

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Brno 2010

Yvona Benešová

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Problematika diskriminace
v současné české společnosti

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
JUDr. Miroslava Kejdová, CSc.

Vypracovala:
Yvona Benešová

Brno 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Problematika diskriminace v současné české společnosti“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

Brno 2010

Yvona Benešová

Poděkování

Upřímně děkuji paní JUDr. Miroslavě Kejdové, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytovala po dobu zpracování mé bakalářské práce a za citlivý lidský přístup, kterým mne motivovala.

Yvona Benešová

Obsah

Úvod	6
I. Teoretická část	9
1. Diskriminace	9
1.1 Druhy diskriminace.....	13
2. Pozitivní opatření	18
3. Možnost obrany	20
4. Ageismus.....	24
4.1 Pojem ageismus	24
4.2 Zdroje ageismu.....	26
4.3 Projevy ageismu.....	33
II. Praktická část	37
5. Cíl empirické části práce	37
6. Analýza dotazníku	38
7. Zhodnocení empirické části.....	57
Závěr	58
Anotace	59
Použité zdroje.....	60
Seznam příloh	62

Úvod

V současné době je slovo diskriminace skloňováno snad ve všech pádech. O diskriminaci se hodně mluví. Jedni slovo diskriminace nadužívají, na diskriminaci si permanentně stěžují, cítí se být její obětí. Jiní se cítí být ohroženi právě obětmi diskriminace, mají pocit, že na diskriminaci je možno se bezuzdně odvolávat, a že opatření proti diskriminaci jsou ve svých základech nepotřebná. Avšak fenomén nediskriminace či zásada rovného zacházení je jeden ze základních právních principů, na němž stojí moderní demokratické státy. Právě ústavní imperativ rovnosti a zákaz diskriminace považujeme právem za základní stavební kameny moderních právních řádů.

Diskriminační jednání není okrajovým problémem – může mu být vystaven každý z nás, ať už z důvodu rasy, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, státní příslušnosti nebo například sociálního původu. Zhoršit právní postavení jednotlivců na základě výše jmenovaných osobních charakteristik se může jevit jako zlovolné porušení základů právního státu a popření lidské důstojnosti. Na druhou stranu je ale náš právní řád postaven na vyčleňování, klasifikacích, kategoriích a odlišném zacházení pro různé subjekty. I z toho vidíme, jak tenká je hranice mezi běžnou klasifikací a nezákonnou diskriminací.

Problematika ochrany před diskriminací je těsně spojena s chápáním a pojetím rovnosti. Rovnost můžeme právem označit za pilíř demokratické společnosti, bez něhož si její fungování dnes již nedovedeme představit. K našemu dnešnímu poznání její nezbytnosti vedla cesta dlouhá celá tisíciletí. V dobách starověku i středověku byla normou sociální nerovnost a systém privilegií přiznávaných jen určitým skupinám, což bylo tenkrát vnímáno jako zcela legitimní. V rámci těchto skupin se ale také aplikovala zásada rovnosti (např. všichni páni – tedy vyšší šlechta – na českém sněmu si byli rovni). Mohlo by se tedy zdát, že rovnost bude společenským ideálem svého druhu. Bývá často vzývána, jen málokdy popsána a nikdy vyobrazena. Socha svobody třímá pochodeň, socha spravedlnosti třímá váhy a meč. Jak by asi vypadala socha rovnosti?

Přestože ideu rovnosti lidí dnes zastává v podstatě každý moderní člověk, neznamená to, že by byly boje o rovnost ukončeny. Dnes se již nevedou spory o rovnost mezi těmi, kteří ideu rovnosti podporují, a těmi, kteří jsou proti ní. Spory se vedou mezi různými názory na to, kdy, kde a v čem by rovnost mezi lidmi měla existovat. Antidiskriminační legislativa ponechává dostatek prostoru pro zachování jinakosti, rovnost nelze v žádném případě chápat jako synonymum uniformity a zakotvení principu rovného zacházení k uniformitě společnosti ani vzdáleně nesměřuje. Stanovení zákazu diskriminace proto nesměřuje k odstranění rozdílů mezi lidmi, snaží se zabránit tomu, aby v určitých, zákonem vymezených, situacích hrály při rozhodování irelevantní rozdíly stěžejní roli. Pro každého člověka, který vyznává základní lidské hodnoty, by kupříkladu barva kůže, pohlaví, věk, zdravotní postižení nebo sexuální orientace neměly hrát roli při posuzování druhých v různých životních situacích – ve škole, v zaměstnání, ve zdravotnických zařízeních, atd. Realita však bývá jiná. Jednání mnoha lidí je doposud ovlivněno jejich předsudky vůči těm, kteří nemají stejnou barvu kůže, nejsou dostatečně zdraví nebo třeba nemají většinovou sexuální orientaci. Z historie je patrné, že dosahování rovnosti pouhým apelováním na slušnost a morálku lidí zdaleka nedostačuje. Zásadní společenské změny přišly až s právním zakotvením rovnosti a zákazu diskriminace. To teprve dalo znevýhodněným do rukou skutečné nástroje na obranu před nerovným zacházením. Diskriminaci proto nemůžeme považovat jen za jakousi společenskou neslušnost; diskriminace je protiprávní jednání, které sebou nese mnohem větší důsledky. Těmi máme na mysli ponižování a narušování důstojnosti jak jednotlivého člověka, tak sociální vyloučení celých skupin.

Právě **exkluzí** jedné takové sociální skupiny – totiž skupiny „**starých**“ lidí – se tato bakalářská práce bude podrobněji zabývat. A proč právě starými lidmi? Důvody se samy nabízejí. Poněkud zjednodušeně řečeno – pokud máme to štěstí, že jsme se narodili coby muž patřičné barvy pleti, do dobře finančně situované rodiny, dostane se nám kvalitního vzdělání, máme většinovou sexuální orientaci, atd. o diskriminaci ve společnosti nemusíme mít vůbec ani ponětí. Ale ouha! Ještě nemáme vyhráno, ještě je před námi životní etapa zvaná stáří.

O tom, že jsou staří lidé diskriminováni, není třeba pochybovat; toto zjištění potvrdilo mnoho odborníků. Nabízí se otázka, zda současná česká společnost (např. i v návaznosti na přijetí antidiskriminačního zákona) již pociťuje v souvislosti s ageismem zlepšení situace.

Cílem práce je zjištění, jak naše současná česká společnost problém diskriminace starých lidí vnímá a zda došlo k nějakému pozitivnímu posunu v prezentaci stáří v masmédiích. Protože oblast jazyka, komunikace a jejich přenos skrze hromadné sdělovací prostředky je neoddiskutovatelným zdrojem i projevem ageismu. Právě způsob, jakým se na veřejnosti o stáří a starých lidech hovoří, má klíčový podíl na tvorbě ageistických postojů. Média, coby veřejný komunikační prostor a významný činitel v sociální konstrukci reality sehrávají rozhodující úlohu. Projevy mediálního ageismu jsou patrné z toho, jakým způsobem se o stáří pojednává, jaká témata jsou zastoupena, jakou měrou jsou zastoupeni samotní senioři a v neposlední řadě také v jakém kontextu.

Ať chceme či nechceme, ať jsme si toho vědomi či nikoli, stáří je nevyhnutelnou perspektivou každého živého tvora, každého z nás. Kdo nezemře mlád, ten mu neujde.

I. Teoretická část

1. Diskriminace

Význam latinského slova „*discriminare*“ je rozdělovat, rozlišovat. Vyhledáme-li heslo „*diskriminace*“ v Novém akademickém slovníku cizích slov (2007), setkáme se spíše s jeho negativní konotací - rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určité kategorii obyvatelstva ... apod.

Ne každé rozlišování je ale diskriminací. Hovoříme-li tedy o diskriminaci, nemáme tím na mysli jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišování zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi uskutečňováno.

Diskriminace je v každém případě nespravedlivá a pro člověka, který se s ní osobně setkal, bývá i velmi ponižující. Zjišťování diskriminace, její postih i průběžná prevence jsou důležitými stránkami ochrany lidských práv. Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení vyvozujeme z vnitrostátních právních předpisů zejména z čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který říká, že základní práva a svobody jsou zaručena všem bez rozdílu:

- pohlaví,
- rasy,
- barvy pleti,
- víry a náboženství,
- politického či jiného smýšlení,
- národního nebo sociálního původu,
- příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině,
- majetku,
- rodu nebo jiného postavení.

Uvedený výčet není konečný, diskriminační důvody jsou uvedeny pouze demonstrativně a lze je výkladem rozšiřovat. Zákaz diskriminace se tak vztahuje např. i na zdravotní postižení, sexuální orientaci, věk a mnohé další diskriminační důvody.

Česká republika měla povinnost před svým vstupem do Evropské unie sblížovat své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství. Bobek (2007) uvádí, že tato povinnost České republiky vyplývala z Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na straně jedné a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé (publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 7/1995 Sb.). Z tohoto důvodu bylo již v roce 1997 přistoupeno k transpozici antidiskriminačních směrnic. Byla připravována novela zákona o zaměstnanosti reflektující zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání, včetně zákazu diskriminační inzerce. Z dnešního pohledu nelze považovat prvopočátky české antidiskriminační legislativy za ideální, ale na tehdejší dobu se jednalo o zlomový moment, např. proto, že se do českého právního řádu poprvé dostal zákaz nepřímé diskriminace. V letech 1999 až 2000 na zákon o zaměstnanosti navázaly přípravy obšírné novelizace zákoníku práce, která byla schválena pod č. 155/2000 Sb. Tento nový zákoník zapracovával poměrně značné množství směrnic ES nejenom z oblasti antidiskriminačních směrnic, ale též z oblasti pracovněprávní. Výsledek byl poměrně zdařilý; zákoník práce upravoval zákaz nepřímé diskriminace (byť bez liberalizačních důvodů), stanovil nároky pro osoby postižené diskriminací a taktéž stanovil zákaz odvetných opatření. Dokonce se pokusil o první ustanovení zakazující sexuální obtěžování. Úprava diskriminace v zákoníku práce posloužila poté coby vzor pro jiné právní úpravy – např. zákon o vojácích z povolání (z. č. 221/1999 Sb.), služební zákon (z. č. 218/2002 Sb.) nebo zákon o bezpečnostních sborech (z. č. 361/2003 Sb.).

Původní úpravy neobsahovaly podrobná řešení problematiky diskriminace, s přibývajícím časem bylo nutné opět novelizovat nejen zákoník práce, ale vyvstala potřeba upravit i další zákony (zejména zákony o služebních poměrech) v rozsahu dle nových směrnic ES (doplňoval se např. zákaz navádění k diskriminaci). Oblast odměňování (zákony o mzdě a platu) byla rovněž předmětem novelizací. Byla upravena

kritéria pro posouzení stejné práce nebo práce stejné hodnoty (práce srovnatelné složitosti, namáhavosti, odpovědnosti, s přihlédnutím na obtížnost pracovních podmínek, schopnosti). Změny doznal i občanský soudní řád, do kterého byla zapracována zásada obráceného důkazního břemene.

Postupně začalo být evidentní, že je nadmíru obtížné implementovat do českého práva celou oblast antidiskriminačního práva ES formou neustálých novel jednotlivých zákonů. Nebyla totiž dotčena jen oblast zaměstnání, ale i oblast povolání a poskytování služeb nejrůznějšího charakteru. Bylo jasně patrné, že vznikla potřeba vytvořit zcela nový zákon, který by problematiku diskriminace řešil. Jednotná první úprava antidiskriminačního práva, která odráží evropské i mezinárodní standardy v této oblasti byla v České republice přijata v roce 2008 a to zákonem č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), s účinností od 1. září 2009.

Antidiskriminační zákon nezakazuje jakékoliv rozlišování mezi lidmi. Hovoří o zákazu diskriminace v jasně stanovených oblastech života. Podle antidiskriminačního zákona je diskriminace zakázána v:

- zaměstnání,
- podnikání,
- vzdělání,
- sociální oblasti,
- zdravotní péči,
- poskytování zboží a služeb,
- členství v odborových organizacích a profesních komorách,
- veřejné správě.

Na mezinárodní úrovni je ochrana před diskriminací upravena úmluvami OSN i Rady Evropy, jimiž je pochopitelně vázána i Česká republika – kupříkladu Všeobecná deklarace lidských práv, Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a mnoho dalších. Podobnou právní úpravu ochrany před diskriminací lze nalézt v právu Evropského společenství. Jak uvádějí autorky Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová (2008), antidiskriminační právo Evropské unie vymezuje tyto druhy diskriminace:

- přímá diskriminace,
- nepřímá diskriminace,
- obtěžování,
- sexuální obtěžování,
- pronásledování,
- pokyny k diskriminaci,
- navádění k diskriminaci.

Právě problematika jednotlivých druhů diskriminace je řešena v následujícím textu.

1.1 Druhy diskriminace

Přímá diskriminace

Za přímou diskriminaci můžeme označit takové opatření, kdy je s určitou skupinou osob či jednotlivcem zacházeno ve srovnatelné situaci pro ně méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z právně neospravedlnitelného důvodu. Jinak řečeno, právě na základě nepřípustného kritéria, jakým může být rasa, pohlaví, víra, národnost, apod., ledaže je rozdílné zacházení na základě právě takového kritéria odůvodnitelné oprávněným účelem, a prostředky, kterými je tak činěno, jsou přiměřené a nezbytné. Ospravedlnit rozdílné zacházení v případech přímé diskriminace je možné pouze v případě vysloveně upravených výjimek v antidiskriminačních směrnících – např. z důvodu povahy práce (za takový relevantní příklad rozdílného zacházení můžeme uvést např. nepřijetí muže – tanečníka do ženské taneční skupiny) či z důvodu ochrany žen těhotných, kojících nebo žen krátce po porodu.

Pro stanovení, zda došlo k přímé diskriminaci, je také velmi důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné. V pracovněprávních vztazích to kupříkladu znamená, že není možno srovnatelnost posuzovat ve vztahu dvou od sebe zcela oddělených zaměstnavatelů, ale na druhou stranu že lze srovnatelnost posuzovat u různých zaměstnavatelů, kteří jsou vůči sobě vzájemně propojeni prostřednictvím nadřízeného subjektu (např. srovnatelnosti se lze dovolávat s ohledem na rozdílně odměňované práce stejného druhu vykonávané v různých dceřiných společnostech spadajících pod jednu společnost mateřskou).

Podle Bobka (2007) tak přímou diskriminaci můžeme chápat jako:

- vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou,
- které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině – např. uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepřením dobra poskytnutého skupině jiné,
- které není možné s přihlédnutím k právním normám ospravedlnit.

Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je charakterizována jako jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je ze zakázaného důvodu, jako je rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra, tato konkrétní osoba znevýhodněna oproti ostatním. Jedná se tedy o případy, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, nicméně ve svých důsledcích určitou skupinu osob poškozuje. O nepřímou diskriminaci se však nejedná, pokud učiněné rozhodnutí, kritérium nebo praxe je odůvodnitelné oprávněným účelem, a prostředky, kterými je tak činěno, jsou přiměřené a nezbytné. Jako kritérium směřující k nepřímé diskriminaci můžeme zmínit příklad požadavku výkonu práce na plný úvazek (zde bychom mohli spatřovat diskriminaci žen – matek malých dětí) nebo kupříkladu požadavek minimální výšky pro uchazeče o určitá zaměstnání (zde by se mohli cítit být diskriminováni např. Asiaté – jsou obecně nižšího vzrůstu). Posouzení, zda se o nepřímou diskriminaci jedná či nejedná, záleží na konkrétních okolnostech. U zmíněného příkladu požadavku na tělesnou výšku adepta by požadavek byl nutný a přiměřený např. tehdy, pokud by práce byla spojena s nutností dosáhnout na určitá bezpečnostní zařízení nacházející se z technických důvodů v určité výšce, nebo by se jednalo např. o práci, jejímž základem by bylo dosažení zamýšleného harmonického uměleckého efektu.

Jak uvádí Hubálek (2008:17) „*judikatura Evropského soudního dvora vymezila následující znaky nepřímé diskriminace:*

- *uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu,*
- *výsledkem uplatnění pravidla je rozdílné zacházení,*
- *toto rozdílné zacházení znevýhodňuje určitou skupinu, přímo vymezenou diskriminačním důvodem,*
- *toto rozdílné zacházení není odůvodněno oprávněným účelem ani přiměřenými a nezbytnými prostředky.“*

Obtěžování

Obtěžováním se míní nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, které může mít jakoukoliv formu nevídaného, nevhodného a nežádoucího ústního nebo i jiného než ústního projevu, jehož výsledkem či cílem je snížení důstojnosti obtěžované osoby, nebo které vede k vytvoření nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

Jednání, které lze kvalifikovat jako obtěžování má mnoho podob. Bobek (2007) uvádí obecné rozlišení obtěžování na tzv. „*bullying*“ - což lze charakterizovat jako obtěžování jednotlivcem a tzv. „*mobbing*“, což je obtěžování skupinou. Na pracovišti se pak obtěžování prezentuje coby chování zhoršující pracovní komfort – klepy a pomlouvání, snižování výsledků diskriminované osoby, přetěžování pracovními úkoly ve srovnání s ostatními v týmu, zatajování informací, ponižování, šikana či zastrašování s cílem znepríjemnit pracovní prostředí tak, aby obtěžovaná osoba sama odešla.

