

SEKCE STÁTNÍHO TAJEMNÍKA MINISTERSTVA OBRANY

Čj. 831581/2024-7542

Přílohy: 2

Schvaluji.
Ing. Petr Vančura
Státní tajemník v Ministerstvu obrany
podepsáno elektronicky

Praha 15. října 2024

POMŮCKA

ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI

PRAHA 2024

Ú V O D

Tato pomůcka se vydává na základě ustanovení čl. 7 odst. 3 písm. g) OŘMO č. 61/2019 Věstníku Ministerstva obrany, Organizační řád Ministerstva obrany.

Účelem služební pomůcky je napomoci jednotnému chápání ustanovení RMO č. 29/2002 Věstníku Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany.

Pomůcka vysvětluje základní terminologii problematiky rovnosti žen a mužů a realizaci postupů v případech diskriminace z důvodu pohlaví v konkrétních podmínkách rezortu Ministerstva obrany.

Pomůcka je určena všem příslušníkům a příslušnicím rezortu Ministerstva obrany, tj. státním zaměstnancům a státním zaměstnankyním, vojákům a vojákyním, občanským zaměstnancům a občanským zaměstnankyním a pracovníkům a pracovnícím odborových organizací, které v rezortu Ministerstva obrany působí (dále jen „zaměstnanec“).

Pomůcka obsahuje výpis z příslušných ustanovení dotčených právních předpisů (příloha 1) a přehled kontaktů (příloha 2).

P R E A M B U L E

Zásada rovného zacházení s muži a ženami v rezortu Ministerstva obrany znamená vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání (přímého nebo nepřímého) vůči jakékoli osobě pro příslušnost k pohlaví, pro její manželský a rodinný stav nebo povinnosti vůči rodině jde-li o přístup ke všem pracovním a služebním místům, výběr, odbornou přípravu, pracovní a služební podmínky a postup v zaměstnání nebo služební postup. Nikdo nesmí výkonu práv a povinností, které vyplývají z pracovněprávních a služebně-právních vztahů, zneužívat k újmě nebo k ponižování lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy.

HLAVA 1

VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1. **Pohlaví** – biologické vlastnosti, které odlišují ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Kategorie není závislá na čase ani na místě nebo kulturním zázemí.
2. **Pohlavní identifikace** – termín je použit v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ale ve své podstatě vyjadřuje totéž co pojem „genderová identita“.
3. **Gender**¹ – jedná se o kategorii a pojem odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly mezi ženami a muži, které jsou historicky a místně proměnlivé². Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Patří sem normy, chování a role spojené s tím, že je člověk ženou, mužem, dívkou nebo chlapcem. Jako takový tedy gender (sociální a kulturní rozdíly) doplňuje kategorii pohlaví (biologické rozdíly).
4. **Genderová identita** – označuje vlastní identifikaci člověka k mužství, ženství, různé kombinaci obou nebo k žádnému z uvedených genderů.
5. **Genderová rovnost** – je rovnost v právech, povinnostech a příležitostech mužů a žen.
6. **Genderové stereotypy** - zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, zaměstnání a rodině (např. chlapi nebrečí, ženy nerozumí technice, ženy patří do kuchyně atd.) Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může vést ke znevýhodnění těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na ženy a muže při výběru povolání).
7. **Genderově podmíněné násilí** – veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže. Na základě této definice jsou za formy genderově podmíněného násilí považovány kromě domácího a partnerského násilí např. také sexuální násilí, znásilnění, sexuální obtěžování nebo stalking (nebezpečné pronásledování).

¹ Slovo pocházející z lat. *genus, generis* znamenalo původně rod, včetně rodu gramatického, a to i v jazyce anglickém.

