

## Kam se obracet v případě obtíží?

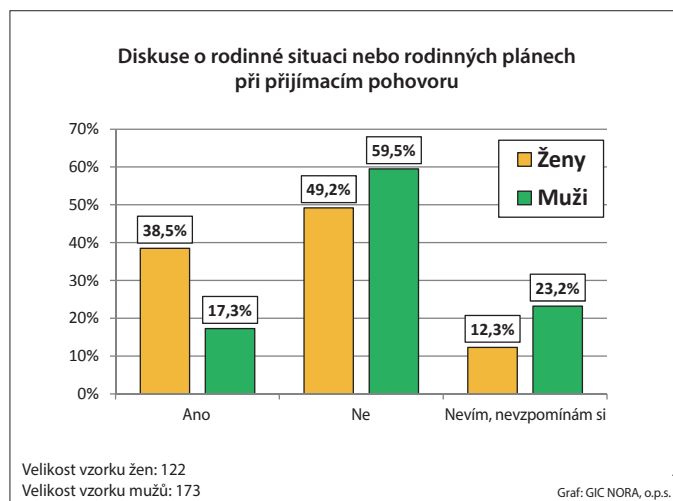
Osoba, která se cítí být diskriminována, má k dispozici určité prostředky, právní i neprávní povahy, jak se tomuto jednání bránit. To, jak se bude bránit a jaké prostředky k tomu využije, záleží na poškozené osobě i na tom, jaké prostředky jí právní řád přiznává. Ty se liší podle toho, v jaké situaci a z jakého důvodu k diskriminaci došlo.

- V případě, že se zaměstnavatel chová při výběrovém řízení nezákonně, je možné se obrátit na **Kancelář veřejného ochránce/kyně práv** ([www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)). Stěžejním pilířem činnosti ochránce/kyně na poli boje proti diskriminaci je pomáhat obětem diskriminace. Každá osoba má právo se na ochránce/kyni bezplatně obrátit se svým problémem souvisejícím s diskriminací. Ochránce/kyně spolupracuje při poskytování metodické pomoci s neziskovou organizací Pro bono aliance, která může zprostředkovat bezplatnou právní pomoc nemajetným obětem diskriminace.
- Další institucí, na kterou je možno se obrátit při podezření na diskriminaci, je **Státní úřad inspektorátu práce** ([www.suip.cz](http://www.suip.cz)), jehož hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů.
- Existuje také možnost využít **mimosoudní řešení** a to především ve formě mediace a obrátit se **Probační a mediální služby České republiky** ([www.pmscr.cz](http://www.pmscr.cz)). Mimosoudní řešení je možné využít tam, kde jsou obě strany, tedy diskriminovaný/á i diskriminující ochotny se domluvit. Mediace v praxi představuje činnost, jež směřuje k urovnání konfliktního stavu mezi stranami za účelem vyřešení sporu.
- V této věci Vám mohou být nápomocné i **neziskové organizace a nezávislé poradny**, např. sociálně-právní poradenství, které zprostředkovává Charita Tišnov (<http://tisnov.charita.cz>).

## Realizovaný průzkum u zaměstnavatelů

Dotazníkové šetření probíhalo ve třech organizacích s celkovým počtem 301 respondentů. Z šetření vyplývá, že ve zkoumaných organizacích nedochází k výrazné diskriminaci na základě věku nebo pohlaví (a to jak v oblasti mezd, tak ve výběru nových zaměstnanců/kyň). Dalším společným závěrem je prostor pro větší podporu využívání pružných pracovních režimů (případně zavedení nových) a aktivní přístup k managementu rodičovské dovolené.

Z výzkumů vyplývá, že v organizacích stále dochází k diskusi o rodinném stavu nebo plánech v průběhu přijímacích pohovorů. Dotazování na rodinnou situaci, děti nebo případně na plánování dětí je výrazně častěji zaměřeno na zaměstnankyně než na jejich kolegy.



