





IQ Roma servis, o. s.
Cejl 49 / Hybešova 41
602 00 Brno
tel.: + 420 543 213 310
fax: + 420 543 214 809
iqr*s*@iqr*s*.cz

[www.iqr*s*.cz](http://www.iqr<i>s</i>.cz)
www.jaktovidimja.cz
www.ethnic-friendly.eu



Tento materiál byl vytvořen v rámci projektu financovaného z programu Transition Facility Evropské unie a státního rozpočtu ČR. Za obsah je odpovědný výhradně IQ Roma servis, o. s. a nelze jej v žádném případě považovat za názor Evropské unie.

PETR KUBAČKA, ŠÁRKA PÓLOVÁ

ETHNIC FRIENDLY ZAMĚSTNAVATEL

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE
V ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Brno: IQ Roma servis, 2008

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Ethnic Friendly zaměstnavatel : rovné zacházení a diskriminace v zaměstnávání /
Petr Kubačka, Šárka Pólová. -- 1. vyd. -- Brno : IQ Roma servis, 2008. -- 52 s.
ISBN 978-80-904028-0-5 (brož.)

316.647.82:331.102 * 323.12 * 331.526 * 351.83 * 005.591 * (437.3)

- diskriminace v zaměstnání -- Česko
- etnická diskriminace -- Česko
- zaměstnanost -- Česko
- programy a projekty -- Česko
- informační publikace

331 – Práce [4]

© IQ Roma servis, o. s., 2008
ISBN 978-80-904028-0-5

Tato publikace vznikla v rámci projektu Přistoupení na nediskriminační přístupy realizovaného s cílem podpořit fungování zásady rovného zacházení a přispět k odstranění nerovného zacházení a předsudků ve společnosti, především na trhu práce. Její název odkazuje na jeden z hlavních výstupů projektu – značku Ethnic Friendly zaměstnavatel, která slouží k ocenění zaměstnavatelů s rovným přístupem ke všem etnikům. Značka byla zavedena v roce 2007 na trhu práce v Brně a Jihomoravském kraji. Více se o ní můžete dozvědět na následujících stránkách.

Publikace není jen zprávou shrnující výstupy projektu, ale i **průvodcem oblastí rovného zacházení a diskriminace v zaměstnávání**. Naleznete v ní informace o obsahu antidiskriminační právní úpravy, o tom, co je považováno za diskriminaci, i inspiraci k tomu, jak zajišťovat rovné zacházení. Přestože text odkazuje primárně k (ne)rovnému zacházení na základě etnického původu, je platný a poznatky jsou využitelné i ve vztahu k ostatním diskriminačním důvodům.

Projekt Přistoupení na nediskriminační přístupy, zahrnující poskytování informací a podpory (potenciálním) obětem diskriminace a prosazování rovného zacházení na trhu práce, byl realizován z finančních prostředků programu Transition Facility Evropské unie a ze státního rozpočtu České republiky, určených na realizaci programu Předcházení sociálnímu vyloučení v romských komunitách a odstraňování jeho důsledků, který je administrován kanceláří Rady vlády ČR pro záležitosti romské komunity ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí. V případě zájmu o více informací, spolupráci či pomoc při zajišťování rovného zacházení kontaktujte jeho realizátora – IQ Roma servis, o. s.



„chci
být
učitelkou“

dostanu příležitost?



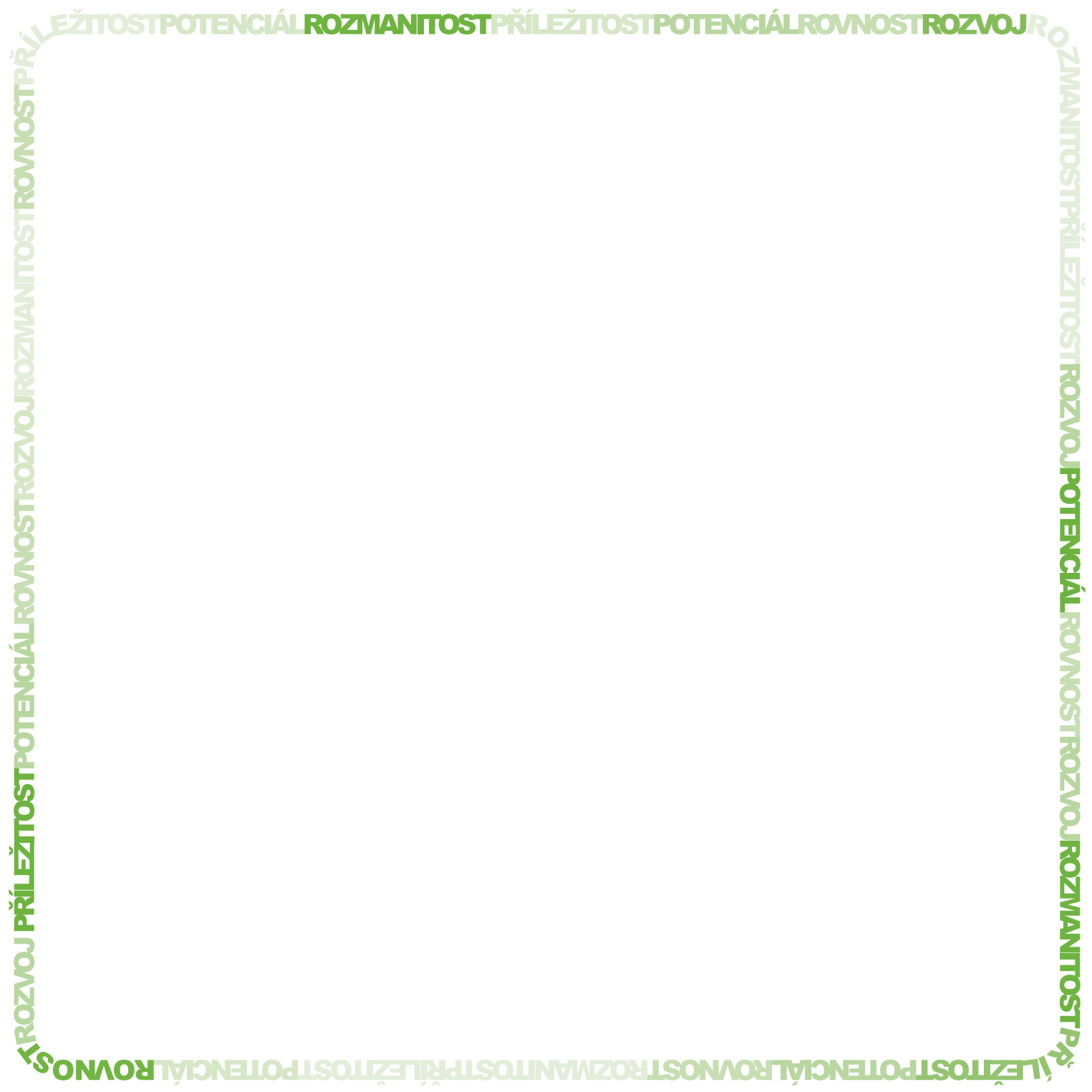
2007: Brno slaví Evropský rok rovných příležitostí pro všechny

Projekt je realizován ze státního rozpočtu České republiky a spolufinancován Evropskou unií, v rámci realizace Evropského roku rovných příležitostí pro všechny (2007) – směrem ke spravedlivé společnosti v České republice. IQ Roma servis, o.s. – www.iqrs.cz, www.jaktovidimja.cz, www.ethnic-friendly.eu

IQ Roma servis, o. s

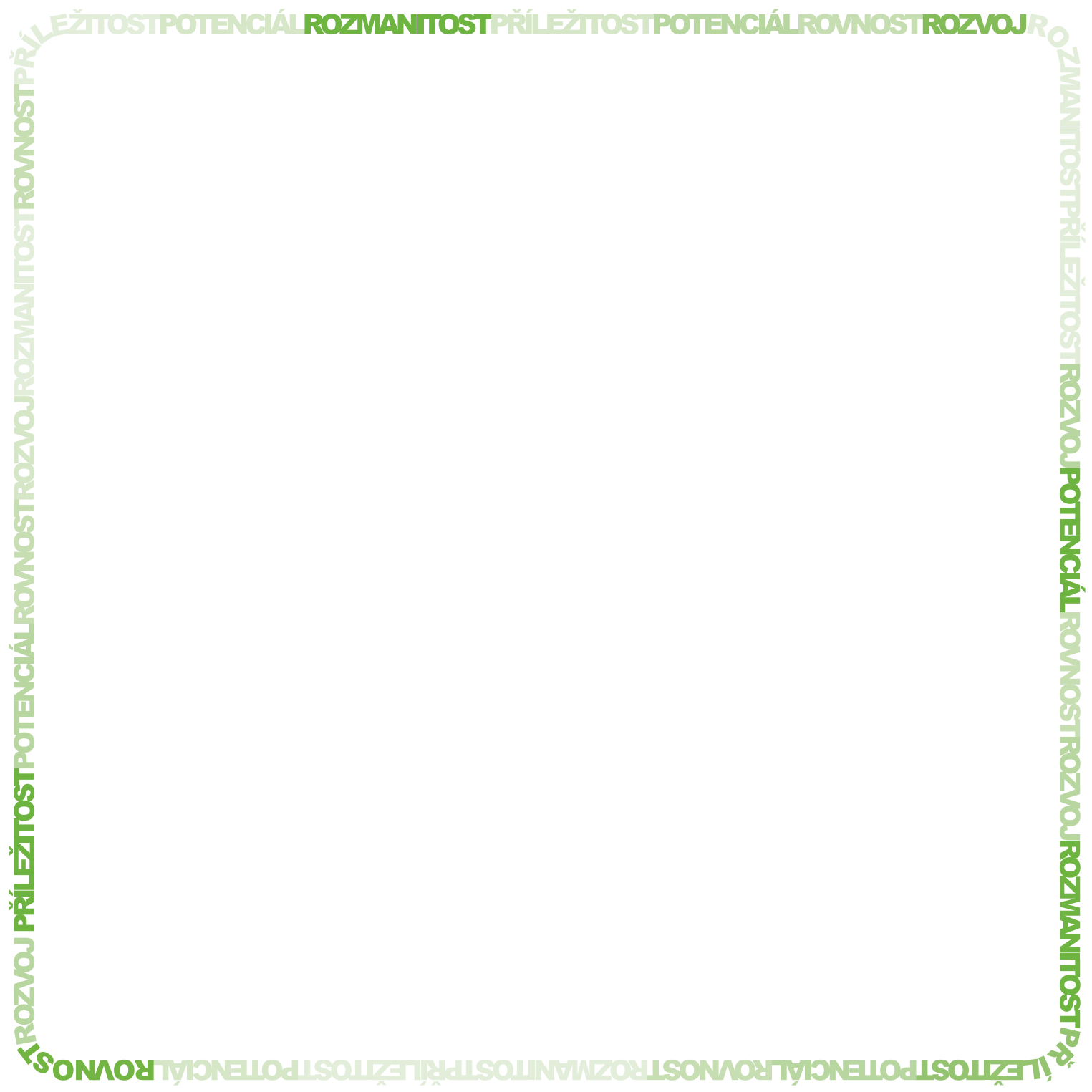
Občanské sdružení IQ Roma servis je nestátní neziskovou organizací působící od roku 1997 v Brně a Jihomoravském kraji. Poskytuje sociální, právní, vzdělávací, volnočasové a poradenské služby osobám ohroženým sociálním vyloučením, především romského původu, a zaměřuje se na mapování a analýzu jejich potřeb a zdrojů. Své klienty se snaží motivovat a aktivizovat, vést je k vědomí vlastní hodnoty i odpovědnosti a podporuje možnosti, příležitosti a odhodlání na cestě jejich růstu a společenského uplatnění.