² Takto definovaný odborný termín byl etablován v rámci společenských věd ve 2. pol. 20.st

- 8. Genderově citlivý jazyk** – je způsob vyjadřování, který nediskriminuje nebo nemarginalizuje na základě pohlaví a nepodporuje a neudržuje genderové stereotypy.
- 9. Gender mainstreaming** – je metoda, která umožní vedoucím zaměstnancům/zaměstnankyním (služebním orgánům) prosazování rovnosti pohlaví. Předpokládá, že ve všech rozhodovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí zvlášť na muže a na ženy. Metoda předpokládá prostoupení hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy rozhodovacími procesy ve všech oblastech činnosti rezortu Ministerstva obrany a vyhodnocování této činnosti.
- 10. Genderová statistika** – poskytuje objektivním a kvantitativním způsobem data pro analýzy zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy. Data jsou shromažďována a předkládána v členění podle pohlaví, odrážejí genderovou problematiku a metody sběru dat berou v potaz stereotypy a sociální a kulturní faktory, jež by mohly vést k genderovým předsudkům.
- 11. Rovné příležitosti pro muže a ženy** – předpokládají odstranění překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě z důvodu pohlaví. Jde o to, aby muži i ženy měli stejnou startovní pozici a ani jedno pohlaví nebylo nuceno překonávat společenské předsudky a stereotypy, které znemožňují svobodnou volbu životních a profesních cílů.
- 12. Přímá diskriminace z důvodu pohlaví** - (viditelná diskriminace) je takové jednání:
- kdy se se ženou, protože je žena, zachází méně výhodně, než by se zacházelo s mužem ve srovnatelné situaci;
 - kdy se s mužem, protože je muž, zachází méně výhodně, než by se zacházelo se ženou ve srovnatelné situaci.
- (Např. odmítnutí ženy s potřebnou kvalifikací na pracovní/služební pozici jen proto, že je žena).
- 13. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví** - (skrytá diskriminace) je takové jednání, při kterém by na základě právně neutrálního ustanovení, hlediska nebo postupu mohlo docházet ke znevýhodnění příslušníka jednoho pohlaví ve srovnání s příslušníky opačného pohlaví. Nepřímou diskriminací je tedy jednání zaměstnavatele, které je sice v souladu s právem, ale ve skutečnosti poškozuje zaměstnance z důvodu pohlaví. Nepřímou diskriminací může být např. organizování školení ve večerních hodinách, kdy je pro rodiče s dětmi, často ženy, těžké se takového školení zúčastnit. Dále např. situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne vyplácet příspěvek na penzijní připojištění pouze osobám, které zaměstnává na plný úvazek. Protože však většinu zaměstnaných na částečný úvazek tvoří ženy, jsou jako skupina nepřímo diskriminovány. Někdy je však možné takové ustanovení, hledisko nebo postup ospravedlnit objektivními faktory, které se netýkají pohlaví, a o diskriminaci se nejedná.

14. Obtěžování – je považováno za formu diskriminace, jeho záměrem nebo důsledkem je snižování důstojnosti osoby nebo vytváření zastrašujícího, nepřátelského, zahanbujícího, ponižujícího, urážejícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Obtěžování zahrnuje široké spektrum opakovaného chování urážlivé povahy. Nabývá mnoho podob, obecně lze rozlišit tzv. „bullying“ – obtěžování jednotlivcem, či tzv. „mobbing“ – obtěžování skupinou (např. klepy a pomlouvání, snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice, snaha znepříjemnit pracovníkovi či pracovníci práci tak, aby odešel). Podskupinou mobbingu je tzv. „bossing“, který je specifický tím, že obtěžování se dopouští nadřízený pracovník (např. zabraňování přístupu k informacím, zesměšňování před ostatními kolegy, přetěžování úkoly, zadávání příliš složitých úkolů, na které nemá podřízený kvalifikaci).

15. Sexuální obtěžování – sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle předchozí definice, které má sexuální povahu. Důležité je, že se jedná o nevyžádané a nechtěné chování včetně sexuálních návrhů. Zahrnuje i chování, kde je souhlas či nesouhlas základem pro rozhodování v pracovních záležitostech. Základním znakem pro posouzení, zda se jedná o sexuální obtěžování je, že osoba, která je jeho objektem, považuje toto jednání nebo chování za nežádoucí. Každá osoba, která je objektem sexuálního obtěžování, sama určuje, jaké chování je pro ni přijatelné a které považuje za urážlivé. Rozlišujícím znakem mezi sexuálním obtěžováním a přátelským chováním je tedy to, zda povaha tohoto chování je pro druhou osobu nežádoucí nebo je vítané anebo dokonce vzájemné.