Počtem případů šikany na pracovišti se loni zabýval výzkum společnosti STEM/MARK, který se zaměřil zejména na mobbing. Výsledky uvedla Mladá Fronta DNES (1. 2. 2010, *Krise nahrává „hadům v obleku“*). Výzkum ukázal, že mobbing „na pracovišti v nějaké podobě zažil každý čtvrtý zaměstnaný Čech. Nejčastěji si na něj stěžovali mladí zaměstnanci do 29 let, ženy a pak nejstarší zaměstnanci, kteří už překročili padesátku. Dvě pětiny šikanovaných osob – celkově každý desátý zaměstnanec – uvedly, že se s některou z forem mobbingu setkávají nejméně jednou týdně.“

Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování lze obecně charakterizovat stejně jako výše uvedené obtěžování. Podstatný rozdíl lze spatřovat v tom, že toto nežádoucí chování má sexuální povahu. Ta může mít verbální podobu – nevhodné poznámky či vtipy sdělované buď přímo, nebo prostřednictvím emailu, sexuální návrhy, nonverbální – vystavování

„lechtivých“ obrázků či fotografií, gestikulace, nebo podobu fyzickou – nechtěný tělesný kontakt, dotyky, poplácávání, vymáhání sexuálního styku. Také sexuální obtěžování má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Bobek (2007: 251) uvádí, že *„na rozdíl od obecného obtěžování rozeznáváme u sexuálního obtěžování tři druhy obtěžování, kromě snížení důstojnosti či vytváření „nepřátelského prostředí“ též obtěžování „něco za něco“, quid pro quo, kdy jednání může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.*

Vyloučen není ani souběh obtěžování na základě pohlaví a sexuální obtěžování; zatímco o sexuálním obtěžování bychom hovořili v případě nevíтанého osahávání ženy mužem v zaměstnání (eventuálně při spojování některých výhod v zaměstnání s poskytnutím sexuálních služeb), k obtěžování na základě pohlaví může dojít tehdy, kdy si mužští kolegové ve společných kancelářích vyvěšují (bez sexuálního podtextu vůči svým ženským kolegyním) obrázky nahých žen či pokud jsou urážlivým způsobem hodnoceny schopnosti žen v pracovních oblastech, které jsou obvykle převážně doménou mužů.

Pronásledování

Pronásledováním se rozumí takové nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, ke kterému došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Např. zaměstnavatel nesmí zaměstnance ani uchazeče o zaměstnání žádným způsobem postihovat za to, že uplatňuje své právo na rovné zacházení – stěžuje si na nevhodné zacházení svému nadřízenému nebo stížnost adresuje personálnímu oddělení, obrátí se se stížností na úřad práce nebo inspektorát práce, uplatní svá práva žalobou k soudu nebo vystupuje coby svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání, apod.

Pokyn k diskriminaci

Za pokyn k diskriminaci můžeme označit takové chování osoby, která zneužije podřízeného postavení jiné osoby k diskriminaci osoby třetí. V zaměstnání dává pokyn k diskriminaci obvykle nadřízený podřízené osobě; hovoříme proto o vertikálním charakteru diskriminace. Jedná se tak o situaci, kdy je zneužito nadřízeného postavení k diskriminaci třetí osoby.

Navádění k diskriminaci

Chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k tomu, aby diskriminoval osobu třetí, nazýváme naváděním k diskriminaci. Na rozdíl od pokynu k diskriminaci není navádění k diskriminaci tolik autoritativní, spočívá spíše v přesvědčování nebo podněcování. V tomto případě hovoříme o horizontálním charakteru diskriminace – navádění je prováděno na úrovni stejně postavených subjektů.

2. Pozitivní opatření

Podle Hubálka (2008) pozitivní opatření úzce souvisejí s problematikou rovného zacházení. Jejich cílem je překonání nepříznivých důsledků předchozího diskriminačního jednání tím, že zajistí osobám, které byly diskriminovány, stejné podmínky, jaké mají osoby či skupiny osob, které se s diskriminačním jednáním nesetkávají. Realizace těchto pozitivních opatření musí směřovat k vyrovnání skutečně existujícího znevýhodnění a musí být ukončena, jakmile účel, pro který byla zavedena, pomine.

Slovy Bobka (2007) můžeme říci, že pozitivní opatření je úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Slovo *zvýhodnění* je klíčové. Pokud by se totiž jednalo o *znevýhodnění* – ať již ve formě uložení nějakého břemene či v podobě odepření nějakého statku, dalo by se uvažovat o diskriminaci. Pozitivní opatření mají přispívat ke zvýšení rozsahu účasti nějakým způsobem znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin obyvatel na politickém, ekonomickém nebo společenském dění. Pozitivní opatření lze ospravedlnit materiálním pojetím rovnosti, jinak řečeno, snahou o dosažení rovnosti výsledků a za jistých podmínek i rovnosti příležitostí. Nabízí se otázka, zda jsou pozitivní opatření úmyslnou dočasnou derogací jinak obecně platného principu rovného zacházení, nebo se naopak jedná o trvalé naplnění principu materiální rovnosti. Čili – je pozitivní diskriminace výjimkou z rovnosti nebo jejím obsahem? To není pouze řečnická otázka; pokud vnímáme pozitivní opatření jako časově omezenou derogaci z jinak obecného principu rovného zacházení, pak vlastně nepřímo uznáváme, že úmyslně porušujeme princip rovného zacházení – diskriminujeme „většinu“ jenom proto, aby v budoucnu k žádné další diskriminaci nemuselo docházet.

Jak vypadá pozitivní diskriminace v praxi? *„Ženy v politice: budou povinné kvóty? Praha – Ministerstvo vnitra navrhlo uzákonit podmínku, aby strany musely mít na volebních kandidátkách nejméně 30 procent žen. Cílem je „větší zapojení žen*

do veřejného a politického života“. *Pokud by byl ministerský návrh schválen, měl by začít platit s největší pravděpodobností od roku 2013.*“ (MF Dnes, 20. 11. 2009)

S problematikou pozitivní diskriminace souvisí celá řada otázek – např. jak dlouho by mělo vyrovnávací opatření platit? Představme si modelovou situaci, kdy např. méně kvalifikovaný jedinec získal díky svému statusu diskriminované osoby určitou pozici v zaměstnání. Končí pozitivní opatření pouze u přijetí takového jedince do zaměstnání nebo zahrnuje i kariérní postup?

Zamyslíme-li se nad podstatou diskriminace – zvýhodnění jedné osoby (či skupiny) oproti druhé, napadne nás, že je nejprve nutné skupinu nějakými společnými znaky identifikovat. Už to by mohlo činit potíže. Předpokládejme ale, že se nám to podaří. Jenomže i v rámci této vymezené skupiny budou jedinci s rozdílnými znalostmi, zkušenostmi, vzděláním. Uvažujme dále - všichni si budou nárokovat proklamované zvýhodnění. Pokud by se nemělo „dostat na každého“, vznikne v rámci skupiny o zvýhodnění soutěž. Kdo zvítězí? Pochopitelně ten se znalostmi, zkušenostmi, vzděláním. Jinými slovy řečeno – v rámci skupiny to budou lépe kvalifikovaní jedinci. Mohlo by se stát, že z pozitivních opatření by měla prospěch pouze nejužší skupinka nejlepších jedinců z diskriminované skupiny. Řešení...? Skupinu dále členit...? Kam až...?

Aby mohla být pozitivní diskriminace použita, musí být také definována určitá cílová skupina, což vyžaduje nalezení společných rysů mezi jejími členy. Tato skupina je pak viděna jako problém, který musí být vyřešen a skupině musí být poskytnuty určité služby. Přirozeně pak může tento přístup vyvolat dojem, že tato cílová skupina získává něco navíc, něco, co by si normálně nezasloužila, a proto bude pravděpodobně v něčem méněcenná. Tento proces nálepkování vede ke vzniku kategorie „Druhého“, „Jiného“, což v první řadě zjednodušuje celou skupinu a snižuje životní realitu jednotlivých členů této skupiny a v řadě druhé vede k viktimizaci. Členové cílové skupiny si mohou přisvojit identitu oběti a majoritní skupina může pociťovat negativní emoce a vztahy ke členům cílové skupiny a útočit na ně. Pozitivní diskriminace

vyžaduje kategorizaci, ale často se zapomíná, že ne všichni lidé, kteří z určitého důvodu spadají do dané cílové skupiny, budou spokojeni s identitou, která je jim tímto připsána.

3. Možnost obrany

Právní prostředky ochrany před diskriminací zaručuje v hlavě II antidiskriminační zákon. V paragrafu 10 se říká: *„Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“*

Bobek (2007: 219) se ještě před přijetím antidiskriminačního zákona domníval, že *„ulehčení procesního postavení oběti diskriminace by mohlo také přinést zavedení žaloby, kterou podává za neurčitý počet obětí právnická osoba zabývající se ochranou před diskriminací“*. Současná právní úprava dovoluje právnické osobě, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo pokud je 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 či poskytovat součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

Možnosti způsobu nápravy a odstraňování nerovnosti jsou četné. Do boje s diskriminací se řadí opatření učiněná zákonodárcem či mocí výkonnou, nesčetné aktivity občanských společností, médií a v neposlední řadě se zapojují i neziskové organizace. Při aplikaci zákazu diskriminace však čelí právní systémy problému, že diskriminující subjekt nebývá natolik otevřený, aby o diskriminaci hovořil přímo. S mediálně známými případy z minulých let, kdy majitel restaurace umístil na vstupní dveře své provozovny nápis „Cikánům vstup zakázán“, se dnes nepotýkáme.

V současné praxi je častější situace, kdy sice k diskriminaci došlo, ovšem subjekt, který se diskriminačního jednání dopustil, o tom nehovoří a ani to výslovně nepřipustí.

Možnosti obrany jsou tak rozdílné, jak rozdílné jsou oblasti, v nichž k diskriminaci může docházet:

- jestliže se diskriminace dopouští např. zaměstnavatel, lze podat stížnost na inspektorát práce,
- jestliže je obětí diskriminace uchazeč o zaměstnání, lze se obrátit se stížností na úřad práce,
- jestliže se cítí poškozený spotřebitel, lze se obrátit např. na Českou obchodní inspekci,
- jestliže dochází k diskriminaci ve vzdělávání, lze uvědomit Českou školní inspekci.

Potom už záleží na příslušném orgánu, jak s uvedenou stížností naloží. Tímto postupem lze dosáhnout odstranění závadného stavu, ale nelze žádat přiměřené zadostiučinění či náhradu majetkové nebo nemajetkové újmy v penězích.

Další možností je obrátit se s žalobou na soud. Oběť diskriminace má v takovém případě právo domáhat se ukončení diskriminačního jednání, odstranění následků a lze též žádat poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (např. omluvu) nebo náhradu nemajetkové újmy v penězích. Již před účinností antidiskriminačního zákona se v praxi vyskytovaly případy, kdy zaměstnanci žádali na zaměstnavateli odškodnění za diskriminaci nebo porušení zákazu rovnosti např. ve mzdách. V televizním zpravodajství byl prezentován nejeden případ, kdy se zaměstnankyně domáhala na zaměstnavateli peněžní náhrady škody, neboť byla spolupracovnicí buď verbálně, nebo i fyzicky sexuálně obtěžována.

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti neřeší ochranu zaměstnanců v otázkách diskriminace a rovnosti, ale odkazuje na zvláštní zákon. Právní úprava obrany zaměstnanců při diskriminaci v našem právním řádu chyběla. Nový zákon č. 198/2009 Sb. - Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany

před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) tento deficit napравuje.

Právě jím byla rozšířena působnost veřejného ochránce práv – ombudsmana – ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Právě v kompetenci ombudsmana je zmírňovat nespokojenost občanů se stavem správy věcí veřejných, které pramení z negativních zkušeností v případech, kdy úředník vykonává vůči občanům mocenské pravomoci státu a oni se cítí být tímto postupem diskriminováni. Občan totiž zpravidla citlivě vnímá situace, v nichž se (oprávněně nebo domněle) cítí opomíjen, přehlížen či ponížen. Na rozdíl od opravných institucí soudního typu, působících k nápravě pouze v případech, kdy je zjištěn nesoulad s právními předpisy, může veřejný ochránce práv zjednat nápravu i tehdy, kdy jednání úřadu je po právu, ale je vnímáno jako nesprávné, nepřiměřené, nespravedlivé či diskriminující. Ochránce je navíc schopen mnohdy úspěšně působit mezi zúčastněnými stranami v klasické pozici mediátora.

Veřejný ochránce práv nemá k dispozici v podstatě žádné přímé donucovací prostředky. Jeho úkolem není měnit či nahrazovat rozhodnutí dotčeného orgánu státní správy, ale požadovat, aby k nápravě byly využity vlastní kontrolní, nápravné a sankční zákonné pravomoci. V jednotlivých případech stěžovatelů je o konkrétních citlivých skutečnostech (které se při své činnosti dozví) veřejný ochránce práv vázán mlčenlivostí, v obecné rovině je však o své činnosti a poznatcích povinen soustavně informovat veřejnost a o své činnosti také pravidelně čtvrtletně informuje Poslaneckou sněmovnu.

Na internetových stránkách veřejného ochránce práv (www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/statisticke-udaje-o-cinnosti/) jsou dostupná i ilustrující statistická data:

Statistické údaje – leden 2010:

Celkem 88 osob využilo informační a poradenské služby v sídle ochránce.

Celkem 462 stěžovatelů se na ochránce obrátilo telefonicky, z toho

168 s dotazem na působnost,

118 s dotazem na vyřizování již podaného podnětu,

168 s dotazem na postup či žádostí o jednoduchou právní radu,

8 s dotazem na diskriminaci.

Statistické údaje – únor 2010:

Celkem 92 osob využilo informační a poradenské služby v sídle ochránce.

Celkem 536 stěžovatelů se na ochránce obrátilo telefonicky, z toho

192 s dotazem na působnost,

113 s dotazem na vyřizování již podaného podnětu,

226 s dotazem na postup či žádostí o jednoduchou právní radu,

5 s dotazem na diskriminaci.

Statistické údaje – březen 2010:

Celkem 90 osob využilo informační a poradenské služby v sídle ochránce.

Celkem 536 stěžovatelů se na ochránce obrátilo telefonicky, z toho

181 s dotazem na působnost,

138 s dotazem na vyřizování již podaného podnětu,

212 s dotazem na postup či žádostí o jednoduchou právní radu,

5 s dotazem na diskriminaci.

4. Ageismus

V moderních společnostech je chronologický věk běžně vnímán jako diferenční charakteristika, jako nezbytná součást osobní identity. Právě věk bývá kritériem pro vstup do určité sociální role a opět věk spolurozhoduje o výstupu z ní. Slouží také jako „lakmusový papírek“ přiměřenosti chování spojeného s takovou rolí. Věk určuje naše práva a naše povinnosti ve vzdělávacím systému, v oblasti legislativní, v sociálním zabezpečení. Jak uvádí Vidovičová (2008), věk pro nás již od raného dětství představuje velice významnou sociální, sociálně-stratifikační a diferenční-diskriminační statusovou charakteristiku.

4.1 Pojem ageismus

Věková diskriminace (ageismus) se v sociálně-politické praxi vyskytuje již více než čtyřicet let. Poprvé se objevuje v USA koncem šedesátých let minulého století a zájem o něj roste se zvyšujícím se nárůstem stárnutí moderních společností. Po první veřejné prezentaci pojmu **ageismus** v roce 1968 ředitelem amerického Národního institutu Robertem N. Butlerem vznikla potřeba propracované definice.

„Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech... Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovaly jako s lidskými bytostmi. ... Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomky, kreslené seriály a vtipy. Někdy se ageismus stává účelnou metodou jakou společnost propaguje pohledy na starší osoby, s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim. Jindy ageismus slouží jako vysoce osobní objektiv chránící osoby mladší (obvykle

ve středních letech) – často za vysokou emocionální cenu – před přemýšlením o věcech, kterých se bojí (stárnutí, nemoc, smrt).“ (Butler in Vidovičová, 2005: 5)

Mohli bychom tedy říci, že za ageismus budeme považovat jakýkoliv předsudek nebo diskriminační chování proti (nebo ve prospěch) nějaké věkové skupině. Předsudky vůči věkové skupině mohou být buď negativní stereotypy vůči této skupině nebo negativní postoje na stereotypu založené. V praxi se vyskytuje i diskriminace mladších věkových skupin, avšak se předpokládá, že tato forma není tak častá jako diskriminace stáří a přináší méně negativních důsledků jak pro samotného diskriminovaného jedince, tak pro celou společnost.

