



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR

Metodická příručka

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

ÚVODNÍ ČÁST	4
Úvod.....	4
Příjemci a příjemkyně Metodiky	5
Cílové skupiny Metodiky	6
Vliv aktuální situace českého trhu práce na Metodiku.....	6
Situace na českém trhu práce z hlediska rovnosti žen a mužů	7
Klíčové pojmy	7
Podmínky začleňování rovných příležitostí žen a mužů do činnosti Úřadu práce ČR	9
METODIKA NA PODPORU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	11
Oblast 1: Párování nabídky a poptávky na trhu práce	11
Podoblast 1.1: Hlášení, evidence a zveřejňování VPM.....	11
Podoblast 1.2: Evidence uchazečů o zaměstnání	13
Oblast 2: Integrace témat rovných příležitostí žen a mužů do poradenské činnosti	15
Podoblast 2.1: Vzdělávání poradkyň a poradců skupinového poradenství a poradenských programů.....	15
Podoblast 2.2: Vzdělávání klientů a klientek skupinového poradenství a poradenských programů.....	16
Oblast 3: Cílená osvěta klientek a klientů Úřadu práce ČR v tématech rovných příležitostí žen a mužů	19
Podoblast 3.1: Aktivní osvěta osob, které jsou zapojeny na trhu práce nebo hledají zaměstnání – fyzické platformy.....	19
Podoblast 3.2: Aktivní osvěta vůči osobám, které jsou zapojeny na trhu práce nebo hledají zaměstnání – virtuální platformy.....	20
Oblast 4: Rekvalifikace	21
Podoblast 4.1: Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR v oblasti rekvalifikací	21
Podoblast 4.2: Předávání informací o rekvalifikacích.....	22
Oblast 5: Další vzdělávání GM a rozvoj spolupráce GM s klíčovými aktéry v oblasti rovných příležitostí žen a mužů	24

PŘÍLOHY.....	26
Příloha č. 1: Materiály k tématům rovných příležitostí na trhu práce.....	27
1. Teoretický a faktografický materiál k tématům rovných příležitostí na trhu práce	27
1.1 Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných oblastech života	27
1.2 Nerovné odměňování žen a mužů a diskriminace.....	31
2. Praktická část: odpovědi na klíčové otázky a rady, jak postupovat v konkrétních životních situacích.	35
2.1 Příjímání řízení	35
2.2 Možnost práce při mateřské a rodičovské dovolené	36
2.3 Návrat do práce po rodičovské dovolené	37
2.4 Život na pracovišti a jednání se zaměstnavatelem.....	37
Příloha č. 2: Volba povolání – materiály pro práci se žactvem a studentem.....	38
1. (Ne)stereotypní volba povolání – teoretický a faktografický materiál.....	38
1.1 Předpoklady pro volbu povolání.....	38
1.2 Ženy a muži v nestereotypních povoláních	42
1.3 Podpora žen a dívek v IT a technických oborech	43
2. Statistická data o volbě povolání	44
2.1 Rozhodování o studiu po ZŠ, motivace k němu a spokojenost s ním.....	44
2.2 Rozhodování o studiu po střední škole.....	47
Příloha č. 3: Právní minimum k tématu pracovního poměru	50
1. (Ne)rovnost v pracovní inzerci, při náborech a v pracovním poměru	50
2. Sjednávání pracovního poměru a zacházení se zaměstnanými po uzavření smlouvy.....	52
3. Zákaz diskriminace při ukončení pracovního poměru	53
4. (Ne)rovné odměňování a diskriminace.....	54
5. Speciální práva některých skupin zaměstnaných	58
Příloha č. 4: Diskriminační pracovní inzerce	60
1. Časté problematické formulace nebo požadavky v inzercích pro uchazečky a uchazeče o zaměstnání.....	60
1.1 Označení pracovní pozice v mužské/ženské formě, problematika jazyka	60
1.2 Oprávněnost vyhrazení pracovní pozice ženám nebo mužům.....	61
1.3 Oprávněnost požadavku služebních cest.....	62
1.4 Oprávněnost formulací týkajících se věku a vzhledu	63
1.5 Požadavek bezúhonnosti v pracovní inzerci.....	64
1.6 Vyžadování znalostí určitého jazyka	64
1.7 Požadavek na využití osobních věcí zaměstnance/-kyně.....	64
1.8 Relevance formulace „JAZYK APOD. VÝHODOU“	65
1.9 Inzerce zvýhodňující osoby s postižením nebo jiné menšiny	65
2. Postup ÚP ČR po zjištění protiprávní formulace v nabídkách práce	66
Příloha č. 5: Návrh symetrizovaného seznamu pracovních pozic podle CZ-ISCO	68
Příloha č. 6: Manuál projektu 22 % K ROVNOSTI	
“Hledáte novou práci po rodičovské?”	69
Příloha č. 7: Letáky projektu 22 % K ROVNOSTI	
„Jdi svou cestou“ a „Už víte kam s nimi?“	70
Příloha č. 8: Návrh evaluačního dotazníku pro individuální poradenství,	
skupinová poradenství a poradenské programy.....	72
LITERATURA A DALŠÍ ZDROJE	74