Pracovníci organizace se věnují rovněž metodickým, vzdělávacím a osvětovým aktivitám pro veřejnost a další cílové skupiny. V roce 2007 realizovali kampaň 2007: Brno slaví Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, která byla oceněna i na evropské úrovni.



OBSAH

1	Úvod	9
2	Právní úprava diskriminace v oblasti zaměstnání	10
2.1	Zákaz diskriminace v právu Evropských společenství	10
2.2	Zákaz diskriminace v právu ČR	13
2.2.1	Zákon o zaměstnanosti	14
2.2.2	Zákoník práce	14
2.2.3	Antidiskriminační zákon	15
3	Co je (a není) diskriminace	19
3.1	Pojem diskriminace	19
3.2	Přípustné nerovné zacházení	21
4	Reakce na diskriminaci	24
5	Jak zajišťovat nediskriminační prostředí a vztahy	29
6	Proč nediskriminovat?	34
7	Ethnic Friendly zaměstnavatel	38
7.1	Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel	38
7.2	Hlavní impulzy a cílové skupiny projektu	39
7.3	Komunikace se zaměstnavateli a šíření koncepce	40
7.4	Proces získání značky	42
7.5	Příklady zabezpečení nediskriminačního prostředí na pracovišti	44
7.6	Ohlasy zaměstnavatelů	46
7.7	Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel	47



1 Úvod

Problematika rovného zacházení na trhu práce se stává stále aktuálnější. Přestože právní úprava zaměstnávání připomíná zákaz diskriminace už dlouho, nový antidiskriminační zákon ji dále upřesňuje a doplňuje povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zajišťování rovného zacházení.

Obchodní společnosti a podnikatelé však musí reagovat nejen na požadavky právní úpravy, ale také na aktuální situaci a trendy v oblasti lidských zdrojů. Demografický vývoj v České republice a pociťovaný nedostatek pracovních sil na trhu práce s sebou nese potřebu využívat potenciál i dříve opomíjených skupin – starší lidé, cizinci, zdravotně postižení atd. – a mnohem více dbát např. na zajišťování vhodných pracovních podmínek. Progresivní zaměstnavatelé proto vedle zisku kladou důraz i na další hodnoty.

Na tento stav, týkající se skutečně velkého množství lidí, reaguje samozřejmě i politika. Promítá se do agend, plánů i do právních předpisů a jsou podporovány projekty zaměřené na rozvoj pracovních sil, zaměstnanosti a diversity managementu. Rok 2007 byl Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny, rok 2008 byl vyhlášen Evropským rokem mezikulturního dialogu.

2 Právní úprava diskriminace v oblasti zaměstnání

Nerovné zacházení s lidmi z důvodu jejich věku, zdravotního postižení, víry, pohlaví, sexuální orientace, etnického původu apod. je ve většině případů neospravedlnitelné (nelegitimní) a nemorální. Proto jej za nepřijatelné považuje i právní úprava a diskriminaci v mnoha oblastech společenského života výslovně zakazuje.

Zásada rovnosti je obsažena už v základních ustanoveních mezinárodních lidskoprávních dokumentů. – „Všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní v důstojnosti i právech.“ Lidem jsou přiznána stejná práva „... bez jakéhokoli rozdílu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, ... nebo jiného postavení.“ (Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 1 a čl. 2.)

Rovnost je zdůrazňována rovněž v národních právních normách ústavního charakteru. – „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“ „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, ... nebo jiného postavení.“ (Listina základních práv a svobod, čl. 1 a čl. 3 odst. 1)

2.1 Zákaz diskriminace v právu Evropských společenství

Pro země Evropské unie představují rámcovou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, vedle mezinárodních úmluv, zejména směrnice Evropských společenství (ES).

Do roku 1999, kdy vstoupila v platnost Amsterdamská smlouva, doplňující Smlouvu o Evropské unii a smlouvy o založení Evropských společenství¹, se komunitární úprava rovného zacházení vztahovala pouze na diskriminaci na základě pohlaví a státní příslušnosti². Ostatní důvody rozdílného zacházení byly úpravou pominuty. Doplněný článek 13 Smlouvy o založení ES svěřil Společenství pravomoc přijmout vhodná opatření i k boji proti diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální

orientace. V roce 2000 tak mohly být návazně přijaty dvě nové směrnice postihující diskriminaci na základě těchto důvodů – tzv. Rasová směrnice³ a tzv. Rámcová směrnice, stanovující obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání⁴.

Směrnice je obecně komunitárním aktem (předpisem Evropských společenství), jehož obsah jsou státy EU povinny promítnout ve stanovené lhůtě do svých národních právních řádů.

Z ustanovení Rasové směrnice plynula pro členské státy EU povinnost přijmout právní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 19. července 2003. Pro implementaci Rámcové směrnice pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání byl tímto datem 2. prosinec 2003. V případě České republiky nejzašší datum k provedení směrnic do vnitrostátního práva představoval den přistoupení země k ES (EU), tedy 1. květen 2004. Povinnost implementovat směrnice Česká republika ve lhůtě nesplnila.

Rámcová směrnice zakazuje v oblasti zaměstnání diskriminaci z důvodu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Diskriminace na základě pohlaví je upravena samostatnými směrnicemi⁵. Diskriminace z důvodu rasy či etnického původu je rovněž upravena samostatně, a to Rasovou směrnicí, která pokrývá nejen oblast zaměstnanosti, ale i oblasti sociálního zabezpečení, zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělávání, přístupu ke zboží a službám a bydlení.

¹ Smlouva o založení Evropského společenství (SES) a Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (z roku 1957). / Právo EU je dostupné např. na eur-lex.europa.eu.

² Úprava se vztahovala především na oblast pracovněprávních vztahů.

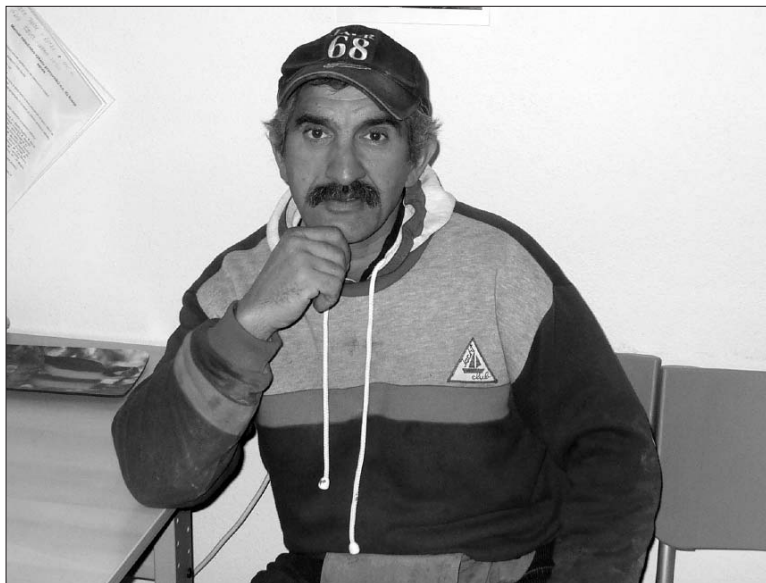
³ Směrnice Rady 2000/43/ES z 20. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

⁴ Směrnice Rady 2000/78/ES z 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁵ Především směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice se snaží o úpravu ve všech jednotlivostech oblasti zaměstnávání. Zákaz diskriminace tak nevztahuje jen na přijímání do zaměstnání a odměňování, při nichž v praxi dochází k nerovnému zacházení zřejmě nejčastěji, ale jsou vypočteny i další dílčí oblasti zaměstnání. Směrnice se vztahují na všechny osoby *ve veřejném i soukromém sektoru*, pokud jde

- o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru, bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie, včetně pracovního postupu (povyšování);
- o přístup ke všem typům a úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně získávání praktických zkušeností;
- o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování;



- o členství a účast v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Vedle povinnosti rovného zacházení směrnice zdůrazňují potřebu dialogu mezi sociálními partnery, aby bylo podporováno rovné zacházení na pracovištích, a apelují na odstranění diskriminačních ustanovení ze smluv, kolektivních smluv či vnitřních předpisů.