Nežádoucí projevy sexuální povahy mohou mít tyto formy:

- verbální, např. sexuální návrhy, vtipy se sexuálním podtextem, urážlivé flirtování a dvojsmyslné poznámky, pronásledování (stalking) včetně emailů a textových zpráv;
- neverbální, např. ukazování pornografických a sexuálně laděných obrázků včetně jejich vyvěšování na pracovišti, nevhodné zírání, pohvizdování, gesta se sexuálním podtextem;
- fyzické, např. nežádoucí fyzický kontakt (poplácávání, osahávání až po pokus o sexuální styk).

16. Vyrovnávací opatření – (pozitivní neboli afirmativní opatření) jsou dočasná opatření, jejichž cílem je uvést do žádoucího stavu následky již existujících nevýhod, potírat projevy diskriminace, prohlubovat rovnost příležitostí pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti, především v přístupu ke vzdělání nebo odborné přípravě. Stanovení a realizace takových opatření způsobí, že v určitém časovém období se může s jedním z pohlaví zacházet odlišně než s druhým. Protože však cílem takového opatření je naopak podpora rovnosti, mohou se tyto iniciativy považovat za slučitelné se zásadou rovného zacházení s muži a ženami. Přijetí takového opatření umožňuje ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona. V podmínkách rezortu Ministerstva obrany je toto opatření upraveno v ustanovení čl. 3 RMO č. 29/2002 Věstníku.

HLAVA 2

PREVENCE

17. V souladu s RMO č. 29/2002 Věstníku vedoucí zaměstnanci (služební orgány) zajišťují, aby na pracovištích v jejich podřízenosti nedocházelo k porušování zásady rovného zacházení s muži a ženami včetně všech forem nežádoucího chování, jež souvisí s příslušností k pohlaví/genderu. K tomu se organizují vzdělávací a výchovné aktivity.

V rámci těchto aktivit se zejména objasňuje zásada rovného zacházení s muži a ženami při přijímání do pracovního poměru a povolávání do služebního poměru, v průběhu pracovního poměru a služebního poměru a zevšeobecňují se konkrétní případy diskriminace. Tyto aktivity je nutné realizovat v pravidelných intervalech, neboť povědomí o rovném zacházení s muži a ženami je třeba upevňovat i s ohledem na nově přijímané (zařazované) zaměstnance/zaměstnankyně.

S požadavkem o metodickou pomoc a spolupráci v této oblasti se mohou vedoucí zaměstnanci obracet na sekci státního tajemníka Ministerstva obrany (příloha 2).

18. Vedoucí zaměstnanci (služební orgány) by měli rovněž aktivně informovat zaměstnance/zaměstnankyně ve své podřízenosti o možnosti poradenství v této oblasti (příloha 2).
19. Za spoluvytváření pracovního prostředí, v němž se respektuje právo a důstojnost zaměstnanců/zaměstnankyň, nesou odpovědnost všichni zaměstnanci/zaměstnankyně.

HLAVA 3

MOŽNÉ POSTUPY PŘI ZJIŠTĚNÍ PŘÍPADŮ DISKRIMINACE

20. Nevhodné chování, které naplňuje diskriminační znaky související s příslušností k pohlaví/genderu nebo s manželským či rodinným stavem nebo povinností k rodině, může být nezákonné.
21. Před podáním stížnosti na diskriminační jednání a chování se postižený zaměstnanec/zaměstnankyně může nejdříve pokusit vyřešit problém neformálně. Někdy postačí, aby osobě, která s ním nevhodně jedná nebo se k němu nežádoucím způsobem chová, vysvětlil/a, že toto jednání a chování je pro něho/ni nepřijatelné, nepříjemné, urážlivé, ponižující, uvádí ho do rozpaků a ruší ho/ji v zaměstnání.