Vidovičová (2005) navrhuje slovo *diskriminace* zaměnit pojmem *diferenciace*, který podle ní výstižněji charakterizuje základní princip ageismu – tedy rozlišování osob, jejich schopností a vlastností na irelevantním základě, jakým je chronologický věk, respektive stáří. Alternativní název ageismu – *diskriminace na základě věku* – má totiž v českém jazyce velmi silnou negativní konotaci a může tak zužovat vnímání dané problematiky v celé šíři.

4.2 Zdroje ageismu

Sýkorová (2007) uvádí, že současný obraz stáří a starších lidí je výsledkem sociálního konstruování *nereality* - zatížený mýty a stereotypy, případně diskreditujícími nebo stigmatizujícími atributy:

Mýty	Skutečnost
Prodlužuje se délka dožití.	Jde především o zvyšující se počet přežívajících.
Stárnutí rovná se nemoc, zdravotní potíže.	Biologické výzkumy odlišují fyzické dopady stárnutí od chorob vyskytujících se ve stáří („zhoršování zdravotního stavu a pokročilý věk nemusejí ani zdaleka kráčet ruku v ruce“, Giddens, 1999: 153).
Staří jsou senilní a oslabení.	Senilita není nevyhnutelně spojena s věkem, spíše je funkcí onemocnění mozku (Alzheimerovy choroby apod.).
Velká část seniorů žije v ústavech sociální péče.	Podstatná část žije mimo instituce, samostatně ve svých domovech.
Staří lidé jsou majetní.	Majetek je mezi seniory nesterjné distribuován, typickými oběťmi chudoby jsou starší vdovy.
Staří lidé jsou chudí.	... nikoli více než mladá generace.
Náklady na zdravotní a sociální zabezpečení se enormně zvyšují právě a jen kvůli seniorům.	... nikoli vzhledem k podílu výdajů na zdravotní péči z HDP a k jejich struktuře, značnou část sociálních výhod přijímají děti (viz. např. výdaje na vzdělání).
Senioři absorbují převážnou část společenských zdrojů, jsou příčinou stagnace společenského, resp. ekonomického růstu.	Většina financí, majetku a služeb v rámci všech transferů v privátní a veřejné směně směřuje od starých k mladým. Staří lidé vytvářejí trh, jsou zdrojem zaměstnání (včetně zdravotnictví).
Senioři hájí sobecky své zájmy, hrozí integrační konflikt.	Výzkumy dokumentují podporu zájmů mladých seniory a naopak souhlas mladších se zachováním nároků, práv starých lidí.

Sýkorová (2007:50)

Dále autorka uvádí, že k vytváření ageistických postojů dochází v průběhu socializace. Zmiňuje, že na strukturování postojů ke stáří se významnou měrou podílí *jazyk* – jazyk každodenní osobní komunikace, jazyk náboženství, vědy, jazyk médií. V hovorové mluvě se často setkáváme se „starými babami“, „smradlavými dědky“, pohádky jsou protkány vetšými stařenkami a stařečky, starými čarodějnicemi a žárlivými stárnoucími královnami. Klasický příklad infantilizace starých osob představuje oslovování „babičko“ a „dědečku“ namísto „paní“ a „pane“ užívané i profesionály v zařízeních péče o seniory. Obraz stáří spojený se ztrátou síly, energie, s chronickými onemocněními, postupným oslabováním osobní kontroly a odpovědnosti a nakonec s inkontinencí nám zprostředkovává medicínská a psychologická literatura.

„Odpor ke stárnutí a stáří je posilován kultem mládí, fyzické atraktivity a výkonu.“
(Sýkorová, 2007: 52)

Haškovcová (1990: 28 – 29) za možné zdroje ageistických postojů ke stáří uvádí několik mýtů o stáří:

- **mýtus falešných představ** – vítězí přesvědčení, že výborné, či alespoň vyhovující materiální zajištění starých lidí je nejen předpokladem jejich osobní spokojenosti, ale že dokonce tuto spokojenost zakládá; podle tohoto mýtu existuje mezi spokojeností a materiálním komfortem přímá úměrnost,
- **mýtus zjednodušené demografie** – vyrostl na základě chybného přesvědčení, že člověk se stává starým v den odchodu do důchodu; skončil život, či přinejmenším jeho smysluplná část, dál už není nic, jenom obtížné, strastiplné stáří,
- **mýtus homogenity** – stáří se chybně jeví homogenní, nerozlišujeme potřeby starých lidí jednak právě díky mýtům a také proto, že zevnějšek starých lidí se nám jeví stejný; přesněji – zdá se nám stejný a někdy skutečně je a my tak dovozujeme, že i lidé jsou stejní,
- **mýtus neužitečného času** – kdo pracuje, je užitečný, kdo nepracuje – právě proto, že je na zaslouženém odpočinku – ten není k ničemu; každý důchodce se jeví neužitečný jen proto, že jsme pojem užitečné práce redukovali jen na pracovní poměr,

- **mýtus ignorance** – nevážíme si starých lidí, starý člověk pro nás není partnerem, nemůže být sokem ani protivníkem; netřeba ho vůbec brát vážně,
- **mýtus o lékářích**, pracujících v geriatrici – naše mylná představa, že všechny problémy stáří vyřeší medicína,
- **mýtus o arterioskleróze** – všechno svádíme na sklerózu, jako další synonymum stáří,
- **mýtus schematismu a automatismu** – u seniora se předpokládá automatismus všech funkcí; jako by starý člověk už nemyslel, jako by neměl právo myslet, jako by mu zbyl z profesních i životních zkušeností jen automatismus,
- **mýtus o úbytku sexu** – staří manželé, držící se za ruce, jsou divní.

Traxler (Traxler in Tošnerová, 2002: 12 - 13) za možné zdroje ageismu vedoucí k negativním stereotypům a mýtům uvádí:

- **strach ze smrti** – stáří vzbuzuje strach; smrt a stáří je synonymum. Smrt není považována za přirozenou a nevyhnutelnou část lidského života. Raději předstíráme, že smrt neexistuje, většina lidí ji ignoruje, jen neradi si připomínáme vlastní smrtelnost.
- **důraz na mládí a fyzickou krásu** – staří lidé jsou ignorováni; pokud však jsou zobrazováni, tak většinou v negativní konotaci. Důraz na mládí nespočívá jen ve vlivu, jak jsou staří vnímáni, ale také jak staří vnímají sami sebe.
- **produktivita je těsně spjata s ekonomickým potenciálem** – děti a staří lidé (tj. počátek a konec životního cyklu) jsou viděni jako neproduktivní. Děti jsou vnímány jako ekonomická investice, staří jako finanční dluh, závazek. Odchodem do důchodu jsou staří lidé viděni jako ekonomicky neproduktivní a tím jsou devalvováni.

Zdroje ageismu spatřuje **Vidovičová** (2008) mimo jiné ve:

- věkovém/generačním konfliktu
- věkové segregaci
- „nevhodných” paradigmatech stáří
- jazyce, médiích a populární kultuře

Věkový/generační konflikt

Podle této teorie naše společnost disponuje pouze limitovaným množstvím nějakým způsobem vzácných statků a prestižních rolí. Pokud jsou uvedené statky a role přidělovány a osvojovány na základě generační příslušnosti či věkového kritéria, mohou zakládat věkovou/generační rivalitu. Znevýhodňované skupiny jsou v takové situaci podněcovány k nárokování větší moci a odpovědí jim je silnější snaha o ochranu privilegií ze strany privilegované skupiny. Projevy mentality nedostatku a demografické paniky jsou praktickým příkladem situace, kdy se antagonisticky stavějí generace, které do sociálních systémů přispívají a generace, které ze sociálních systémů čerpají.

Také neshody v zastávaných hodnotách jsou významným zdrojem věkového konfliktu. Mladší generaci obvykle silněji zasahují nové ekonomické, sociální i politické trendy, na rozdíl od starší generace, která pevněji přilnula k ustanoveným vzorcům a má je socializací silně zakotveny. Konflikt se pak může projevit jako opoziční chování a jednání nastupující generace, která vědomě odmítá předávané normy a hodnoty, protože je považuje za překonané. Svědky ukázkového příkladu jsme v Čechách byli po „sametové” revoluci v roce 1989, kdy se naplno projevila mezikohortní tenze mezi nastupující a odstupující garniturou. Autorka dále uvádí, že ve věkovém/generačním konfliktu proti sobě obvykle nestojí generace nejmladší a nejstarší. Obvyklejší je antagonistická tendence dvou sousedících generací. Se stejnými problémy se potýká generace nejmladších a nejstarších, proto bývají označováni spíše jako spojenci. Obě skupiny bývají upozorňovány na svoji neproduktivní roli ve společnosti, obě touží po finanční nezávislosti a obě taktéž jsou ohroženy sociální exkluzí a chudobou. *„Metaforické označování střední generace jako*

generace „sendvičové“ reflektuje pocit stísněnosti, který tato generace prožívá ze zodpovědnosti za péči o obě krajní generace a trefně opisuje tuto formu konfliktu.” (Vidovičová, 2008: 130) Projevy věkového/generačního konfliktu nabývají různých forem a intenzity. Mohou variovat od verbální argumentace až po projevy násilného chování. Obvykle jsou vázané na konkrétní oblasti – rodina nebo pracovní sféra. Jako problém celospolečenské povahy se projeví jen zřídka.

Věková segregace

Věkovou segregací rozumíme reálné nebo symbolické oddělení jednotlivých věkových skupin ve společnosti. Důvody a motivy pro takovéto oddělení věkových skupin mohou mít sociální či rituální charakter. Některé společnosti jsou více věkově segregované než jiné; zvláště sociální segregace výrazně ovlivňuje způsob vývoje a stárnutí jedince. Oddělení práce od sféry rodiny, zmenšování rodinných sítí a bytových jednotek, vznik věkově odstupňovaných forem vzdělávání a v neposlední řadě vrstevnické formy zábavy zapříčinily prohloubení věkové segregace. Tak je vytvořena překážka pro setkávání a poznávání se, což vytváří úrodnou půdu pro stereotypy a nepochopení. Věková segregace představuje deficit v socializaci pro všechny členy všech věkových skupin. Jsme svědky prostorové segregace na základě věku – seniorské obytné komplexy, domovy důchodců izolované na okrajích čtvrtí či měst a v neposlední řadě např. vysoká koncentrace starší populace v historických centrech měst. S prostorovou věkovou segregací se setkáváme nejen u seniorské populace, můžeme ji také nalézt i u mladých věkových kategorií. Pro studenty jsou budovány komplexní ucelené areály, které v sobě zahrnují veškeré možné funkce (obytná, kulturní, společenská). Velké riziko vzniku ageismu číhá právě v těch místech, kde neprobíhá smysluplná mezivěková interakce. I když Vidovičová (2008: 133) zmiňuje i studie, které probíhaly od šedesátých do osmdesátých let minulého století v americkém prostředí, ze kterých vyplývá řada pozitivních efektů seniorské segregace v seniorských městečkách. Z těchto výzkumů vyplynulo, že starší osoby zde žijící vykazují vyšší míru životní spokojenosti než osoby žijící v oblastech s nižší koncentrací seniorů. Jako výhody senioři uvádějí lepší přátelské sítě, vzájemnou

podporu, využití volnočasových aktivit, lehkost sociální orientace a v neposlední řadě i rozeznání „vhodného“ chování mezi svými vrstevníky.

„Nevhodná“ paradigmatu stáří

„Postoj současné společnosti ke stáří a starým lidem je spíše negativní, odmítavý a podceňující. Stáří je chápáno jako období, kdy může člověk pouze chátrat, v nejlepším případě si zachovává část toho, co získal dříve. Jeho zkušenosti i kompetence ztrácejí svůj význam a z pragmatického pohledu není takový člověk ničím přínosný. Hodnotový systém současné společnosti, který klade důraz na zachování všech, především biologicky podmíněných kompetencí mládeži (mladistvého vzhladu, výkonu atd.) staré lidi silně znevýhodňuje. ... To zároveň znamená, že cokoliv, co takové není, je považováno za podřadné.“ (Vágnerová 2007: 308)

Stáří a stárnutí má ve společnosti „špatný zvuk“, nebývá prezentováno ani jako něco normálního, ani jako něco přirozeného. Ke stáří chováme nelibost, snad přímo odpor. Zmíněný odpor může vyvěrat ze spojení stáří a smrti. Obavy ze stáří a smrti jsou s měnící se intenzitou přítomny téměř ve všech časových obdobích a kulturách, takže bychom je mohli označit za antropologickou konstantu. Za zdroj strachu se uvádí především neznalost a nezáměr o proces biologického stárnutí. Extrémním projevem obav a strachu ze stáří je gerontofobie.

Jazyk, média a populární kultura

Také oblast jazyka, komunikace a jejich přenos skrze hromadné sdělovací prostředky je neoddiskutovatelným zdrojem i projevem ageismu. Princip jejich fungování je podobný: vnímané negativní sdělení internalizujeme, nechtěně se ho „učíme“ a následně používáme, pokud chceme projevit svůj již existující negativní postoj ke stáří. Právě způsob, jakým se na veřejnosti o stáří a starých lidech hovoří, má klíčový podíl na tvorbě ageistických postojů. Média jako veřejný komunikační prostor a významný činitel v sociální konstrukci reality sehrávají rozhodující úlohu. Projevy

mediálního ageismu jsou patrné z toho, jakým způsobem se o stáří pojednává, jaká témata jsou zastoupena, jakou měrou jsou zastoupeni samotní senioři a v neposlední řadě také v jakém kontextu.

Problematiku ageismu v hromadných sdělovacích prostředcích velice výstižně charakterizoval Schirmacher: „*Nepřítomnost stárnoucích lidí v televizi, filmu a reklamě způsobuje, že se individuální stárnutí stává tím nápadnější; proces stárnutí je pociťován jako anomálie, která signalizuje nejen prohřešek proti estetickým a tělesným zvyklostem, nýbrž také jako druh jakési infekce, nakažlivé choroby, s níž je lépe nepřijít do styku.*“ (Schirmacher, 2005: 74)

Vidovičová a Sedláková (Vidovičová, 2008: 140) uskutečnily analýzu české mediální scény z pohledu věku a stáří. Podrobily analýze výběr sdělení publikovaný v roce 2004 v hlavních televizních zpravodajských relacích (ČT1, Nova, Prima) a pěti největších celostátních denících (MF Dnes, Právo, Lidové noviny, Hospodářské noviny, Blesk). Výběr vytvořily ze sdělení, která obsahovala alespoň některé z klíčových slov: senior, senioři, seniorský, penze, penzista, důchod, důchodce, důchodkyně, stáří, starý, stařenka, stařeček, babička, dědeček. K hlavním závěrům této obsažné studie patří:

- v tištěných celostátních denících dominovala témata ekonomická (34% důchody) a kriminální kontext (28%); v televizních zpravodajských relacích se jednalo o příspěvky tematizující kriminalitu (38%), politickou ekonomii (27%) a různé tragédie (12%); okrajovými tématy bylo zdravotnictví, kultura nebo sociální politika
- v tom, jak se o tématech referuje, sehrál věk významnou roli – např. pokud je obětí dopravní nehody senior, sestává zpráva z 22 slov, pokud je obětí dopravní nehody dítě, mívá zpráva 330 slov; pokud je viníkem dopravní nehody senior, bývá uváděna i informace o věku, ačkoliv je to vzhledem k obsahu zprávy irelevantní
- kombinace zpravodajského a zábavného stylu sdělování informací (*zprábava*) byla přítomna několika způsoby - volbou bulvárních témat – událost by pravděpodobně vůbec nebyla prezentována, kdyby jejím aktérem nebyl senior, nebo - volbou bulvárních titulků – „Dědečku, fuj, na holčičky se nesahá!“, „Zabil babičku.

- Pomočila se!“, či – volbou bulvárního jazyka – „krvavý fantom a postrach důchodců“
- jsou užívány jazykové výrazy, které neodpovídají danému žánru nebo označení, která nemají v daném kontextu své opodstatnění – „útulek pro lidi postižené Alzheimerovou chorobou“, nebo užití výrazu „babička“, ačkoliv se nejedná o vyjádření generačního vztahu
 - prezentovaná sdělení jsou plná nic neříkajících obsahů stavících na stereotypech stáří jako období bez programu, bez zdraví, bez peněz a bez sexu
 - pokud už je prezentován nějaký senior (málokdy seniorka) a jeho schopnosti, tak obvykle jako něco výjimečného, jako rarita.

4.3 Projevy ageismu

Věková diskriminace – ageismus – nastává v těch případech, když je viděn nebo činěn rozdíl u osoby kvůli jejímu věku. Můžeme jej charakterizovat jako „*změnu v pocitech, přesvědčeních nebo chování v reakci na vnímaný chronologický věk jedince nebo skupiny*“. (Levyová in Vidovičová, 2008: 114)

Rozeznáváme také ageismus různých skupin jak věkových, tak i sociálních. Příkladem ageismu věkových skupin je ageismus zaměřený proti mladším věkovým skupinám; příkladem ageismu různých sociálních skupin je dle Vidovičové (2008: 167) „*profesionální ageismus*“. S touto formou ageismu se lze setkat u profesí, které jsou v extrémní formě vystaveny negativnímu obrazu stáří – jako jsou lékaři, gerontologové, pečující profese.

