



Princíp rovnosti a nediskriminácia



PRE KOHO SÚ ZÁVÄZNÉ? PREČO?

Zodpovednosť organizácií
Právne záväzné povinnosti



AKO ICH NAPÍŇAŤ?

Zodpovedný zamestnávateľ
Zodpovedný poskytovateľ služieb



AKÉ VÝHODY PRINÁŠAJÚ?

Možnosti a výzvy
Získané benefity



ČO PONÚKAME?

20-ročná skúsenosť a expertíza
Naše služby



**Občan, demokracia
a zodpovednosť**

Stavíme na zodpovednosti

“ ”

Demokracia je všeobecne uznávaný ideál a zároveň cieľ zakladajúci sa na spoločných hodnotách, ktoré zdieľajú ľudia v rámci celosvetového spoločenstva bez ohľadu na kultúrne, politické, sociálne a ekonomické rozdiely.

Uplatňovanie občianskych práv v podmienkach slobody, rovnosti, transparentnosti a zodpovednosti je v demokracii výsadou – a to s náležitým dodržiavaním plurality názorov a v záujme štátu alebo inej organizovanej komunity.

Predpokladom dosiahnutia demokracie pri spravovaní záležitostí spoločnosti je skutočné partnerstvo medzi mužmi a ženami, v ktorom spolupôsobia v súlade s princípom rovnosti a komplementarity a svojou odlišnosťou sa navzájom obohacujú.

Všeobecná deklarácia o demokracii OSN, Časť 1 Princípy demokracie, Články 1 a 4.

Princíp rovnosti a nediskriminácia



Princíp rovnosti a nediskriminácia

“ ”

PRE KOHO SÚ
ZÁVÄZNÉ? PREČO?



ZODPOVEDNOSŤ ORGANIZÁCIÍ

Rovnosť je jednou z univerzálnych spoločných hodnôt Európskej únie. Pre Slovensko, rovnako ako pre všetky členské štáty, je sprievodnou podmienkou úspešného dosiahnutia cieľov v oblasti zamestnanosti, sociálnej súdržnosti a ekonomického rastu.

Princíp nediskriminácie je súčasťou medzinárodného práva i práva SR. Zákaz diskriminácie na základe akéhokoľvek dôvodu (pohlavie, vek, rasa, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia a pod.) je základným hodnotovým princípom zakotveným v práve EÚ. Je nosným pilierom novej Európy.

Samotný zákaz diskriminácie k dosiahnutiu skutočnej rovnosti všetkých ľudí nestačí. Ani snaha vysporiadať sa s diskrimináciou, ktorá sa už stala, mnohé reálne problémy nerieši. Naozaj účinná môže byť jedine prevencia: vytváranie a realizácia politik, vyvíjanie mechanizmov a zavádzanie konkrétnych antidiskriminačných opatrení.

Efektívnym nástrojom podpory a presadzovania princípu rovnosti v pracovnoprávných aj iných právnych vzťahoch je koncept zodpovedného prístupu organizácií. Opiera sa o etické, zákonné a spoločenské štandardy, ktoré zároveň integruje do interných pravidiel aj externého pôsobenia organizácie.

PRÁVNE ZÁVÄZNÉ POVINNOSTI

Pred diskrimináciou chráni ľudí Ústava SR aj antidiskriminačný zákon.

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (teda nediskriminácia) je pre zamestnávateľov a poskytovateľov služieb právne záväzná. Spočíva nielen v zákaze diskriminácie voči jednotlivým osobám a skupinám, ale aj v povinnosti prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou (realizovať systémové a vopred premyslené kroky, mať štandardizované postupy, robiť ciele a vedomé opatrenia atď.). Nesplnenie jednej alebo oboch týchto povinností je postihnutelné aj súdnou cestou.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) platí na Slovensku už 8 rokov.

Dotknuté osoby môžu súdnou cestou od porušovateľa požadovať upustenie od diskriminačného konania, primerané zadostučinenie (napríklad ospravedlnenie), náhradu škody aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Súd tiež môže vysloviť, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania. Sankcie, ktoré súd uloží, musia byť v zmysle antidiskriminačných smerníc EÚ primerané, efektívne a musia mať odstrašujúci účinok (čiže musia byť dostatočne prísne). Porušenia zásady rovnakého zaobchádzania môžu postihovať aj iné právne mechanizmy a orgány, napr. inšpektoráty práce.





Princíp rovnosti a nediskriminácia

“ ”

AKO ICH NAPLŇŇAŤ?