2.2 Zákaz diskriminace v právu ČR

Vedle obecného zakotvení zásady rovnosti v ústavě České republiky, resp. v Listině základních práv a svobod, rozvádí český právní řád tuto zásadu a upravuje zákaz diskriminace v jednotlivých zákonech.

Přestože je povinnost rovného zacházení stanovena v mnoha předpisech, po vstupu ČR do EU česká právní úprava komunitární úpravě neodpovídala. Obsah antidiskriminačních směrnic, zejména Rasové a Rámcové směrnice, byl do českého práva proveden pouze částečně nebo nebyl transponován vůbec⁶. Pro mnohé oblasti, v nichž je diskriminace zakázána, chybí v českém právním řádu i základní úprava (např. i samotné vymezení diskriminace a její zákaz). Nápravu tohoto stavu má zajistit antidiskriminační zákon, shrnující úpravu rovného zacházení v ČR.

⁶ Nedostatečná vnitrostátní úprava (neprovedení směrnic ES) znamená odpovědnost České republiky za porušení závazku vůči Evropským společenství a vyvolává odpovídající účinky vyplývající z komunitárního práva. A způsobuje také nejasnosti a právní nejistotu u adresátů právních norem v ČR.

2.2.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zakotvuje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Vztahuje se na vztahy před vznikem pracovního poměru, kdy osoba teprve zaměstnání shání a uchází se o něj. Je tedy zakázáno nerovné zacházení s uchazeči o práci při zprostředkovávání práce a při přijímání nového zaměstnance zaměstnavatelem.

Zákon v ustanoveních § 4 zakazuje diskriminaci ve všech jejích podobách, které rovněž definuje, a uvádí, kdy se rozdílné zacházení nepovažuje za zakázanou diskriminaci. Zakotvuje také právo osoby, která se cítí být diskriminována, domáhat se nápravy.

Na dodržování povinností stanovených tímto zákonem dohlíží úřady práce. Kontroly jsou prováděny z vlastního podnětu úřadu nebo na základě písemného podnětu fyzické osoby nebo jiných subjektů. Porušení zákazu diskriminace, resp. nezajištění rovného zacházení může být sankcionováno uložením pokuty.

2.2.2 Zákoník práce

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) upravuje pracovněprávní vztahy i některé právní vztahy před vznikem vztahů pracovněprávních. Základní úpravu týkající se rovného zacházení v těchto vztazích obsahuje hlava III (Základní zásady pracovněprávních vztahů) a hlava IV (Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů).

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 peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Nesou také odpovědnost za jednání svých zaměstnanců, proto by měli dbát na to, aby i jejich jednání bylo v souladu se zásadou rovného zacházení.

Pokud jde o vymezení pojmu diskriminace a právních prostředků ochrany před diskriminací, odkazuje zákoník práce na zvláštní právní předpis. Tím má být antidiskriminační zákon.

V souvislosti s jednáním s lidmi by měl zaměstnavatel důsledně dbát jejich práv. A to i pokud se jedná o informace a údaje, které po nich vyžaduje – viz § 30 a § 316 zákoníku práce.

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, kontrolují oblastní inspektořaty práce. Zákon o inspekci práce (z. č. 251/2005 Sb.) vymezuje přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení a umožňuje za ně uložení pokuty.

2.2.3 Antidiskriminační zákon

Tento v ČR dlouho očekávaný zákon – zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů – zapracovává směrnice Evropských společenství a v návaznosti na mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, a Listinu základních práv a svobod blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. A to v oblasti zaměstnání (včetně podnikání a samostatné výdělečné činnosti) a ve věcech sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při jejich poskytování (včetně bydlení).

Zákon překonává dosavadní roztříštěnost a neúplnost právní úpravy. Je obecnou úpravou problematiky pro tradičně uváděné diskriminační důvody, obsahuje však i specifická ustanovení pro některé z nich (zejména zdravotní postižení, pohlaví, věk).

Předpis shrnuje obsah pojmu diskriminace a zmiňuje přípustné formy rozdílného zacházení. Dále vymezuje právní prostředky ochrany před diskriminací – právo diskriminované osoby u soudu se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění, případně i náhrada nemajetkové újmy v penězích. Pro řadu oblastí je tato úprava novou, do přijetí antidiskriminačního zákona se totiž poškozená osoba mohla obrátit na soud jen na základě obecné úpravy občanského zákoníku k ochraně osobnosti⁷.

Pokud jde o tresty, hledali bychom je v antidiskriminačním zákoně marně. Tresty související s diskriminací (či rasismem) uvádí v souvislosti s jednotlivými trestnými činy trestní zákon. Tato úprava se však v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona nemění. Stejně tak zůstává beze změn postih diskriminačního jednání jako přestupku proti občanskému soužití.

Jak vyplývá z celého názvu antidiskriminačního zákona, jeho přijetí přináší změnu některých dalších zákonů. Patří mezi ně zákon o Veřejném ochránci práv, zákon o pojistné smlouvě, zákon o pojišťovnictví či občanský soudní řád (OSŘ).

§ 133a OSŘ vnáší do soudních sporů, kdy diskriminovaná osoba žaluje toho, kdo měl diskriminovat, institut obráceného důkazního břemene. Antidiskriminační zákon tento institut do českého práva nepřináší nově, pouze doplňuje stávající úpravu v OSŘ. Přesun důkazního břemene neznamená, že žalobce je zbaven povinnosti dokazovat a důkazy v řízení musí předkládat jen hájící se strana. Žalobce musí předložit skutečnosti nasvědčující tomu, že mohlo dojít k diskriminaci – např. že na určitém místě byl, jednal s danými osobami, byl odmítnut nebo s ním bylo jinak zacházeno

⁷ V oblasti zaměstnávání byly právní prostředky ochrany proti diskriminaci, jak je uvádí antidiskriminační zákon, zakotveny jen v zákoně o zaměstnanosti (z. č. 435/2004 Sb.), zákoně o vojácích z povolání (z. č. 221/1999 Sb.) a služebním zákoně (z. č. 218/2002 Sb).

a k zacházení mohlo dojít z důvodu jeho hendikepu. Žalovaný pak musí tyto skutečnosti vyvrátit, nebo zdůvodnit a doložit, že s žalobcem bylo daným způsobem zacházeno z jiného důvodu⁸.



Veřejnému ochránci práv (ombudsman) je svěřena role orgánu pro podporu rovného zacházení. Má provádět výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací. Obětem diskriminace poskytuje pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, sám však řízení nevede, ani oběti nezastupuje.

⁸ § 133a – úprava přesunu důkazního břemene ve věcech diskriminace – se v OSŘ nachází a postupně vyvíjí od roku 2001. Z diskriminované osoby je sejmuta část důkazní povinnosti a odůvodnění předána tomu, kdo měl diskriminovat a je v mnohem silnější pozici s možností zajistit důkazy. Odpůrci antidiskriminační úpravy tímto institutem často straší a nazývají jej presumpcí viny, o kterou však v žádném případě nejde.

V řadě ustanovení se zákon obrací přímo na zaměstnavatele. Ukládá jim také povinnost zajišťovat rovné zacházení a rovné příležitosti. Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Měl by tedy aktivně jednat, aby nedocházelo k diskriminaci při přijímání pracovníků, zaměstnanci byli informováni o nepřípustnosti diskriminace, transparentně byly řešeny stížnosti na nerovné zacházení atd.



3 Co je (a není) diskriminace

3.1 Pojem diskriminace

Diskriminaci v nejobecnějším slova smyslu můžeme definovat jako rozlišování či rozdílný přístup. V právních normách je nejčastěji označována jako nerovné či rozdílné zacházení. Nerovné zacházení s lidmi z důvodu jejich zdravotního postižení, věku, rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženství, sociálního původu či jiného postavení je právními předpisy zakázané.

Nerovné zacházení může mít mnoho projevů. Pojem diskriminace tak zahrnuje několik způsobů jednání:

• **Přímá diskriminace**

Přímá diskriminace představuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy je s osobou z důvodu jejího etnického původu⁹ zacházeno méně příznivým způsobem, než jak by bylo ve srovnatelné situaci zacházeno s jinou osobou.

Příklady přímé diskriminace:

- *odmítnutí přijetí uchazeče o zaměstnání proto, že je romského původu;*
- *nevpuštění osob kvůli jejich romskému původu do klubu/restaurace, když ostatní osoby vpouštěny jsou.*

• **Nepřímá diskriminace**

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy v důsledku navenek neutrálního předpisu, kritéria, zvyklosti nebo rozhodnutí jsou znevýhodněny osoby určité rasy nebo etnického původu v porovnání s jinými osobami.

⁹ Etnický původ je dále užíván jako zástupný i pro ostatní diskriminační důvody.

Příklady nepřímé diskriminace:

- *neodůvodněný požadavek bezúhonnosti pracovníků, který ve svém důsledku z možnosti ucházet se o práci vylučuje určitou etnickou skupinu, jejíž členové tento požadavek nesplňují ve větší míře než příslušníci ostatních skupin;*
- *kvalifikace získaná v České republice jako podmínka pro získání zaměstnání jako kuchařka.*

- **Obtěžování**

Za diskriminaci se považuje nežádoucí chování související s rasou nebo etnickým původem, které má za cíl nebo za následek snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry a ze strany obtěžované osoby je nebo může být oprávněně vnímáno jako nevídané.

Příklady obtěžování:

- *rasistické nápisy nebo kresby na pracovišti, v restauraci apod.;*
- *vyprávění rasistických vtipů na pracovišti;*
- *zvýšený dohled na pracovišti nad osobou kvůli jejímu romskému původu.*

- **Navádění k diskriminaci**

Naváděním k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k diskriminaci třetí osoby. Už samotné navádění je považováno za diskriminaci, ať už ke skutečné diskriminaci došlo nebo ne.

- **Pokyn k diskriminaci**

Pokynem k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která zneužije postavení podřízeného k diskriminaci třetí osoby, kdy samotné udělení pokynu je považováno za diskriminaci, bez ohledu na to, zda pak k diskriminaci došlo nebo ne.

