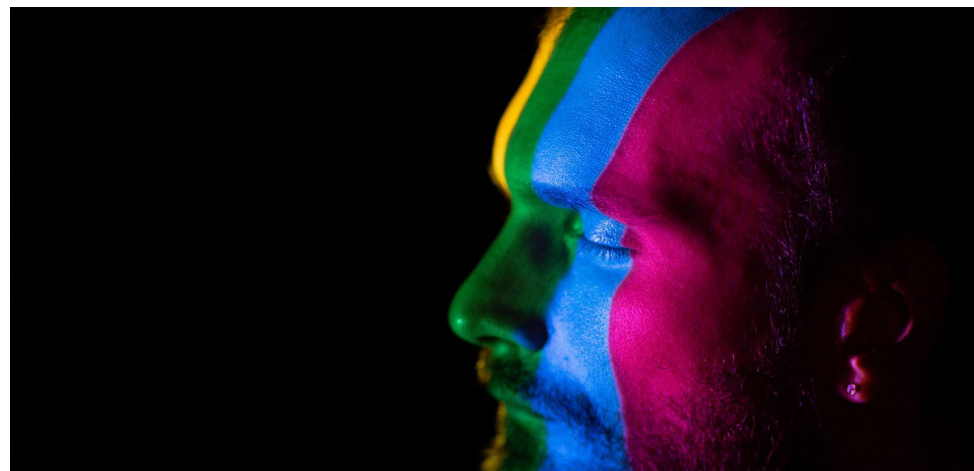
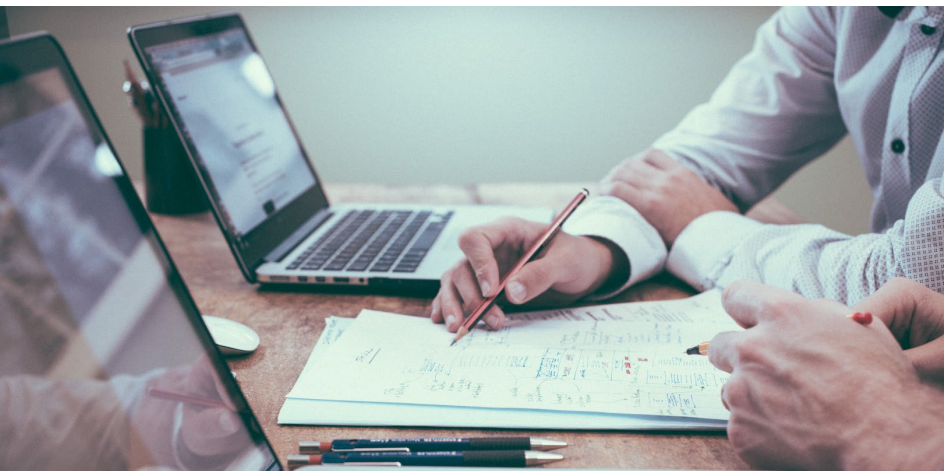




ombudsman
veřejný ochránce práv

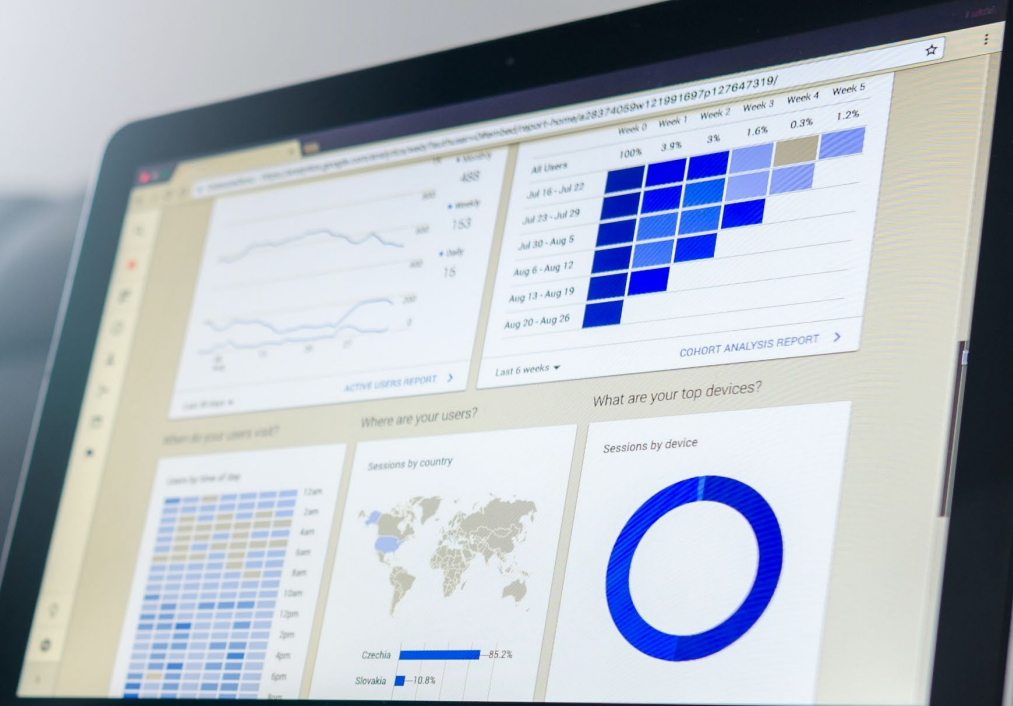
Mgr. Karel Suda

ZAMĚSTNÁVÁNÍ LGBT+ LIDÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU



**MEZINÁRODNÍ KONFERENCE „NA CESTE
K RODOVEJ ROVNOSTI V EURÓPE“**

23. ZÁŘÍ 2023



DATA O ZKUŠENOSTECH LGBT+ LIDÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

AKTUÁLNÍ VÝZKUMY O ZKUŠENOSTECH LGBT+ LIDÍ



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pro zhodnocení praxe jsou klíčová data, mj. vypovídající o zkušenostech a přáních samotných LGBT+ lidí

V poslední době v ČR řada výzkumů poukazujících na zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, hostilitou či diskriminací - mj. zahrnují poznatky o zkušenostech v oblasti práce a zaměstnání

- Být LGBT+ v Česku (Veřejný ochránce práv, 2019)
- Být LGBTQ+ v Česku 2022 (NUDZ a Queer Geography, 2023)

Jeden z dostupných výzkumů se specificky zaměřil na oblast zkušeností LGBT+ lidí zaměstnaných ve veřejném sektoru – autoři shledali za hodné bližšího prozkoumání