ZODPOVEDNÝ ZAMESTNÁVATEĽ

Jedným z najefektívnejších nástrojov podpory a presadzovania diverzity a princípu rovnosti v pracovnoprávných aj obchodných vzťahoch je spoločenská zodpovednosť organizácií - CSR (Corporate Social Responsibility).

Zodpovedný spôsob riadenia reflektuje etické, zákonné, komerčné a spoločenské očakávania. Integruje sociálne a ekologické hľadiská do vnútorných aj vonkajších vzťahov organizácií. Neohrozuje misiu organizácie a jej ekonomické výsledky. Naopak, môže ich posilniť.

Uplatňovanie nediskriminácie, resp. povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje na všetky fázy a aspekty pracovnoprávných vzťahov, napríklad na:

- ✓ prijímanie do zamestnania (vrátane pracovnej inzercie) a prepúšťanie
- ✓ pracovné podmienky, platové podmienky, nefinančné výhody, pracovný čas
- ✓ nastavenie procesov a kompetencií na pracovisku, spôsob komunikácie
- ✓ postup v zamestnaní, vzdelávanie zamestnankýň a zamestnancov
- ✓ čerpanie dovoleniek a poskytovanie zamestnaneckých a iných sociálnych výhod
- ✓ angažovanie sa v odborových organizáciách atď.

Javy a procesy, ktoré s uplatňovaním nediskriminácie súvisia, idú hlboko „pod kožu“, často sú osobné a veľmi emotívne, môžu zvyšovať napätie a generovať konflikty. Dá sa však naučiť ako ich riešiť, alebo - čo je lepšie - ako im predchádzať.

ZODPOVEDNÝ POSKYTOVATEĽ SLUŽIEB

Poskytovatelia služieb a produktov nesú zodpovednosť za všetky prejavy diskriminácie: na všetkých úrovniach poskytovania služieb, vo vzťahu k interným i externým zákazníkom. Sú teda zodpovední i v prípade, ak zásadu rovnakého zaobchádzania porušujú ich zamestnankyne či zamestnanci. Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje na formalizované postupy a výstupy a rovnako aj na všetky neformálne kroky, postupy, komunikáciu a celkovú prax.

Zodpovedný prístup zahŕňa:

- ✓ prístupnosť miest a zariadení, v ktorých firma poskytuje služby (napr. bezbariérové vstupy a priestory, miesto vhodné pre batolátá, nízkoprahové autobusy a pod.)
- ✓ odstránenie ďalších bariér - „mentálnych“, komunikačných atď.
- ✓ rovnaká cenová dostupnosť určitých služieb bez diskriminácie (napr. predkladanie povinných dokumentov, dokladov a pod.)
- ✓ zaobchádzanie bez diskriminácie pri preukazovaní príjmu, skladaní záloh a získavaní informácií
- ✓ korektné zaobchádzanie a partnerská komunikácia s klientkami a klientmi atď.



Princíp rovnosti a nediskriminácia

“ ”

AKÉ VÝHODY
PRINÁŠAJÚ?



MOŽNOSTI A VÝZVY

Využite príležitosť stať sa organizáciou s hodnotovo nadštandardným prístupom k zamestnankyniam a zamestnancom, ku klientom i obchodným partnerom. Zvýšite ešte viac svoj kredit.

- ✓ Manažment rozmanitosti ako nový rozmer efektívneho riadenia ľudských zdrojov
- ✓ Lepšia pracovná atmosféra a vyššia zodpovednosť zamestnankýň a zamestnancov
- ✓ Prevencia problémov vyplývajúcich z náročnosti naplňania antidiskriminačných predpisov v praxi
- ✓ Väčší záujem o prácu vo vašej organizácii - väčšia možnosť výberu zo širšieho portfólia budúcich zamestnankýň a zamestnancov
- ✓ Pozitívna reputácia v spoločnosti i v lokálnych komunitách a väčší záujem o ponúkané produkty
- ✓ Priama participácia na formovaní spoločenskej zmeny

ZÍSKANÉ BENEFITY

Spoluprácou s nami získate jedinečné nástroje pre osobný profesionálny rast zamestnankýň a zamestnancov, pre rozvoj organizácie a jej prosperitu i vyššiu dôveryhodnosť.

Na úrovni organizácie získate:

- ✓ schopnosť naplňať medzinárodne uznávané štandardy zodpovedných firiem
- ✓ podporu dobrého mena organizácie – vďaka novým konkrétnym obsahom a referenciám
- ✓ nižšie riziko súdnych či iných sporov, sankcií, povinnosti platiť odškodnenia, negatívnej publicity, poškodenia dobrého mena a pod.

