná doba rodičovství**: Potřebujete přizpůsobit svá studia péči o potomka? [VÍCE INFORMACÍ](#)
- S-kompas VUT**: Univerzitní služba S-kompas, tedy právní a sociálně-právní poradenství, je určena všem studujícím univerzity. Slouží jako podpora při hledání řešení jejich nepříznivé nebo obtížné životní situace. Studujícím jsou srozumitelnou formou předány informace o jejich právech a povinnostech, o službách státní i neziskové sféry, které jim mohou pomoci účinně zajistit jejich oprávněné potřeby. Informace o možných stipendiích, výživném, pracovních smlouvách, sociálních dávkách, vč. právního poradenství. Vše [k dispozici na stránkách S-kompasu](#).
- Poradenské centrum Alfons**: Univerzitní poradenské centrum Alfons poskytuje zejména poradenství a podpůrné služby studujícím se specifickými potřebami. Poskytovaná podpora se řídí [Směrnicí rektora](#). Cílem služeb je zpřístupnit studium studentům se specifickými potřebami tak, aby mohli získat a prokázat své dovednosti a znalosti stejně jako ostatní studenti. Toto
- Téma sexuálního obtěžování**: Setkali jste se s nevhodným chováním sexuální povahy jako oběť či jako svědek a nejste si jisti, jak s celou věcí naložit? Přečtěte si několik doporučení, jak můžete postupovat, včetně kontaktů, na které je možné se obrátit. Sexuální obtěžování je velice závažná forma nevhodného chování a na půdě fakulty není tolerováno. K základním informacím se studující dostanou také v rámci praktického

PŘEDCHÁZENÍ DISKRIMINACE II

Co může udělat vyučující?



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Dodržovat pravidla
- Vzdělávat se, žádat o pomoc a informace (např. fakultního ombudsmana, odbory)
- Uvědomit si své postavení –nadřazené vůči studujícím, pozice „moci“
- Sledovat klima, nebát se zeptat a nabídnout pomoc

PŘEDCHÁZENÍ DISKRIMINACE III

Co může dělat studující?



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Seznámit se s pravidly a ptát se, pokud jim nerozumí
- Formulovat své potřeby – nejlépe osobně (v krajním případě využít prostředku dálkové komunikace)
- Oběť – nezůstat sám, poradit se, využít mechanismy (fakultní ombudsman?)
- Svědek diskriminačního incidentu – nabídnout pomoc oběti, zastat se jí



- Veřejný ochránce práv – metodická pomoc
- Mediace – vůle stran k dohodě
- Soud
- Orgány inspekce práce (v případě pracovněprávních vztahů)
- Policie ČR, státní zastupitelství (extrémní projevy diskriminace - trestné činy)



II. ČÁST:

Jak postupujeme, pokud se na nás obrátí stěžovatel/ka s námitkou diskriminace?



§ 1 odst. 5 zákona o VOP

„Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“

§ 21b zákona o VOP

„Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,

b) provádí výzkum,

c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“



- Ochránce poskytuje obětem diskriminace zdarma metodickou pomoc – především tomu, kdo se na něj obrátí, poskytne právní posouzení předloženého případu (zda se dle zákona jedná nebo nejedná o diskriminaci) a proradí, jak se může proti namítanému jednání bránit.
- Ochránce může také kontaktovat osobu, která se diskriminace dopouští (např. zaměstnavatele), a sdělit jí svůj závěr o posuzované situaci - ochránce však nemůže autoritativně nařídit, aby tato osoba diskriminace zanechala.

