

Etika

KATEŘINA LEGNEROVÁ

Základní pojmy

Etika - filosofická disciplína, která se zabývá jednáním.

Morálka (z lat. mrav, zvyk, obyčej) – souhrn aktuálních pravidel jednání.

Mravnost – individuální odpověď na obecné normy jednání.

Etiketa – vyžadovaná pravidla jednání od konkrétního jednotlivce v konkrétní situaci.

ETIKA

Představme si, že můžeme celý lidský život redukovat na sled za sebou jdoucích rozhodnutí, přičemž každá volba vede k určitému jednání. Samotné rozhodování je nevyhnutelné.

Můžeme tedy volit mezi jednotlivými alternativami jednání, ale samotné volby se vzdát nemůžeme (i to je volba).

Chování a jednání

- Chování – jakákoliv aktivita organismu, která nepodléhá vůli
- Jednání – taková činnost, které předchází rozhodnutí

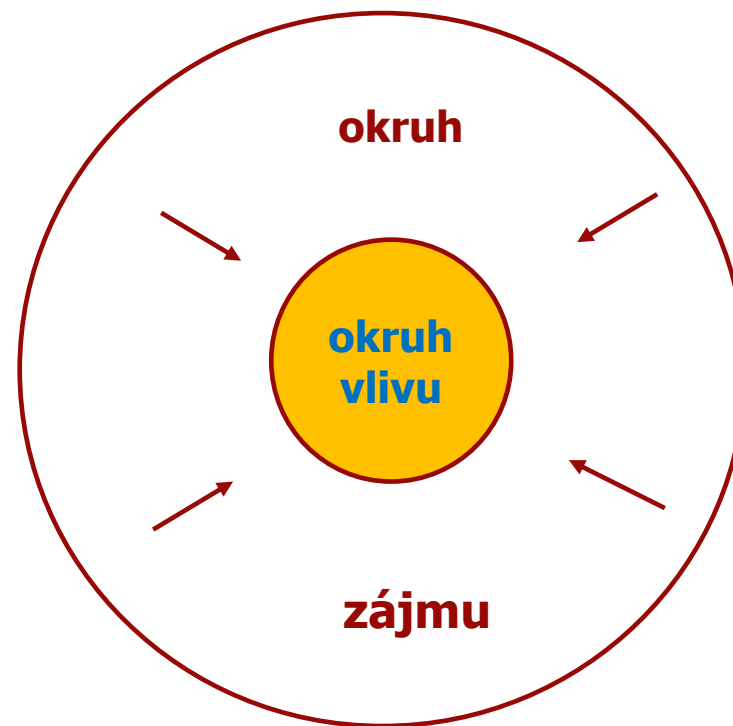
Sféra vlivu

<https://www.youtube.com/watch?v=MfE8kZLKew4>

Čemu věnujeme své úsilí?



proaktivita



reaktivita

Sféra vlivu

Uvědomit si, čemu věnujeme své síly.

- **Proaktivní** lidé zaměřují své úsilí na věci nacházející se v jejich okruhu vlivu. Zabývají se tím, s čím mohou něco udělat.
- **Reaktivní** lidé zaměřují své úsilí na svůj okruh zájmu. Soustředí se na slabé stránky druhých lidí, na problémy ve svém okolí a na okolnosti, které nemohou nijak ovlivnit.

Sféra vlivu

Existují 3 druhy problémů, na něž:

- máme přímo vliv - problémy spojené s naším chováním
- máme vliv nepřímo - problémy spojené s chováním druhých lidí
- nemáme žádný vliv - problémy s nimiž nemůžeme nic dělat (např. minulost)

Základní pojmy

Etika – praktická filosofická disciplína, která se zabývá jednáním.

Morálka (mrav, zvyk, obyčej) – souhrn aktuálních pravidel jednání.

Mravnost – individuální odpověď na obecné normy jednání (tj. morálky).

Etiketa – vyžadovaná pravidla jednání od konkrétního jednotlivce v konkrétní situaci.

Etika – k čemu slouží?

Předcházení mezilidských konfliktů

Pochopení principů jednání (resp. norem) umožňuje předvídat budoucí jednání

Prevence proti tunelovému vidění, tzn. vždy může existovat více alternativ volby než se zdá na první pohled

Identifikace strategií jednání.

Etický kodex organizace

Účel:

- jasně stanovit principy a pravidla etického jednání zaměstnanců, ať již navenek organizace nebo vůči sobě navzájem.
- zakotvit důležité zásady profesionálního postupu, posílit profesní identitu a odpovědnost zaměstnanců a nastavit normy sloužící k hodnocení osob.

Zaměření:

- vůči partnerům organizace
- vůči zaměstnancům

Etika a její využití

- Předcházení mezilidských konfliktů
- Pochopení principů jednání umožňuje předvídat budoucí jednání
- Prevence proti tunelovému vidění, může existovat více alternativ volby
- Identifikace strategií jednání

Výklad a aplikace pracovního práva

Pracovněprávní vztahy se řídí ZP; nelze-li použít tento zákon, řídí se OZ, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich **pracovní podmínky, odměňování** za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o **odbornou přípravu** a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného **postupu v zaměstnání**.

Zaměstnanec si může stěžovat.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Ochrana před diskriminací:

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti,
ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo
k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k
porušení zásady rovného zacházení.

Šikana, mobbing, bossing

Příklady

Pohlaví

„Pozice je vhodná pouze pro muže z důvodu vyšší fyzické náročnosti.“

„Hledám muže na pozici...“

„Společnost ABC hledá obchodního zástupce (muže)...“

„Hledáme asistentku manažera, kosmetičku, kadeřnici,...“

Věk

„Hledáme kolegu do mladého pracovního kolektivu.“

„Jste mladý, aktivní, máte rád výzvy?“

„Pracovní technik, práce na částečný úvazek, praxe nejméně 20 let v oboru...“

Příklady

Rodinný stav

„Vhodné pro maminky na mateřské.“

„Hledáme nejlépe manžele v důchodovém věku z okolí obce ...“

Zdravotní stav

„Hledáme pokladní. Požadavky: flexibilita, bezúhonnost, výborný zdravotní stav.“

Věk

Případ žaloby na diskriminaci na Úřadu vlády.

Ústavní soud se zabýval otázkou sdíleného důkazního břemene v případě žaloby na diskriminaci na Úřadu vlády. Stěžovatel dostal v důsledku organizační změny výpověď pro nadbytečnost. Namítal ovšem, že organizační změnou došlo pouze k přejmenování některých útvarů a přesunu zaměstnanců, přičemž byli propuštěni zejména zaměstnanci nad 50 let a přijati byli noví zaměstnanci převážně ve věku do 28 let. Stěžovatel se tedy domníval, že byl nepřímo diskriminován z důvodu věku. Své tvrzení podpořil statistikou přijatých a propuštěných zaměstnanců, ze které byl patrný výše uvedený závěr ohledně jejich věkového složení. Statistika se týkala změn v organizačním útvaru podřízeném novému místopředsedovi vlády Martinu Jahnovi.

Absolutní zakázané údaje

Sexuální orientace

Původ

Členství v odborové organizaci

Členství v politických stranách a hnutích

Příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti