

METODICKÉ VEDENÍ, VZDĚLÁVÁNÍ A INTERNÍ KOMUNIKACE



10 LET SPOLEČNĚ PROTI DISKRIMINACI

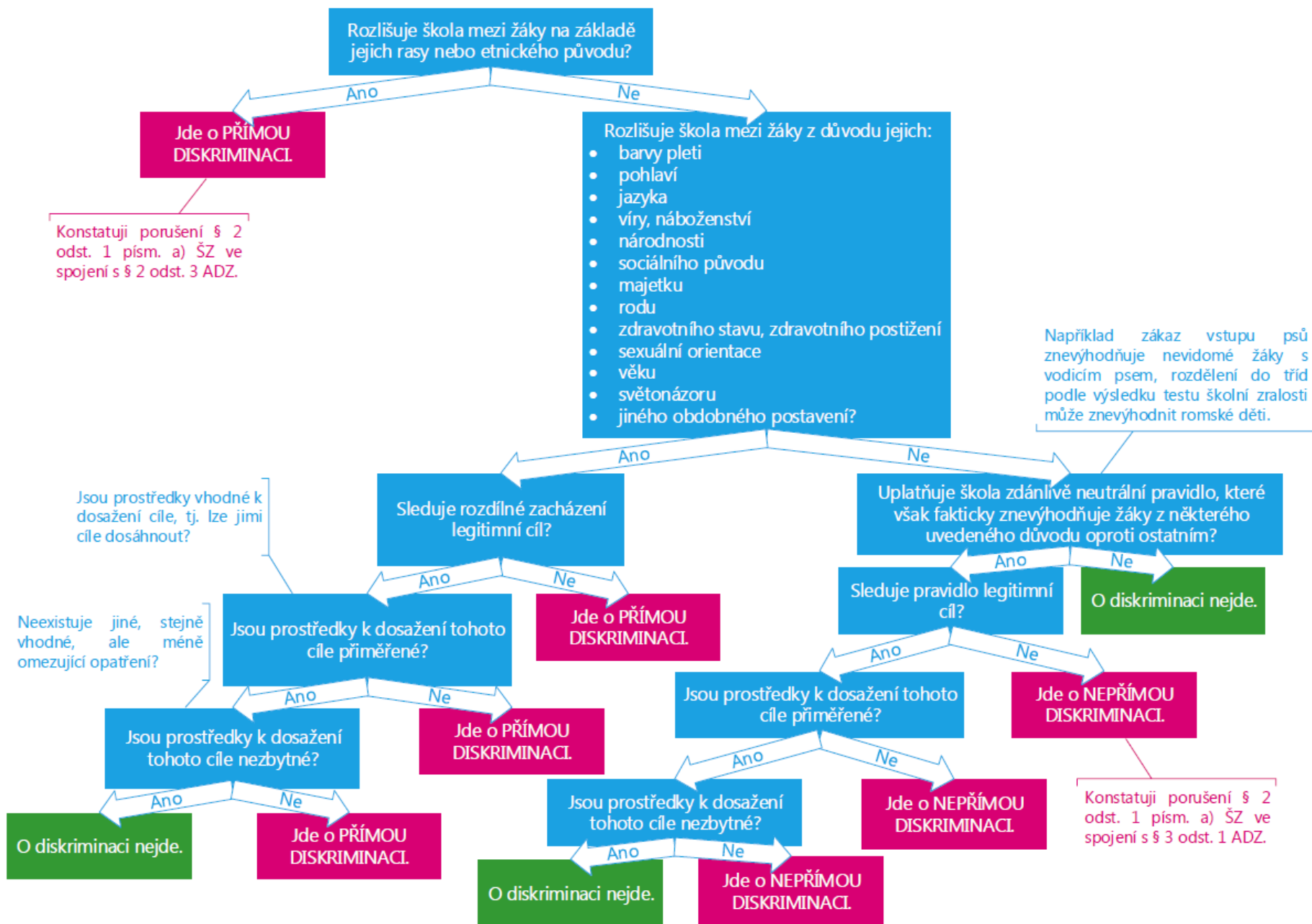
2019



Pracujete při své činnosti s nějakými metodickými materiály, které se věnují zákazu diskriminace? Pokud ano, s jakými? Pokud takové materiály Vaše instituce nemá, přivítali byste jejich vytvoření?



