

Evropská směrnice pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání



Inclusion Europe



Zpráva

Inclusion Europe společně se svými 49 členskými organizacemi v 36 zemích usiluje o odstranění diskriminace :

- Anglie
- Belgie
- Bulharsko
- Česká Republika
- Dánsko
- Estonsko
- Faerské ostrovy
- Finsko
- Francie
- Holandsko
- Chorvatsko
- Irsko
- Island
- Israel
- Itálie
- Kypr
- Litva
- Lotyšsko
- Lucembursko
- Maďarsko
- Makedonie
- Moldávie
- Německo
- Norsko
- Polsko
- Portugalsko
- Rakousko
- Rumunsko
- Rusko
- Řecko
- Skotsko
- Slovensko
- Slovinsko
- Španělsko
- Švédsko
- Švýcarsko

Členem Inclusion Europe v České Republice je:

Sdružení pro pomoc mentálně postiženým

Karlínské Náměstí 12

186 03 Praha 8

Česká Republika

Tel: 224 815 912

Titulní strana: „Hochhaus in vierfacher“, Edmund Krengel

ISBN : 2-87460-015-6

© Inclusion Europe 2005

© Symboly: Widgit Software Ltd. and Mayer-Johnson Co.

Tato publikace obsahuje názory a stanoviska Inclusion Europe, které nemusí být shodné se stanovisky a názory Evropské Komise. Evropská Komise a Inclusion Europe nenesou žádnou odpovědnost za to, jak budou informace obsaženy v této publikaci použity.

Co je to Evropská směrnice?

Evropská směrnice je zákon, který stanovuje pravidla toho, jak bude Evropská unie chránit své občany.



Evropská unie chce pomáhat svým občanům v tom, aby měli možnost pracovat.



Lidé s postižením jsou často v práci diskriminováni. Proto Evropská unie vytvořila „Směrnici pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.“

Tato směrnice chrání občany před tím, aby byli diskriminováni v práci.



Budeme této směrnici říkat „Směrnice o zaměstnávání“.

Proč zákon proti diskriminaci v práci potřebujeme?

Evropská unie bojuje proti diskriminaci. V Evropské unii jsou proti diskriminaci chráněni všichni občané.

Evropská unie se domnívá, že nejdůležitější je chránit lidi proti diskriminaci v práci.

Evropská unie také říká, že lidé s postižením mají pracovat a společensky žít.

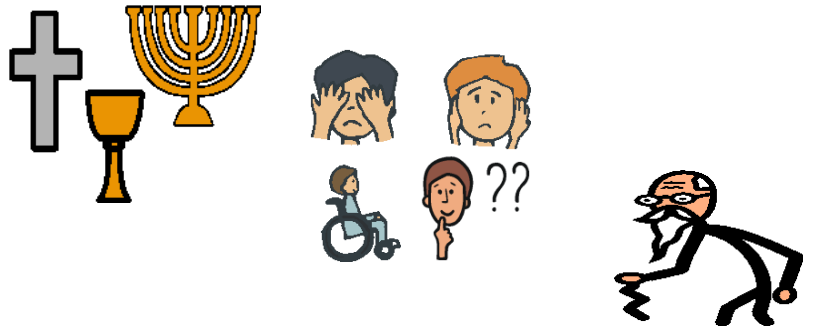


Co je ve směrnici pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání?

Směrnice o zaměstnávání bojuje proti diskriminaci v práci a v přípravě na zaměstnání.

Směrnice říká, že na základě

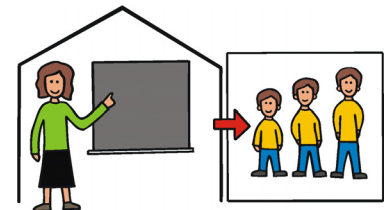
- Náboženství,
- Víry,
- Postižení,
- Věku,
- Sexuální orientace (například když je někdo homosexuál).



se nesmí diskriminovat

Směrnice říká, že je důležité pomáhat lidem s postižením v tom

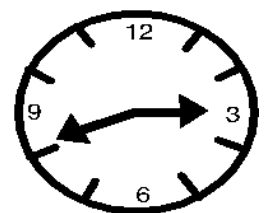
- aby byli zaměstnání,
- aby byli na zaměstnání připraveni
- a aby se mohli vzdělávat v průběhu celého života.



Směrnice také říká, že pracovní místa by měla být přizpůsobena tak, aby lidé s postižením mohli pracovat.

Například:

- texty velkými písmeny,
- kratší pracovní doba,
- pomoc se zapracováním.