Příklady pokynu k diskriminaci:

- *příkaz zaměstnavatele zaměstnanci v autopůjčovně, aby nepůjčoval automobily členům etnických a národnostních menšin;*
- *příkaz majitele restaurace, aby nebyli vpouštěni nebo obsluhováni Romové.*

- **Pronásledování**

Zakázáno je samozřejmě také pronásledování osob bránících se diskriminaci. Pronásledování je takové jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivým způsobem než s ostatními, nebo je postihována či znevýhodněna, z důvodu uplatňování svých práv souvisejících se zákazem diskriminace.

Příklady pronásledování:

- *přidělování horší práce zaměstnanci, který se u soudu domáhá svých práv poté, co s ním zaměstnavatel jednal diskriminačně;*
- *snížení odměny za práci zaměstnanci, který podpořil něčí stížnost proti diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele nebo jiného zaměstnance.*

3.2 Přípustné nerovné zacházení

Antidiskriminační právní úprava pamatuje na to, že nerovné zacházení může být důvodné a ospravedlnitelné. Proto není ve vymezených případech považováno za zakázanou diskriminaci.

Obecně lze uvést, že nerovné zacházení není zakázáno, pokud chování, které by jinak bylo považováno za diskriminaci, směřuje k objektivně odůvodněnému legitimnímu cíli a prostředky pro dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Mezi legitimní nerovné zacházení patří také **pozitivní opatření**. Jedná se o podporu či zvýhodnění těch lidí, kteří jsou ve společnosti ohroženi diskriminací, nebo těch, kteří nemají reálnou možnost požívat skutečně rovných práv. Pozitivní opatření by měla trvat pouze po určitou dobu, nikoli fungovat neomezeně. A např. při zaměstnávání nesmí být pozitivně diskriminovaná¹⁰ osoba zvýhodněna oproti jinému uchazeči o zaměstnání, jehož kvality jsou objektivně vyšší.

Příklady pozitivních opatření:

- *upřednostňování žen nebo i osob jiného etnického původu, aby byly v rozhodovacím orgánu zastoupeny alespoň v takovém poměru, jaký tvoří ve společnosti;*
- *finanční příspěvky na podporu vzdělávání a zvyšování kvalifikace Romů.*

Častým případem v praxi je odmítání uchazečů o práci ze strany zaměstnavatelů s odůvodněním, že si jejich zákazníci, kterým jsou poskytovány služby, nepřejí osoby romského původu. Příkladem mohou být společnosti zajišťující úklidy v supermarketech, bankách apod., nebo personální agentury. Tyto subjekty se snaží od „obvinění“ z diskriminace distancovat odvoláváním se na své zákazníky. Jejich jednání se může zdát důvodné a pochopitelné, je však diskriminačního charakteru. Z přístupu k zaměstnání jsou vylučovány osoby určitého původu, zatímco ostatní uchazeči o práci jsou pro zaměstnavatele (či jeho zákazníky) přijatelní. A jak konstatoval v podobném případě belgický soud, diskriminační odmítání pracovníků zákazníky nepředstavuje podstatný a určující profesní požadavek. Toto jednání není přípustným nerovným zacházením, je zakázanou diskriminací¹¹.

Zaměstnavatel by měl být schopen vybírat si zaměstnance na základě jejich individuálních schopností a předpokladů pro práci a ne si je předem onálepkovat. A o kvalitách

¹⁰ Tzv. pozitivní diskriminace je jen jedním z druhů pozitivních opatření.

¹¹ Viz Kubačka, P.: Odmítání pracovníků pro jejich etnický původ, VIA IURIS – Bulletin pro právo ve veřejném zájmu ONLINE, rubrika Diskriminace, PILA (www.viaiuris.cz).

svých pracovníků a jejich práce by měl umět přesvědčit i své zákazníky a obchodní partnery. Ne přitakávat a podílet se na nečestném jednání.

4 Reakce na diskriminaci

Člověk, který má pocit, že byl diskriminován, má v oblasti zaměstnávání několik možností obrany. Jednání a urovnání situace, stížnost, podnět ke kontrole nebo žalobu k soudu.

.

Zaměstnavatel, který má zájem o své zaměstnance (případně zákazníky), by se měl snažit zajistit, aby na pracovišti i navenek fungovaly nediskriminační vztahy, a vytvářet prostředí, kdy se na něj lidé s důvěrou obracejí, pokud jsou tyto vztahy narušeny a situace vyžaduje řešení. Samozřejmě také on se musí vyvarovat nerovnému zacházení jak se zaměstnanci, tak s uchazeči o zaměstnání nebo klienty. Zaměstnanci by měli být informováni o svých právech vyplývajících z pracovněprávního vztahu i ze zásady rovného zacházení. A zaměstnavatel by měl být schopen transparentně řešit jejich případné stížnosti na porušení těchto práv.

.

Pokud zaměstnavatel se zaměstnanci neřeší diskriminaci na pracovišti, či se jí dokonce sám dopouští, lze se obrátit na kontrolní orgány.

Pro podání stížnosti ke kontrolnímu úřadu je podstatné, kdy k diskriminaci došlo – zda před vznikem pracovněprávního vztahu nebo během něj. V případě diskriminace před vznikem pracovního vztahu, zejména při zprostředkování zaměstnání nebo při přijímání pracovníků, bude podnět ke kontrole přijat příslušným úřadem práce. V případě diskriminace během pracovního poměru apod. musí stížnost směřovat k ob-

lastnímu inspektorátu práce. Oba úřady řeší stížnosti jako podnět pro vyšetřování přestupku, resp. správního deliktu, za něž jsou diskriminace a nedodržení povinnosti zajišťovat rovné zacházení považovány. V případě zjištění porušení předpisů může být zaměstnavateli uložena pokuta. Diskriminovanému ale žádné odškodnění nebo náprava v jeho věci poskytnuta není.

Kancelář veřejného ochránce práv na podzim 2007 publikovala závěr z šetření činnosti oblastních inspektorátů práce. Inspektoráty označovaly za příčinu nedostatků ve své činnosti nedostatek pracovníků, ovšem šetření odhalilo, že nejčastějším problémem je nedůslednost v kontrolní činnosti inspektorátů práce. Zpráva ochránce poukazovala na to, že inspektoráty nekontrolují, zda zaměstnavatel provedl nápravu vytýkaných nedostatků, a na neadekvátní ukládání sankcí za závažná pochybení zaměstnavatelů.



Šetření ukázalo, že k pokutám přistupují inspektoráty práce výjimečně. Bohužel, nedůslednost se objevuje i v kontrolní činnosti úřadů práce. Kontrolní orgány se snaží na podobné výtky reagovat, a tak lze předpokládat, že dojde k nápravě.

Výkon kontroly zahrnuje především rozhovor s kontrolovanými osobami a zkoumání písemností. Pokud se jedná o šetření, zda se zaměstnavatel dopustil nebo dopouští porušení povinnosti rovného zacházení, je takový postup nedostačující. Časté jsou např. případy, kdy zájemce o zaměstnání reaguje telefonicky na inzerát upozorňující na volné pracovní místo. Když se pak dostaví na domluvenou osobní schůzku a zaměstnavatel zjistí, že uchazeč/ka je romského původu, je mu/jí sděleno, že místo je již obsazeno. Přitom tomu tak není, což se potvrdí i následným telefonátem, kdy je zaměstnavatel opět tázán na inzerovanou volnou pracovní pozici. Tento způsob diskriminačního jednání je velmi těžko prokazatelný. Kontrolní orgány by však měly hledat cesty, kterými by byly schopny efektivně uplatňovat své pravomoci i v těchto případech.



Roční počet podnětů ke kontrole podaných kvůli podezření na diskriminaci by se dal u jednotlivých úřadů práce spočítat na prstech jedné ruky. Rozhodně nevypovídají o počtech případů nerovného zacházení. I z praxe IQ Roma servisu plyne, že oběti diskriminace v drtivé většině nehodlají věc řešit. Ať už proto, že neví, jak dále postupovat, nechtějí se s případem dále obtěžovat, nebo že nevidí smysl v nabízených způsobech řešení. Bohužel, dosavadní zkušenosti z případů, kdy nakonec došlo k formálnímu řešení, je mohou v tomto postoji spíše utvrdit.

•

Porušení zásady rovného zacházení může být projednáváno rovněž jako přestupek proti občanskému soužití. Podnět lze podat k obecnímu (městskému) úřadu nebo i policii. Přestupku se může dopustit pouze fyzická osoba. Pokuta tedy může být uložena např. zaměstnanci diskriminujícímu spolupracovníka, obsluze, která odmítla obsloužit zákazníka atp.

•

Další možností reakce na diskriminaci je podání žaloby k soudu, kde se diskriminovaný/á může domáhat upuštění od diskriminačního chování, odstranění následků takového chování a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, i finančního. V případech diskriminace se uplatňuje institut obráceného důkazního břemene. Žalobce musí předložit skutečnosti nasvědčující tomu, že mohlo dojít k diskriminaci, na žalované straně je, aby dokázala, že k diskriminaci nedošlo. Řízení v praxi trvá zpravidla déle než rok a může být spojeno s rizikem velkých finančních výdajů a s potřebou právní pomoci. Nevýhodou soudního sporu je např. i hrozba trvalého narušení vztahu mezi zadostiučiněním se domáhajícím zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Krajský soud v Brně projednával v roce 2006 celkem pět případů týkajících se nerovného zacházení. Ve čtyřech z nich šlo o rasovou diskriminaci, ani jeden případ nevycházel z oblasti zaměstnávání.

.

V případě, že se diskriminovaný/á a ten, kdo se dopustil nerovného zacházení, nedokáží sami dohodnout a situaci urovnat, ale obě strany mají zájem na smírném řešení, mohou se pokusit iniciovat dohodovací řízení vedené prostředníkem. Mezi takové řízení patří mediace. Český právní řád mediaci zatím neupravuje, ale i v ČR lze vyhledat a využít placených služeb mediátorů. Oproti soudnímu řízení vyžaduje mediační řízení méně času i peněz.

