

Diverzita nemá být víc než zákon

Klienti pod hrozbou pokut „nutí“ advokátní kanceláře zaměstnávat ženy či příslušníky menšin. Tyto požadavky ale naráží na zákonnou regulaci.



Arthur Braun
vedoucí partner bpv Braun Partners

Farmaceutická společnost Novartis v únoru oznámila jména advokátních kanceláří, které vybrala k trvalé spolupráci. Avšak spojila ji s přísnými požadavky. Advokátní kanceláře musí splnit kritérium diverzity, jinak jim hrozí smluvní pokuty.

Otázka týkající se politiky diverzity mě poprvé překvapila v roce 2006. Tehdy ji v tendru na právní služby položila jedna americká společnost. Měli jsme ale štěstí. V této době působila v naší kanceláři partnerka z Vietnamu, čímž jsme požadavek splnili bez problému.

V následujících čtrnácti letech nabralo toto téma na obrátkách. Diskuse vznikla především kvůli podpoře žen (proč by vlastně ale nemohlo to samé platit i pro advokáta – otce samoživitele?) a později byla rozšířena i na národnostní menšiny a sexuální orientaci. V neposlední řadě v anglosaském prostředí, kde se velké množství zaměstnanců rekrutuje z exkluzivních *public schools* se rovněž řeší téma sociální diverzity.

Osobně požadavek na diverzitu do určité míry akceptuji. Po čtvrt století své advokátní praxe mohu potvrdit: Tým s mými deseti klony nebude fungovat tak dobře jako tým sestávající z různých osobností, zkušeností a znalostí.

Přesto mě tisková zpráva vydaná jednou z největších světových farmaceutických firem nyní překvapila. Od spolupracujících advokátních kanceláří požaduje, aby 20 procent práce jejich partnerů bylo poskytováno ženami, různými etniky nebo členy lesbické, homosexuální, bisexuální či transgenderové komunity. Pokud některá z kanceláří

nesplní tento požadavek, sníží jí Novartis honorář o 15 procent. Podobné požadavky na své advokáty již dříve zavedly společnosti Intel a Uber.

Stále mi není jasné, jak by to mělo vypadat v praxi v prostředí naší české advokátní kanceláře s celkem asi 30 profesionály. Měli bychom svým klientům poskytnout seznamy kolegů patřících k sexuálním menšinám? Měli bychom své kolegy požádat o odchod, abychom si získali nebo udrželi klienta či se vyhnuli smluvním pokutám?

A jak vůbec může klient kontrolovat, které úkony udělaly homosexuální členové týmu? Právě sexuální orientace je citlivý údaj, který zaměstnavatelé nemohou ani požadovat, ani předávat; tím méně pak klientům, kteří data zpracovávají mimo území Evropské unie.

Měli bychom se tedy rozloučit s partnery, kteří nepatří k žádné minoritě, abychom nepřišli o výdělek? Kde získat etnicky různorodé kolegy v zemi jako Česká republika, která je v tomto směru velmi homogenní?

Zaplaťpánbůh pocházím z Německa, a mohu se tudíž v Česku označovat za příslušníka etnické menšiny. Tím se nám snad podaří dosáhnout předepsaných kvót pro partnery, ačkoliv sám jsem šťastně ženatý starý bílý muž, tedy přesně zástupce těch, kteří jsou jinak u zastánců diverzity trnem v oku.

Nacházíme se ve válce o talenty, přijímáme a podporujeme každého dobrého kolegu bez ohledu na pohlaví či diverzitu. Eliminujeme v každodenním fungování diskriminaci. Tudíž, milí klienti, požadujete po nás tyto předpoklady, a ne nic nesplnitelného, či dokonce protiprávního.