Zjistit, zda jde o nevhodné jednání a chování naplňující diskriminační znaky lze pomocí orientačního testu, který spočívá v zodpovězení těchto otázek:

- a) Zachází se s jedním pohlavím méně výhodně než s pohlavím opačným ve srovnatelné situaci?
- b) Vzniká tímto jednáním újma na důstojnosti?
- c) Dochází ke znevýhodnění z důvodu příslušnosti k pohlaví nebo v souvislosti s manželským a rodinným stavem nebo s povinnostmi k rodině?
- d) Dochází k takovému jednání v pracovněprávním či služebně-právním vztahu či přístupu k zaměstnání a ke vzdělání?
- e) Nelze jednání a chování odůvodnit oprávněným účelem a přiměřeností dosahování účelu?

Jsou-li odpovědi na všechny uvedené otázky kladné, jde o diskriminační jednání a chování.

22. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně, který/ktará se stal/a objektem diskriminačního jednání a chování, jež souvisí s pohlavím/genderem či rodinou situací, může požádat o pomoc v rámci formálního i neformálního způsobu řešení problému určenou kontaktní osobu nebo se obrátit na příslušný orgán uvedený v příloze 2. Občanští zaměstnanci nebo občanské zaměstnankyně a státní zaměstnanci nebo státní zaměstnankyně se mohou v takovém případě obracet i na pracovníky nebo pracovnice odborových organizací, které v rezortu Ministerstva obrany působí.
23. Občanský zaměstnanec nebo občanská zaměstnankyně může v souladu s ustanovením § 276 odst. 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení odst. 9 Pracovního řádu podat ve věci výkonu práv a povinností, které vyplývají z pracovněprávních vztahů stížnost.
24. Státní zaměstnanec nebo státní zaměstnankyně může v souladu s § 157 zákona 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru písemnou stížnost služebnímu orgánu.
25. Voják z povolání nebo vojákyně z povolání může na nevhodné jednání a chování upozornit podáním stížnosti podle ustanovení § 153 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon 221/1999 Sb.“) a ustanovení čl. 6 odst. 1 ZVŘ 1/2024 Základní řád ozbrojených sil České republiky.
26. Voják z povolání nebo vojákyně z povolání může dle ustanovení čl. 6 odst. 2 ZVŘ 1/2024 Základního řádu ozbrojených sil České republiky podat stížnost, která se týká možného porušování lidských práv a svobod, například rasové nebo jiné diskriminace, mučení nebo jiného nelidského či ponižujícího zacházení nebo trestání, přímo hlavnímu inspektorovi ochrany lidských práv v rezortu Ministerstva obrany, a to mimo služební postup.
27. Zjistí-li se jakékoli náznaky diskriminačního jednání a chování z důvodu pohlaví, je nutno každý takový případ řádně a důkladně prošetřit. Přitom se musí zamezit případnému nepříznivému zacházení, postihu nebo znevýhodnění jako následku domáhání se svých

práv. Při prošetřování diskriminačního jednání a chování se postupuje v souladu s RMO č. 41/2014 Věstníku, Vyřizování petic a stížností (petiční a stížnostní řád), ve znění pozdějších předpisů, přitom je nutno dodržovat zásadu nestrannosti (čl. 32, písm. d) RMO 41/2014). Osoby, které takové jednání a chování prošetřují, se nesmějí konfrontovat s odpovědnou osobou.

- 28.** Postižená osoba má právo se domáhat, aby na základě řádně objasněné a uzavřené stížnosti bylo upuštěno od zjištěného diskriminačního jednání a chování a aby byly odstraněny důsledky takového jednání a chování.

Dojde-li k porušení práv a povinností plynoucích z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci z důvodu pohlaví, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, podle § 10 antidiskriminačního zákona právo se soudně domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění, popř. náhrady nemajetkové újmy v penězích. Pro správné určení věcně a místně příslušného soudu lze využít konzultace s právníkem veřejného ochránce práv (informační linka +420 542 542 888).