Je možné také podstoupit smírčí řízení vedené soudem; v ČR ne příliš časté. Podle § 67 občanského soudního řádu lze navrhnout u soudu, aby provedl pokus o smír.



5 Jak zajišťovat nediskriminační prostředí a vztahy

Právní úprava týkající se diskriminace obsahuje pouze žádaný stav, říká, co je zakázáno, co je třeba zajistit apod. Neobsahuje ovšem postup, jak žádaného stavu dosáhnout. Na jednu stranu to představuje respekt vůči svobodě jednání zaměstnavatelů, tedy žádné zbytečné prikazování, jak mají co dělat. Na stranu druhou to může představovat problém ve chvíli, kdy zaměstnavatel nemá jasnou a konkrétní představu, jak žádaného stavu dosáhnout.

Následující text představuje návod využitelný v některých oblastech zaměstnávání.

• Výběr a přijímání nových pracovníků

Výběr, udržení a rozvoj pracovníků je nezbytnou součástí úspěchu v každém podnikání. Je důležité, aby postupy výběru byly efektivní a spravedlivé.

V inzerci volné pracovní pozice a při náboru pracovníků je nutné vyvarovat se diskriminačním požadavkům a formulacím textu.

Vedle přímého nelegitimního vylučování osob pro jejich původ, vyznání, hendikep atd. může být jako diskriminační považováno i uvedení pracovní pozice pouze v mužském či ženském rodě. Označení pozice pouze v mužském rodě může mít za následek nepřihlášení se zájemkyň o práci, prakticky je vylučuje z výběru. Proto je důležité pozice označovat technik/technička, prodavač/ka apod.

V podmínkách pro uchazeče o zaměstnání se často objevuje požadavek bezúhonnosti. Tento požadavek je ospravedlnitelný v případě, že jej vyžaduje zákon upravující výkon daného povolání. Legitimní rovněž je vyvarovat se zaměstnání osoby, která spáchala trestný čin, z jehož povahy plyne riziko pro zaměstnání trestané osoby na určité pozici. Ovšem je chybou požadovat obecně bezúhonnost. V takovém případě totiž vylučujeme z možnosti ucházet se o zaměstnání např. osobu, která z nedbalosti

zavinila dopravní nehodu, nebo někoho, u něž je spáchání činu minulostí, za niž již zaplatil. Je-li z povahy práce odůvodnitelný požadavek absence určitého druhu trestných činů, je správnou cestou např. při výběru pracovníka zjišťovat, zda rejstřík trestů neobsahuje daný trest. Nikoli obecný požadavek bezúhonnosti.

Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání. Při výběru a přijímání pracovníků by se měl vyvarovat paušalizaci a apriornímu odmítání uchazečů jen pro jejich etnický a jiný původ, hendikep či rodinný stav. Zodpovědně lze rozhodovat jen na základě dostatečných informací a poznání vlastností a schopností uchazeče ve vztahu k nabízené pracovní pozici.

Je dobré si uvědomit,

- že předsudky a diskriminace vedou k poškozování osob, kterým je neoprávněně dávana nálepka, k jejíž negativní podobě oni sami nepřispívají,
 - že diskriminace poškozují i zaměstnavatele,
 - že diskriminace je pro zaměstnavatele drahá, mj. zužuje výběr z pracovních sil,
 - že rozmanitost pracovníků má pro zaměstnavatele naopak velké množství výhod – např. zvyšuje kreativitu, přináší nové myšlenky i nové pohledy na staré věci, přináší nový potenciál a zlepšuje rovněž vztahy s obchodními partnery, se zákazníky, či přitahuje nové.
- **Odměňování a povyšování pracovníků**

Doporučení pro výběr a přijímání nových pracovníků je vhodné obdobně využívat i pro kariérní postup zaměstnanců, při jejich povyšování a odměňování.

Pro odměňování a povyšování by měla být jasně stanovena pravidla. Měla by být vypracovaná v písemné podobě, aby se s nimi mohl každý zaměstnanec kdykoli se-

známit a aby na ně bylo možné odkazovat. Pokud zaměstnanci vidí nediskriminační pravidla stanovující jasně jejich kariérní postup, odměňování apod., může je to též motivovat k lepším pracovním výsledkům a k setrvání u zaměstnavatele. Zaměstnavatel takto neztrácí vklad, který do zaměstnance investoval, a může jej dále rozvíjet. Je potřeba mít na paměti, že odměnou není jen mzda. Rovné zacházení je nezbytné i při dalších zaměstnaneckých výhodách.

- **Informace pracovníkům, že diskriminační jednání je nepřípustné a není tolerováno**

Zaměstnanci by měli znát svá práva, tzn. i právo, aby s nimi bylo zacházeno nediskriminačně. Stejně tak by měli znát své povinnosti, tzn. že se nemohou chovat diskriminačně k ostatním. Tyto informace a upozornění na dodržování zásady rovného zacházení lze sdělit prostřednictvím informačních vývěsek nebo na školeních zaměstnanců, povinnost rovného zacházení je vhodné uvést v pracovním řádu, v disciplinárním řádu nebo např. v pracovní smlouvě.

Diskriminace je nezákonné chování, za které je odpovědný nejen pracovník, který se takového chování dopustil, ale i jeho zaměstnavatel, bez ohledu na to, zda o tomto chování věděl nebo ne. Proti zaměstnavateli pak může být podána žaloba u soudu nebo podnět ke kontrolnímu orgánu.

- **Řešení diskriminačního jednání**

Je žádoucí, aby zaměstnavatel měl

- jasně dané stanovisko týkající se diskriminace, které bude každý pracovník znát, kterému bude rozumět a ze kterého bude jasné, jaké chování je nepřijatelné (diskriminační),
- spravedlivý, efektivní a pracovníkům známý postup pro rychlé vyšetření a vyřešení stížností na nerovné zacházení.

Každý zaměstnavatel by měl být schopen efektivně a transparentně řešit stížnosti zaměstnanců na porušování jejich práv. Měl by mít ujasněný postup řešení těchto podnětů a pověřenou osobu/y k němu. Zaměstnanci pak musí mít možnost podat stížnost, vědět o ní a znát následný postup při řešení. Postup by měl souviset rovněž s disciplinárním řádem.

Obdobné opatření – přijímání stížností, jejich řešení a informování o možnosti podat stížnost – je vhodné přijmout i ve vztahu k zákazníkům.

Při zajišťování řešení stížností je důležité

- stanovit jasné postupy, aby každý, kdo chce podat stížnost, věděl, co má udělat,
- zajistit, aby pracovníci věděli, na koho se obrátit, pokud by chtěli hovořit neformálně o problému diskriminace, nebo pokud by se chtěli dotázat na svá práva,
- zajistit, aby pracovníci věděli, na koho se obrátit s formální stížností na nerovné zacházení,
- pamatovat při pověřování pracovníků řešením stížností na to, že původcem diskriminace může být i nadřízená osoba,
- zajistit důvěru ve všech etapách šetření diskriminace, dovolit stěžovateli rozhodnout se, zda chce o diskriminaci jednat formálně nebo neformálně,
- učinit vyšetřování součástí formálního postupu, tzn. zakotveného ve vnitřních předpisech,
- zajistit co nejrychlejší projednání stížnosti, stanovit časové limity pro jednotlivé fáze vyšetřování a projednávání stížnosti,
- informovat stěžovatele, že použití podnikového postupu při řešení stížnosti nemá vliv na uplatnění jeho práva u soudu,

- uchovávat záznamy o všech stížnostech (na jejich základě pak identifikovat problémové oblasti a pro ně následně hledat řešení),
- ujistit se, že stěžovatel není žádným způsobem pronásledován v průběhu vyšetřování nebo po jeho skončení.

Vhodným doplňujícím opatřením je zavedení „schránek důvěry“ na pracovišti, které umožní pracovníkům, obávajícím se přímého postupu, podat stížnost či podnět.

- **Identifikace vnitroorganizačních praxí a postupů, které mohou být diskriminační nebo brání poskytování rovných příležitostí, a provedení změn k jejich odstranění**

Zaměstnavatel má také možnost

- spolupracovat s externími organizacemi (např. neziskové organizace, jejichž činnost směřuje k podpoře rozvoje života a příležitostí různých etnických skupiny atd.) nebo odborovými organizacemi,
- přijímat pozitivní opatření (např. ve formě zahájení speciálních programů k motivaci zaměstnanců, motivaci osob z různých etnických a národnostních skupiny apod., aby se u zaměstnavatele ucházeli o pracovní místo), atd.



6 Proč nediskriminovat?

Diskriminace osob z důvodu jejich rasového či etnického původu nebo pro jiný důvod je nejen zakázaná, ale s ohledem na osobnost člověka také nedůstojná a nevhodná a s ohledem na postavení zaměstnavatele nevýhodná.