Existuje velké množství oblastí v životě člověka, ve kterých lze věkově diskriminační a věkově diferenciační chování zažít. Verbální ageismus lze vystopovat v aktu komunikace. V ní se může projevovat zesměšňováním, blahosklonným pojmenováním až třeba verbálně vyjádřenou distancí vůči osobám ve vyšším věku.

V následujícím textu se však zaměříme na „hmatatelnější“ projevy ageismu, jakými bezesporu jsou ageismus na trhu práce a ageismus ve zdravotním systému.

Ageismus na trhu práce

O skutečnosti, že trh práce je věkově diferencován, není třeba polemizovat. Je to právě věk, kterým je definována možnost doby participace na trhu práce. Dosažení předepsaného věku limituje možnost uzavřít pracovní kontrakt a zároveň obvykle i dobu, kdy je nutné pracovní trh opustit. Věk má, společně se vzděláním a pohlavím, zásadní vliv na postavení jedince ve světě zaměstnanosti. Legislativně je vztah věku a systému trhu práce zakotven v Zákoníku práce a v Zákoně o zaměstnanosti. V posledně jmenovaném nalezneme i zákaz diskriminační inzerce, kterým rozumíme výběr pracovníků na základě jejich věku. Pokud by měl uchazeč pocit diskriminace, může se svého práva domáhat soudní cestou nebo prostřednictvím úřadu práce. U soudu se může domáhat i nároku na náhradu možné majetkové újmy, která mu byla způsobena diskriminačním postupem zaměstnavatele. Důkazní břímě leží na bedrech zaměstnavatele. Stížnosti na diskriminační chování zaměstnavatele úřady práce téměř neevoluují, což ale nemá žádnou vypovídací hodnotu o skutečném stavu věci. Se zvyšující se obeznameností veřejnosti s těmito nezákonnými praktikami diskriminace nevyvízela, stala se diskriminací skrytou. Otevřený požadavek mladého věku bývá nahrazován atributy mládí, které opisují dynamiku práce nebo pracovního prostředí. Skrytý ageismus na nás pak vyčnívá z inzerátů typu: přijmeme „dynamického zaměstnance“, do „mladého pracovního kolektivu“ přijmeme, apod. Novějším trikem bývá požadavek na vzdělání v oboru, který se vyučuje teprve krátkou dobu.

Vidovičová (2005: 25) se ve svém výzkumu ptala, zda věk hraje v očích jejich respondentů nějakou roli na trhu práce? *„Přesvědčivá většina respondentů (67 %) ve výzkumu ageismu uvedla, že v zaměstnání občas záleží na tom, kolik má člověk let. Pouze 33 % si myslí, že věk pracovníka na pracovním trhu žádnou roli nehraje. Oblastmi nejvýrazněji podléhajícími věkové diferenciaci ... jsou: přijetí do zaměstnání (77 %), ztráta zaměstnání (61 %), zda jedinec získá další možnosti se vzdělávat (59 %)*

a jaké budou jeho vyhlídky na povýšení (56 %). Relativně nejméně frekventovaná je situace, kdy se rozhoduje o výši platu, zde se zdá být věk důležitou charakteristikou 41 % respondentům.“

Ageismus ve zdravotním systému

Zdravotní systém je jedním z nejcitlivějších témat v diskusích o ageismu. Etickému zkoumání totiž vystavuje samotnou legitimitu nastavených věkových hranic v rozsahu poskytování a financování zdravotní péče a pochopitelně i kvality poskytované péče. V souvislosti s mediálně zprofanovaným zvyšováním počtu seniorů jsou náklady na zdravotní a sociální péči častým argumentem v diskusích o nevyhnutelné nutnosti omezení výdajů stárnoucích společností. Nahlédnutím do statistik zdravotních pojišťoven zjistíme, že náklady na ošetřování klientů rostou s jejich věkem a pochopitelně se liší v závislosti na pohlaví pojištěnce. Zajímavé se jeví údaje publikované Bukačem (Bukač in Vidovičová, 2008: 178). Ze zde publikovaného grafu je patrné, že zvyšující se náklady na pojištěnce se začínají objevovat zhruba kolem čtyřicátého až padesátého roku věku pojištěnce a kulminují okolo osmdesátého roku věku. Protože však neznáme počet osob, které čerpají zdravotnickou péči v jednotlivých věkových kategoriích (tato data nejsou pojišťovnami standardně sledována), neznáme skutečné náklady systému a nemůžeme ani operovat jejich potencialem nárůstem. Samotný fakt, že bude přibývat starších a starých lidí, (viz. přílohy bakalářské práce) ještě neznamená, že bude automaticky růst i finanční nákladnost péče. Na konci věkové osy sice zaznamenáme zvýšený počet příjemců péče, na konci opačném – na jejím počátku – pomalu, ale jistě dochází ke snižování. Pozitivní změna nastane jistě také ve struktuře výdajů, v níž se promítne vzájemná kompenzace sice drahých léčebných postupů s úsporami, které lze dosáhnout zkrácenou dobou léčení a rychlejší rekonvalescencí, která jimi bude umožněna.

Ageismus ve zdravotnictví a sociálních službách vychází z předpokladu, že samo stárnutí je pokládáno za „nevléčitelnou nemoc“ a proto jsou některé choroby připisovány na vrub vyššímu věku a nejsou včas diagnostikovány a řádně léčeny.

U starších pacientů není prováděna včasná a řádná diagnostika a řada preventivních zákroků není indikována. Konkrétním příkladem jsou stanovené věkové limity pro provádění preventivních vyšetření, zejména některých screeningových vyšetření v onkologické prevenci. Konkrétně vyhláška č. 56/1997 stanovovala časové rozmezí jednotlivých preventivních prohlídek v závislosti na věku pojištěnce – např. u mamografického vyšetření byla věková hranice stanovena v rozmezí od 45 do 69 let věku ženy. Ke změně této diskriminační praktiky došlo až s přijetím nové vyhlášky č. 3/2010, která s účinností od 1. února 2010 původně stanovenou horní věkovou hranici ruší.

II. Praktická část

5. Cíl empirické části práce

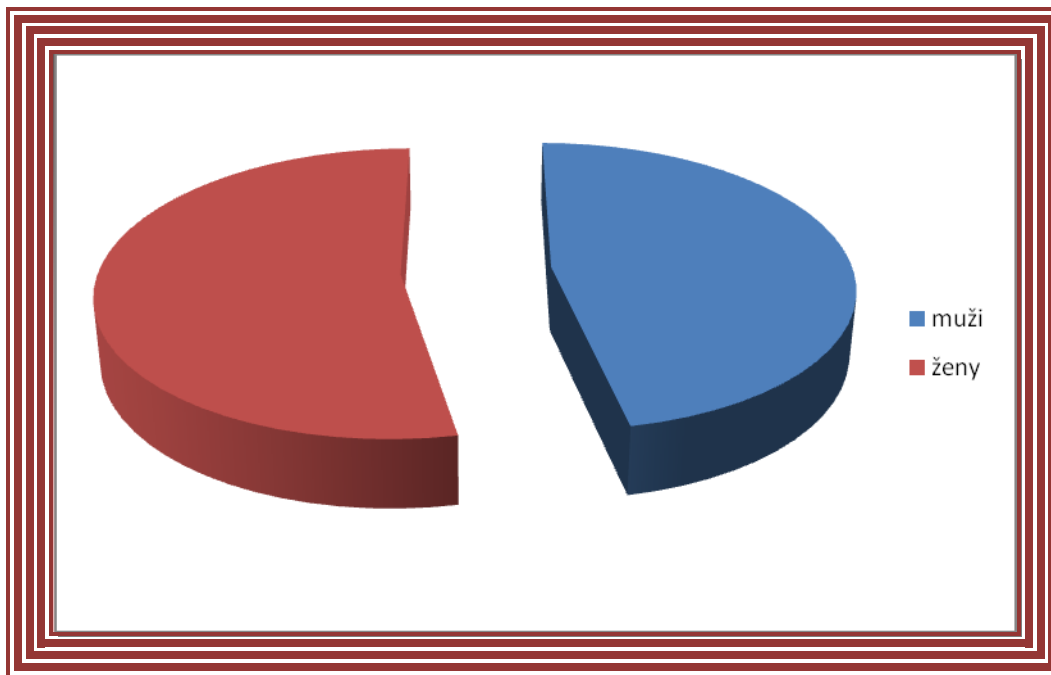
Cílem empirické části práce byla komparace zkušeností s ageistickými situacemi z let 2003 a 2007 a současného stavu. Byla hledána odpověď na otázku, zda se lze právem domnívat, že v naší současné české společnosti nastal posun správným směrem – totiž od diskriminace k „nediskriminaci“ a že tuto změnu společnost vnímá. Predikce byla, že ke zmírnění ageistických postojů ve společnosti rozhodně došlo. Za výchozí materiál ke srovnání byly zvoleny údaje z výzkumu Lucie Vidovičové, publikované v knize Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti (2008: 190, tab. 37). Pro účel kvantitativního šetření byl použit zde publikovaný dotazník s uzavřenými otázkami, na který odpovídali respondenti různého věku i pohlaví, studenti, zaměstnanci i důchodci, aby byla dosažena co možná největší objektivita odpovědí.

Analýze byl podroben také mediální obraz seniorů. Za období říjen – prosinec 2009 byl uskutečněn rozbor večerní hlavní zpravodajské relace (ČT 1, TV Nova, TV Prima) z pohledu věku a stáří, tj. jakým způsobem se o stáří pojednává, jaká témata jsou zastoupena, jakou měrou jsou zastoupeni samotní senioři a také v jakém kontextu. Neboť právě způsob, jakým se o stáří na veřejnosti mluví, přispívá ke vzniku diskriminačních postojů. Oblast jazyka a komunikace a jejich přenos skrze sdělovací prostředky je zároveň zdrojem i projevem ageismu.

6. Analýza dotazníku

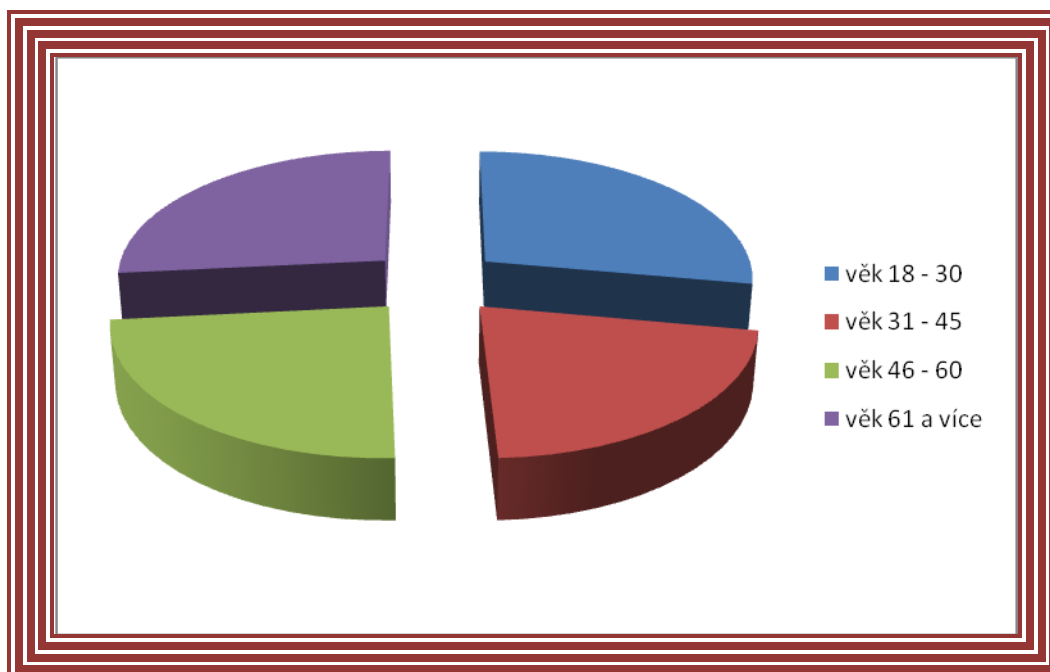
Z rozdaných 100 kusů dotazníků se vyplněných vrátilo 79, které byly analyzovány a výstupy z nich zpracovány do následujícího přehledu.

Graf 1: Poměr respondentů podle pohlaví



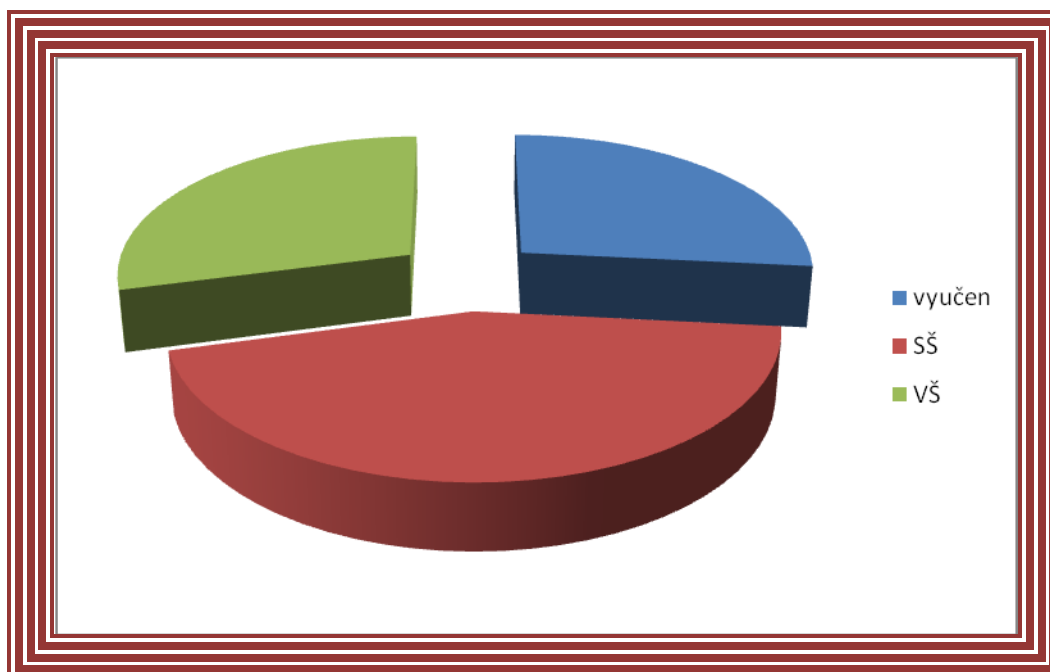
Ze 79 respondentů, kteří dotazník vyplnili, bylo 37 (47 %) mužů a 42 (53 %) žen.

Graf 2: Věková skladba respondentů



Nejvíce zastoupena byla v celkovém počtu respondentů věková skupina **18 – 30 let** (22 [28 %] osob, 10 mužů a 12 žen – v následujícím textu označovaná **V1**), těsně následována věkovou skupinou **61 a více let** (21 [27 %] osob, 10 mužů a 11 žen – v následujícím textu označovaná **V4**), poté následovala věková skupina **46 – 60 let** (19 [24 %] osob, 9 mužů a 10 žen – v následujícím textu označovaná **V3**) a nejméně byla zastoupena věková skupina **31 – 45 let** (17 [21 %] osob, 8 mužů a 9 žen – v následujícím textu označovaná **V2**).