- 29.** Postižená osoba má ve smyslu § 11 odst. 1 písm. b) antidiskriminačního zákona možnost obrátit se na veřejného ochránce práv (ombudsmana), který může situaci posoudit, nabídnout nejvhodnější možnosti dalšího postupu a podle potřeby poskytnout informace o možnostech právní pomoci, popř. nabídnout součinnost při sepsání návrhů a podání (www.ochrance.cz/diskriminace).

- 30.** Při zjišťování a dokazování ve sporech týkajících se diskriminace z důvodu pohlaví je třeba vzít v úvahu, že v případě soukromoprávního sporu se jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy důkazy podávají obě strany. Ve smyslu § 133a Občanského soudního řádu, je třeba, aby oběť diskriminace před soudem prokázala svá tvrzení o tom, že byla vystavena odlišnému nebo méně příznivému zacházení. Pokud toto prokáže, je na tom, kdo se dopustil diskriminace, aby tvrzení o diskriminaci a o jejím důvodu vyvrátil.

HLAVA 4

MOŽNÉ DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z ROVNÉHO ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI V RÁMCI PLNĚNÍ SLUŽEBNÍCH POVINNOSTÍ NEBO POVINNOSTÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

- 31.** Prokáže-li se diskriminační jednání a chování vojáka nebo vojákyně z důvodu pohlaví vůči jinému vojákově nebo vojákyni a voják z povolání nebo vojákyně z povolání tímto jednáním poruší povinnost stanovenou v § 2 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., vyřídí porušení služební povinnosti služební orgán s kázeňskou pravomocí jako kázeňský přestupek podle § 51 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb.

- 32.** Prokáže-li se diskriminační jednání a chování vojáka nebo vojákyně z důvodu pohlaví vůči jinému zaměstnanci rezortu MO a voják z povolání nebo vojákyně z povolání tímto jednáním poruší povinnost stanovenou v § 48 odst. 1 písm. f) nebo § 49 písm. c) zákona č. 221/1999 Sb., vyřídí porušení služební povinnosti služební orgán s kázeňskou pravomocí jako kázeňský přestupek podle § 51 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb.
- 33.** Prokáže-li se diskriminační jednání a chování občanského zaměstnance nebo občanské zaměstnankyně z důvodu pohlaví vůči jinému zaměstnanci rezortu MO a občanský zaměstnanec nebo občanská zaměstnankyně tímto jednáním poruší povinnost vyplývající z pracovněprávních vztahů stanovených v § 16 zákoníku práce, může vyřadit toto porušení povinnosti podle jeho závažnosti ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce služební orgán, který je oprávněn provádět právní úkony v pracovněprávních vztazích.
- 34.** Prokáže-li se diskriminační jednání a chování státního zaměstnance nebo státní zaměstnankyně z důvodu pohlaví vůči jinému zaměstnanci rezortu MO a státní zaměstnanec nebo státní zaměstnankyně tímto jednáním poruší povinnosti státních zaměstnanců vyplývajících z § 77 zákona 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, bude vyřízeno toto porušení služební kázně v souladu s výše uvedeným zákonem.
- 35.** Nepostačuje-li uplatnění odpovědnosti za diskriminační jednání a chování z důvodu pohlaví podle uvedených právních předpisů, protože je toto jednání společensky nebezpečné a naplňuje podezření ze spáchání trestného činu, může dojít k uplatnění trestní odpovědnosti podle trestního zákoníku. V případě diskriminačního jednání a chování z důvodu pohlaví přichází v úvahu u vojáků nebo vojákůň zejména § 382 odst. 1 a § 383 odst. 1 trestního zákoníku. Jde-li o útok vůči skupině osob, přicházejí v úvahu i trestné činy neoznámení a nepřekažení trestné činnosti podle § 367 a 368 trestního zákoníku, popř. u vojáků, vojákůň, státních zaměstnanců, státních zaměstnankůň a občanských zaměstnanců nebo občanských zaměstnankůň podle § 401 a 402 trestního zákoníku.