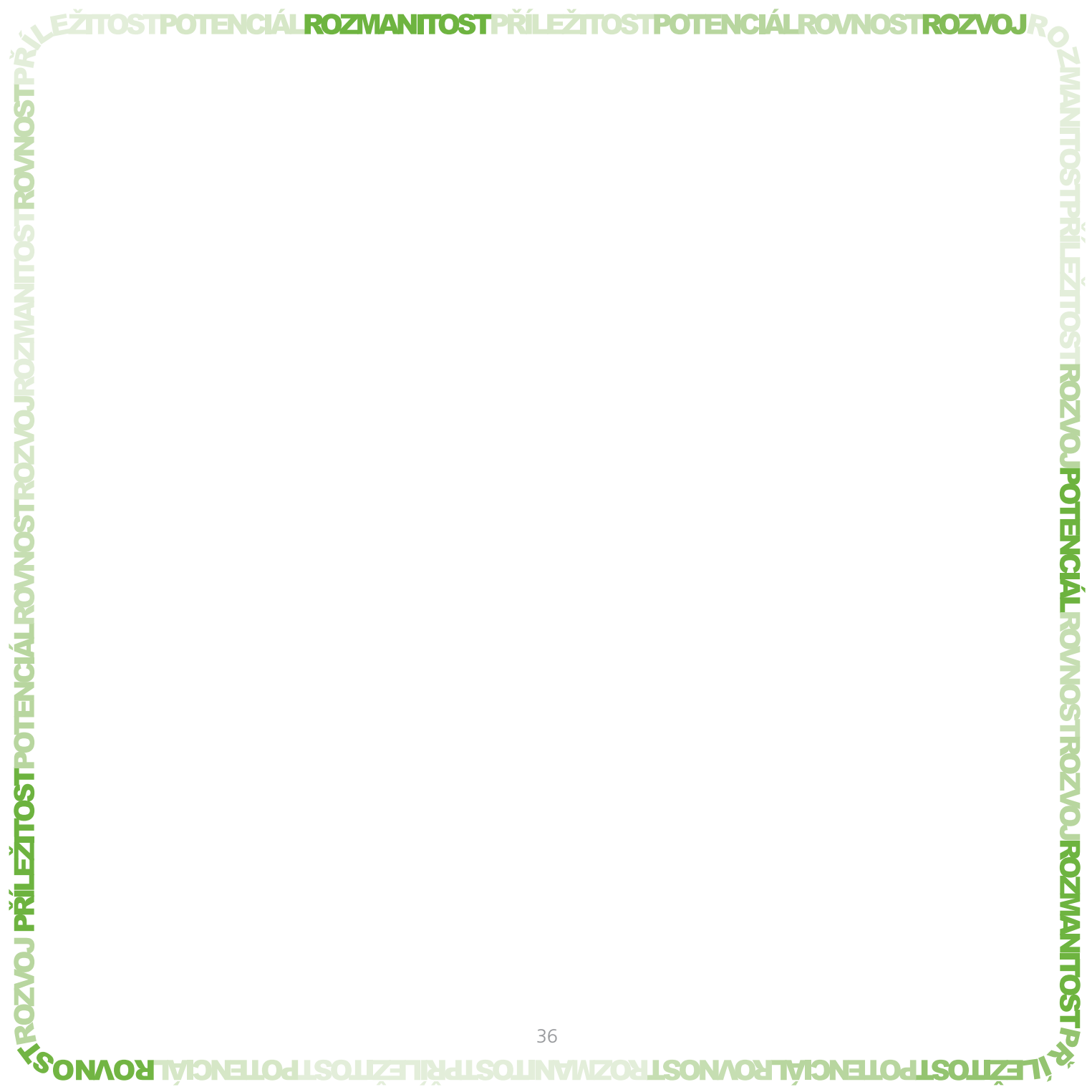
- **Diskriminace je nespravedlivá – Morální aspekt**
 - všichni lidé si jsou rovni v důstojnosti i právech,
 - diskriminovaný člověk se cítí ponížený, je snížena jeho důstojnost, může dojít k újmě na jeho osobnosti i do budoucna,
 - diskriminace zhoršuje kvalitu života člověka, omezuje možnost rozvoje vlastního potenciálu i uplatnění ve společnosti.
- **Diskriminace je nezákonná – Právní aspekt**
 - zákony postihují všechny možné formy diskriminace,
 - za diskriminaci mezi zaměstnanci není právně odpovědný jen diskriminující zaměstnanec, ale i jeho zaměstnavatel.
- **Diskriminace je ne hospodárná – Ekonomický aspekt**
 - diskriminací dochází k omezení nabídky pracovní síly,
 - potenciál diskriminovaných osob zůstává nevyužit, zaměstnavatel rovněž přichází o potenciál, jenž nabízí rozmanitost ve složení pracovních týmů,
 - diskriminované osoby mají méně příležitostí získat zaměstnání, stávají se závislými na jiných zdrojích obživy, např. dávkách státní sociální podpory vyplácených také z daní diskriminujících osob.

- **Diskriminace nepřispívá k dobrému jménu a pověsti firmy – Aspekt dobré image**

- jasné přihlášení se k rovnému zacházení zvyšuje kredit zaměstnavatele nejen v očích veřejnosti, potenciálních zaměstnanců, ale i obchodních partnerů a státních institucí,
- dodržování zásady rovného zacházení je součástí sociálně zodpovědného postoje, ke kterému se hlásí vyspělí zaměstnavatelé.

- **Diskriminace je neudržitelná – Demografický aspekt**

- dochází k proměně národnostního složení obyvatelstva ČR a k poklesu podílu tradičních národnostních menšin (Slováci) a nárůstu méně tradičních (např. Vietnamci),
- již v současné době je viditelný neustálý příliv ekonomicky aktivních cizinců a zatímco počet cizinců-živnostníků zůstává v ČR více méně stabilní, počet cizinců-pracovníků od roku 2002 kontinuálně roste,
- vlivem některých demografických procesů, jako je stárnutí populace nebo nízká porodnost, bude podle analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2030 postrádat český trh práce okolo 420.000 tisíc pracovníků. Ti budou nutně muset přijít ze vzdálených zemí s etnicky odlišnou skladbou obyvatelstva, protože podobný demografický vývoj je i v dalších evropských zemích. A ze skupin obyvatelstva na trhu práce v ČR zatím spíše odmítaných.



DÁT PŘÍLEŽITOST – ZÍSKAT POTENCIÁL



www.ethnic-friendly.eu

7 Ethnic Friendly zaměstnavatel

Koncepce Ethnic Friendly zaměstnavatel byla definována v průběhu roku 2007 a šířena jako hlavní nástroj projektu pro prosazování zásad rovného zacházení s etnicky odlišnými pracovníky na trhu práce v Jihomoravském kraji. Základem pro efektivní naplnění myšlenky projektu byla spolupráce se zaměstnavatelskými subjekty působícími na území města Brna i s dalšími významnými regionálními zaměstnavateli. Nejviditelnějším završením realizace projektu se stalo pilotní udílení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel pro ty společnosti, které v procesu šetření prokázaly rovný přístup ke svým zaměstnancům i uchazečům o práci. Záštitu nad projektem a značkou poskytli významní regionální političtí představitelé – primátor statutárního města Brna, pan Roman Onderka, a 1. náměstek hejtmana Jihomoravského kraje, Ing. Milan Venclík.

7.1 Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel

Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel slouží k oceňování zaměstnavatelů dodržujících zásadu rovného zacházení a podporujících fungování nediskriminačního prostředí a vztahů.

Ambicí značky je stát se srozumitelným nástrojem pro ohodnocení a zviditelnění subjektů uplatňujících rovné zacházení s etnicky odlišnými pracovníky a výraznou měrou tak přispět nenásilnou formou k odstraňování převážně neuvědomělých diskriminačních praktik na trhu práce a přispívat tím k boji proti negativním stereotypům v celé společnosti.

S nárůstem počtu spolupracujících zaměstnavatelů



logo značky
Ethnic Friendly zaměstnavatel

a šířením známosti značky mezi cílovými skupinami má značka velký potenciál stát se efektivním nástrojem pro šíření principů rovného zacházení do personální praxe subjektů trhu práce i pro podporu zaměstnanosti.

7.2 Hlavní impulzy a cílové skupiny projektu

Vývoj koncepce vycházel logicky jak z aktuálních výzev, tak z dlouhodobě pociťovaných nedostatků a problémů, které se v souvislosti se zaměstnáváním etnicky odlišných skupin obyvatel na trhu práce objevují.

Základním impulzem byly zkušenosti klientů a klientek IQ Roma servisu s přetrvávajícími diskriminačními praktikami některých zaměstnavatelů. Vzhledem k nedokončenému procesu implementace souvisejících právních předpisů Evropských společenství zároveň chyběla legislativní opora pro požadavek aktivnějšího přístupu zaměstnavatelů k zajišťování rovného zacházení. S přijetím antidiskriminačního zákona však tato povinnost zaměstnavatelům vyvstává, čemuž odpovídá i podoba koncepce. Ta má totiž sloužit i jako jeden z pomocných nástrojů pro zvýšení pocitu právního bezpečí zaměstnavatelských subjektů v souvislosti s novou právní úpravou v oblasti diskriminace.

Pro většinu zaměstnavatelů představuje další výzvu také vliv aktuálních demografických trendů na stav trhu práce, kdy ekonomicky aktivní část tuzemské populace již není ve všech odvětvích schopna pokrýt poptávku po nových pracovních silách a žádoucí příliv především pracovních migrantů s sebou přinese i vzrůstající etnickou různorodost české populace. Včasná úprava personálních strategií i v otázkách zabezpečení rovného přístupu tedy může pro mnohé společnosti znamenat lepší možnost využití jedinečného potenciálu nových pracovníků a tím samozřejmě ekonomický zisk a konkurenční výhodu.

Myšlenka vytvoření koncepce rovného přístupu k zaměstnávání etnicky odlišných skupin obyvatel byla v neposlední řadě motivována snahou o posílení pozitivních vazeb mezi všemi cílovými skupinami projektu, tedy zaměstnavateli, orgány státní správy a samosprávy a znevýhodněnými etnickými skupinami na trhu práce.

Zaměstnavatelům má tedy značka sloužit primárně k pozitivnímu zviditelnění těch, kteří se otevřeně hlásí k zásadě rovného zacházení se svými zaměstnanci i uchazeči o práci. Udělování certifikátů Ethnic Friendly zaměstnavatel zároveň pomáhá orgánům státní správy a samosprávy k objektivní identifikaci subjektů podporujících rovný přístup a celá koncepce může přispět k efektivnějšímu monitorování a následnému potírání diskriminačního chování na trhu práce. A konečně, pro znevýhodněné etnické skupiny na trhu práce logo Ethnic Friendly zaměstnavatel jasně označuje nediskriminujícího zaměstnavatele a funguje jako záruka rovného zacházení při výběrovém řízení i v pracovním procesu.