- infografiky
- interní metodické pokyny
- příručky k antidiskriminačnímu právu zaměřené na konkrétní oblast



Test nepřímé diskriminace

„Koncepce nepřímé diskriminace je do značné míry intuitivní. Je dána předveděním interpreta, tedy zkušenostmi, které si interpret vnáší do procesu interpretace ještě předtím, než začne vůbec interpretovat.“¹

Test nepřímé diskriminace v dosavadní činnosti VOP

Nepřímou diskriminací se VOP ve své činnosti nezabývá příliš často. V ESO je v současnosti evidováno 82 záznamů se vztahem k § 3 odst. 1 ADZ, z nichž 66 představují zprávy. Jen zhruba polovina z těchto zpráv (34) se v nějaké podobě věcně věnuje testu nepřímé diskriminace.² Nejčastěji jde o zprávy z oblasti 222 – zboží a služby a 223 – bydlení.

Z obsahové analýzy výše uvedených zpráv vyplynuly následující poznatky o testu nepřímé diskriminace v dosavadní činnosti VOP:

- Málokdy test nepřímé diskriminace výslovně rozepisujeme do jednotlivých kroků. Spokojíme se s citací ustanovení § 3 odst. 1 ADZ a pak rovnou přecházíme k jeho aplikaci a závěrům. V některých případech tak test implicitně provedeme, avšak poněkud nepřehledně, takže není zřejmé, které argumenty se vztahují ke kterým závěrům.
- V konkrétních případech nemáme problém jasně identifikovat zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxi a následné znevýhodnění osob na základě diskriminačního důvodu. Problémy však máme v hodnocení možného ospravedlnění, tj. legitimního cíle a přiměřenosti a nezbytnosti prostředků k jeho dosažení.
- Velmi málo využíváme judikaturu SDEU, který už se nepřímé diskriminaci věnoval v mnoha rozhodnutích.
- Hledání a posuzování legitimního cíle zvládáme dobře a věnujeme mu ve zprávách dost prostoru.
- Přiměřenost nebo nezbytnost někdy v testu nepřímé diskriminace úplně zapomeneme zmínit. Často tyto pojmy také ztotožňujeme a nerozlišujeme, že se jedná o dva samostatné kroky testu.

Modelový test nepřímé diskriminace

S ohledem na znění § 3 odst. 1 ADZ a judikaturu SDEU lze zformulovat následující modelový test nepřímé diskriminace:

- 1) Je uplatňováno opatření (jednání i opomenutí) spočívající ve zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo praxi?
 - 2) Dochází na základě tohoto opatření ke znevýhodnění osob z některého diskriminačního důvodu?
 - 3) Lze takové znevýhodnění ospravedlnit?
 - a. Sleduje dané opatření objektivně legitimní cíl?
 - b. Jsou použité prostředky přiměřené (tj. vhodné) k dosažení sledovaného cíle?
 - c. Jsou použité prostředky k dosažení sledovaného cíle nezbytné? Neexistuje stejně vhodné (tj. srovnatelně efektivní a zatěžující), ale méně omezující opatření?
- (+ Je opatření proporcionální ke sledovanému cíli? Nezasahuje nadměrně do zájmů znevýhodněných osob?)

Při aplikaci uvedeného testu na konkrétní případy je pak třeba zvážit, jaká má být míra přezkumu. V některých případech bude vhodné zkoumat jednotlivé kroky testu přísně, v jiných naopak postačí mírnější standard. Mezi faktory ovlivňující míru přezkumu lze řadit zejména diskriminační důvod, charakter dotčených práv, oblast života apod.¹⁵ Bylo by totiž neudržitelné posuzovat všechny konkrétní případy stejně přísně.¹⁶



Máte ve Vaší instituci možnost vzdělávání v oblasti práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace? Pokud ano, kdo vzdělávání zajišťuje, čemu konkrétně se při něm věnujete a v jakém rozsahu probíhá? Pokud ne, přivítali byste tuto možnost? Na co konkrétně by se pak vzdělávání mělo zaměřit?



- streamování vzdělávacích akcí
- webináře (<https://meet.google.com/>)
- Kahoot (www.kahoot.com)
- případové studie
- videa

NA WC JEN SE SVOLENÍM

Případová studie



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pan Mareček po dobu 6 let bez problémů vykonával práci pro svého zaměstnavatele, firmu DATA, s. r. o. Poté však onemocněl a prodělal neplánovanou operaci ledvinových kamenů. Operace však nevyřešila veškeré potíže a s problémy se potýkal dále po dobu cca roku – musel chodit často na kontroly k lékaři a více pít, a proto také potřeboval častěji na malou. Na bolesti užíval tisíce léky, jejichž vedlejšími účinky jsou mj. únava a malátnost. Současně měl podstoupit ještě další operaci.