Ve smyslu § 8 odst. 1 trestního řádu pak platí obecná povinnost státního orgánu oznámit orgánům činným v trestním řízení skutečnosti, které nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin.

HLAVA 5
ZÁVĚREČNÁ A ZRUŠOVACÍ USTANOVENÍ

- 36.** Tato pomůcka ruší služební pomůcku Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami vydanou dne 15. listopadu 2011.
- 37.** Tato pomůcka nabývá účinnosti dnem jejího schválení.

Vybraná ustanovení právních předpisů

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

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 7

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

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,
a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

**Zákon č. 221/1999 Sb.,
o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů**

§ 2

(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

§ 48

Základní povinnosti vojáků

(1) Voják je povinen ...

f) dodržovat pravidla služební zdvořilosti a chovat se i mimo službu tak, aby neohrozil vážnost a důvěryhodnost ozbrojených sil, dodržovat při výkonu služby právní předpisy, mezinárodní právo válečné a humanitární, mezinárodní smlouvy a rozkazy nadřízených, ...

§ 49

Základní povinnosti nadřízených

Nadřízení jsou povinni ve vztahu k podřízeným zejména ...

c) vytvářet příznivé podmínky pro výkon služby, ...

§ 51

Kázeňský přestupek

(1) Kázeňským přestupkem se rozumí zaviněné jednání, které je v rozporu s právními předpisy nebo vojenskými řády, předpisy a rozkazy, není-li trestné podle trestního zákona.

§ 153

Žádost nebo stížnost vojáka

(1) Voják může podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebních vztahů podle tohoto zákona žádost nebo stížnost. Žádost nebo stížnost vojáka se podává písemně nadřízenému nebo služebnímu orgánu.

(2) Žádost nebo stížnost vojáka vyřizuje podle jejího obsahu nadřízený vojáka nebo služební orgán. Stížnost vojáka nesmí vyřizovat nadřízený nebo služební orgán, vůči kterému stížnost směřuje; vyřizuje ji nadřízený toho nadřízeného nebo nadřízený služební orgán toho služebního orgánu, vůči kterému směřuje.

(3) Žádost nebo stížnost vojáka musí být vyřízena nejpozději do 60 dnů ode dne jejího podání. O vyřízení stížnosti musí být voják v této lhůtě vyrozuměn. Stanovenou lhůtu lze překročit jen tehdy, nelze-li v jejím průběhu zajistit podklady potřebné pro vyřízení žádosti nebo stížnosti.

(4) Byla-li stížnost shledána důvodnou nebo částečně důvodnou, je nadřízený nebo služební orgán povinen bezodkladně učinit nezbytná opatření k nápravě. O výsledku šetření a opatřeních přijatých k nápravě se učiní záznam do spisu; voják bude vyrozuměn jen tehdy, jestliže o to požádal.

(5) Má-li voják za to, že stížnost, kterou podal u příslušného nadřízeného nebo služebního orgánu, nebyla řádně vyřízena, může požádat nadřízený služební orgán, aby přešetřil způsob vyřízení stížnosti.

(6) Jestliže voják stížnost opakuje, je nutné přezkoumat, zda původní stížnost byla správně vyřízena, a o výsledku vojáka vyrozumět. Neobsahují-li další stížnosti vojáka v téže věci nové skutečnosti, služební orgán se jí dále nezabývá. O této skutečnosti musí být voják vyrozuměn.

**Zákon č. 234/2014 Sb.,
o státní službě, ve znění pozdějších předpisů**

§ 77

Povinnosti státních zaměstnanců

(1) Státní zaměstnanec je povinen ...

c) při výkonu služby dodržovat právní předpisy vztahující se k jejímu výkonu, služební předpisy a příkazy k výkonu služby, ...

f) dodržovat služební kázeň, ...

n) zachovávat pravidla slušnosti vůči představeným, ostatním státním zaměstnancům a zaměstnancům ve správním úřadu a při úředním jednání, ...

t) dodržovat pravidla etiky státního zaměstnance vydaná služebním předpisem.