7.3 Komunikace se zaměstnavateli a šíření koncepce

Formování podoby koncepce probíhalo od počátku na bázi intenzivní komunikace s cílovou skupinou zaměstnavatelů. Jednalo se především o firmy, s nimiž měla organizace pozitivní zkušenosti při zaměstnávání romských pracovníků a pracovníků prostřednictvím spolupráce s Centrem zaměstnanosti IQ Roma servisu, a existoval tak reálný předpoklad, že jejich organizační kultura neobsahuje diskriminační prvky. Na tomto základě byla stanovena Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel a definovány formy šíření koncepce.

V roce 2007 bylo aktivním oslovením o podobě koncepce detailně seznámeno 55 zaměstnavatelů na území Jihomoravského kraje. Pozitivním signálem pro další šíření a přijetí celé koncepce je skutečnost, že 70 % z nich projevílo o obsah koncepce zá-

jem. Zaměstnavatelé byli osobně kontaktováni, obdrželi informační materiály a s 15 také proběhla setkání, jejichž výsledkem je sedm certifikovaných zaměstnavatelů za období červenec až prosinec 2007.

Primárně byli oslovoováni především zaměstnavatelé, kteří se veřejně hlásí k otevřené personální politice, velké společnosti, jež se profilují jako společensky zodpovědné, a pochopitelně ti, kteří mají vyšší podíl etnicky odlišných pracovníků. Ve skupině oslovených tak byly zastoupeny jak výrobní subjekty s výrazným zastoupením nízkokvalifikovaných profesí, tak i subjekty, které zaměstnávají spíše cizince s vyšším vzděláním.



Jako vhodná platforma pro informování o existenci značky Ethnic Friendly zaměstnavatel se ukázaly i dvě konference (19. 6. 2007 a 14. 12. 2007), které se staly funkčním komunikačním kanálem pro zástupce zaměstnavatelů a orgány státní správy a samosprávy. Na červnové konferenci byla koncepce představena poprvé. Na jejím základě proběhla v následujících měsících první šetření a značka Ethnic Friendly zaměstnavatel našla své první nositele (viz tabulka na následující straně).

ETHNIC FRIENDLY ZAMĚSTNAVATELÉ V ROCE 2007

Název subjektu	Datum úspěšného šetření	Kontakt
Inventec (Czech), s.r.o.	3. 7. 2007	www.inventec.com
Úřad práce Brno-město	30. 8. 2007	http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info
ZETOR TRACTORS a.s.	10. 9. 2007	www.zetor.cz
AUDACIO s.r.o.	12. 10. 2007	www.audacio.cz
Úřad práce ve Vyškově	15. 11. 2007	http://portal.mpsv.cz/sz/local/vy_info
Nová Mosilana, a.s.	11. 12. 2007	www.mosilana.cz
Ing. František Pospíšil	12. 12. 2007	www.brennholz.cz

7.4 Proces získání značky

Značku Ethnic Friendly zaměstnavatel může zaměstnavatel spojovat se svým jménem až poté, co projde certifikačním procesem, který prokáže, zda splňuje podmínky Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel (viz kap. 7.7).

Šetření probíhá formou pohovoru s vedoucími pracovníky i řadovými zaměstnanci a jeho nezbytným předpokladem je podání žádosti o udělení značky. Zatímco interview s vedením firmy (zpravidla zahrnuje personalist(k)y, popř. osoby pověřené prací s lidskými zdroji) zjišťuje formální zajištění nediskriminačního přístupu, rozhovory se zaměstnanci ověřují shodu mezi formálními pravidly a jejich naplněním v praxi. Je tedy mj. zjišťováno, zda pracovníci mají povědomí o svých právech a zda jsou dodržována. A také zda vědí, jak se v případě podezření na jejich porušení bránit a jak

postupovat. Při šetření je sledována hlavně podoba inzerce a přijímacího řízení, způsoby zabezpečení rovného zacházení ve vnitroorganizačních předpisech (kodexy, řády, směrnice apod.) a personální zajištění těchto otázek (např. kdo z vedení společnosti řeší případné stížnosti, a jak).

Podmínky pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel stanoví, že je nutné, aby se zaměstnavatel nejen zdržel jednání, které není v souladu se zásadou rovného zacházení, ale také podporoval vznik a funkčnost nediskriminačního pracovního prostředí svou proaktivní personální politikou. To však neznamená, že koncepce diktuje firmám, jaké typy opatření je nezbytné pro získání značky zavést, ani je nenutí přijímat formální opatření, jež budou znamenat neúměrné provozní zatížení. Proces šetření a z něj vyplývající doporučení zohledňují velikost zaměstnavatele, specifika plynoucí z povahy jeho činnosti a s tím spojené personální procesy.

Úspěšně absolvované šetření vede k udělení značky a dává zaměstnavateli možnost od tohoto data užívat název i logo značky pro své prezentační a marketingové účely dle jeho uvážení. Samozřejmostí je vyvarovat se takového užití, které by mohlo vést k poškozování nebo znevažování koncepce, a dodržování formálních podmínek pro používání loga.

Pro zvýšení známosti značky i jejího nositele je pravidlem, že se oficiální udílení značek děje slavnostním způsobem za přítomnosti významných osobností a médií. Prvního předávání certifikátů v poslední říjnový den roku 2007 se zúčastnili oba zastiňující politici, stejně jako zástupci tisku, televize i rozhlasu, kteří o této události následně informovali na regionální i celostátní úrovni.

7.5 Příklady zabezpečení nediskriminačního prostředí na pracovišti

Jeden z držitelů značky, významný regionální zaměstnavatel působící ve výrobní sféře, zaměstnává přes 1000 lidí. Nutnost téměř permanentního náboru nových pracovních sil přispěla k formalizaci přijímacího procesu, což eliminuje riziko diskriminace ze strany náborového pracovníka/pracovnice. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích pak explicitně uvádí v základních ustanoveních kolektivní smlouvy.

Při šetření se ukázalo, že kolektivní smlouva není všem pracovníkům dostatečně přístupná a znalost jejího obsahu je tak minimální. Zaměstnavatel tedy na doporučení pracovníků provádějících šetření připravil výňatek ze smlouvy týkající se ochrany a práv zaměstnanců pro zveřejnění na informační místa (nástěnky) umístěná v provozu. Stejným způsobem byl zveřejněn postup řešení stížností při podezření na diskriminaci. Pro efektivnější komunikaci mezi zaměstnanci v provozu a nově pověřenou osobou zabývající se zabezpečováním rovného zacházení došlo na pracovištích k umístění několika „schránek důvěry“, kam mohou zaměstnanci dávat své podněty k šetření i anonymně.

Další certifikovaný zaměstnavatel zaměstnává 23 pracovníků. Rozhovor se zaměstnanci prokázal, že neformální procesy pro vznesení námitek a řešení sporů, jak je popsalo vedení, skutečně stejně vnímají a případně využívají i zaměstnanci. Přesto, po zhodnocení významu možnosti pracovníků obrátit se na nadřízené prostřednictvím „schránky důvěry“, se ji rozhodl zavést. Její zřízení však nebylo podmínkou pro získání značky.

Do nově vzniklé vnitropodnikové směrnice, vztahující se k náboru a zaškolení zaměstnanců, společnost zapracovala zásadu rovného zacházení.

Zajímavý příklad šíření prvků rovného zacházení přinesl první držitel značky, pobočka nadnárodní firmy, která obsah vnitropodnikových dokumentů i personální postupy

přebírá v podstatě bez výrazných úprav z celosvětové centrály. Tento podnik navíc působí v elektrotechnickém průmyslu, v němž se největší světoví výrobci dobrovolně zavázali k přijetí kodexu zodpovědného chování, jehož součástí je i zakotvení zásady zákazu diskriminace na základě etnického původu. V případě, že chce se společností spolupracovat např. menší subdodavatel, musí i on přislíbit plnění závazků. Dodržování pravidel Kodexu elektrotechnického průmyslu u těchto dodavatelů je spojeno s pravidelnou kontrolou (tzv. auditem), jehož negativní výsledek by vedl k rozvázání spolupráce.

Tento Ethnic Friendly zaměstnavatel upozorňuje na zákaz jakékoliv diskriminace na pracovišti přímo v textu pracovní smlouvy a významný prostor mu věnuje také v zaměstnanecké příručce.



Certifikace prvních Ethnic Friendly zaměstnavatelů 31. října 2007

zleva: Bc. Tereza Dvořáková, Inventec (Czech), s.r.o.; Bc. Katarína Klamková, ředitelka IQ Roma servis, o.s.; Roman Onderka, primátor statutárního města Brna; Ing. Milan Venclík, první náměstek hejtmana JMK; Ing. Jiří Uklein, Ph.D., ředitel ÚP Brno-město; Ing. Pavla Břečková, Ph.D., Audacio s.r.o. a personální ředitel Zetor Tractors a.s., Mgr. Richard Kruksa.

7.6 Ohlasy zaměstnavatelů

Držitelé značky i další zájemci o její získání chtějí dle svých slov jejím prostřednictvím vyslat signál vypovídající o jejich nediskriminačním chování nejen pro obchodní partnery, ale především pro orgány státní správy a samosprávy. Významná je pro ně rovněž možnost užití značky v komunikaci s evropskými institucemi, kdy ji hodlají využít například při žádání o finanční podporu z evropských zdrojů. Z tohoto důvodu je pro ně podstatné, že značku lze získat až po objektivním prokázání rovného zacházení formou šetření a že její jméno není devalvováno množstvím pouze deklaratorních držitelů.

Vzhledem k tomu, že se většina z těchto zaměstnavatelů potýká i s permanentním nedostatkem pracovních sil, hodlají značku využívat také pro zvýšení kredibility své firmy v očích potenciálních uchazečů o práci. Oceňují však i možnost zviditelnění jejich rovného přístupu v očích stávajících pracovníků, především pro zdůraznění významu tohoto prvku při práci s lidskými zdroji.