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

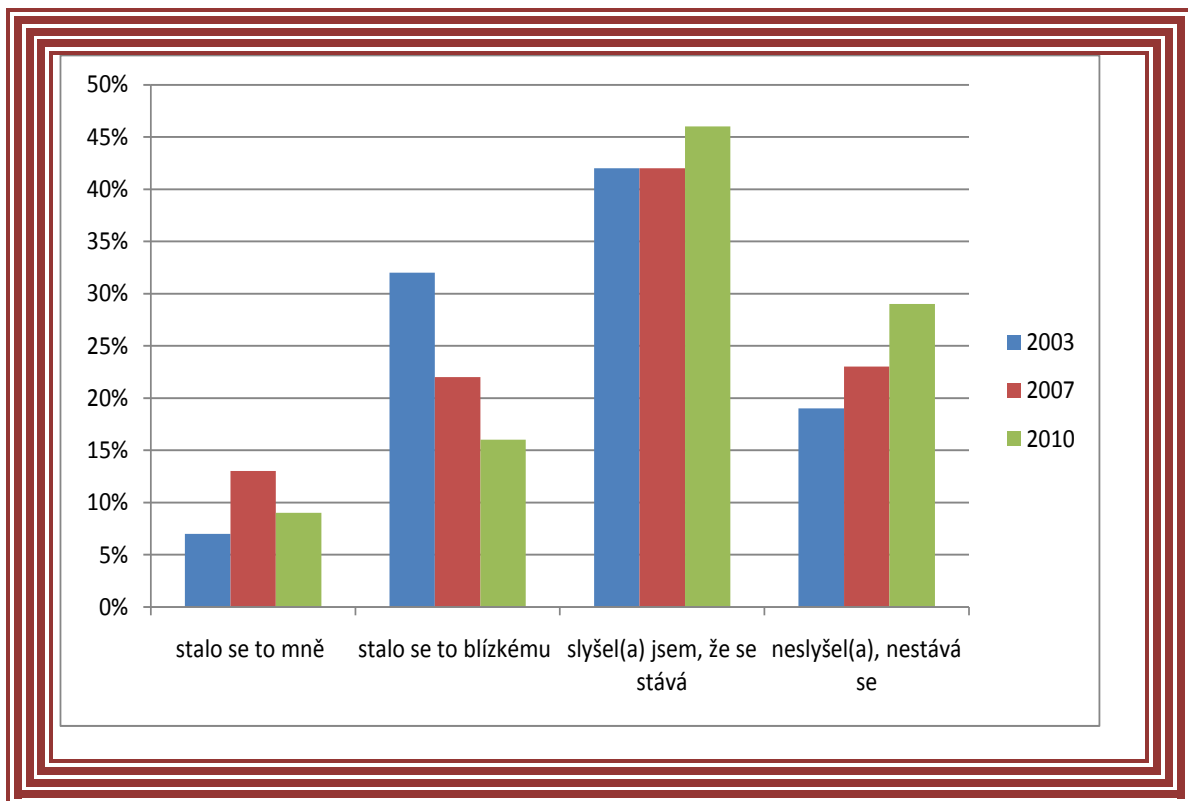


Ve skupině respondentů výrazně převažovala skupina osob se středoškolským vzděláním 35 (44 %) osob – z toho 17 mužů a 18 žen. Následovala skupina respondentů s vysokoškolským vzděláním 23 (29 %) osob – z toho 13 mužů a 10 žen a nejméně zastoupená byla skupina respondentů vyučených, popř. se základním vzděláním 21 (27 %) osob – z toho 7 mužů a 14 žen.

Otázka: Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste zaslechl(a) o tom, že by se někomu (v posledních dvou letech) přihodila některá z následujících situací?

- Oslovovali někoho u lékaře nebo v nemocnici „babičko/dědečku“, přestože to nebyli jejich příbuzní.

Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	7	13	9
<i>Stalo se to blízkému</i>	32	22	16
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	42	42	46
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	19	23	29



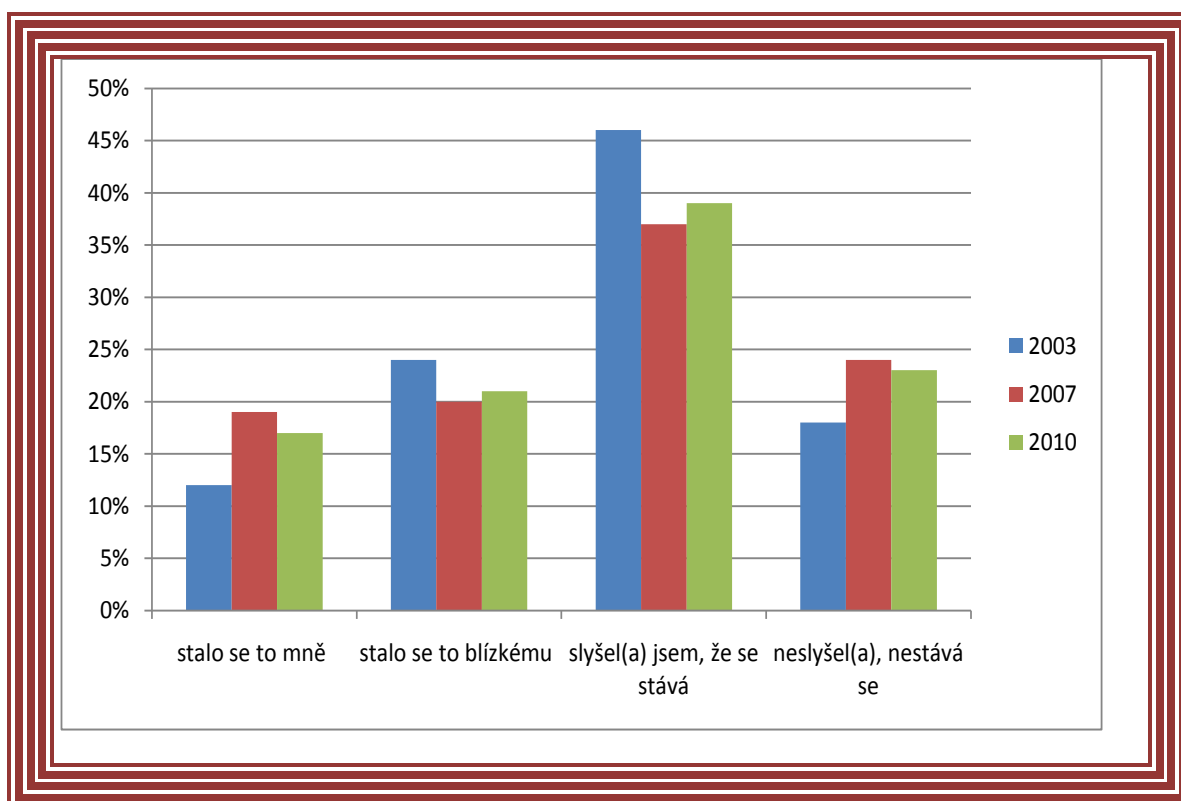
Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 46% (36 osob, z toho 17 mužů a 19 žen; V1 19, V2 11, V3 4, V4 2), poté neslyšel(a), nestává se – 29 % (23

osob, z toho 11 mužů a 12 žen; **V1** 1, **V2** 3, **V3** 8, **V4** 11), poté stalo se to blízkému – 16 % (13 osob, z toho 7 mužů a 6 žen; **V1** 2, **V2** 3, **V3** 5, **V4** 3), poté stalo se to mně 9 % (7 osob, z toho 2 muži a 5 žen; **V1** 0, **V2** 0, **V3** 2, **V4** 5).

Z analýzy odpovědí na tuto otázku vyplynulo zajímavé zjištění – kladně (ve smyslu stalo se to mně) na ni odpověděli 2 respondenti už ve věkové skupině **V3** tj. ve věku 46 až 60 let!

- Někdo vykládal vtipy, které se „strefovaly“ do starších lidí nebo do stáří.

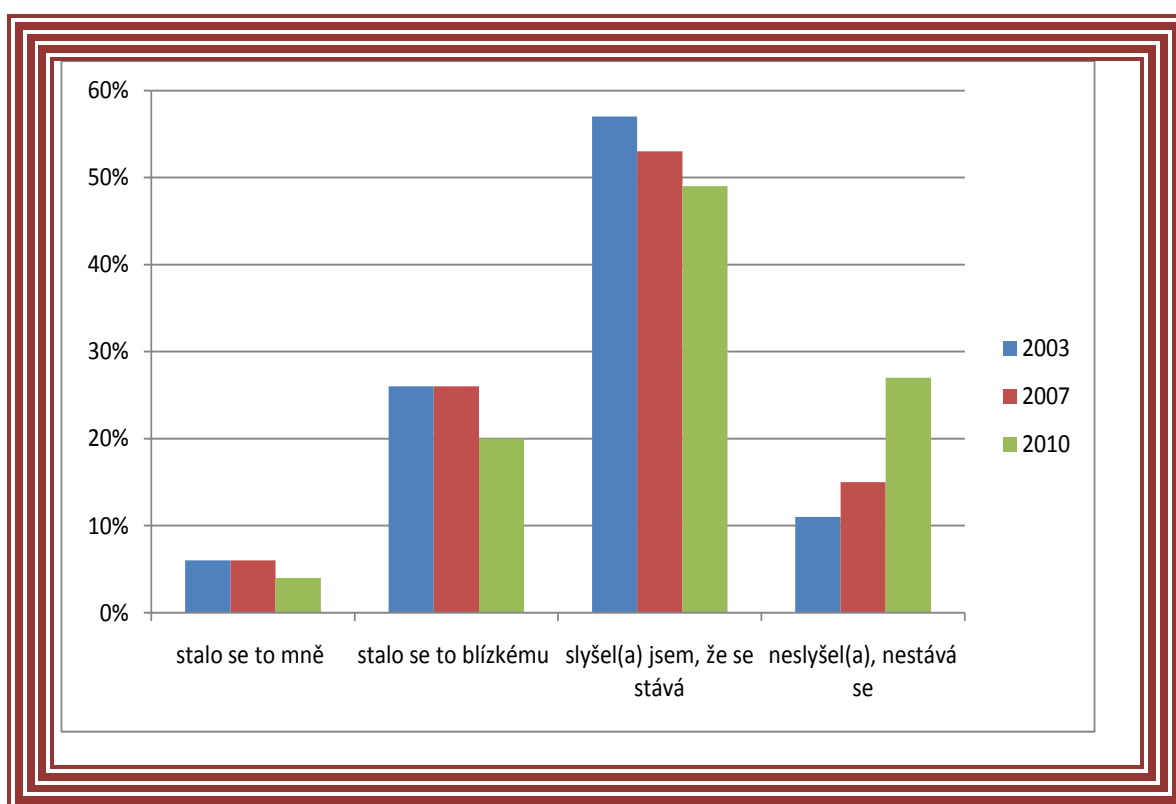
Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	12	19	17
<i>Stalo se to blízkému</i>	24	20	21
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	46	37	39
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	18	24	23



Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 39 % (31 osob, z toho 13 mužů a 18 žen; **V1** 17, **V2** 10, **V3** 2, **V4** 2), poté neslyšel(a), nestává se – 23 % (18 osob, z toho 8 mužů a 10 žen; **V1** 2, **V2** 4, **V3** 7, **V4** 5), poté stalo se to blízkému – 21 % (17 osob, z toho 7 mužů a 10 žen; **V1** 3, **V2** 2, **V3** 9, **V4** 3), poté stalo se to mně – 17 % (13 osob, z toho 9 mužů a 4 ženy; **V1** 0, **V2** 1, **V3** 1, **V4** 11).

- *Nebyl(a) přijat do práce kvůli tomu, že se zaměstnavateli zdál(a) moc starý(á) pro to místo, o které se ucházel(a).*

Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	6	6	4
<i>Stalo se to blízkému</i>	26	26	20
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	57	53	49
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	11	15	27



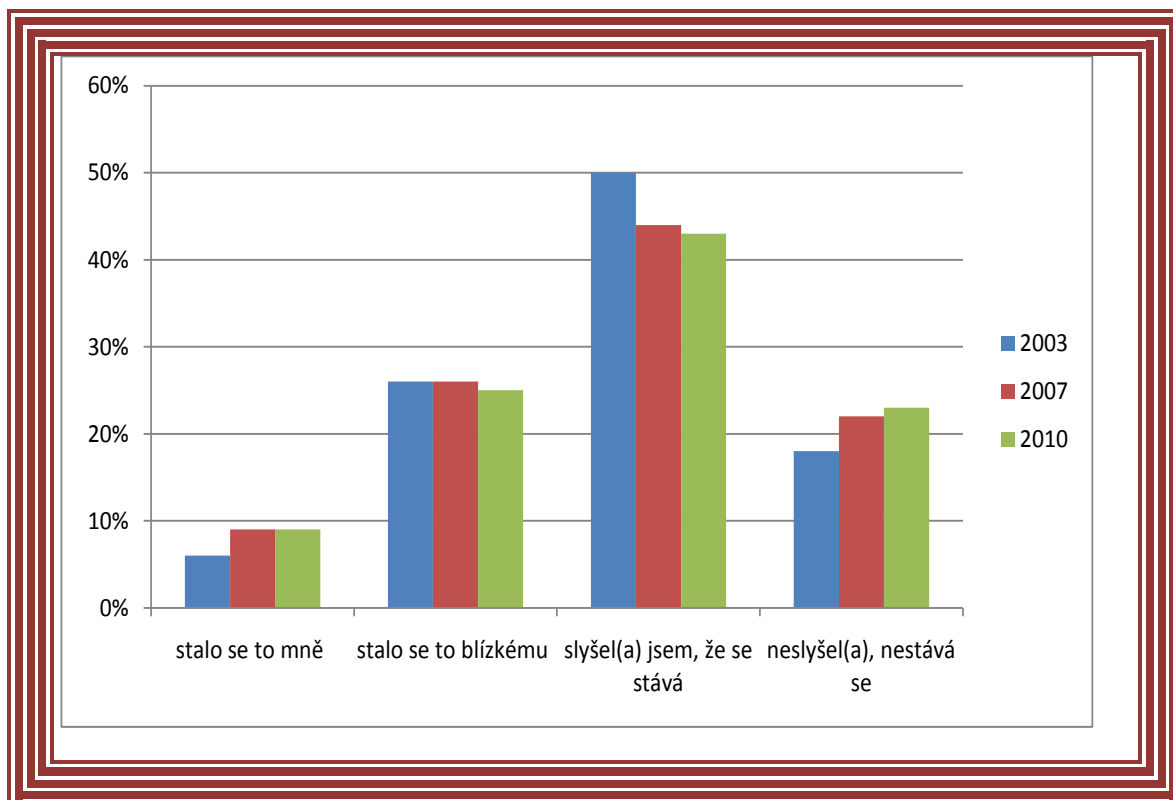
Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 49 % (39 osob, z toho 18 mužů a 21 žen; **V1** 13, **V2** 9, **V3** 10, **V4** 7), poté neslyšel(a), nestává se - 27 % (21 osob, z toho 8 mužů a 13 žen; **V1** 6, **V2** 5, **V3** 6, **V4** 4), poté stalo se to blízkému – 20 % (16 osob, z toho 8 mužů a 8 žen; **V1** 3, **V2** 2, **V3** 2, **V4** 9), poté stalo se to mně – 4 % (3 osoby, z toho 3 muži a 0 žen; **V1** 0, **V2** 1, **V3** 1, **V4** 1).

Z analýzy odpovědí na tuto otázku vyplynulo zajímavé zjištění – kladně (ve smyslu stalo se to mně) na ni odpovědělo po 1 respondentu už od věkové skupiny **V2**

tj. ve věku 31 až 45 let! Při uzákoněném důchodovém věku 65 let se toto zjištění jeví alarmující, vždyť uchazeč mohl pro možného zaměstnavatele ještě minimálně 20 let pracovat. V tomto konkrétním případě se ukázaly slabiny dotazníku – uzavřené otázky. Bylo by totiž zajímavé zjištění, o jakou konkrétní pozici se respondent ucházel; zda by pro odmítnutí existovaly relevantní důvody.

- Někdo někomu řekl: „Na to jste moc starý(á) ...“

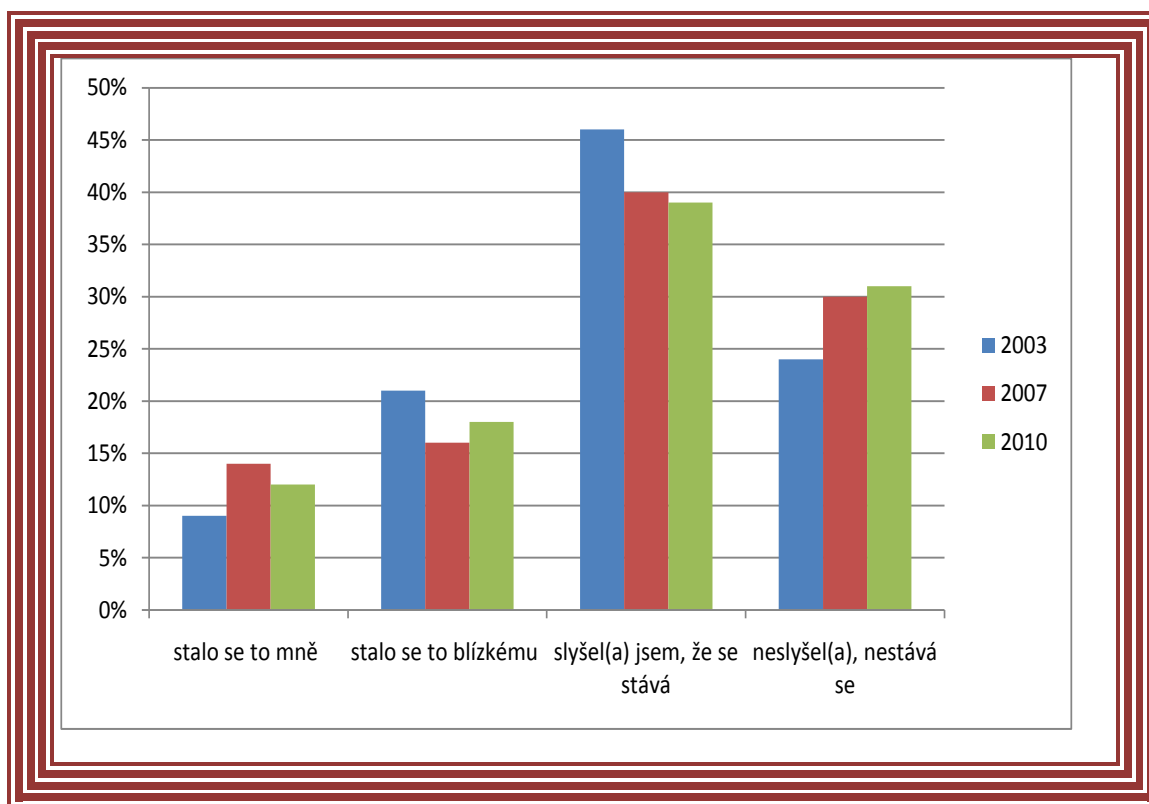
<i>Údaj v % z roku</i>	<i>2003</i>	<i>2007</i>	<i>2010</i>
<i>Stalo se to mně</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>9</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>26</i>	<i>26</i>	<i>25</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>50</i>	<i>44</i>	<i>43</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>18</i>	<i>22</i>	<i>23</i>



Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 43 % (34 osob, z toho 16 mužů a 18 žen; **V1 7, V2 9, V3 10, V4 8**), poté stalo se to blízkému – 25 % (20 osob, z toho 10 mužů a 10 žen; **V1 6, V2 7, V3 4, V4 3**), poté neslyšel(a), nestává se - 23 % (18 osob, z toho 8 mužů a 10 žen; **V1 8, V2 0, V3 2, V4 8**), poté stalo se to mně – 9 % (7 osob, z toho 3 muži a 4 ženy; **V1 1, V2 1, V3 3, V4 2**).