ÚVODNÍ ČÁST

Úvod

Rovné příležitosti žen a mužů jsou základním a důležitým předpokladem pro spravedlivé fungování demokratické společnosti, ekonomický růst, i lepší konkurenceschopnost a výkonnost pracovního trhu. Dosahování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce je jednou z priorit, která je zakotvena v mnoha českých¹ a zahraničních² dokumentech a předpisech, jejichž dodržování a plnění jsou pro Českou republiku (dále jen „ČR“) závazné.

Tato Metodická příručka s názvem Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR (dále jen „Metodika“) je výstupem projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů³ (dále jen „22 % K ROVNOSTI“) Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „Ministerstvo“). Cílem projektu je snižovat rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR a odstraňovat jeho příčiny prostřednictvím různých opatření a za pomoci různých aktérů. Začlenění hlediska rovných příležitostí žen a mužů do činností Úřadu práce ČR je jedním z opatření, které má potenciál nejen snížit rozdíl v odměňování žen a mužů, ale i přispět k celkovému vyrovnání příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Metodika navazuje na cíle dvou klíčových českých strategických dokumentů, jimiž jsou Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 (dále jen „Strategie pro rovnost“) a Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020⁴ (dále jen „Strategie zaměstnanosti“).

Obě strategie vymezují podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce jako jeden ze svých cílů. Shodují se, že nejzávažnějšími problémy v této oblasti, k jejichž řešení mohou přispět činnosti Úřadu práce ČR, jsou:

- nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. ženy pečující o děti do 15 let věku, ženy v předdůchodovém věku nebo samoživitelky,
- jeden z největších rozdílů v odměňování žen a mužů v Evropské unii (20,1 %)⁵,
- značná horizontální i vertikální segregace trhu práce,
- nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.

¹ Např. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 (2015), Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2015), Koncepce rodinné politiky ČR (2017), Listina základních práv a svobod (2/1993 Sb.), antidiskriminační zákon (198/2009 Sb.) nebo zákoník práce (262/2006 Sb.).

² Např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN, 1979), Lisabonská smlouva (EU, 2009), Akční plán pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů na léta 2018–2019 (EK, 2017), Evropský pilíř sociálních práv (EK, 2017), Směrnice EU Rovnost žen a mužů na trhu práce (EK, 2006/54/ES), Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 2011–2020 (EK, 2011) nebo Pekingská akční platforma (OSN, 1995).

³ Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

⁴ Strategie zaměstnanosti byla schválena vládou České republiky usnesením č. 835 ze dne 15. října 2014. Aktuálním implementačním dokumentem Strategie zaměstnanosti je materiál Analýza nabídky a poptávky na trhu práce (dále jen „Analýza trhu práce“), která byla schválena usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016. Oba výše uvedené dokumenty: Strategie zaměstnanosti i Analýza trhu práce jsou výchozími pro zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“), jež jsou formulovány v Instrukci náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č.1/2019 ze dne 7. 1. 2019 a jež jsou pro činnost Úřadu práce ČR závazné.

⁵ Výsledky dle mezinárodního srovnání v šetření Eurostatu. ČR dosahuje rozdílu 20,1 % za rok 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (Cit. 7. 4. 2020.)

Opatřeními pro řešení výše zmíněných problémů, na nichž se může podílet i Úřad práce ČR, podle obou strategií jsou:

- zvyšování zaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich zaměstnanost výrazně nižší než zaměstnanost mužů,
- podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní,
- rekvalifikační a vzdělávací kurzy pro rodiče na rodičovské dovolené,
- podpora podnikatelských aktivit žen,
- podpora poradenských činností, poradenství v souvislosti s rovnými příležitostmi a diskriminací žen a mužů na trhu práce a odstraňování genderových stereotypů,
- podpora poradenských činností zaměřených na volbu povolání pro studující na ZŠ a SŠ – začlenění hlediska rovných příležitostí žen a mužů a odstraňování genderových stereotypů při volbě povolání.