Změny ale také musí vyhovovat zaměstnavateli. Znamená to, že zaměstnavatelé by neměli dělat změny, které stojí moc peněz.



Zaměstnavatelé by měli mít možnost získat peníze na přizpůsobení pracovních míst od státu.

Pak si nemohou stěžovat, že je to pro ně moc drahé.

Směrnice dále říká, že pokud jsou lidé s postižením diskriminováni, měli by dostat pomoc k tomu, aby se mohli soudit.



Které části Směrnice o zaměstnanosti jsou nejdůležitější pro lidi s mentálním postižením?

K tomu, abyste věděli o svých právech, potřebujete znát některé části Směrnice o zaměstnanosti.

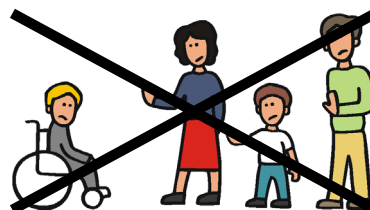


Článek 1:

Hlavním cílem Směrnice je potlačit diskriminaci lidí v zaměstnávání a přípravě na zaměstnání.

K diskriminaci dochází na základě:

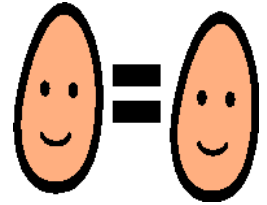
- náboženství nebo víry
- postižení
- věku
- sexuální orientace



Článek 2:

Směrnice podporuje stejné podmínky mezi všemi pracovníky.

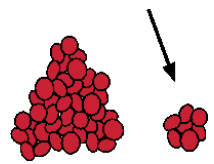
Popisuje dva druhy diskriminace:



1. Situaci, když má někdo v zaměstnání horší podmínky než ostatní.

Například:

Někdo dělá stejnou práci jako jeho kolegové, ale dostává zaplaceno méně, protože je postižený.



Tomu se říká přímá diskriminace.

2. Někdy se zdá, že všichni mají stejné podmínky, ale ve skutečnosti tomu tak není.

Tomu se říká nepřímá diskriminace.

Například:

Někdo chce uklízet kanceláře.

Zaměstnavatel ho ale nechce zaměstnat, protože nemá dokončenou základní školu.



Pokud k tomu aby člověk uklízel kanceláře není potřeba mít dokončenou základní školu, je to nepřímá diskriminace.

Směrnice dále říká,
že týrání je také forma diskriminace.



Příklad týrání:

Když vám někdo nadává, nebo říká, že jste hloupi.

Pokud se to opakuje často, je to týrání.

Člověk kterého kolegové týrají je vyřazen z kolektivu.

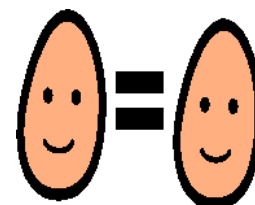
To zaměstnavatel nesmí dovolit.



Článek 3:

Tento článek popisuje různé situace, ve kterých musí mít všichni zaměstnanci stejné podmínky.

Pokud mají všichni stejné podmínky, nejsou diskriminováni.



Ukažme si několik příkladů.

- Zaměstnavatel chce zaměstnat někoho s určitými dovednostmi. Při tomto výběru nesmí záměrně vylučovat možnost, že by zaměstnal osobu s mentálním postižením.
- Všichni zaměstnanci, včetně osob s mentálním postižením, mají právo na odborný výcvik.
- Všichni zaměstnanci, včetně osob s mentálním postižením, mají právo na stejné pracovní podmínky.
- Všichni zaměstnanci, včetně osob s mentálním postižením, mají právo být členy pracovních odborů nebo jiného sdružení pracujících.



Článek 5:

Tento článek vysvětluje co je to „přiměřená úprava“.

„Přiměřená úprava“ znamená, že zaměstnavatel musí být připraven udělat na pracovišti takové změny, které by umožnily pracovníkům s postižením tam pracovat.



Tyto změny ale musí být „přiměřené“.

To znamená,

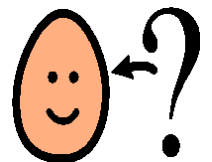
že nesmí být pro zaměstnavatele příliš drahé.



Přiměřená úprava znamená,

že všichni pracovníci s postižením mohou takovéto změny na pracovišti vyžadovat.

Mají na to právo.



Příklad změny jakou může zaměstnavatel udělat:

Někdo, kdo má mentální postižením má dávat malé součástky do krabic.

Všechny krabice vypadají stejně.

Každá krabice má na sobě nálepku na které je napsáno, co tam patří.