- Někdo nadával důchodcům, když se „hrnuli“ do autobusu nebo tramvaje.

<i>Údaj v % z roku</i>	<i>2003</i>	<i>2007</i>	<i>2010</i>
<i>Stalo se to mně</i>	<i>9</i>	<i>14</i>	<i>12</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>21</i>	<i>16</i>	<i>18</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>46</i>	<i>40</i>	<i>39</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>24</i>	<i>30</i>	<i>31</i>

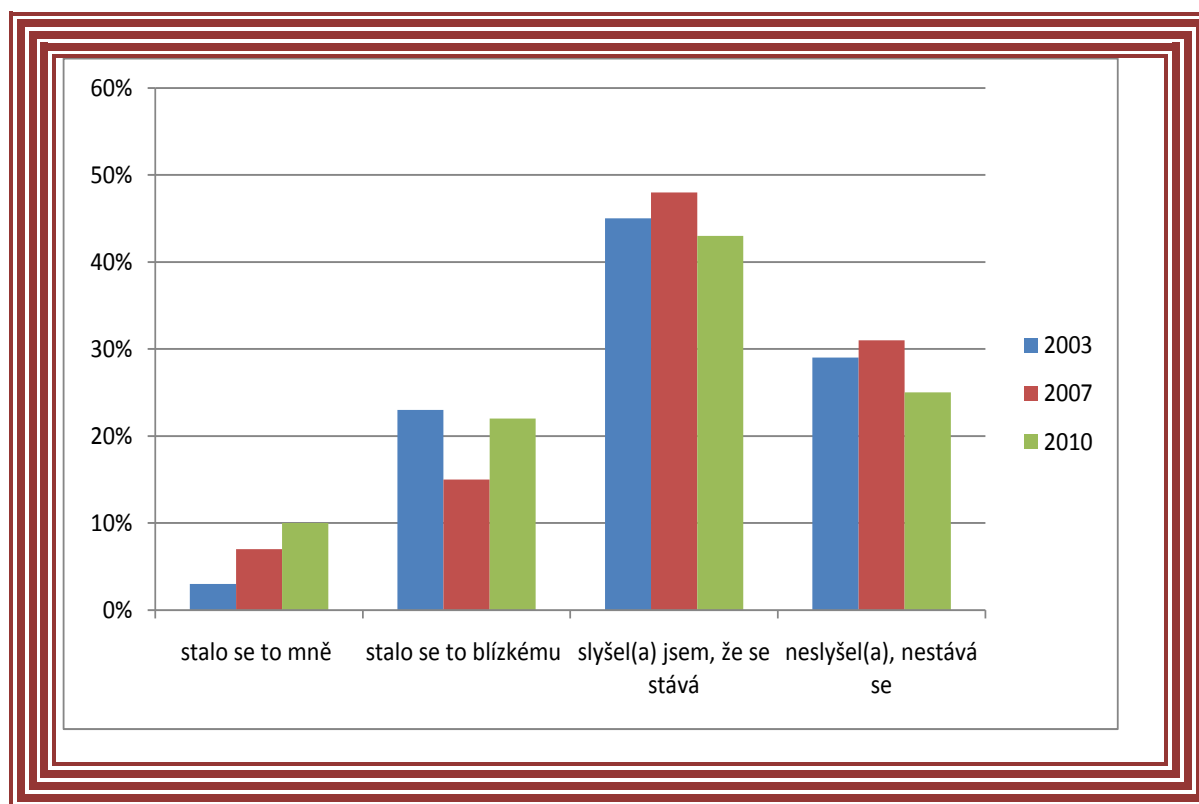


Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 39 % (31 osob, z toho 16 mužů a 15 žen; **V1 10, V2 9, V3 7, V4 5**), poté neslyšel(a), nestává se – 31 %

(24 osob, z toho 11 mužů a 13 žen; **V1 8, V2 6, V3 5, V4 5**), poté stalo se to blízkému – 18 % (15 osob, z toho 6 mužů a 9 žen; **V1 3, V2 1, V3 5, V4 6**), poté stalo se to mně – 12 % (9 osob, z toho 4 muži a 5 žen; **V1 1, V2 1, V3 2, V4 5**).

- Banka odmítla někomu poskytnout půjčku nebo hypotéku kvůli věku žadatele.

<i>Údaj v % z roku</i>	<i>2003</i>	<i>2007</i>	<i>2010</i>
<i>Stalo se to mně</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>10</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>23</i>	<i>15</i>	<i>22</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>45</i>	<i>48</i>	<i>43</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>29</i>	<i>31</i>	<i>25</i>



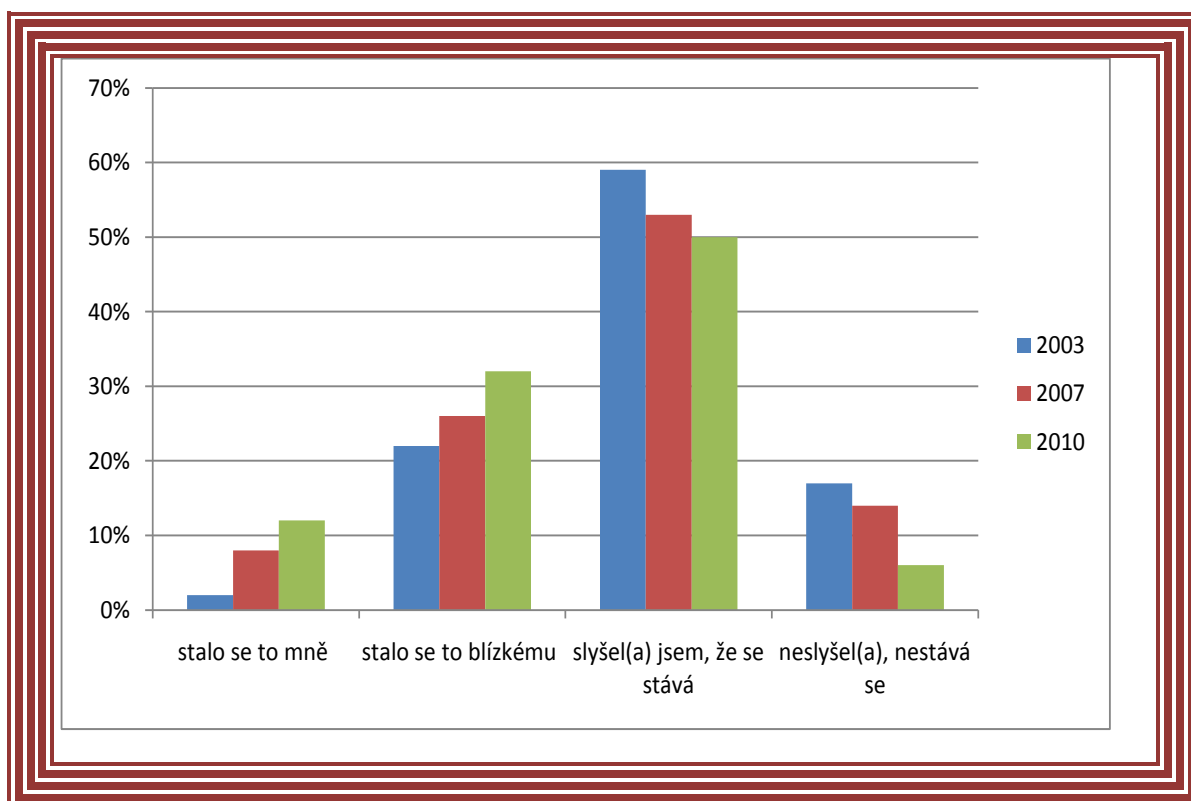
Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 43 % (34 osob, z toho 18 mužů a 16 žen; **V1 14, V2 10, V3 4, V4 6**), poté neslyšel(a), nestává se – 25 % (20 osob, z toho 9 mužů a 11 žen; **V1 8, V2 4, V3 2, V4 6**), poté stalo se to blízkému – 22 % (17 osob, z toho 7 mužů a 10 žen; **V1 0, V2 0, V3 8, V4 9**), poté stalo se to mně – 10 % (8 osob, z toho 3 muži a 5 žen; **V1 0, V2 3, V3 5, V4 0**).

Z analýzy odpovědí na tuto otázku vyplynulo zajímavé zjištění – kladně (ve smyslu stalo se to mně) na ni odpověděli 3 respondenti už ve věkové skupině **V2** tj. ve věku 31 až 45 let. Takže adept na půjčku (byť by se ve své skupině blížil vrchní věkové hranici) by na splacení půjčky či hypotéky měl přinejmenším 20 let, než nastane jeho důchodový věk a tím pádem i očekávaný ekonomický propad.

Ještě zajímavější se jeví fakt, že ve věkové skupině **V4** tj. ve věku 61 a více let nemá žádný respondent osobní zkušenost s touto modelovou situací. Tento zjištěný údaj by se dal obecně vysvětlit skutečností, že lidé v uvedeném věku nemají zájem si peníze půjčovat (a pokud ano, zřejmě ne v bance) nebo (a to se jeví pravděpodobnější) je v povědomí lidí známa skutečnost, že v tak „vysokém“ věku banka žadateli stejně nevyhoví.

- *Někdo ztratil práci kvůli tomu, že už se zdál(a) zaměstnavateli starý(á).*

Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	2	8	12
<i>Stalo se to blízkému</i>	22	26	32
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	59	53	50
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	17	14	6



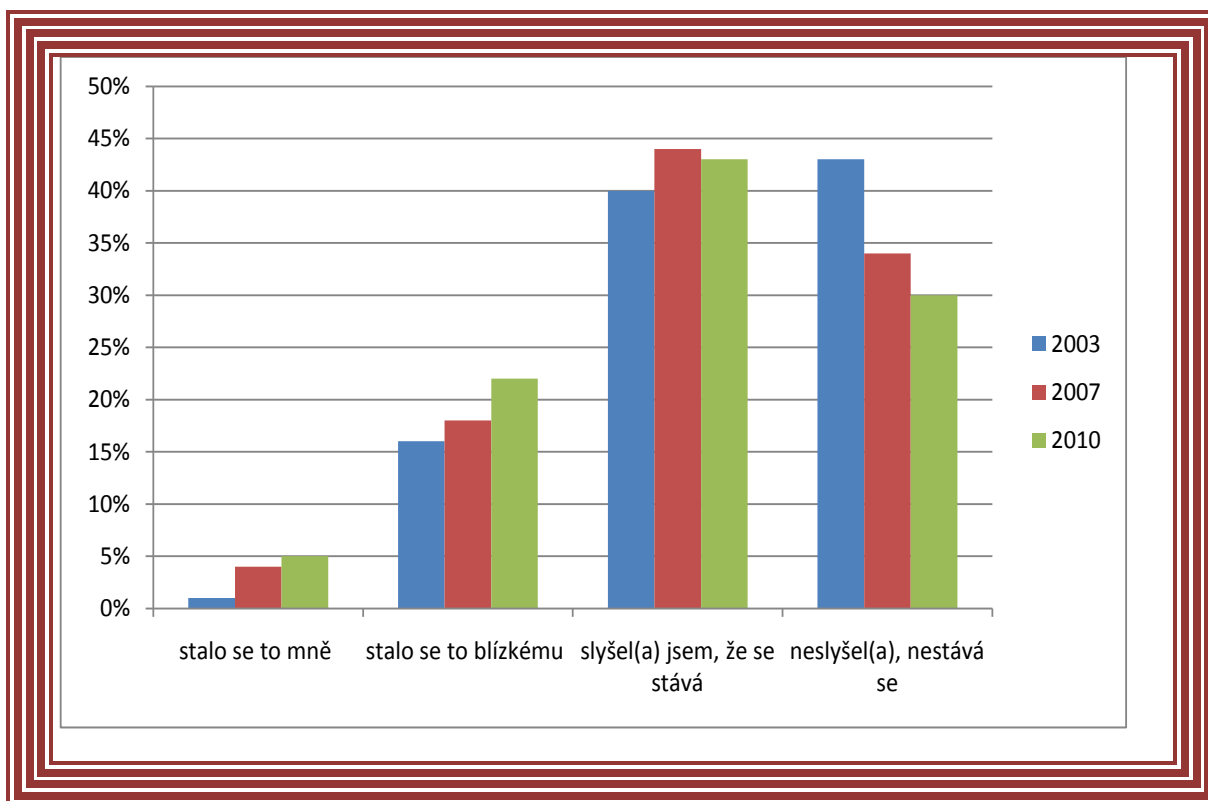
Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 50 % (40 osob, z toho 18 mužů a 22 žen; **V1** 11, **V2** 8, **V3** 10, **V4** 11), poté stalo se to blízkému – 32 % (25 osob, z toho 12 mužů a 13 žen; **V1** 10, **V2** 6, **V3** 6, **V4** 3), poté stalo se to mně – 12% (9 osob, z toho 3 muži a 6 žen; **V1** 1, **V2** 2, **V3** 3, **V4** 3), poté neslyšel(a), nestává se – 6 % (5 osob, z toho 4 muži a 1 žena; **V1** 0, **V2** 1, **V3** 0, **V4** 4).

Z grafu je na první pohled patrný nárůst v prvních dvou sloupcích – stalo se to mně a stalo se to blízkému. Do značné míry by se tento fakt dal vysvětlit makroekonomickými ukazateli. Vlna propouštění a s ní spojený nárůst nezaměstnanosti

se ale projevil napříč všemi věkovými skupinami; respondent možná práci ztratil nejen z výše uvedeného důvodu, a proto lze oprávněně usuzovat, že z těchto odpovědí respondentů nelze vyvozovat objektivní závěry.

- *Někoho nevzali na operaci s odůvodněním, že už je na takový zákrok moc starý(á).*

Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>16</i>	<i>18</i>	<i>22</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>40</i>	<i>44</i>	<i>43</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>43</i>	<i>34</i>	<i>30</i>

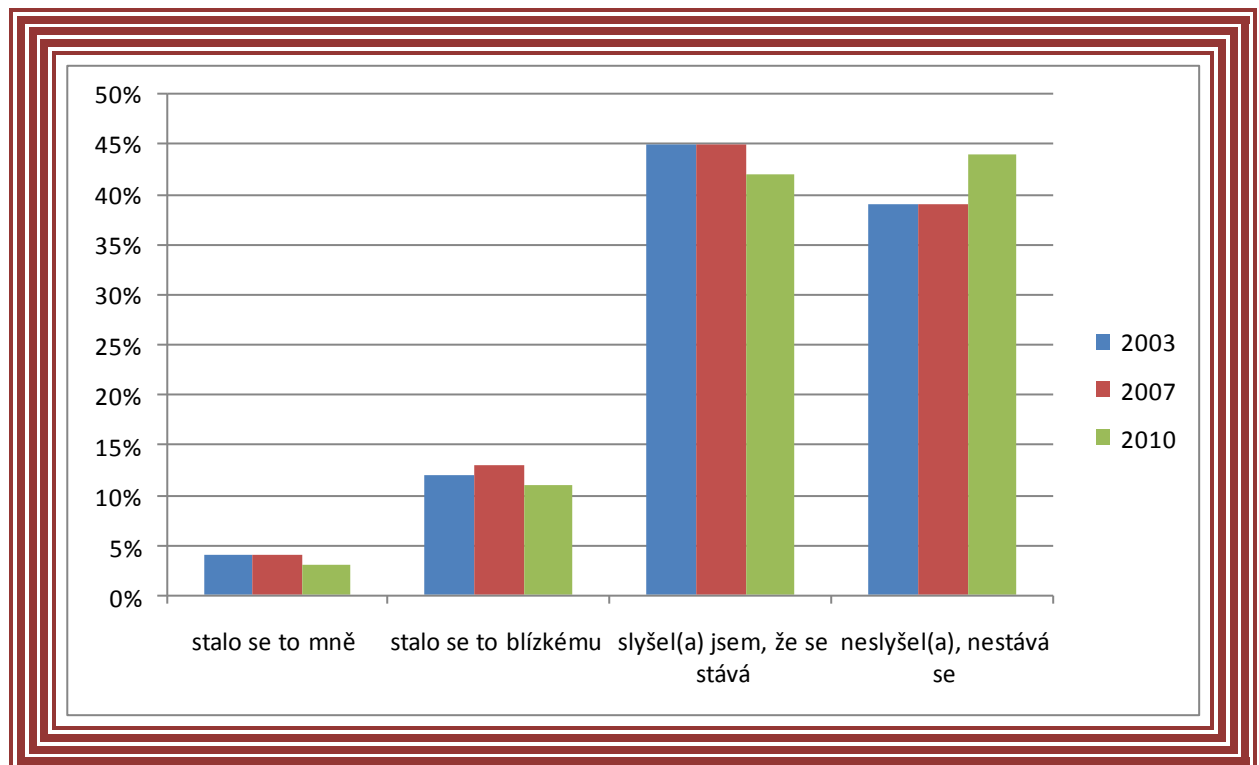


Nejčastější odpovědí bylo slyšel(a) jsem, že se stává – 43 % (34 osob, z toho 17 mužů a 17 žen; **V1** 10, **V2** 9, **V3** 7, **V4** 8), poté neslyšel(a), nestává se – 30 %

(24 osob, z toho 10 mužů a 14 žen; **V1** 7, **V2** 6, **V3** 6, **V4** 5), poté stalo se to blízkému – 22 % (17 osob, z toho 8 mužů a 9 žen; **V1** 5, **V2** 1, **V3** 4, **V4** 7) poté stalo se to mně – 5 % (4 osoby, z toho 2 muži a 2 ženy; **V1** 0, **V2** 1, **V3** 2, **V4** 1).