UNDERREPORTING

aneb důvody neohlašování diskriminace



ombudsman
veřejný ochránce práv

- nedůvěra, že by příslušné instituce mohly případ vyřešit
- nedostatek důkazů (!)
- nedostatek informací o tom, kam se obrátit s žádostí o pomoc
- obavy z negativních důsledků takového kroku
- psychologické bariéry – nastavení současné společnosti, bezmoc, rezignace
- více ztratím, než získám



III. ČÁST

Případové studie

1. MATEŘSTVÍ V PRŮBĚHU STUDIA



ombudsman
veřejný ochránce práv

- **Studentce se v lednu narodil syn.** V srpnu se zapsala do navazujícího magisterského studia, v listopadu doložila fakultě písemné podklady o rodičovství. **V březnu následujícího roku jí fakulta vyměřila poplatek za studium** ve výši 4200 Kč (166 €). Studentka údajně v dne zápisu překročila standardní dobu studia o jeden rok. Studentka se bránila. Nepřekročila standardní dobu studia, byla na mateřské a rodičovské dovolené.
- Škola uvedla, že doklady doložila až v listopadu (se zpožděním) a **škola uznává dobu mateřství a rodičovství až od okamžiku oznámení škole**, nikoliv od okamžiku narození dítěte či jiného termínu (osm týdnů před předpokládaným termínem porodu).



- Studentka (**slovenská státní občanka**) se chtěla zúčastnit stáže v rámci projektu, který realizovala její fakulta. Stáže probíhaly v různých institucích v délce 20 pracovních dnů. Studujícím je v rámci stáží zpětně hrazeno ubytování, stravné a cestovné a přiděleno mimořádné stipendium.
- **Fakulta její žádost odmítla.** Studentka totiž neměla **občanství ČR anebo trvalý pobyt v ČR.** Uvedené podmínky projektu vyplývaly z výzvy MŠMT v rámci operačního programu, který je financován z EU.
- Dle názoru Ministerstva školství se podpora poskytnutá zahraničnímu studentovi s „požadavkem územního zaměření podpory“ neslučuje. **Ministerstvo školství odkázalo na podmínky stanovené v předpisech EU.**

3. OBTĚŽOVÁNÍ SPOLUŽÁKEM



ombudsman
veřejný ochránce práv

- **Spolužák** se na mimoškolní akci **opil a měl sexistické poznámky** na dvě přítomné spolužačky. O několik dní později poslal v nočních hodinách těmto spolužačkám vzkazy přes sociální sítě. Měly obtěžující charakter.
- Stěžovatelky se **obrátily na vedení školy** a žádají vyloučení spolužáka. Škola zjistila, že se spolužák léčí ze závislosti na alkoholu a má duševní onemocnění.

4. ZMĚNA DIPLOMU po změně pohlaví



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Studující zahájila **tranzici** (male to female) tři měsíce **před ukončením bakalářského studijního programu**.
- **Studijní oddělení** informovalo studující, že po dokončení tranzice **nevymění již vydaný diplom**. Diplom bude znít na původní (mužské) jméno a příjmení.



- **Zaměstnanec** (akademický pracovník) **dovršil věku 65 let.** Fakulta s ním prodloužila smlouvu na dobu určitou jednou, a to na období dvou akademických let. Při prodloužení došlo zároveň ke snížení úvazku.
- Zaměstnanec s kroky zaměstnavatele nesouhlasil. Přesto v práci pokračoval. Když mu **nebyla smlouva po dvou letech prodloužena vůbec.** Podal podnět fakultnímu ombudsmanovi a namítl věkovou diskriminaci.

SHRNUTÍ

Při řešení námitky diskriminace je důležité:



ombudsman
veřejný ochránce práv

- 1) Zjistit přesný skutkový stav a zajistit důkazy.
- 2) Vyslechnout obě strany.
- 3) Správná interpretace právních předpisů (nejasnost, dezinterpretace, absence)
- 4) Nebát se řešit systémový problém, který se objeví při řešení individuálních podnětů.

DĚKUJI ZA POZORNOST!



ombudsman
veřejný ochránce práv

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz – Evidence stanovisek ochránce

[www.facebook.com](https://www.facebook.com/veřejný_ochránce_práv_ombudsman): Veřejný ochránce práv – ombudsman

www.twitter.com/ochranceprav

Anna Katerina Vintrová
vintrova@ochrance.cz
+420 542 542 253