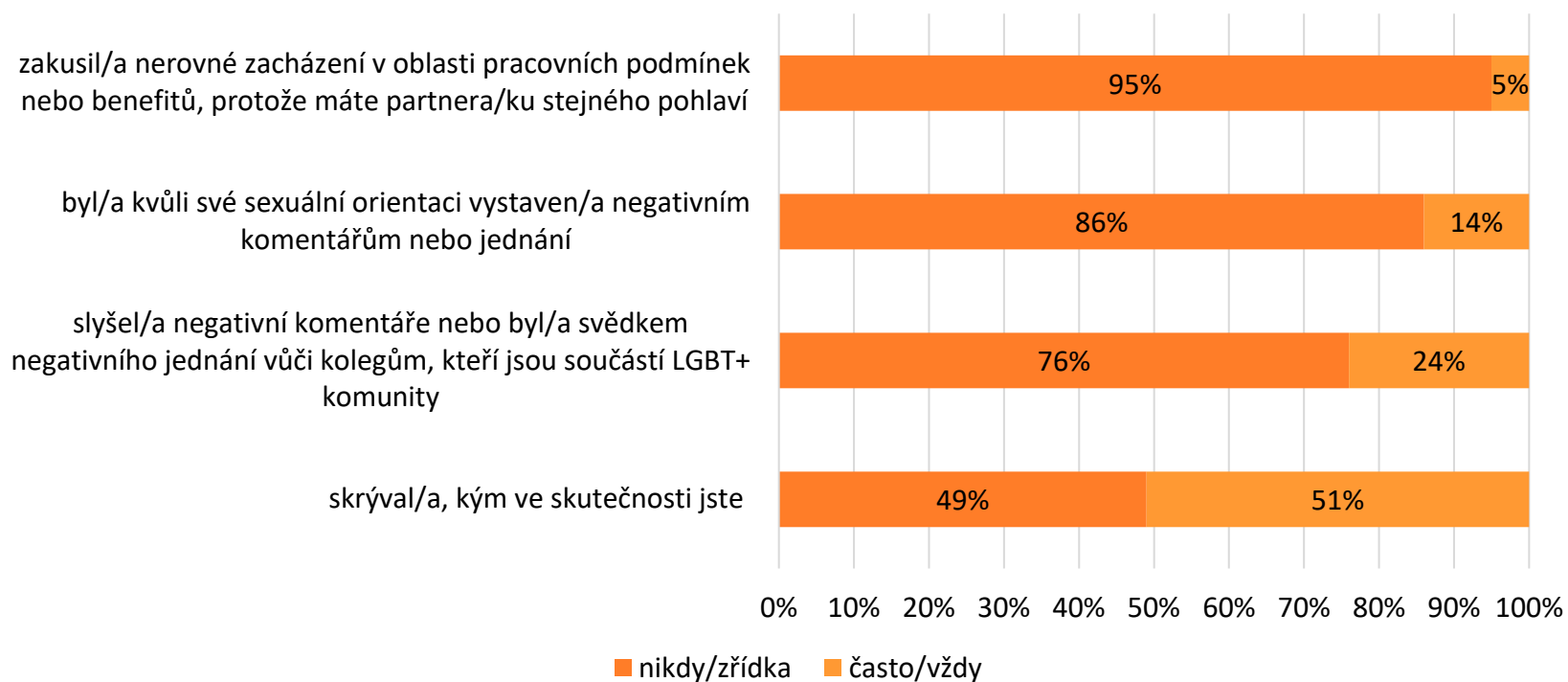
- LGBT+ lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru (Queer Geography, 2021)



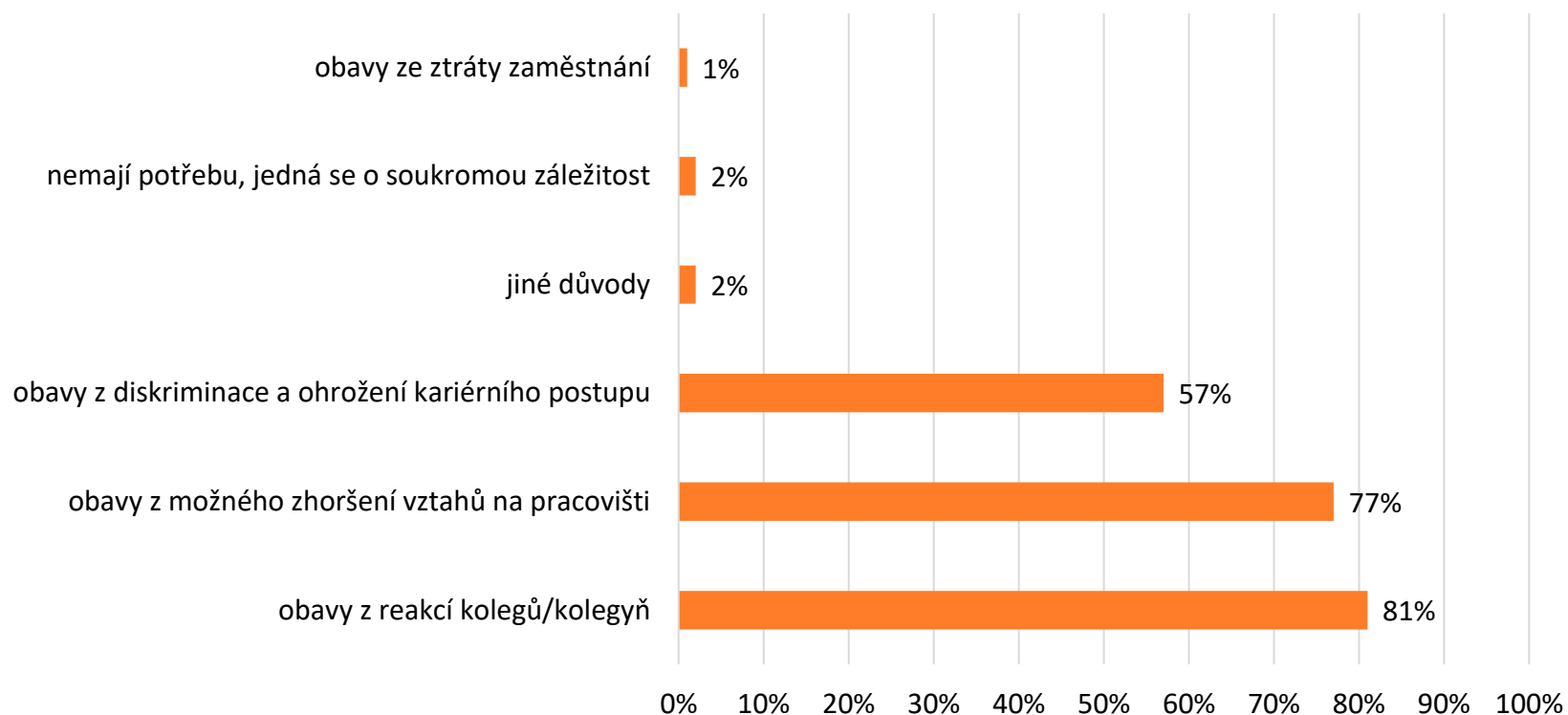
Být LGBT+ v Česku
Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním
a násilím z nenávidí
Výzkum veřejného ochránce práv 2019