§ 87

Služební kázní se rozumí řádné plnění povinností státního zaměstnance vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a z příkazů.

§ 98

Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.

§ 157

(1) Státní zaměstnanec může podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru, s výjimkou věcí podle § 159 odst. 2 písm. j), písemnou stížnost služebnímu orgánu.

(2) Stížnost státního zaměstnance vyřizuje podle jejího obsahu představený, který je státnímu zaměstnanci bezprostředně nadřízen, nebo služební orgán, není-li dále stanoveno jinak.

(5) Stížnost státního zaměstnance musí být vyřízena písemně nejpozději do 30 dnů od jejího podání.

§ 158

Státní zaměstnanec je oprávněn požádat o pomoc s řešením své stížnosti odborovou organizací, radu státních zaměstnanců a ve věcech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku,

náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: ...

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

§ 367

Nepřekážení trestného činu

(1) Kdo se hodnověrným způsobem dozví, že jiný připravuje nebo páchá trestný čin ... porušování práv a chráněných zájmů vojáků stejné hodnosti podle § 382 odst. 3 a 4, porušování práv a chráněných zájmů podřízených nebo s nižší hodností podle § 383 odst. 3 a 4, ... ohrožování morálního stavu vojáků podle § 392 odst. 2, genocidia (§ 400), útoku proti lidskosti (§ 401), apartheidu a diskriminace skupiny lidí (§ 402), ..., a spáchání nebo dokončení takového trestného činu nepřekazí, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta; stanoví-li tento zákon na některý z těchto trestných činů trest mírnější, bude potrestán oním trestem mírnějším.

(3) Překazit trestný čin lze i jeho včasným oznámením státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu; voják může místo toho učinit oznámení nadřízenému.

§ 368

Neoznámení trestného činu

(1) Kdo se hodnověrným způsobem dozví, že jiný spáchal trestný čin ... útoku proti lidskosti (§ 401), apartheidu a diskriminace skupiny lidí (§ 402), ..., a takový trestný čin neoznámí bez odkladu státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu nebo místo toho, jde-li o vojáka, nadřízenému, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta; stanoví-li tento zákon na některý z těchto trestných činů trest mírnější, bude potrestán oním trestem mírnějším.

§ 382

Porušování práv a chráněných zájmů vojáků stejné hodnosti

(1) Kdo vojáka stejné hodnosti nutí k osobním úsluhám nebo ho omezuje na právech nebo svévolně ztěžuje výkon jeho služby, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.

§ 383

Porušování práv a chráněných zájmů vojáků podřízených nebo s nižší hodností

(1) Kdo podřízeného vojáka nebo vojáka s nižší hodností nutí k osobním úsluhám nebo ho omezuje na právech nebo svévolně ztěžuje výkon jeho služby anebo mu uloží kázeňský trest v rozporu s jiným právním předpisem, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta.

(2) Odnětím svobody na jeden rok až pět let bude pachatel potrestán,

a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 násilím nebo pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy,

b) spáchá-li takový čin nejméně se dvěma osobami,

c) spáchá-li takový čin na jiném pro jeho skutečnou nebo domnělou rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, politické přesvědčení, vyznání nebo proto, že je skutečně nebo domněle bez vyznání, nebo

d) způsobí-li takovým činem ublížení na zdraví.

(3) Odnětím svobody na tři léta až deset let bude pachatel potrestán,

a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 zvláště surovým způsobem nebo se zbraní,

b) způsobí-li takovým činem těžkou újmu na zdraví, nebo

c) spáchá-li takový čin za stavu ohrožení státu, za válečného stavu nebo za bojové situace.

(4) Odnětím svobody na osm až šestnáct let bude pachatel potrestán, způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 smrt.

