

Ombudsman chce zaměstnavatelům pomoci řešit diskriminaci

30.8.2024 - | Kancelář veřejného ochránce práv

Cílem doporučení je upozornit na nejčastější situace, kdy k diskriminaci může dojít, a poskytnout návod, jak takovým situacím předejít. Doporučení nabízí také konkrétní tipy, jak přispět ke zlepšení postavení těch zaměstnanců, kteří se setkávají se znevýhodněním nejčastěji.

„Obracím se v doporučení na zaměstnavatele, kteří se chtějí vyhnout diskriminaci. Domnívám se, že takových je většina. Pevně totiž věřím, že pro většinu zaměstnavatelů je důležitá spokojenost zaměstnanců. Právě férové a důstojné pracoviště je stěžejním předpokladem pro to, aby byli zaměstnanci spokojeni a mohli se plně věnovat své práci,“ uvedl ombudsman Stanislav Křeček.

Ombudsman vychází především z případů, kterými se on a jeho předchůdci zabývali. Zohledňuje také rozhodnutí českých a mezinárodních soudů ve věcech diskriminace. Věnuje se otázkám od výběru nového zaměstnance až po skončení pracovního poměru. Poradí, na co myslet při formulaci pracovních inzerátů, odměňování nebo uzavírání pracovních smluv. Vysvětlí, jak diskriminaci či šikanu řešit, pokud se už na pracovišti objeví.

Tipům, jak nediskriminovat v zaměstnání, se bude ombudsman věnovat také v seriálu na sociálních sítích. Seriál startuje symbolicky 1. září, kdy to bude 15 let od nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona.

Oblast práce a zaměstnání patří mezi oblasti, ve kterých je diskriminace namítána nejčastěji. Diskriminovaní zaměstnanci se přitom neobracejí jen na ombudsmana, ale také na inspektorát práce a na soudy. I tato podání ale představují pouze „špičku ledovce“. Z dřívějšího výzkumu ombudsmana vyplynulo, že značná část zaměstnanců, kteří se cítí diskriminováni, si nikde nestěžuje.

Zakázané důvody diskriminace stanovuje antidiskriminační zákon. Jsou to rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, a někdy také státní příslušnost. Diskriminaci zakazují také zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Obsahují navíc další zakázané důvody diskriminace [např. sociální původ, majetek (bezdlužnost), manželský (rodinný) stav, jazyk, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách a hnutích či odborových organizacích].

„Věřím, že doporučení zaměstnavatelům pomůže zajistit, aby se jejich zaměstnanci cítili v práci dobře, případně přispěje ke smírnému řešení konfliktů, které na pracovišti občas přes veškerou snahu mohou vznikat,“ sdělil ombudsman.

- Praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele: Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout
- Stručnější verze příručky: Jak se vyhnout diskriminaci na pracovišti

https://www.ochrance.cz/aktualne/ombudsman_chce_zamestnavatelum_pomoc_t_resit_diskriminaci