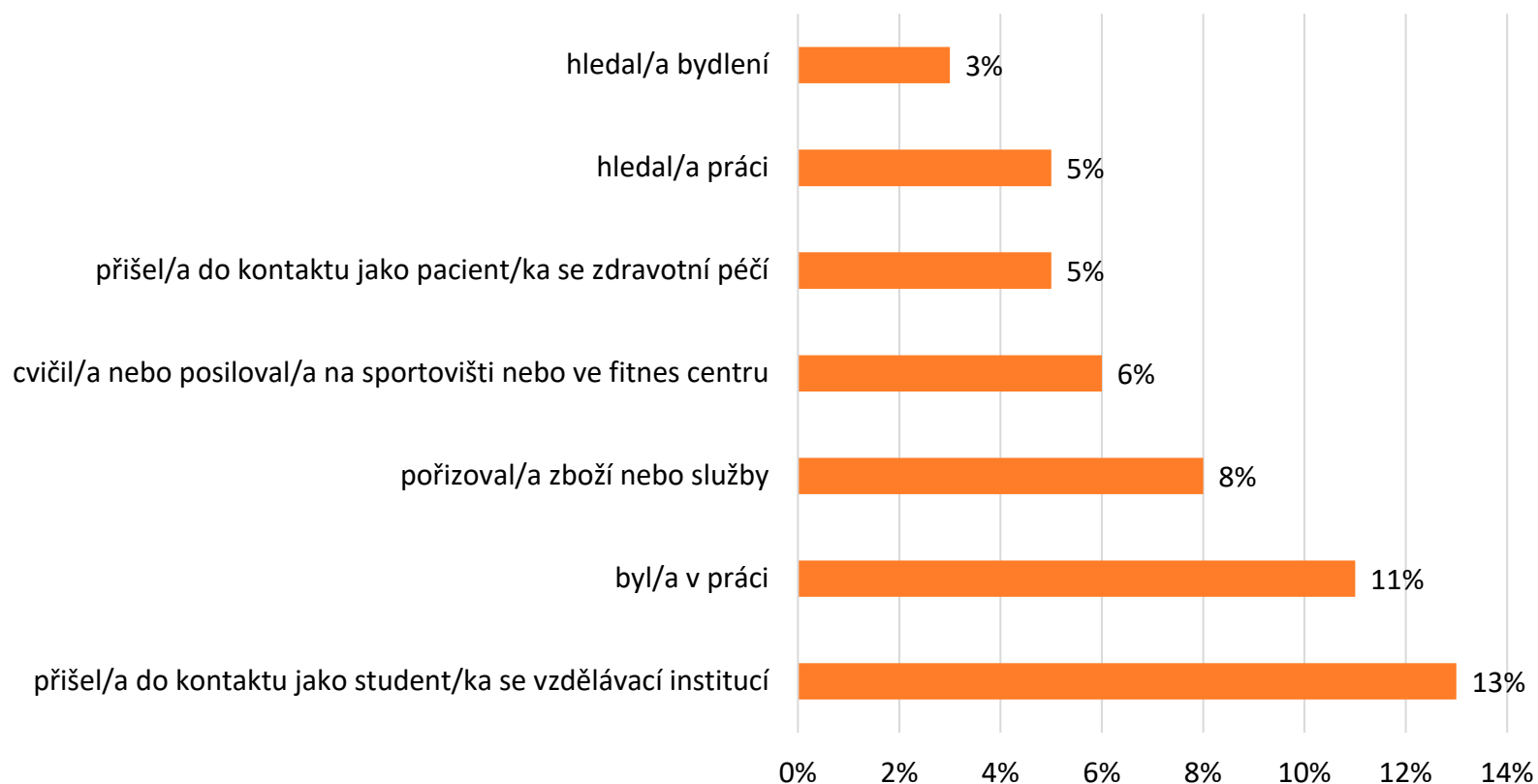
Zkušenosti LGBT+ lidí v zaměstnání



Důvody, které LGBT+ lidem brání v otevřenosti ohledně sexuální orientace/genderové identity na pracovišti

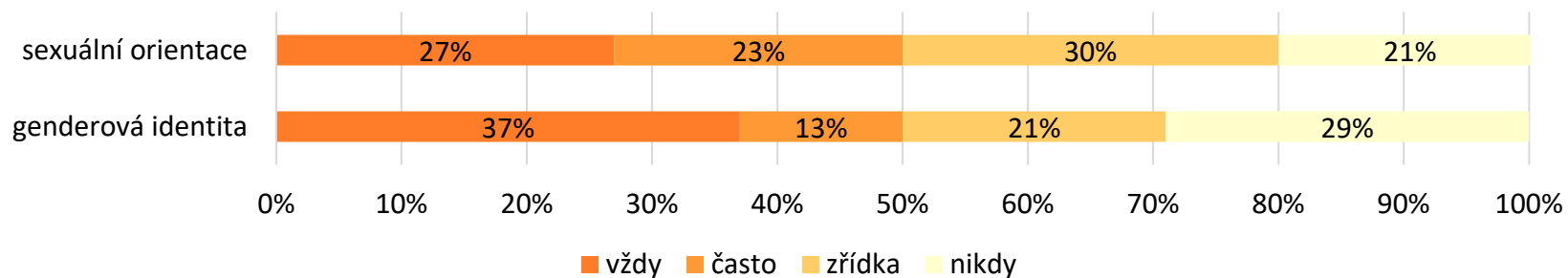


Podíl lidí, kteří se cítili být diskriminováni (podle oblastí života)