Naopak třetina oslovených subjektů, která reagovala na nabídku spolupráce v rámci koncepce odmítavě, uvedla jako nejčastější důvod neochotu podstupovat šetření, či marketingovou neatraktivitu spojení jména jejich firmy s principem rovného zacházení s etnicky odlišnými zaměstnanci. Zaměstnavatelé s negativním postojem také často mylně spojovali získání značky s nutností zaměstnávat osoby romského původu, popřípadě i vyjádřili obavy, že by je mohla značka nepříznivě označit v očích klientů či odběratelů služeb, kteří nemají k jiným etnikům kladný vztah, a snížit tak jejich konkurenceschopnost. Odstranění těchto postojů ovšem nezáleží ani tak na úpravách obsahu koncepce, jako na změně pohledu majority na soužití s etnicky odlišnými lidmi. Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel má za cíl v tomto procesu aktivně působit a bojovat proti negativní stereotypizaci.

7.7 Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

Ethnic Friendly zaměstnavatel je značkou umožňující ocenění zaměstnavatelů, kteří se hlásí k zásadě rovného zacházení s etnicky odlišným obyvatelstvem a ve své personální praxi tuto zásadu také dlouhodobě naplňují a dbají o její dodržování.

Značka je spravována občanským sdružením IQ Roma servis, které zjišťuje dodržování Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.

Udělení značky a její následné užívání je možné pouze v případě, kdy zaměstnavatel splňuje všechny podmínky stanovené v Pravidlech pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.

Podmínky pro udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

- Kandidátem na udělení značky může být fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává další osoby podle zákoníku práce. Kandidátem může být i pobočka (např. autonomní výrobní podnik) zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel musí dodržovat platné právní předpisy upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace, včetně předpisů Evropských společenství.
- Zaměstnavatel jedná v souladu se zásadou rovného zacházení. Stanovuje rovné podmínky a kritéria pro výběr pracovníků, uplatňuje nediskriminační přístup při vybírání uchazečů o zaměstnání a přijímání pracovníků, při jejich vzdělávání a rozvoji, při odměňování a při povyšování pracovníků a také v dalších oblastech vztahu k zaměstnancům;
V rozporu s nediskriminačním přístupem není zacházení vyplývající z přiměřených podstatných a určujících požadavků na profesní pozici a její výkon, je-li cíl tohoto zacházení legitimní.
V rozporu s nediskriminačním přístupem nejsou jednání a zajišťování opatření, která mají vést k vyrovnání nevýhod souvisejících s rasou či etnickým původem nebo se sociálním postavením.

Tato jednání či opatření ovšem nesmí při přijímání do zaměstnání vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality pro výkon zaměstnání nejsou vyšší, než mají ostatní současně posuzované osoby.

- Zaměstnavatel prostřednictvím vnitřních předpisů či opatření zajišťuje nediskriminační prostředí a vztahy jak k zaměstnancům a mezi nimi, tak k dalším osobám (např. uchazeči o zaměstnání, dodavatelé).
- Zaměstnavatel vhodným způsobem zajišťuje důsledné a včasné řešení stížností na diskriminační jednání (např. pověřená osoba) a vhodným způsobem informuje o možnosti podat stížnost.
- Jednání zaměstnavatele navenek a činnost vnímaná veřejností nepřispívá k diskriminaci či k předsudkům vůči osobám pro jejich etnický původ.

Postup při ucházení se o značku

- Zaměstnavatel podá písemnou žádost o udělení značky k občanskému sdružení IQ Roma servis. Žádost lze podat osobně, elektronicky nebo poštou.
- Zaměstnavatel spolu s podáním žádosti informuje o sobě a o zajištění nediskriminačního prostředí a vztahů a dodržování zásady rovného zacházení. Jsou-li podávané informace neúplné, chybné nebo zjevně nepravdivé, je o tom zaměstnavatel vyrozuměn a je vyzván k případnému doplnění či opravě. V případě uvedení nepravdivých informací nebo nedoplnění žádosti do 15 dní od vyzvání, nebude žádost přijata.
- Zaměstnavatel efektivně komunikuje se zástupci IQ Roma servis, o. s., provádějícími ověření dodržování zásady rovného zacházení a zajišťování nediskriminačního prostředí a vztahů, je povinen jim poskytovat součinnost a umožnit kontrolu všech podmínek pro udělení značky (např. prostřednictvím vstupu na pracoviště, komunikace s pracovníky). Termíny provádění ověření přímo u zaměstnavatele jsou určovány dohodou mezi zaměstnavatelem a zástupci IQ Roma servis, o. s.
- Zaměstnavatel akceptuje získávání informací a referencí zástupci IQ Roma servis, o. s. o dodržování zásady rovného zacházení, resp. podmínek pro udělení značky.

- Zaměstnavatel spolupracuje se zástupci IQ Roma servis, o. s. na případném doplnění stávajících a přijetí dodatečných opatření a postupů k zajištění fungování zásady rovného zacházení a nediskriminačního prostředí a vztahů.
- Pokud nejsou všechny podmínky pro udělení značky splněny, je žádost zamítnuta a žadateli jsou písemně sděleny důvody zamítnutí. Zaměstnavatel může podat novou žádost nejdříve šest měsíců od zamítnutí předchozí.
- Pokud zaměstnavatel splňuje všechny podmínky pro udělení značky, bude mu značka udělena.

Udělení značky

- Značku uděluje občanské sdružení IQ Roma servis.
- Udělení značky má podobu udělení práva používat logo Ethnic Friendly a certifikátu Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Zaměstnavatel má právo používat značku a logo od data úspěšně absolvovaného šetření.
- Předání certifikátu probíhá u slavnostní příležitosti aktuálně pořádané IQ Roma servis, o.s., tiskové konferenci nebo při dohodnutém osobním setkání zástupce zaměstnavatele a IQ Roma servis, o. s.
- O udělení značky je veřejnost informována prostřednictvím médií.
- Značka je udělována na dobu neurčitou. Její držení je ovšem podmíněno dodržováním zásady rovného zacházení, resp. Podmínek užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel obsahuje informace o značce, identifikaci zaměstnavatele, souhlas s používáním loga Ethnic Friendly a datum udělení značky.
- Na udělení značky není právní nárok.

Podmínky užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

- Zaměstnavatel oceněný značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel může značku, resp. logo Ethnic Friendly užívat v prezentačních materiálech, na webových stránkách, při komunikaci s veřejností, úřady apod. a dalšími vhodnými způsoby.
- Užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel je možné současně s uváděním jejího českého ekvivalentu – Zaměstnavatel s rovným přístupem ke všem etnikům.
- Zaměstnavatel musí značku užívat způsobem, který nepovede k poškozování nebo znevažování značky nebo projektu Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Logo značky Ethnic Friendly zaměstnavatel – kruh, v jehož středu je figura a jehož levý okraj je tvořen nápisem ETHNIC FRIENDLY – lze používat v jakékoli vhodné velikosti. Logo nelze znázorňovat zploštělé, natáhnuté apod.
Logo není nutné znázorňovat v bílém čtvercovém rámečku. Lze jej také znázornit na jakémkoli jednobarevném podkladu nahrazujícím původní bílou barvu. Černé znázornění částí loga musí být zachováno.
- Zaměstnavatel akceptuje zveřejňování informací souvisejících s udělením značky (tj. zejména název zaměstnavatele, sídlo, činnost, opatření k zajištění nediskriminačního prostředí a vztahů, úroveň zajištění, dobu držení značky).
- Zaměstnavatel je povinen dodržovat podmínky stanovené v Podmínkách pro udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Zaměstnavatel je povinen poskytnout IQ Roma servis, o. s. informace o případech jednání v rozporu se zásadou rovného zacházení, stížnostech na nerovné zacházení a jejich řešení, o fungování opatření a o využívání značky do 30 dní od jejich vyžádání.

Kontrola dodržování Pravidel

- Dodržování Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel a fungování zásady rovného zacházení kontrolují zástupci IQ Roma servis, o. s.
- Jednou ročně provádějí zástupci IQ Roma servis, o. s. kontrolu dodržování Pravidel a fungování zásady rovného zacházení u zaměstnavatele. Přesný termín tohoto šetření je dohodnut mezi zaměstnavatelem a zástupci IQ Roma servis, o. s., šetření se však musí uskutečnit nejpozději do tří měsíců od uplynutí 1 roku od udělení značky, resp. posledního šetření.
- Zaměstnavatel je povinen efektivně komunikovat se zástupci IQ Roma servis, o. s. provádějícími šetření, je povinen jim poskytovat součinnost a umožnit kontrolu všech podmínek pro udělení značky.
- V případě nedodržení Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel bude zaměstnavatel vyzván, aby se do 15 dnů od doručení výzvy ve věci vyjádřil. Pokud bude shledáno, že je výtka nedodržení Pravidel oprávněna a nebude okamžitě sjednána náprava nebo jde o závažné porušení stanovených podmínek, bude značka zaměstnavateli odejmuta..
- Pokud bude zaměstnavateli značka odejmuta, je zaměstnavatel povinen ihned přestat značku používat a nejpozději do tří měsíců od rozhodnutí o odejmutí značky ji odstranit ze svých prezentačních materiálů apod.
- Zaměstnavatel, jemuž byla značka odejmuta, je povinen do jednoho měsíce od rozhodnutí o odejmutí značky doručit udělený certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel občanskému sdružení IQ Roma servis.
- Zaměstnavatel, jemuž byla značka odejmuta, smí požádat o opětovné udělení značky nejdříve jeden rok od rozhodnutí o odejmutí.

Ethnic Friendly zaměstnavatel /Rovné zacházení a diskriminace v zaměstnávání/

Vydal: **IQ Roma servis, o. s.**

Grafický návrh a spolupráce: Martin Koubek, Ivona Parčiová

Foto: archiv IQ Roma servis, o. s., Jana Šustová (s. 41 a 45)

Vazba: brož.

Tisk: Mlok s. r. o.

Náklad: 500 ks

Tištěno na recyklovaném papíře



www.ethnic-friendly.eu