- Někdo dostal vyšší plat jen proto, že byl(a) starší, i když nevykazoval(a) lepší práci než ostatní mladší kolegové.

<i>Údaj v % z roku</i>	<i>2003</i>	<i>2007</i>	<i>2010</i>
<i>Stalo se to mně</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>11</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>45</i>	<i>45</i>	<i>42</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>39</i>	<i>39</i>	<i>44</i>



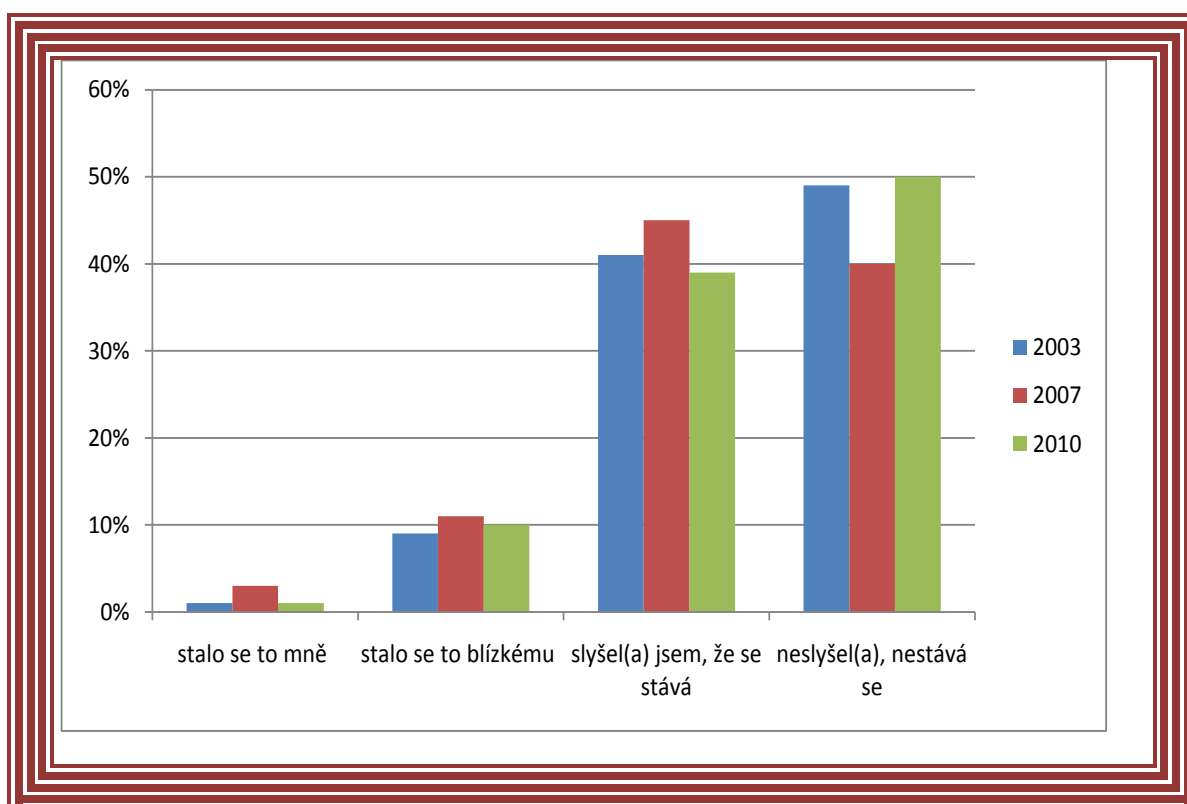
Nejčastější odpovědí bylo neslyšel(a), nestává se – 44 % (35 osob, z toho 15 mužů a 20 žen; **V1** 12, **V2** 8, **V3** 7, **V4** 8), poté slyšel(a) jsem, že se stává – 42 %

(33 osob, z toho 15 mužů a 18 žen; **V1 8, V2 7, V3 8, V4 10**), poté stalo se to blízkému – 11 % (9 osob, z toho 5 mužů a 4 ženy; **V1 2, V2 1, V3 3, V4 3**), poté stalo se to mně – 3 % (2 osoby, z toho 2 muži a 0 žen; **V1 0, V2 1, V3 1, V4 0**).

Na první pohled bychom mohli propadnout díky poklesu v prvních dvou sloupcích – stalo se to mně a stalo se to blízkému a razantnímu nárůstu ve sloupci posledním – neslyšel(a), nestává se, neoprávněnému optimismu. Z praxe (školství, státní správa, atd.) je ale známa skutečnost, že plat je navyšován podle odpracovaných let a pouze se předpokládá, že starší zaměstnanec = zkušenější zaměstnanec a tudíž lépe placený zaměstnanec.

- *Někdo dostal nižší plat jen proto, že byl(a) starší, i když vykazoval(a) stejnou práci jako ostatní kolegové.*

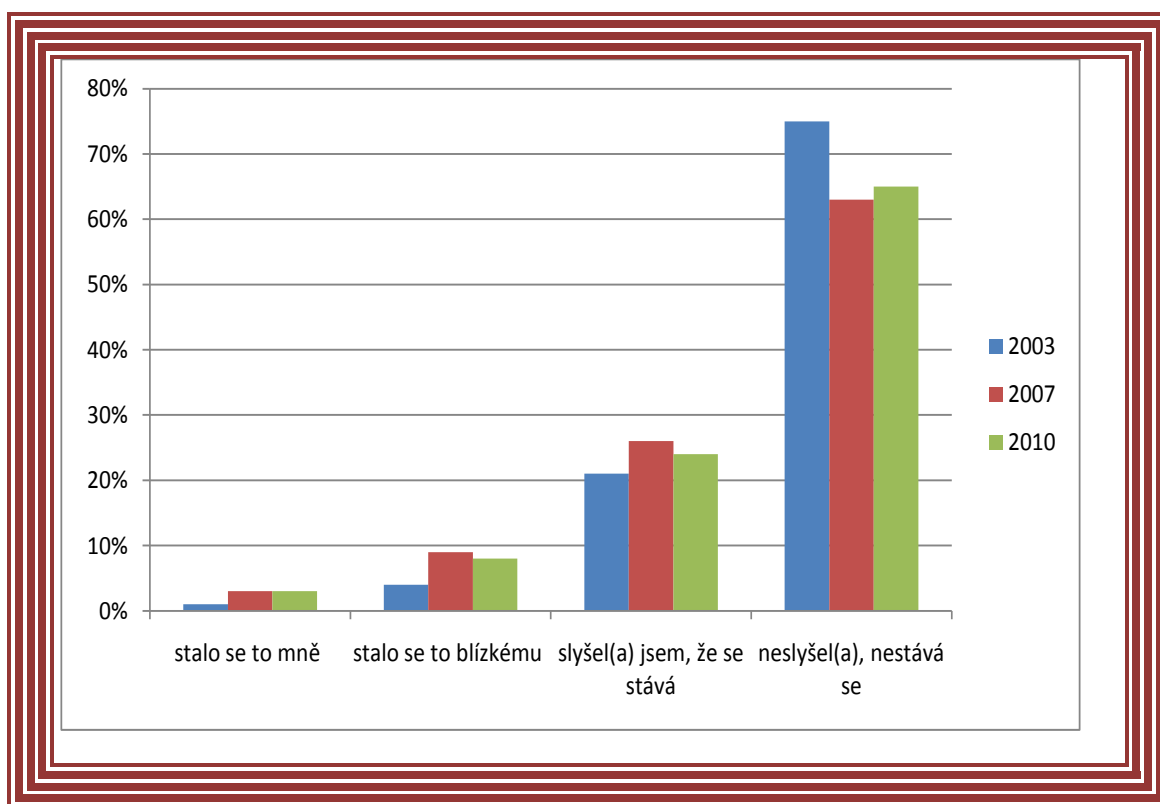
Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>9</i>	<i>11</i>	<i>10</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>41</i>	<i>45</i>	<i>39</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>49</i>	<i>40</i>	<i>50</i>



Nejčastější odpovědí bylo neslyšel(a), nestává se – 50 % (39 osob, z toho 19 mužů a 20 žen; **V1** 11, **V2** 8, **V3** 11, **V4** 9), poté slyšel(a) jsem, že se stává – 39 % (31 osob, z toho 14 mužů a 17 žen; **V1** 9, **V2** 7, **V3** 4, **V4** 11), poté stalo se to blízkému – 10 % (8 osob, z toho 4 muži a 4 ženy; **V1** 2, **V2** 2, **V3** 3, **V4** 1), poté stalo se to mně – 1 % (1 osoba, z toho 0 mužů a 1 žena; **V1** 0, **V2** 0, **V3** 1, **V4** 0).

- *Někdo čekal u lékaře na ošetření podstatně déle než ostatní, protože byl(a) starší.*

Údaj v % z roku	2003	2007	2010
<i>Stalo se to mně</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>Stalo se to blízkému</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>8</i>
<i>Slyšel(a) jsem, že se stává</i>	<i>21</i>	<i>26</i>	<i>24</i>
<i>Neslyšel(a), nestává se</i>	<i>75</i>	<i>63</i>	<i>65</i>

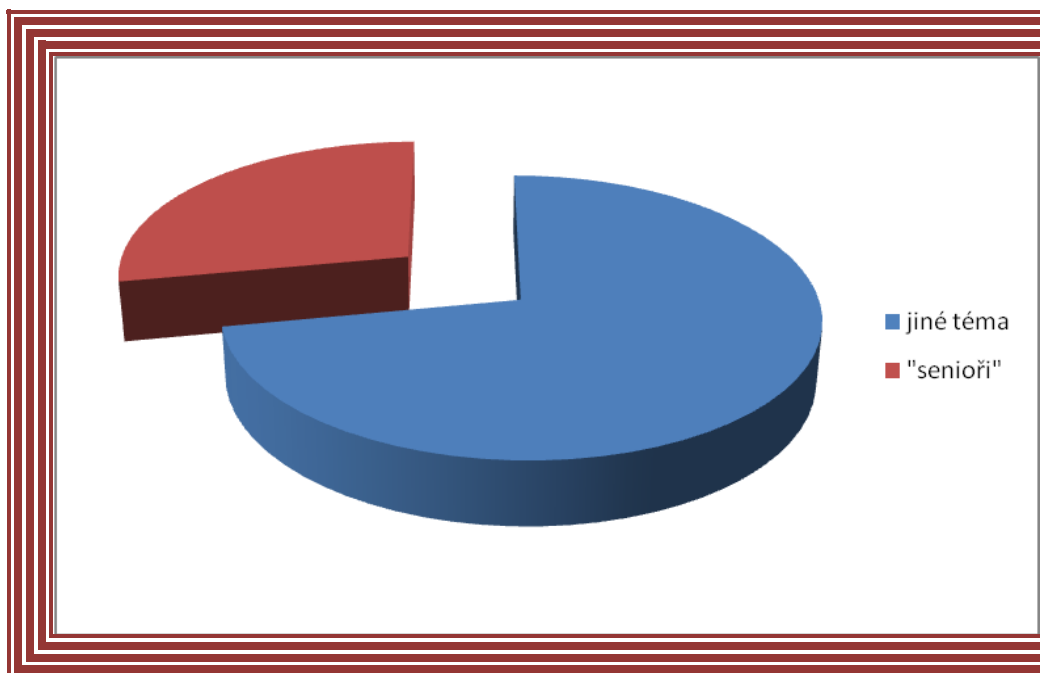


Nejčastější odpovědí bylo neslyšel(a), nestává se – 65 % (51 osob, z toho 24 mužů a 27 žen; **V1** 17, **V2** 10 **V3** 11, **V4** 13), poté slyšel(a) jsem, že se stává – 24 % (19 osob, z toho 9 mužů a 10 žen; **V1** 4, **V2** 4, **V3** 5, **V4** 6), poté stalo se to blízkému – 8 % (7 osob, z toho 4 muži a 3 ženy; **V1** 1, **V2** 3, **V3** 2, **V4** 1), poté stalo se to mně – 3 % (2 osoby, z toho 0 mužů a 2 ženy; **V1** 0, **V2** 0, **V3** 1, **V4** 1).

Analýza mediálního obrazu seniorů

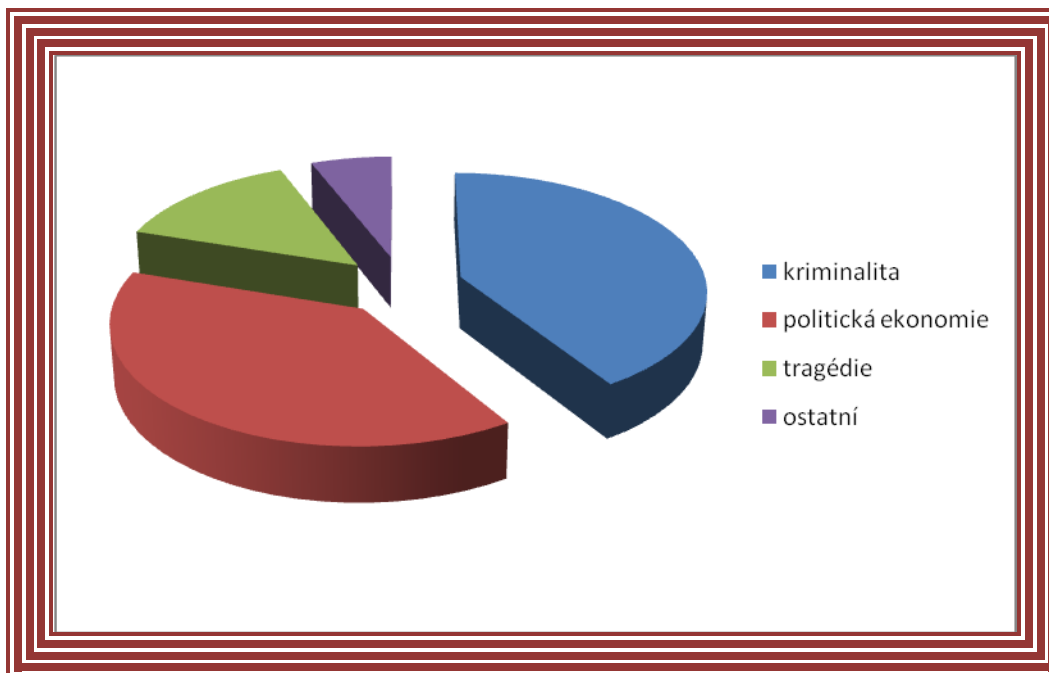
V období říjen – prosinec 2009 byly sledovány hlavní večerní zpravodajské relace vysílané na ČT 1, TV Nova a TV Prima. Pozornost byla zaměřena na sdělení obsahující alespoň jedno z klíčových slov: senior, senioři, seniorský, penze, penzista, důchod, důchodce, důchodkyně, stáří, starý, stařenka, stařeček, babička, dědeček. Snahou bylo zjistit, kolik času je těmto tématům věnováno.

Graf 4: Podíl sdělení, která obsahují klíčové slovo



Z celkového vysílacího času bylo jiným tématům věnováno 72% a tématům, která obsahovala alespoň jedno z klíčových slov bylo věnováno 28% vysílacího času.