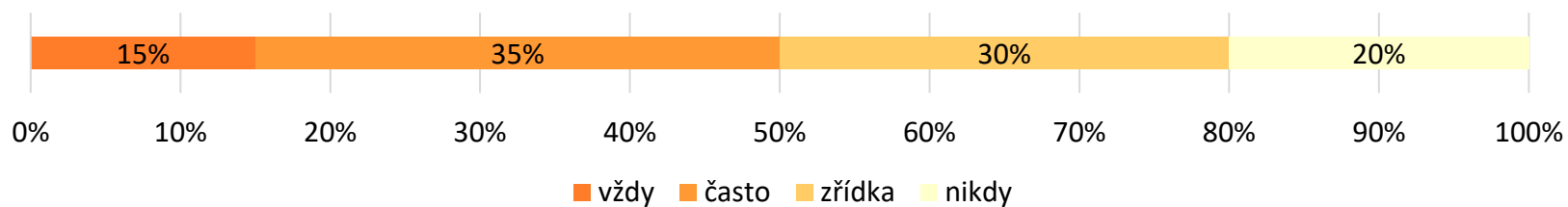




Byl/a otevřený/á ohledně genderové identity/sexuální orientace před kolegy

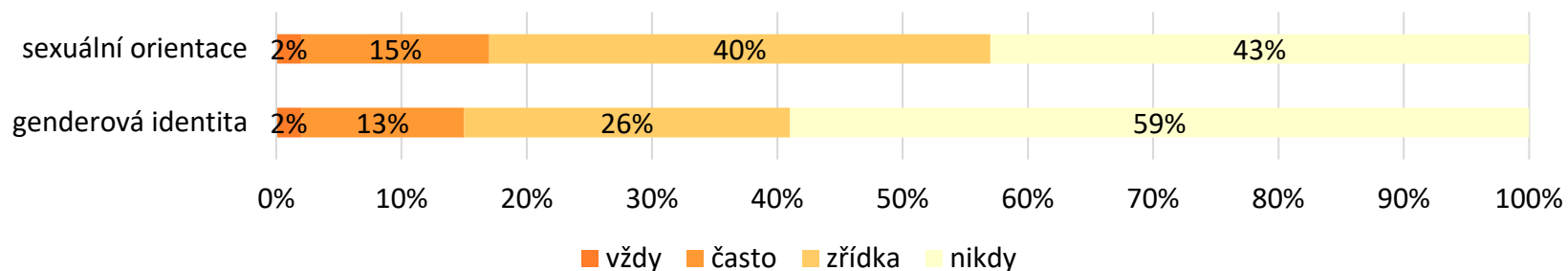


V zaměstnání skrýval/a to, kým ve skutečnosti je

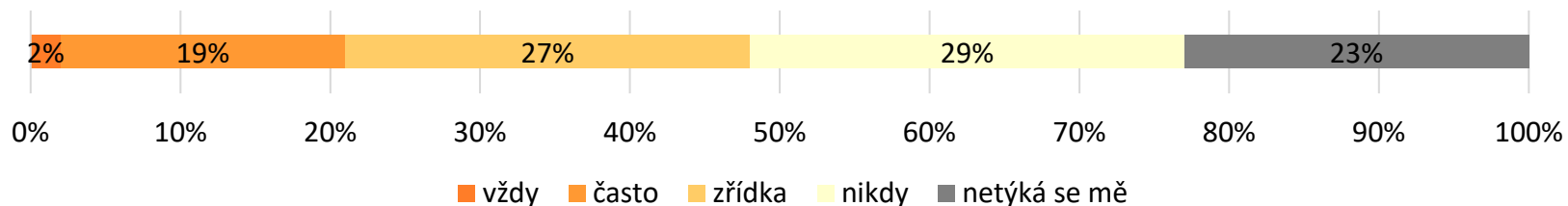




Byl/a vystaven/a negativním komentářům nebo jednání

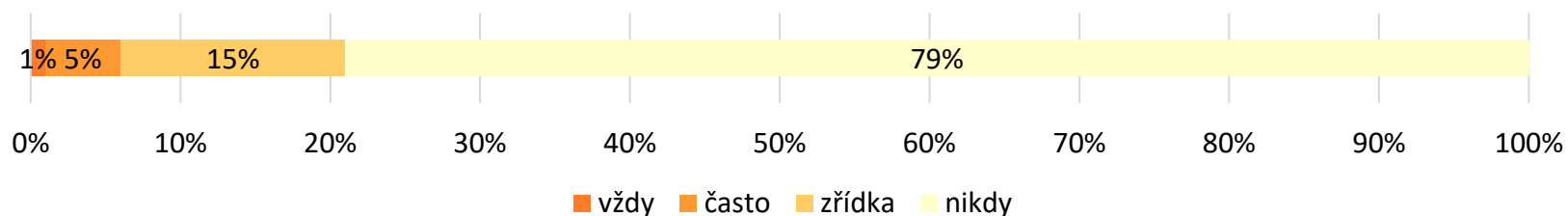


Slyšel/a negativní komentáře nebo byl/a svědkem negativního jednání vůči LGBTQ+ kolegovi

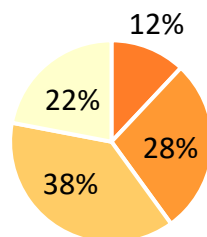




Zakusil/a nerovné zacházení v oblasti pracovních podmínek
nebo benefitů, protože má partnera/partnerku stejného pohlaví

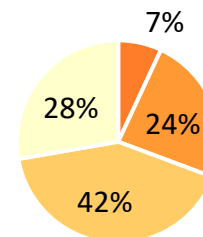


Osoby bránící práva respondenta
jako LGBTQ+ osoby



vždy často zřídka nikdy

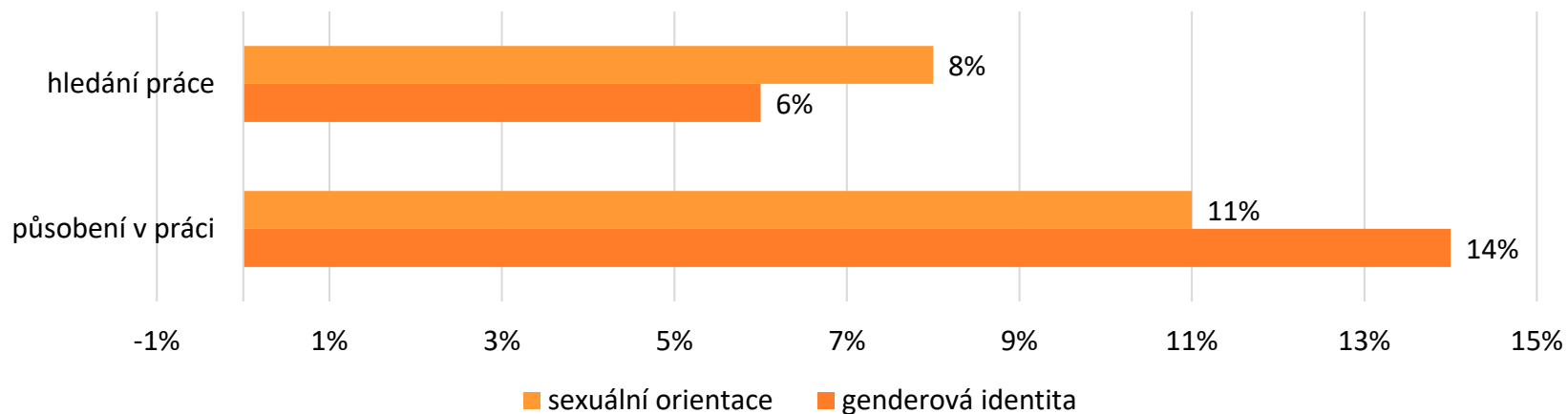
Osoby bránící práva LGBTQ+
zaměstnanců



vždy často zřídka nikdy



Cítil/a se diskriminován/a v některé z následujících situací





Otevřenost v zaměstnání – zhruba z 50 % vždy nebo často skrývají, kým ve skutečnosti jsou; důvody především obavy z reakcí kolegů, zhoršení vztahů na pracovišti, diskriminace a ohrožení postupu

Zkušenosti s negativními komentáři jednáním – ve větší míře vůči jiným (až čtvrtina) než vůči respondentům samým

Nerovné zacházení v oblasti pracovních podmínek či benefitů – pouze 5 % (2019) až 15 % (2023) – i přes to jde až o stovky zaměstnanců

Míra pociťované diskriminace – 11 % (2019) až 14 % (2023) respondentů pociťovalo diskriminaci v pracovněprávní oblasti