§ 401

Útok proti lidskosti

(1) Kdo se v rámci rozsáhlého nebo systematického útoku zaměřeného proti civilnímu obyvatelstvu dopustí

- a) vyhlazování lidí,
 - b) zotročování,
 - c) deportace nebo násilného přesunu skupiny obyvatelstva,
 - d) znásilnění, sexuálního otroctví, vynucené prostituce, vynuceného těhotenství, vynucené sterilizace nebo jiné obdobné formy sexuálního násilí,
 - e) perzekuce skupiny obyvatelstva na politickém, rasovém, národnostním, etnickém, kulturním nebo náboženském základě, z důvodu pohlaví nebo z jiného podobného důvodu,
 - f) apartheidu nebo jiné podobné segregace nebo diskriminace,
 - g) zbavení osobní svobody, zavlčení na neznámé místo nebo jakéhokoli jiného omezení osobní svobody s následným nedobrovolným zmizením osob,
 - h) mučení,
 - i) vraždy, nebo
 - j) jiného nelidského činu obdobné povahy,
- bude potrestán odnětím svobody na dvanáct až dvacet let nebo výjimečným trestem.

(2) Příprava je trestná.

§ 402

Apartheid a diskriminace skupiny lidí

(1) Kdo uplatňuje apartheid nebo rasovou, etnickou, národnostní, náboženskou nebo třídní segregaci nebo jinou podobnou diskriminaci skupiny lidí, bude potrestán odnětím svobody na pět až dvanáct let.

(2) Odnětím svobody na deset až dvacet let nebo výjimečným trestem bude pachatel potrestán,

- a) uvrhne-li činem uvedeným v odstavci 1 takovou skupinu lidí do těžkých životních podmínek, nebo
- b) vystaví-li takovým činem takovou skupinu lidí nelidskému nebo ponižujícímu zacházení.

(3) Příprava je trestná.

**Zákon č. 141/1961 Sb.,
o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů**

§ 8

(1) Státní orgány, právnické a fyzické osoby jsou povinny bez zbytečného odkladu, a nestanoví-li zvláštní předpis jinak, i bez úplaty vyhovovat dožadáním orgánů činných v trestním řízení při plnění jejich úkolů. Státní orgány jsou dále povinny neprodleně oznamovat státnímu zástupci nebo policejním orgánům skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin.

**Zákon č. 99/1963 Sb.,
Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů**

§ 133a

(1) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách^{56b}),

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

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d}), je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

*Přehled kontaktních orgánů
pro rovné příležitosti mužů a žen v rezortu Ministerstva obrany*

Složka	Kontaktní orgán	Kontakt
Sekce státního tajemníka MO	koordinátorka rovnosti žen a mužů v působnosti rezortu MO	polackovaj@army.cz 973 225 603
	Odbor řízení lidských zdrojů	www.ikp.army.cz
Odbor interního auditu a inspekce MO	hlavní inspektor ochrany lidských práv MO	ombudsman@army.cz 973 200 302
Agentura vojenského zdravotnictví - odbor operační psychologie	vojenská linka psychologické pomoci	973 225 145
Duchovní služba AČR	Vojenští kaplani ozbrojených sil a agentur, brigád leteckých základen a praporů, pluků a VeV-VA	www.kaplani.army.cz chaplaincy.czech@gmail.com
Hlavní velitelství Vojenské policie		vojenskapolicie@army.cz

Poznámka: Zaměstnanci mohou kontaktovat i předsedy komisí pro prevenci rizikového chování, metodiky prevence rizikového chování nebo členy komisí pro prevenci rizikového chování jednotlivých útvarů a zařízení.

O B S A H

HLAVA 1 Vysvětlení základních pojmů	4
HLAVA 2 Prevence	7
HLAVA 3 Možné postupy při zjištění případů diskriminace	7
HLAVA 4 Možné důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami v rámci plnění služebních povinností nebo povinností pracovněprávních vztahů	9
HLAVA 5 Zrušovací ustanovení	11
Příloha 1 Vybraná ustanovení právních předpisů.....	12
Příloha 2 Přehled kontaktních míst pro rovné příležitosti mužů a žen v rezortu Ministerstva obrany	20