Ve chvíli, kdy nutnost další operace oznámil své vedoucí, začal v práci pociťovat zvýšený tlak – dostal přiděleno více práce a byl vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (vytýkáci dopis). Musel také své nadřízené hlásit přestávky na oběd a toaletu.

Podal proto zaměstnavateli stížnost na diskriminaci. V průběhu šetření nedostal možnost seznámit se s provedenými důkazy ani se k nim vyjádřit. Byl mu oznámen pouze výsledek – že k diskriminaci nedošlo. Více informací mu zaměstnavatel odmítl poskytnout.

O měsíc později dostal výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky.

NA WC JEN SE SVOLENÍM

Otázky k případu



ombudsman
veřejný ochránce práv

1. Může být zhoršený zdravotní stav pana Marečka chráněným diskriminačním důvodem podle antidiskriminačního zákona?
2. Identifikujte možné formy diskriminace v popsaném případě.
3. Jak hodnotíte postup zaměstnavatele při interním šetření diskriminace namítané panem Marečkem?



1. Domníváte se, že se jednalo o sexuální obtěžování, nebo spíše o konsenzuální flirt? Z čeho tak případně usuzujete?
2. Myslíte, že je potřeba, aby oběť sexuálního obtěžování dala najevo, že je jí dané chování nepříjemné? Jak moc explicitní a jasné musí takové vyjádření být? Může být mlčení souhlas?
3. Dokázali byste v popsaném případě identifikovat případně i jinou formu diskriminace než sexuální obtěžování?
4. Co byste oběti poradili, aby nyní udělala? Má podle Vás šanci uspět s antidiskriminační žalobou? Proč ano/ne?



Pokud při své činnosti řešíte složitý případ v oblasti antidiskriminace, můžete se na někoho obrátit s žádostí o radu? Pokud ano, na koho a jak tato pomoc přesně funguje? Pokud ne, ocenili byste takovou možnost?

OTÁZKA 4



ombudsman
veřejný ochránce práv

Máte při své činnosti přístup k aktuálním informacím ohledně práva na rovné zacházení? Pokud ano, kdo tyto informace zajišťuje nebo kde tyto informace vyhledáváte?



Používá Vaše instituce ve vztahu ke svým vlastním zaměstnancům nějaký vnitřní předpis (např. etický kodex) týkající se zákazu diskriminace, sexuálního obtěžování, šikany apod.? Pokud ano, čemu se tento vnitřní předpis přesně věnuje a jak konkrétně ovlivňuje chod Vaší instituce? Pokud ne, myslíte si, že by vytvoření vnitřního předpisu mohlo být pro Vaši instituci přínosem?



Rovné zacházení

Skupina zakazuje jakoukoli formu přímé či nepřímé diskriminace nebo nerovného zacházení se zaměstnanci nebo zákazníky podle rasy, pohlaví, stavu, sexuální orientace, věku, rodinného stavu, handicapu, náboženství atd. Zaměstnance ani klienty nelze diskriminovat také ve vztahu k nabízeným produktům a službám, přístupu k zaměstnání, podmínkám zaměstnání, vzdělávání, pracovnímu postupu či zařazení do pozic.



Vztahy na pracovišti

Vytváříme takové prostředí, ve kterém se budeme sami cítit dobře – prostředí důvěry, vzájemného respektu a efektivní spolupráce. Jsme příkladem pro ostatní, jednáme čestně a projevujeme úctu k ostatním.

Zdržujeme se chování, které kolegové mohou vnímat jako ponižující či urážející nebo jako (sexuální) obtěžování, nátlak nebo zastrašování.

V případě, že budeme svědkem nebo obětí neakceptovatelného zacházení či diskriminace, můžeme se bez obav obrátit na kohokoliv z vedoucích zaměstnanců, komu důvěřujeme, nebo na organizační jednotku Řízení lidských zdrojů.

DĚKUJEME ZA POZORNOST



ombudsman
veřejný ochránce práv

Mgr. Bc. Veronika Bazalová
veronika.bazalova@ochrance.cz

Mgr. Barbara Kubátová
barbara.kubatova@ochrance.cz

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz – Evidence stanovisek ochránce

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

www.twitter.com/ochranceprav

Kancelář veřejného ochránce práv
Údolní 39
602 00 Brno