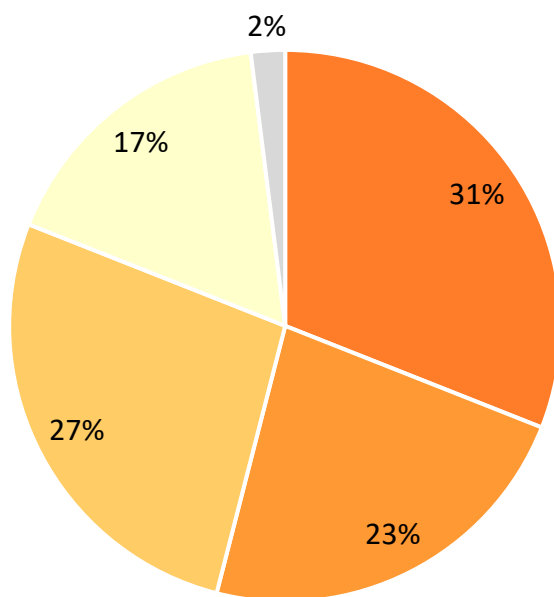
Více než 70 % zaměstnanců se alespoň někdy v zaměstnání setkalo s někým, kdo podporoval či bránil práva LGBT+ lidí

LGBT+ LIDÉ ZAMĚSTNANÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU (2021)



ombudsman
veřejný ochránce práv

Otevřenost v zaměstnání ohledně sexuální orientace



■ vždy ■ často ■ zřídka ■ nikdy ■ nerelevantní

71 %

se bojí reakcí kolegů a kolegyň

64 %

se bojí zhoršení vztahů na pracovišti

44 %

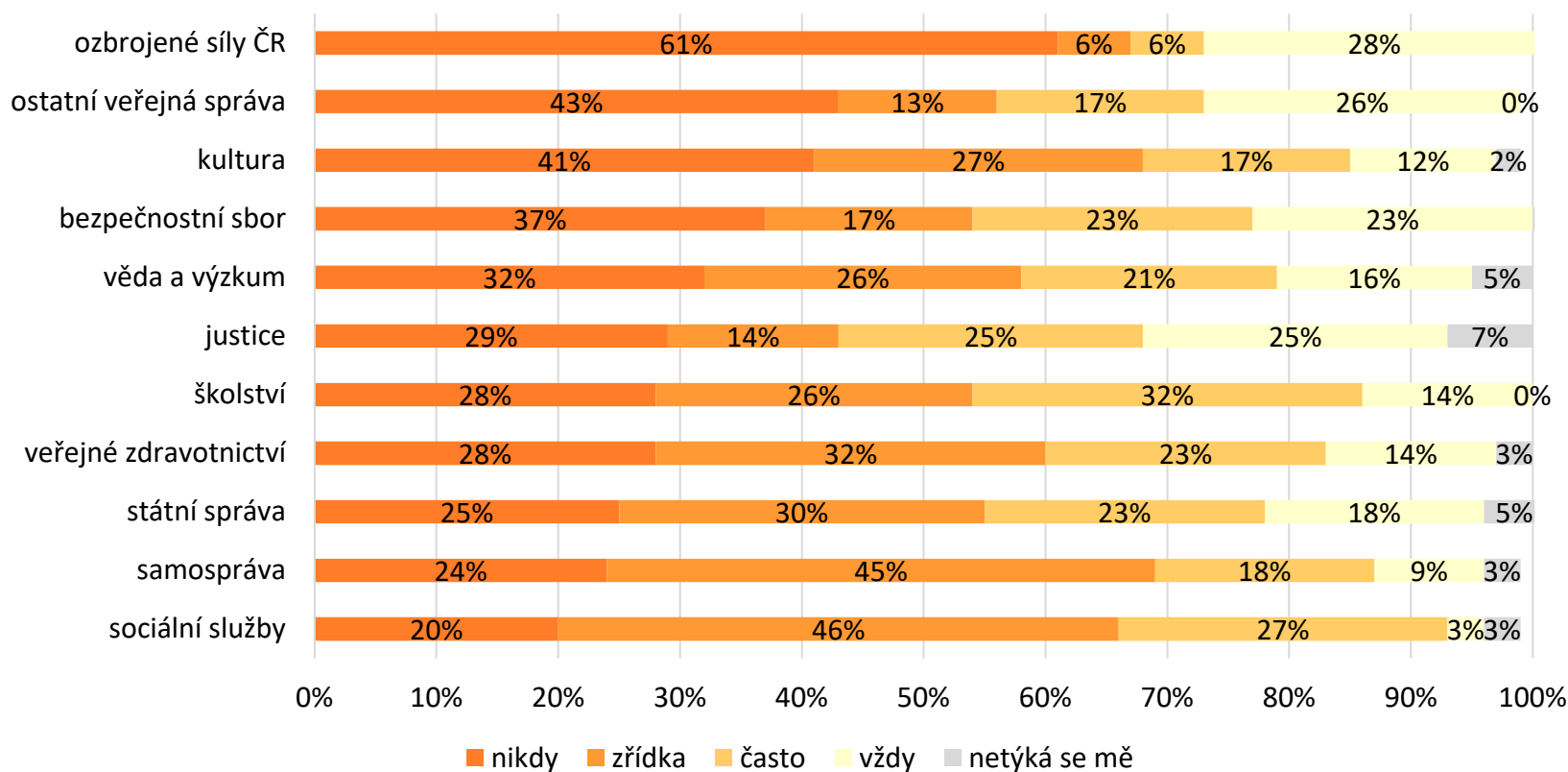
se bojí, že se zastaví jejich kariérní postup

LGBT+ LIDÉ ZAMĚŠTNANÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU (2021)