Člověk který neumí číst to ale nepozná.

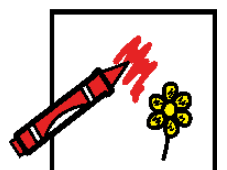
Zaměstnavatel může koupit krabice různých barev.

To člověku, který neumí číst pomůže poznat, co má do krabice dát.

Tato změna nestojí moc.

Zaměstnavatel nesmí tuto změnu odmítnout.

Zaměstnanci pomůže a přitom není drahá.



Článek 7:

Stát může mít zákon, který pomáhá lidem s postižením najít práci. Například, může mít zákon podle kterého musí být určitý počet pracovních míst rezervován pro osoby s postižením.



Článek 8:

Směrnice o zaměstnávání je evropský zákon. Každá členská země Evropské unie má vlastní zákony.

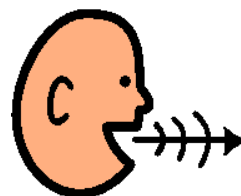
Všechny se musí řídit zákony Evropské unie, i svými vlastními zákony.

Může se stát, že zákon některé země je lepší než zákon Evropské unie.

Tato země se pak musí řídit svým zákonem.

Článek 9:

Pokud se cítíš diskriminován, můžeš podat stížnost.



Směrnice pomáhá s řešením stížností lidí, kteří se cítí diskriminováni.

Podání stížnosti dlouho trvá a je to komplikované.

Existují ale sdružení,

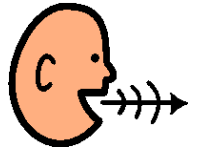
které mohou osobám s mentálním postižením pomoci chránit svá práva.

Mohou jim pomoci u soudu.



Článek 10:

Pokud máte pocit, že nemáte v práci stejné podmínky jako ostatní, oznamte to organizaci, která vám pomáhá.



Musíte vysvětlit, co se vám stalo. Máte právo se proti tomu bránit.

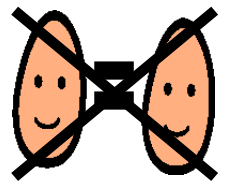


Pokud vás někdo v práci diskriminoval, je na vašem zaměstnavateli, nebo na osobě, která vás diskriminovala, aby prokázali, že tomu tak nebylo.

Článek 11:

Tento článek vysvětluje co je to viktimizace. Znamená to, že se k Vám zaměstnavatel nechová fér.

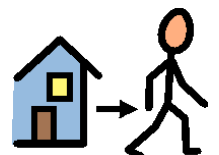
Když si na svého zaměstnavatele stěžujete, nebo ho chcete dát k soudu, směrnice Vás v tomto chrání.



To je velice důležité.

Váš zaměstnavatel Vás nemůže propustit jenom proto, že si na něj stěžujete.

Nesmí vám udělat nic zlého jenom proto, že si stěžujete.



Pokud se vám snaží
nějakým způsobem ublížit,
protože jste si stěžovali,
jedná se o viktimizaci.



Toto právo musí být zakotveno v zákonech
všech členských států Evropské unie.



Článek 12:

Úkolem státu je informovat všechny pracující
o jejich právech.

Tyto informace by měly být ve formě,
které každý rozumí.



Také soudy by měly mít informace
v snadno srozumitelné formě.

Článek 13:

Pracující, jejich organizace a stát
musí vzájemně spolupracovat.

Práva pracujících musí být respektována.



Inclusion Europe

Evropská asociace lidí s mentálním postižením a jejich rodinných příslušníků

Inclusion Europe zastupuje osoby s mentálním postižením a jejich rodiny. Členskými organizacemi Inclusion Europe jsou organizace sebeobhájců a rodičovské organizace v 36 zemích Evropy.

Inclusion Europe spolupracuje s Evropskou Komisí a Evropským Parlamentem, které informuje o potřebách svých členských organizací.

Inclusion Europe pracuje ve třech hlavních oblastech:

1. **Boj proti diskriminaci**
2. **Lidská práva lidí s mentálním postižením**
3. **Začlenění všech lidí do společnosti**

Inclusion Europe vydává publikace a pořádá konference v celé Evropě.

Pracujeme v úzkém kontaktu s našimi členskými organizacemi.



Vzniklo s podporou Evropské komise.



www.stop-discrimination.info



Inclusion Europe

Galleries de la Toison d'Or
29 Chaussée d'Ixelles #393/32
B-1050 Brussels
Tel. : +32-2-502 28 15
Fax : +32-2-502 80 10
secretariat@inclusion-europe.org
www.inclusion-europe.org

ISBN 2-87460-015-6

CZ