Na úrovni riadenia ľudských zdrojov získate:

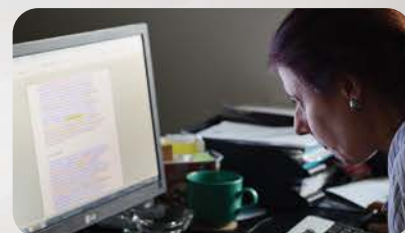
- ✓ hodnotové posilnenie organizačnej kultúry a dôveryhodnosti smerom dovnútra i navonok
- ✓ zníženie napätia a menšie riziko plytvania ľudskými zdrojmi (napr. pri vysokej fluktuácii zamestnankýň a zamestnancov)
- ✓ komparatívnu výhodu na trhu práce a väčší záujem ľudí vysokých kvalít
- ✓ priateľské a rešpektujúce vnútorné prostredie, založené na dodržiavaní základných práv a naplňaní potrieb ľudí pracujúcich pre organizáciu
- ✓ vyššiu motiváciu a lojalitu zamestnankýň a zamestnancov

Na úrovni manažmentu a priameho vedenia ľudí získate:

- ✓ vyššiu efektívnosť tímovej práce, zvyšovanie inovatívnosti a produktivity
- ✓ optimalizáciu riadenia procesov
- ✓ vyššiu flexibilitu vedenia ľudí a zručnosti potrebné na elimináciu napätia a riešenie konfliktov

Na úrovni marketingu získate:

- ✓ širšie spektrum cieľových skupín pre produkty a poskytované služby
- ✓ vhodnejšie marketingové nástroje pre oslovenie nových cieľových skupín
- ✓ výhody z rozvinutého a diverzifikovaného trhu práce





Princíp rovnosti a nediskriminácia

“ ”

ČO PONÚKAME?



20-ROČNÁ SKÚSEŇ A EXPERTÍZA

ODZ je ľudskoprávna mimovládna organizácia s 20-ročnými skúsenosťami. Presadzujeme hodnoty spravodlivosti, ľudskej dôstojnosti a nediskriminácie. Ide nám o posilňovanie zodpovednosti, právneho vedomia a partnerského dialógu.

V súlade s medzinárodnými dohovormi, našou legislatívou i legislatívou EÚ:

- ✓ navrhujeme postupy na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v praxi
- ✓ nastavujeme „na mieru“ procesy tvorby politík súvisiacich s napĺňaním princípu rovnosti
- ✓ monitorujeme ich implementáciu a dodržiavanie
- ✓ vzdelávame, koučujeme, poskytujeme konzultácie
- ✓ trénujeme ako komunikovať zásadu rovnakého zaobchádzania interným i externým cieľovým skupinám

NAŠE SLUŽBY

Naše vzdelávanie vyvážené rozširuje vedomosti, rozvíja zručnosti a mení postoje. Ponúkame balíčky služieb šité na mieru organizáciám, ich manažérkam a manažérom i zamestnankyniam a zamestnancom na všetkých úrovniach.

[V PRÍPADE ZÁJMU ALEBO OTÁZOK NÁS KONTAKTUJTE NA ODZ@ODZ.SK](mailto:odz@odz.sk)

- MONITORING, ODBORNÉ PORADENSTVO, KONZULTÁCIE
- ŠKOLENIA, TRÉNINGY, WORKSHOPY
- FACILITOVANIE TÍMOVÝCH PROCESOV, SUPERVÍZIA, KOUČING



Jednotlivé moduly sú obsahovo zamerané na uplatňovanie princípu rovnosti a nediskriminácie :

- ✓ Princíp rovnosti ako nová kvalita v riadení ľudských zdrojov a súčasť manažérskych zručností
- ✓ Zásada rovnakého zaobchádzania – právne i mimoprávne súvislosti
- ✓ Mapovanie a analýza napĺňania princípu rovnosti pre potreby optimalizácie procesov a kultúry v organizáciách
- ✓ Implementácia princípu rovnosti a nediskriminácie do firemnej kultúry
- ✓ Riešenie konkrétnych praktických a právnych problémov súvisiacich s implementáciou povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania
- ✓ Podpora tvorby / zmeny interných pravidiel a opatrení zameraných na riešenie existujúcej diskriminácie
- ✓ Nastavenie formalizovaných interných predpisov v súlade s povinnosťou dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania
- ✓ Zavádzanie postupov a prvkov organizačnej kultúry zameraných na predchádzanie diskriminácii
- ✓ Uplatňovanie princípu rovnosti v každodennom vedení ľudí v organizáciách