ombudsman
veřejný ochránce práv

V zaměstnání skrýval/a to, kým ve skutečnosti je

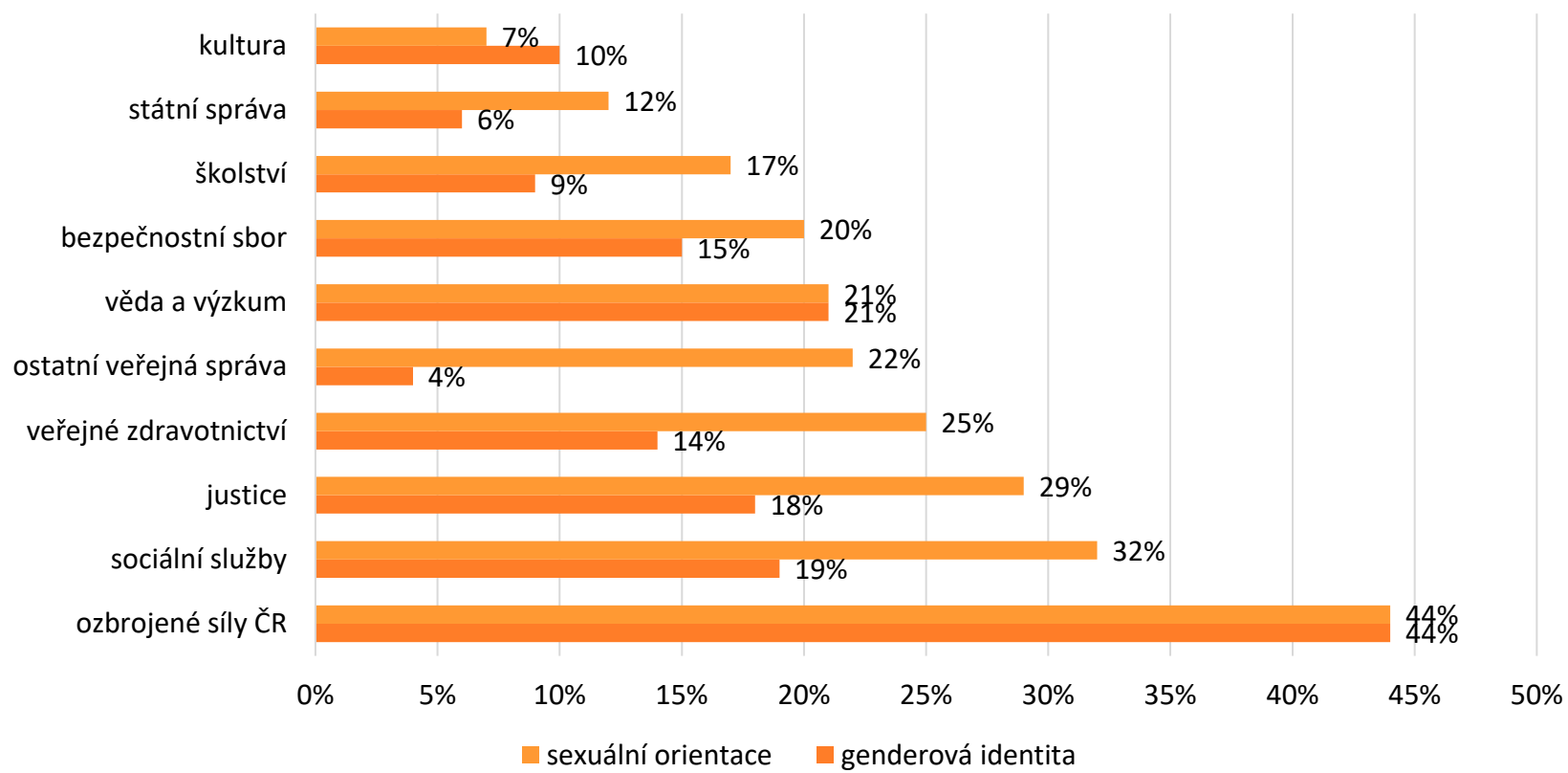


LGBT+ LIDÉ ZAMĚŠTNANÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU (2021)



ombudsman
veřejný ochránce práv

Cítil/a se diskriminován/a na pracovišti

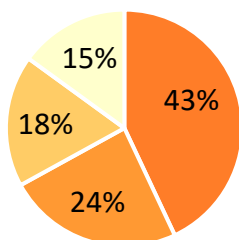


LGBT+ LIDÉ ZAMĚŠTNANÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU (2021)



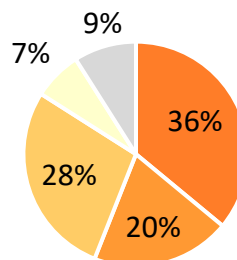
ombudsman
veřejný ochránce práv

Zavádění postupů proti diskriminaci na pracovišti



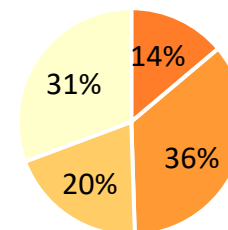
- nevím
- ne
- ano, ale jen na papíře
- ano, aktivně podporuje diverzitu

Přání ohledně aktivního prosazování LGBT+ rovnosti



- ano a rád bych se zapojil/a
- ano, ale nevím, zda bych se zapojil/a
- ne, je to každého soukromá věc
- nevím
- je mi to jedno

Podpora diverzity při hledání zaměstnání



- aktivně vyhledávám práci, kde podporují LGBT+ diverzitu
- bylo by to dobré, ale není to pro mě rozhodující
- podpora různorodosti je důležitá, ale stejně tak mnoho dalších věcí
- není to pro mě důležité

Otevřenost v zaměstnání – i ve veřejném sektoru je ohledně své sexuality otevřená zhruba polovina zaměstnanců, důvody totožné

Míra skrývání osciluje dle typu zaměstnavatele ve veřejné sféře – nejčastěji př. justice, bezpečnostní sbory či školství

Míra pociťované diskriminace – osciluje mezi jednotkami procent až 44 % (ozbrojené síly), průměr 16 – 22 % (vyšší než u SZ)

Jen 15 % respondentů ví o tom, že zaměstnavatel zavedl postupy proti diskriminaci a aktivně podporuje diverzitu; až pro 70 % respondentů jde o kritérium nějakým způsobem důležité při výběru zaměstnání



DESATERO ÚŘADU VSTŘÍCNÉHO K LGBT+ LIDEM



V ČR ve vytváření příznivých podmínek dle zainteresovaných NGOs veřejní zaměstnavatelé pokulhávají za soukromou sférou

Zkušenosti ze soukromého sektoru – funkční soubor nástrojů, jimiž lze dospět k pracovišti plně vstřícnému k LGBT+ lidem

Pride business forum – cílem podpořit zaměstnavatele v zavádění principů LGBT+ diversity – sdruženy desítky soukromých firem (největších zaměstnavatelů v ČR)

Veřejná sféra – odlišná právní úprava zaměstnávání, regulace nakládání s veřejnými prostředky, nicméně většinu nástrojů je možné do veřejné sféry přenést a adaptovat na její podmínky

DESATERO ÚŘADU VSTŘÍCNÉHO K LGBT+ LIDEM



ombudsman
veřejný ochránce práv

V reakci na výzkumná zjištění a poznatky z praxe vydána příručka pro úřady a ostatní zaměstnavatele veřejné sféry (Desatero úřadu vstřícného k LGBT+ lidem, Prague Pride 2022)

Návod, jak začít s LGBT+ rovností na pracovišti + příklady dobré praxe

„Desatero“ – opatření sledována v deseti tematických okruzích

Výběr postupů je individuální – velikost organizace, již zavedená opatření, právní režim zaměstnavatele, typ pracovněprávního vztahu



ZÁKAZ DISKRIMINACE JAKO ZÁKLADNÍ HODNOTA



ombudsman
veřejný ochránce práv

Zákaz diskriminace vyplývá z pracovněprávních předpisů i z antidis. zákona
Zaměstnavatel má povinnost nediskriminovat, přijímat preventivní opatření (aby zabránil diskriminaci) a efektivně řešit případy nastalé diskriminace na pracovišti

- Analýza předpisů i interních postupů, definice „slabých míst“
- Zahrnutí principů nediskriminace do všech předpisů (zejm. etický kodex)
- Nastavení postupů, kterých mohou zaměstnanci v případě diskriminace využít
- Určení kompetencí, kontaktních bodů
- Rovné poskytování zaměstnaneckých výhod
- Genderově senzitivní jazyk
- Školení zaměstnanců

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY PRO VŠECHNY



ombudsman
veřejný ochránce práv

Právní řád neposkytuje stejnopohlavním párům a rodinám stejná práva

Zaměstnavatel má možnost jisté nerovnosti narovnat interními předpisy

Např. volno na uzavření partnerství, úmrtí partnera, doprovod k lékaři, události v životě dítěte aj.