Graf 5: Zastoupení jednotlivých témat



Z grafu je patrné, že nejčastěji byla prezentována témata s kriminálním kontextem 41 %, následovala politická ekonomie 39 %, tragédie 14 % a zbytek 6 % tvořila témata jako zdravotnictví, sociální politika nebo kultura.

7. Zhodnocení empirické části

Ze získaných dat je patrné, že v současné české společnosti dochází k porušení mezigenerační solidarity mezi starými a mladými, nemocnými a zdravými, zaměstnanými a nezaměstnanými. Pokud nedojde v makroekonomické situaci státu ke zlepšení, dá se předpokládat nárůst ageistických postojů. Jak je patrné z přílohy bakalářské práce, je očekávaný vývoj průměrného věku obyvatel do roku 2066 téměř 50 let.

Závažná se zdá být situace na mediální scéně. Vnímaná negativní sdělení bývají internalizována a poté použita k projevu již existujícího negativního postoje. Zdá se, že zatím byla objevena pomyslná špička ledovce a problémy s ageismem nejen v médiích společnost teprve čekají. Důkazem může být i nejnověji se objevující projev ageismu na sociální síti Facebook. Tato internetová síť přilákala heslem „*Jejich revírem je Kaufland, jejich tempo je vražedné – důchodci! Jejich protivníci jsou mládež, vysoké ceny a schody. Důchodci z ČR buzerují, hledají slevy a sedí v autobusech ve dne v noci.*“ do skupiny mladých lidí, kteří volí nevybíravá označení pro seniory - například: „*zatrolení důchodci, penzisté, staříčci, nemohoucí, chráněnci, svěřenci, zombii, kraksny, kmeti, dědci, rentiéři...!!!*“ už téměř čtvrt miliónu členů. (MF Dnes, 13. 4. 2010, „*Střet generací? Mladí vs. starí Češi na internetu*“).

Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace v současné české společnosti. Je koncipována do dvou částí. V teoretické části je představen samotný pojem diskriminace, formy, kterými se může projevat, možnosti obrany a pozornost je taktéž věnována „diskriminaci naruby“, totiž pozitivním opatřením. Zájem je upřen zvláště na diskriminaci starších lidí – ageismus. V práci je objasněn pojem ageismu, uvedeny jeho možné zdroje a dva konkrétní projevy – ageismus na trhu práce a ve zdravotním systému. Praktická část se zabývá komparací výsledků vlastního šetření se zkušeností s ageistickými situacemi z let 2003 a 2007, které byly publikovány autorkou Lucií Vidovičovou v knize Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti (2008).

Cílem práce bylo odpovědět na otázku, zda se v současné české společnosti oproti letům minulým ageismus objevuje již ve snížené míře, a to právě v oblastech, které byly nedávno zmapovány – tedy na trhu práce a ve zdravotnictví. **Hypotéza**, že ke zmírnění projevů ageismu jednoznačně došlo, **se nepotvrdila**.

Ze získaných dat je sice patrné, že informace, které lidé o diskriminaci starých osob mají, pocházejí převážně takzvaně z „druhé ruky“ – z doslechu, ale u některých odpovědí zaznamenáváme nárůst zkušenosti s diskriminačními praktikami. Je na zamyšlení, do jaké míry může současná makroekonomická situace ovlivnit odpovědi respondentů. Samotný fakt, že například někdo nebyl přijat do zdravotnického zařízení k lékařskému výkonu, nemusí s jeho věkem nutně souviset. Na vině mohou být omezené finanční prostředky a pak se může věk, v tomto konkrétním případě reprezentující poměr prožitého života k pravděpodobné délce dožití, jevit racionálním selektivním faktorem. Z dnešního pohledu se nám problém diskriminace může jevit jako stagnující, pouze čas ukáže, kam se společnost bude ubírat.

Anotace

Benešová Yvona: Problematika diskriminace v současné české společnosti

Bakalářská práce, Brno, UTB 2010

Autorka se ve své práci zabývá problematikou diskriminace v České republice, především diskriminací starších osob – ageismem. V teoretické části objasňuje pojem diskriminace, její jednotlivé druhy, oblasti, v nichž je diskriminace zakázána a v neposlední řadě i možnostmi obrany. V praktické části byla provedena komparace ageistických postojů v letech 2003 a 2007 s vlastními zjištěními v roce 2010.

Klíčová slova: diskriminace, pozitivní opatření, ageismus, zdroje ageismu, stáří, senior

Annotation

Benešová Yvona: Problems of discrimination in present Czech society

Bachelor work, Brno, UTB 2010

In his work the author considers the dilemma of discrimination in Czech Republic, especially the discrimination of elderly people – ageism. In the theoretical part he explains the term discrimination, its various types and areas, in which discrimination is forbidden and last but not least also means of protection. In the practical part he compares ageist postures in years 2003 and 2007 with his own findings from year 2010.

Key words: discrimination, affirmative action, ageism, origins of ageism, age, senior

Použité zdroje

Zákon 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce

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

95/1974 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace

62/1987 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen

56/1997 Sb. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví, kterou se stanoví obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek – zrušena

3/2010 Sb. Vyhláška o stanovení obsahu a časového rozmezí preventivních prohlídek

Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky 2/1993 Sb.

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace*, Nakladatelství C. H. Beck, 2007, stran 471, ISBN 978-80-7179-584-1

Haškovcová, H., *Fenomén stáří*, Panorama, 1. vydání, 1990, stran 416, ISBN 80-7038-158-2

Hubálek, M., Štěpánková, M., Zamboj, L., *Trh práce a diskriminace*, Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 1. vydání, 2008, stran 145, ISBN 978-80-254-2662-3

Schirmacher, F., *Spiknutí metuzalémů*, Euromedia Group, k. s. – Knižní klub, 1. vydání, 2005, stran 208, ISBN 80-242-1496-2

Spoustová, I., Králíková-Lužaić, A., Fialová, E., „*Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*“, Gender Studies, o. p. s., 2008, stran 98, ISBN 978-80-86520-09-4

Sýkorová, D., *Autonomie ve stáří*, Sociologické nakladatelství (SLON), 1. vydání, 2007, stran 284, ISBN 978-80-86429-62-5

Tošnerová, T., *Ageismus. Průvodce stereotypy a mýty o stáří*, Ambulance pro poruchy paměti, 1. vydání, 2002, stran 45, ISBN 80-238-9506-0

Vágnerová, M., *Vývojová psychologie II.*, Nakladatelství Karolinum, 1. vydání, 2007, stran 461, ISBN 978-80-246-1318-5

Vidovičová, L., *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*, VÚPSV Praha, 2005, stran 54

Vidovičová, L., *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*, Vydala Masarykova univerzita, 1. vydání, 2008, stran 233, ISBN 978-80-210-4627-6

Nový akademický slovník cizích slov, Nakladatelství Academia, 2007, stran 879, ISBN 978-80-200-1351-4

<http://www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/statisticke-udaje-o-cinnosti/>
navštíveno 6. 4. 2010

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/ocekavany_vyvoj_prumerneho_veku_obyvatel_do_roku_2066 navštíveno 6. 4. 2010

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_1945
navštíveno 6. 4. 2010

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2008
navštíveno 6. 4. 2010

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2050
navštíveno 6. 4. 2010

Seznam příloh

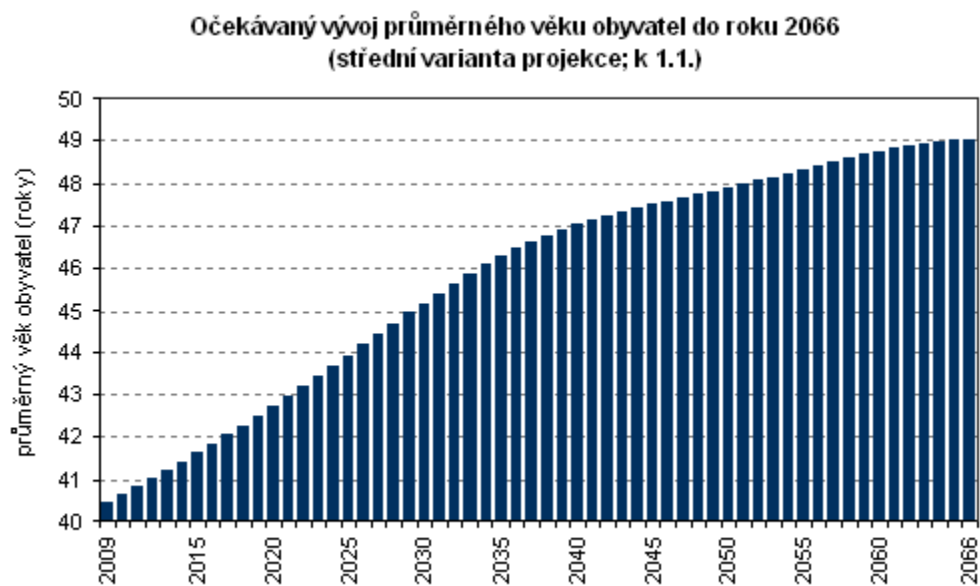
Očekávaný vývoj průměrného věku obyvatel do roku 2066

Věková skladba obyvatelstva v roce 1945

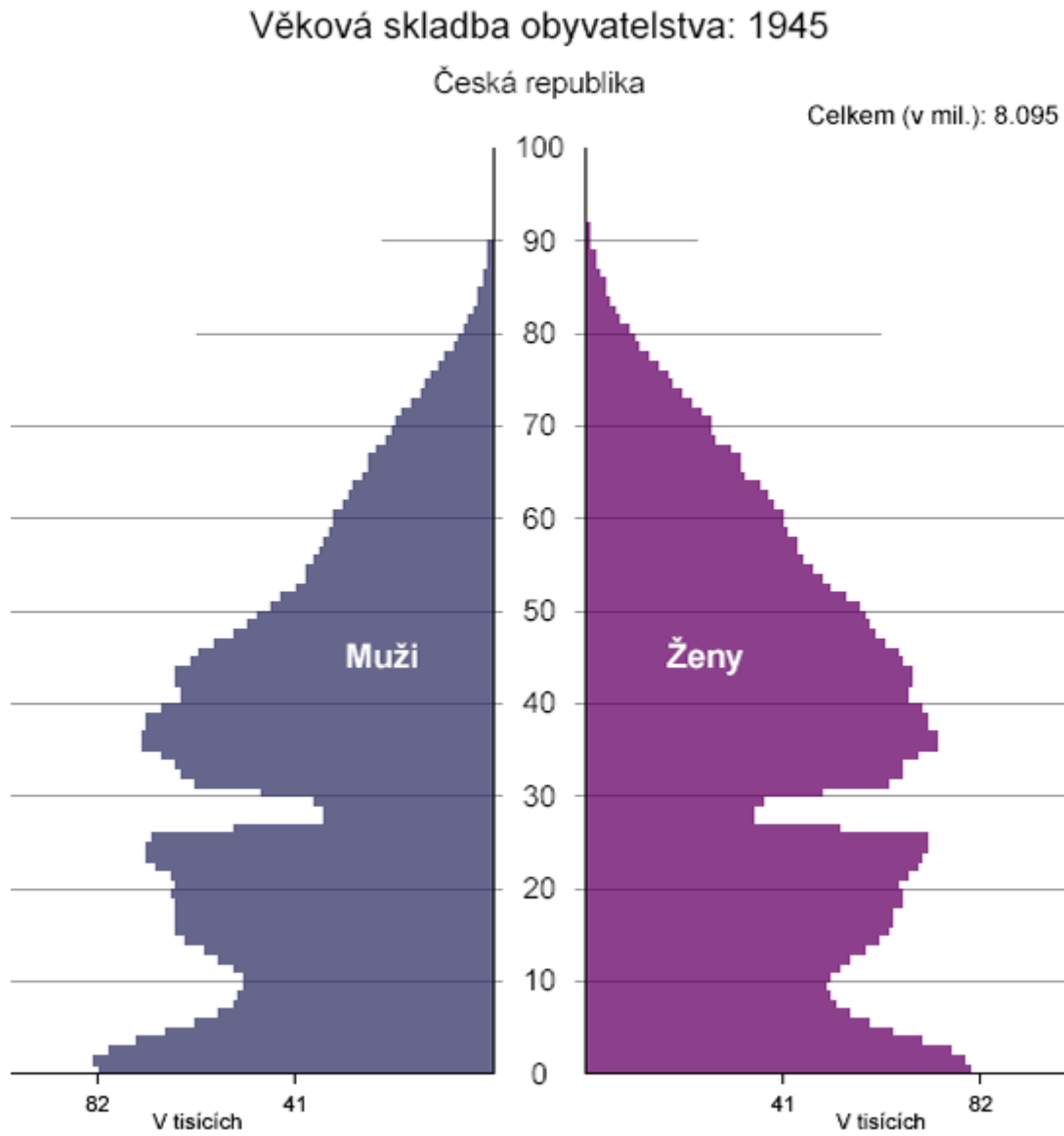
Věková skladba obyvatelstva v roce 2008

Věková skladba obyvatelstva v roce 2050

Očekávaný vývoj průměrného věku obyvatel do roku 2066

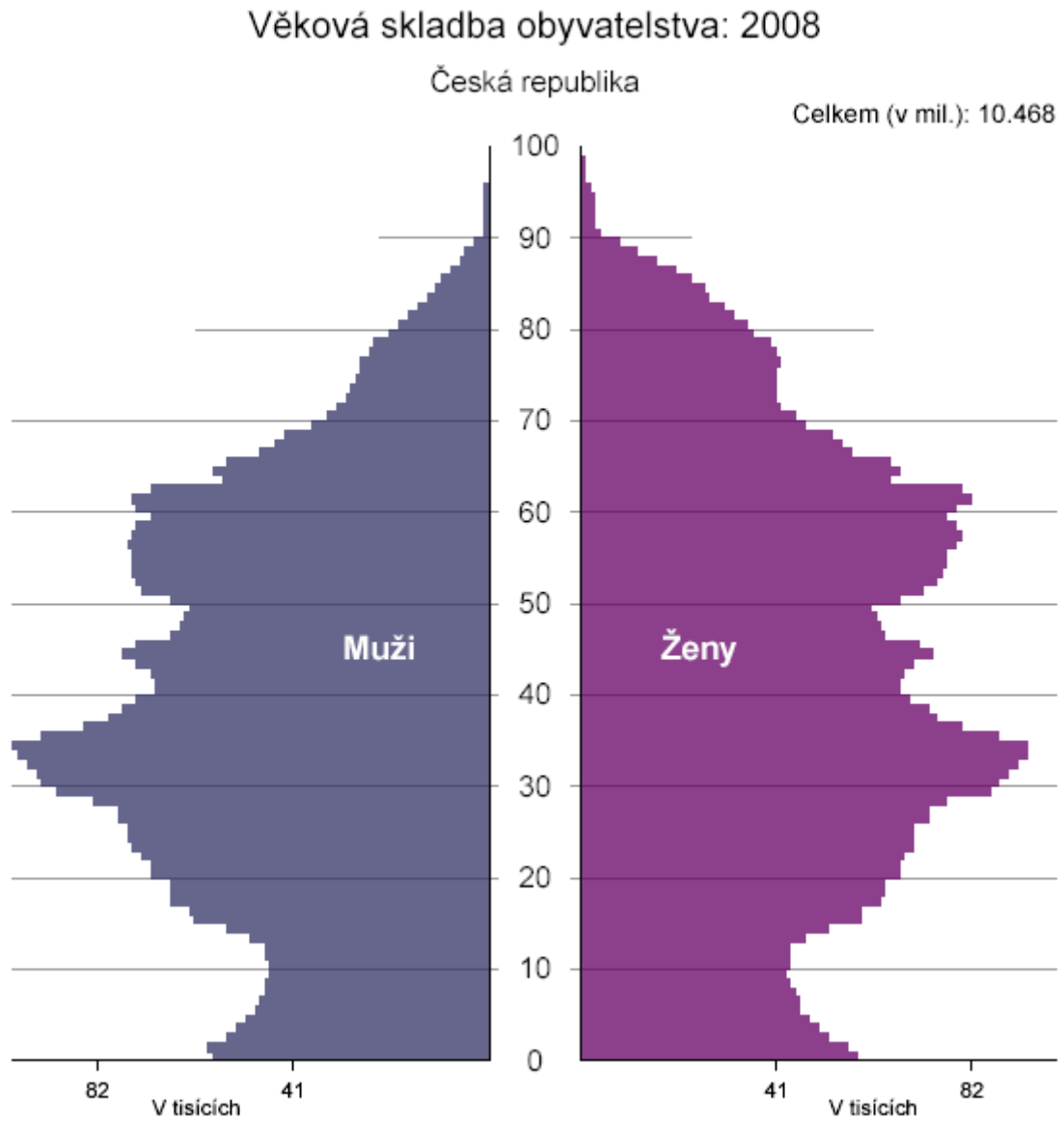


Věková skladba obyvatelstva v roce 1945



http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_1945

Věková skladba obyvatelstva v roce 2008



Věková skladba obyvatelstva v roce 2050

