# Jak zaměstnávat lidi se zrakovým postižením

*Právnička Nicole Fryčová, která se specializuje na práva lidí s postižením, odhaluje nejčastější chyby zaměstnavatelů a radí, jak na to jít správně.*

Představte si, že na inzerát vaší firmy odpoví kvalifikovaný uchazeč s vysokoškolským vzděláním a bohatými zkušenostmi. Jediné „ale" - má zrakové postižení. Pozvete ho na pohovor, nebo jeho životopis skončí v koši? Podle zkušeností právničky Nicole Fryčové bohužel příliš často nastává ta druhá varianta.

## Největší překážka? Předsudky v hlavách

*„Tou nejzásadnější překážkou jsou předsudky na straně zaměstnavatele," říká Nicole bez obalu. „Zaměstnavatelé u uchazečů o zaměstnání nejprve řeší dané postižení a až potom řeší znalosti, zkušenosti a dovednosti."*

Jaké konkrétní předsudky má na mysli? Především představu, že člověk s těžkým zrakovým postižením neumí pracovat s počítačem, nezvládne emaily nebo že mu bude nutné *„vytvářet umělou práci"*. Ve skutečnosti je tomu často právě naopak – mnozí lidé se zrakovým postižením jsou v práci s technologiemi velmi zdatní.

## Skryté překážky, na které nikdo nemyslí

Kromě očividných bariér existují i překážky, které si málokdo uvědomuje. *„Jsou to například dotykové terminály na evidenci docházky či přivolání výtahu,"* upozorňuje Nicole. Problém mohou představovat i otevřené kanceláře (openspace), kde se může člověku s těžkým zrakovým postižením hůře udržovat pozornost na práci kvůli okolnímu hluku.

*„U lidí s úplnou nebo částečnou ztrátou zraku je to problematičtější, jelikož se více soustředí na zvukové vjemy a mnoho z nich potřebuje mít klid při práci s počítačem s hlasovým výstupem,"* vysvětluje odbornice.

## Chyby v inzerátech, které odrazují

Nicole často naráží na problematické formulace v pracovních inzerátech. *„Čím dál častěji se setkávám s obecnou formulací, že daná pozice je či není vhodná pro člověka s postižením. To je naprostý nesmysl – každý člověk je jiný, nelze to paušalizovat."*

Takoví zaměstnavatelé obvykle nabízejí lidem s postižením spíše nižší pozice, čímž nepřímo dávají najevo, že vrcholné pozice u nich nemohou zastávat. *„Až na výjimky by měla být pro uchazeče s postižením vhodná každá pracovní pozice,"* zdůrazňuje Nicole.

Další častou chybou je automatické požadování řidičského oprávnění, i když to není pro danou pozici nezbytné. Problémem mohou být i nepřístupné testovací systémy během přijímacího procesu.

Spolufinancováno Evropskou unií
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Úřad práce ČR

## Jak na to správně: Praktické rady

Ideální přístup podle Nicole spočívá v několika jednoduchých krocích:

- **Především hodnoťte kvalifikaci.** *„V prvé řadě primárně hodnotit uchazečovy znalosti, zkušenosti a dovednosti – tak jak je tomu u uchazečů bez postižení."*
- **Dejte šanci.** *„Pozvat uchazeče na pohovor a neodmítnout ho hned jen na základě postižení. Hovořit s ním důstojně."*
- **Ptejte se konkrétně.** *„Ptát se uchazeče na opatření, která je nutné učinit pro vytvoření vhodných pracovních podmínek."*
- **Buďte otevření.** *„Hovořit s uchazečem o případných obavách zcela otevřeně, aby nedošlo k zbytečnému nedorozumění."*

## Co funguje nejlépe?

Nejefektivnější podporou je především přístupné pracoviště a vhodné technologické pomůcky. *„Zásadní je, aby bylo pracoviště přístupné, aby se po něm mohl zaměstnanec bez cizí pomoci pohybovat,"* vysvětluje Nicole. Asistent je potřeba jen ve výjimečných případech – *„až ve chvíli, kdy i přes splnění předchozích podmínek není takový člověk schopen zaměstnání vykonávat sám."*

## Práce na dálku: Příležitost i výzva

Ohledně home office Nicole zdůrazňuje individualitu: *„Pro někoho může být komplikované dopravovat se každý den do zaměstnání a práci z domova velmi uvítá. Jiný člověk naopak považuje práci mimo domov za možnost socializace."*

## Vzkaz pro zaměstnavatele

*„Nebojte se zaměstnávání lidí s postižením,"* apeluje Nicole na zaměstnavatele. *„V nejhorším případě se s daným zaměstnancem můžete rozloučit stejným způsobem jako s jakýmkoliv jiným – není pravda, že jednou přijatého zaměstnance už nemůžete propustit."*

Klíčové je uvědomit si, že vytváření vhodných pracovních podmínek není „vysoký nadstandard", ale něco naprosto běžného a normálního. *„Je nutné vhodnou formou o postižení hovořit už s těmi nejmenšími dětmi, ze kterých vyrostou budoucí zaměstnavatelé,"* uzavírá Nicole s výhledem do budoucnosti.

Změna přístupu společnosti je dlouhodobý proces, ale každý zaměstnavatel, který překoná své předsudky a dá šanci kvalifikovanému uchazeči, k ní přispívá.

Spolufinancováno Evropskou unií
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Úřad práce ČR

*Tento článek byl zpracován na základě rozhovoru s Nicole Fryčovou, právničkou se zrakovým postižením, která se specializuje na ochranu práv lidí s postižením a otevřeně sdílí své zkušenosti s diskriminací a bariérami v zaměstnávání.*

*Vytvořeno pro projekt Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP), reg. č. CZ.03.01.01/00/22_015/0000889, který je financován z OPZ+.*

Spolufinancováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Úřad práce ČR