- Srovnání podmínek udělení volna na uzavření RP s uzavřením manželství
- Rozšíření okruhů pro jiné důležité osobní překážky v práci
- Příspěvky a plnění z FKSP – přísluší-li manželům, přísluší také RP zaměstnanců
- Poskytnutí péče v dětské skupině i dítěti, jehož sociální rodič pracuje u zaměstnavatele

LGBT+ VNITŘNÍ ZAMĚSTNANECKÉ SKUPINY



ombudsman
veřejný ochránce práv

Vnitřní zaměstnanecké skupiny – více či méně formalizovaná seskupení zaměstnanců a zaměstnankyň se společnými rysy, zaměřením či životní praxí, kteří/které se vzájemně podporují, sdílejí zkušenosti či formulují požadavky ke zlepšení situace na pracovišti

V ČR hlavně v soukromé sféře, v zahraničí i ve veřejném sektoru

Obvykle vznikají zezdola – zaměstnavatel by měl především zaměstnance podpořit v jejich iniciativě a snaze

Další kroky – podpora činnosti skupiny, komunikace, finanční podpora aktivit skupiny (např. z FKSP či sociálního fondu)

NÁBOROVÁ STRATEGIE ZAMĚŘENÁ NA RŮZNORODOST



ombudsman
veřejný ochránce práv

Výkonné týmy vyžadují
náborové strategie
zaměřené na vytvoření
inkluzivní kultury

Nabídka různorodého
prostředí pomáhá
přitáhnout a udržet si
nejtalentovanější lidi

Důležité kritérium při
hledání zaměstnání

- Inkluzivní formulace inzerátů
- Formulace o podpoře diverzity na pracovišti
- Různorodost výběrových komisí
- Důležitost rovného zacházení a diverzity v adaptačním procesu



Oblast LGBT+ (a podrobněji pojatá antidiskriminační problematika) není v ČR zakotvena jako součást vstupního či následného vzdělávání úředníků

Vzdělání nutné pro naplňování hodnot otevřenosti a důstojnosti pro všechny

- Začlenění tématu diskriminace a jejímu předcházení do všeobecného vstupního vzdělávání úředníků
- Zařazení hlubšího školení/vzdělávání v těchto tématech pro personalisty či vedoucí nebo nadřízení pracovníky



Inkluzivní pracoviště
nemůže vzniknout a
existovat bez podpory a
aktivního zapojení vedení

- Přihlášení vedení úřadu k podpoře tématu LGBT+ rovnosti na pracovišti
- Účast na akcích s LGBT+ tematikou
- Vyvěšení vlajky na budově úřadu
- Jiné symbolické projevy podpory



Vnitřní komunikace je zcela klíčová pro vytváření kultury respektu a diverzity

Špatná či chybějící komunikace vede k nepochopení, někdy až k nepřátelství na pracovišti

Obzvláště důležité v případě oslovování trans zaměstnanců

- Inkluzivní jazyk komunikace
- Informace zaměstnanců o základních hodnotách úřadu, zákazu diskriminace a interně nastavených mechanismech
- Informace o rovných benefitech
- Problematika jména a oslovení
- Soupis základních hodnot organizace v balíčku pro nastupující kolegy/ně
- Informace o zaměstnaneckých skupinách, podpoře rovnosti



Zaměstnavatel musí hledat cesty, jak bezpečně a citlivě opatřovat informace o postavení a pocitech svých zaměstnanců (vč. LGBT+)

Sledování efektivity opatření je zcela zásadní pro jejich úspěch

- Zaznamenávání a vyhodnocování konkrétních stížností a sporů
- Možnost vyžádat si citlivé údaje, pokud je jejich sdělení nezbytné pro uplatnění určitého nároku
- Anonymizovaný průzkum diverzity
- Využívání podnětů od vnitřních zaměstnaneckých skupin v maximální míře



Podpora LGBT+ tématu je důležitý signál, který mj. pomáhá emancipaci queer zaměstnanectva

Má celospolečenský přesah

- Zapojení do sdílení zkušeností v platformě Pride Business Forum
- Prezentace LGBT+ přátelského zaměstnavatele
- Veřejná podpora LGBT+ tématu, typicky u příležitosti souvisejících významných dnů
- Spolupráce s jinými zaměstnavateli, organizacemi neziskového sektoru

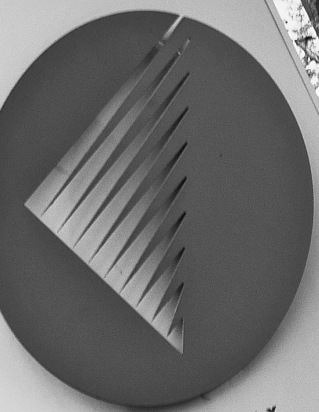
PERSONÁLNÍ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ



ombudsman
veřejný ochránce práv

Pro zajištění souvisejících agend je třeba personálu s kompetencemi a určitého finančního zabezpečení

Třeba téma zahrnout do náplně práce kompetentních a znalých osob, zabezpečit financování aktivit napomáhajících vytvořit vstřícné pracoviště, např. využít související zdroje EU nebo Norských fondů



KANCELÁŘ
VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV



ROLE ČESKÉHO VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV V OBLASTI PROSAZOVÁNÍ LGBT+ ROVNOSTI A DIVERZITY NA PRACOVÍŠTI

KDE OCHRÁNCE POMÁHÁ



ombudsman
veřejný ochránce práv

Ochrana osob před jednáním úřadů

Dohled nad dodržováním práv osob omezených na svobodě

Dohled nad vyhošťováním

Pomoc obětem diskriminace

Ochrana práv osob se zdravotním postižením

Pomoc občanům EU migrujícím za prací



Od r. 2009: ochránce národním orgánem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací – „equality body“

Přijetí antidiskriminačního zákona

Novela ZVOP:

- § 1 odst. 5 – působnost v oblasti práva na rovné zacházení, ochrany před diskriminací (odkaz na antidiskriminační zákon)
- § 21b – přispívá k prosazování práva na rovné zacházení + vyjmenovány konkrétní ombudsmanské kompetence

Metodická pomoc oběti diskriminace

Výzkum

Doporučení

Mezinárodní výměna informací



Metodická pomoc oběti diskriminace

- DIS v oblasti práce a zaměstnání (vč. služebních poměrů), sexuální orientace + pohlaví (pohlavní identifikace)
- Poradí, jak má postupovat (je-li to možné), na koho se obrátit, jak podat návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace
- Vyhodnocuje, zda se v konkrétním případě skutečně jedná o diskriminaci dle AntidZ, zprostředkovává pro bono zastoupení
- PŘ. 1047/2017/VOP – obtěžování trans zaměstnankyně, k povinnosti přijmout opatření, jež jsou způsobilá odvrátit obtěžování na pracovišti

Výzkum

- Zmapování situace, informace veřejnosti, podklad pro postupy VOP
- PŘ. výzkum Být LGBT+ v Česku (2019) – zmapování zkušeností LGBT+



Doporučení

- Obecné vyjádření k projevům diskriminace, návrh možných řešení
- Doporučení VOP navázaná na výzkum Být LGBT+ v Česku (2019)
 - Realizace některých opatření na podporu diverzity
 - Efektivní mechanismus předcházení diskriminace na pracovišti + info zaměstnancům
 - Osvěta o existenci zákonných stížnostních mechanismů v pracovněprávních vztazích
 - Plán postupu pro případ, že se diskriminace na pracovišti projeví
 - Efektivní řešení diskriminace vč. volby účinných opatření
 - Volno s náhradou mzdy či platu za účelem uzavření RP za stejných podmínek, jako jsou dány pro případ uzavření manželství
 - Vzdělávání vedoucích pracovníků, úředníků
- Aktuálně se připravuje doporučení pro zaměstnavatele k diskriminaci na pracovišti – má se týkat výběru nových zaměstnanců, obtěžování, ukončení pracovního poměru i zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců
 - Zvažuje se zařazení problematiky přátelského prostředí k LGBT+ zaměstnancům, především pak nastavení benefitů vzhledem k potřebám RP a homoparentálních rodin



V některých oblastech, kde je diskriminace zakázána, provádí kontrolu správní úřady (v pracovněpr. oblasti především SÚIP)

- Ochránce může prošetřit, zda úřad při provádění kontroly nepochybil

Je-li zaměstnavatelem úřad, může se VOP při šetření jeho postupu zaměřit i na otázky související s diskriminací či nerovnostmi na pracovišti (zjištění pochybení, navržení opatření k nápravě, „sankce“)

Úřady s VOP spolupracují (v r. 2022 úřady pouze v 5 % případů pochybení zjištěné ochráncem nenapravily)

ZVLÁŠTNÍ OPRÁVNĚNÍ A ROLE OCHRÁNCE V OBLASTI OSVĚTY



ombudsman
veřejný ochránce práv

Doporučení k vydání/změně/zrušení právního předpisu

Možnost vstoupit do řízení před Ústavním soudem o zrušení právního předpisu nebo jeho části

Možnost navrhnout zrušení podzákonného právního předpisu

Ombudsman jako amicus curiae

Podání správní žaloby k ochraně veřejného zájmu

Role ochránce v oblasti osvěty

- Účast na expertních orgánech (Výbor pro práva LGBTI+ lidí RVLP)
- Pořádání konferencí, seminářů, kulatých stolů
- Sborníky a publikace, tiskové konference, podcasty, sociální sítě



Data ukazují, že LGBT+ lidé v Česku pociťují ve značné míře potřebu se skrývat v zaměstnání, nezanedbatelná je také pociťovaná míra diskriminace

To platí i pro zaměstnávání ve veřejném sektoru, kde se nadto míra pociťované diskriminace zdá být vyšší; jen 15 % zaměstnanců veřejného sektoru je toho názoru, že jejich zaměstnavatel podporuje otevřenost a diverzitu na pracovišti

V té souvislosti české odborné NGOs navrhly jakési desatero jakožto návod pro úřady (zaměstnavatele veřejného sektoru), jak začít s LGBT+ rovností na pracovišti – úřady mají k dispozici

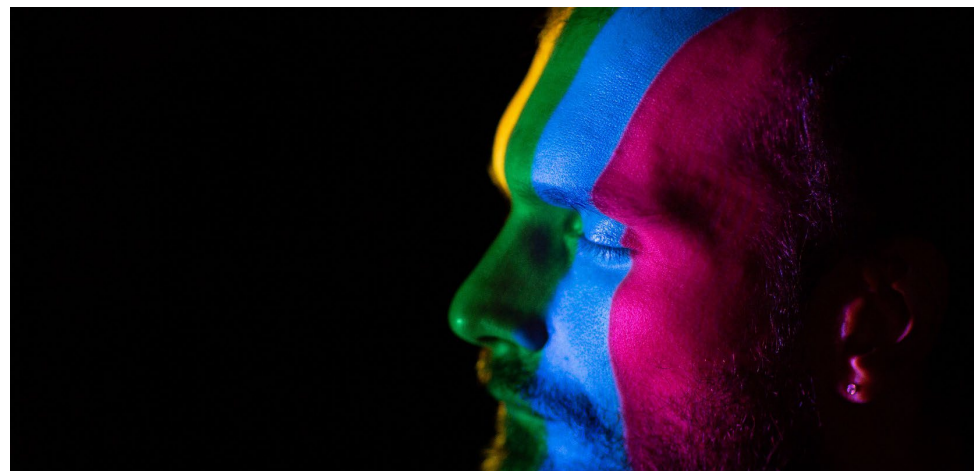
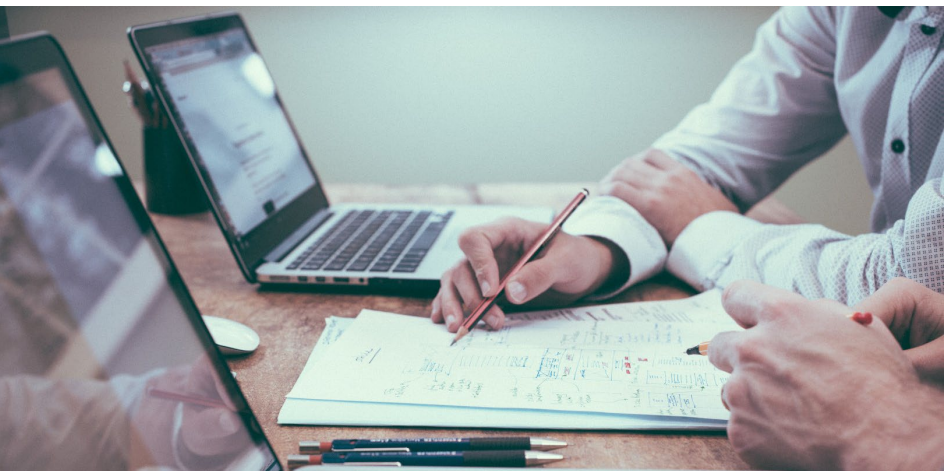
VOP disponuje různorodými nástroji, jak přispět k prosazování rovnosti a diverzity na pracovišti, a to především v rámci své působnosti na úseku ochrany před diskriminací



ombudsman
veřejný ochránce práv

Mgr. Karel Suda
karel.suda@ochrance.cz

**TO JE ODE MĚ VŠE...
DĚKUJI ZA POZORNOST!**



KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV
ÚDOLNÍ 39, 602 00 BRNO
<https://www.ochrance.cz/>
<https://facebook.com/verejny.ochrance.prav>
INSTAGRAM: *verejny.ochrance.prav*