**nora**  
Genderové informační centrum

Genderové informační centrum NORA, o. p. s.  
Rostislavovo náměstí 3043/14  
612 00 Brno Královo Pole  
[www.gendernora.cz](http://www.gendernora.cz)

**Studánka**  
rodinné centrum

Rodinné centrum Studánka o.s.  
Říegrova 318 / 666 01 Tišnov  
[www.studanka-tisnov.cz](http://www.studanka-tisnov.cz)

*Cílem projektu je zlepšení spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců při sladování rodinného a pracovního života na Tišnovsku. V rámci projektu vznikla služba péče o děti (předškolka) pro rodiče, kteří se tak mohli vrátit po rodičovské dovolené do zaměstnání nebo získat nové zaměstnání. Dále byl realizován genderový audit ve firmách a na úřadu, zřízeno genderové poradenské centrum pro veřejnost a proběhly semináře zaměřené na problematiku rovných příležitostí. Projekt zintenzivnil místní spolupráci mezi firmami, neziskovými organizacemi a úřady místní samosprávy a státní správy.*

město  
**TIŠNOV**

**SIEMENS**  
ELECTRIC MACHINES S. R. O. V DRÁSOVÉ

**MIKROP**  
mineralně-vitaminová výživa zvířat

**esf**  
evropský  
sociální  
fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Projekt Jsme si opravdu rovni a rovny? byl financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.

# ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ PRO TY, KDO HLEDAJÍ PRÁCI NEBO JSOU NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

## Rovnost příležitostí pro ty, kdo nepracují nebo jsou na rodičovské dovolené

Tato informační brožura slouží jako **krátký průvodce** rovnými příležitostmi pro osoby, které stojí aktuálně mimo **pracovní trh** (a to především pro ty, kteří jsou nezaměstnaní nebo na mateřské/rodičovské dovolené). Rovnost příležitostí lze v tomto ohledu charakterizovat jako stejnou šanci v přístupu do zaměstnání pro všechny. To znamená, že by při přijímacím procesu neměly hrát roli tyto charakteristiky, které definuje **antidiskriminační zákon**:

- Vaše rasa,
- Váš etnický původ,
- Vaše národnost,
- Vaše pohlaví,
- Vaše sexuální orientace,
- Váš věk,
- Vaše zdravotní postižení,
- Vaše náboženské vyznání, víra nebo světový názor.

Naopak by se měly zohledňovat Vaše **zkušenosti**, vzdělání, motivace k práci a osobnostní předpoklady (dovednosti, postoje, schopnosti a hodnoty, tzv. kompetence), tedy celkově připravenost a schopnost vykonávat danou práci.

Zaměstnavatelé v České republice se musí řídit zákony, jež jim diskriminační chování zakazují. Jedná se o:

- 1. Antidiskriminační zákon** č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
- 2. Zákoník práce** zákon č. 262/2006 Sb.

Při výběrovém řízení se personalista/ka **nesmí zajímat** o Váš věk, rodinný stav, počet dětí ani rodičovské plány (kromě dalších věcí). To jsou otázky zakázané dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §12.

## Průvodce výběrovým řízením

V dnešní době zaměstnavatelé vybírají své zaměstnance a zaměstnankyně i za pomoci technik a nástrojů, které dříve nebyly běžné. S čím se můžete při výběrovém řízení setkat?

**1) Pracovní pohovor** – tedy forma, která je běžně využívána; odpovědná osoba Vás pozve na **pohovor**, během nějž Vám klade **otázky** zjišťující Vaše zkušenosti, vzdělání, motivaci a mnohdy také Vaše osobnostní charakteristiky. Pohovoru může být přítomno i více osob.

**2) Assessment centrum** – jde o modelové situace, které musíte dle zadání řešit. Budete ve skupině dalších uchazečů a uchazeček dostávat úkoly a společně i jednotlivě je plnit. **Úkoly** mohou souviset s náplní Vaší budoucí práce, ale mohou i zdánlivě nesouviset. Jejich zařazení má však z pohledu hodnotitele jasný účel. Tato metoda vyžaduje více času, většinou trvá od 2-3 hodin až po celý den, záleží na typu společnosti a typu pozice, na kterou se hlásíte. Hodnotitelé a hodnotitelky po skončení assessment centra na Vás vypracovávají zpětnou vazbu a hodnotí Vás podle předem stanovených kompetencí (tedy dovedností, znalostí a projevů chování).

**3) Znalostní a dovednostní testy** – k určitým typům pozic zaměstnavatel testuje i Vaše znalosti a dovednosti. Nejčastěji se můžete setkat s testy jazykovými nebo počítačovými, které hodnotí Vaši **znalost** konkrétních programů a postupů.

**4) Diagnostika – psychologické testování** a diagnostika může zjišťovat Vaši pracovní motivaci, Vaši roli ve skupině nebo Vaše osobnostní a povahové rysy. Běžně využívané jsou i testy intelektu nebo pozornosti.

Výše uvedené metody jsou v České republice nejběžnější. Mnoho zaměstnavatelů využívá jejich kombinaci.

Vstupenkou do zaměstnání a pozvánkou na výběrové řízení Vám bude Vaše CV (z latinského curriculum vitae), neboli **životopis**. Zaměstnavatelé často požadují ještě tzv. motivační dopis, což je dokument, ve kterém popisujete, proč se zrovna Vy hodíte na danou pozici. Už při prvním kontaktu se zaměstnavatelem se snažte tomu, s kým komunikujete, co nejvíce zjednodušit práci. Má na pročetění často jen pár sekund a každou nejasností či chybou snižujete Vaši šanci na postup do dalšího kola. Snažte se **zaujmout** zaměstnavatele něčím odlišným, Vám typickým, co odpovídá požadavkům, které jsou inzerovány v nabídce pozice.

### Tipy, jak vylepšit Váš životopis

- Datum narození, státní příslušnost, pohlaví, rodinný stav, náboženskou orientaci, počet dětí, politickou příslušnost apod. do životopisu uvádět nemusíte – pokud se rozhodnete, že tyto údaje uvést chcete, je to čistě Vaše rozhodnutí. Na **otázky** týkající se například dětí nemusíte odpovídat ani u pohovoru.
- Pokud se rozhodnete přiložit **fotografii**, měla by být reprezentativní; fotografii vkládejte přímo do životopisu, a to v dostatečné kvalitě.

- Nebojte se životopis obohatit Vašimi zájmy a kompetencemi, pamatujte ale na to, že své kompetence musíte nějak doložit. Ne všichni vyžadují certifikáty či **osvědčení**, ale měli byste mít rozmyšleno, kde a jak danou kompetenci využíváte (např. Jana má organizační dovednosti, což může dokázat tím, že působila jako vedoucí na dětském táboře, kde měla na starost celotáborový program).

### Zajímavosti o mateřské/rodičovské dovolené

- Rodič pobírající rodičovský příspěvek může mít **vlastní příjem** ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti. Výše příjmu není omezena. Samostatná výdělečná činnost se považuje za vedlejší zdroj příjmů. Vždy však musí být splněna **podmínka zajištění celodenní péče dítěte dospělou osobou**. Jestliže rodič dítěte pobírá rodičovský příspěvek, tak může být dítě do dvou let v jeslích nebo obdobném zařízení maximálně 46 hodin měsíčně. U dětí starších dvou let již není žádný zákonný limit. Více zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. §31/3.
- Když tříletá rodičovská dovolená nestačí, je potřeba, aby se rodič se svým zaměstnavatelem dohodl na čerpání **neplaceného volna** do doby, než se situace vyřeší. Žádosti však **zaměstnavatel není povinen vyhovět**. Při dobrých vztazích by však neměl být s čerpáním neplaceného volna problém. Pro **důchodové účely** se za náhradní dobu pojištění považuje péče o dítě až do čtyř let věku. **Daň z příjmu a sociální pojištění** se u neplaceného volna **neplatí**. Zdravotní pojištění v některých případech však ano. Pokud matka splňuje podmínku **péče o dítě** do sedmi let, tak je pro účely zdravotního pojištění považována za státního pojištěnce a během neplaceného volna zdravotní pojištění neplatí. Je však nutné splnit potřebné administrativní úkony, aby bylo v **registru** zdravotní pojišťovny vše v pořádku.