Primárním cílem této Metodiky je začlenit hledisko rovných příležitostí žen a mužů do činností Úřadu práce ČR tak, aby jejich prostřednictvím docházelo k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a odstraňování výše zmíněných problémů. Opatření Metodiky směřují jak k činnostem vykonávaným zaměstnanci a zaměstnankyněmi Úřadu práce ČR, tak vně ke klientům a klientkám Úřadu práce ČR.

Metodika se skládá ze tří částí. První část uvádí do problematiky rovných příležitostí žen a mužů na českém trhu práce a vymezuje hlavní cíl Metodiky, její příjemce či příjemkyně a cílové skupiny a jsou v ní definovány podmínky, za nichž je možné navrhovaná opatření začleňovat do praxe činností Úřadu práce ČR. Druhá část vymezuje celkem pět oblastí činností a funkcí Úřadu práce ČR, do nichž by mělo být začleněno hledisko rovných příležitostí žen a mužů. Každá z oblastí poskytuje krokový postup, jak navržená opatření realizovat, přičemž vždy je vymezeno, s jakým cílem, v jakém časovém horizontu, kdo jsou zodpovědné osoby, cílové skupiny a současný stav v řešené oblasti. Třetí částí jsou Přílohy, které jsou stěžejním podkladovým a informačním materiálem pro plnění Metodiky ze strany jejich příjemců a příjemkyň. Obsahují zejména faktické a odborné informace o tématech rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a nerovném odměňování a diskriminaci žen a mužů.

Příjemci a příjemkyně Metodiky

Příjemci a příjemkyně Metodiky, tj. osoby, které budou s Metodikou pracovat a naplňovat její cíle, jsou v první řadě genderoví metodici a genderové metodičky na (hl. krajských) pracovištích Úřadu práce ČR. V druhé řadě to jsou všichni další zaměstnanci a zaměstnankyně s možností zasáhnout do situace níže uvedených cílových skupin, spolupracovat s genderovou metodičkou či metodikem a podporovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.

Předpokládá se spolupráce mezi genderovou metodičkou či metodikem a relevantními odbory a odděleními jak krajských poboček, tak kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Jedná se jak o Odbory zaměstnanosti krajských poboček (a v jejich rámci o Oddělení zaměstnanosti a případně i o Oddělení projektů EU, pokud realizuje regionální individuální projekty ve prospěch níže uvedených cílových skupin), tak o Odbor zaměstnanosti nebo Oddělení zprostředkování nebo Oddělení kontaktního pracoviště a dále Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání a Oddělení trhu práce na kontaktních pracovištích. Pro cíle v oblasti osvěty jsou relevantní i všichni zaměstnanci a zaměstnankyně útvarů (agend) nepojistných sociálních dávek v osobním kontaktu s klienty nebo klientkami z níže uvedených cílových skupin.

Cílové skupiny Metodiky

Cílovými skupinami, tj. skupinami osob, jejichž situace má být Metodikou, potažmo činností genderové metodiky nebo metodika, dotčena a zlepšena, jsou:

- a) osoby vracející se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené⁶ (dále jen „MD“ a „RD“),
- b) osoby pečující o dítě nebo děti do 15 let věku či jiné závislé osoby,
- c) osoby s dlouhodobějším výpadkem v pracovní kariéře (např. dlouhodobá nezaměstnanost),
- d) osoby v předdůchodovém věku,
- e) žáci a žákyně základních škol a studující středních škol,
- f) zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR (zejména zabývající se skupinovým poradenstvím a poradenskými programy, ale i další osoby – viz výše příjemci a příjemkyně Metodiky).

Vymezené cílové skupiny jsou zastoupeny v následujících kategoriích klientů a klientek Úřadu práce ČR:

- a) uchazeči, uchazečky a zájemci či zájemkyně o zaměstnání,
- b) žadatelé, žadatelky a dále příjemci a příjemkyně dávek státní sociální podpory (zejména rodičovský příspěvek, porodné, přídavek na dítě),
- c) klienti a klientky Informačních poradenských středisek pro volbu a změnu povolání a skupinových poradenství a poradenských programů.

Je tudíž vždy nutné brát zřetel na status, který má daná osoba v prostředí Úřadu práce ČR, a na možnosti a povinnosti, které z něho pro daného klienta či klientku vyplývají. Jak již bylo zmíněno výše, pro zachycení všech zmíněných kategorií osob je třeba spolupracovat s dalšími odděleními/odbory Úřadu práce ČR.

Vliv aktuální situace českého trhu práce na Metodiku

Metodika byla vytvářena převážně v období let 2017 až 2020, tedy v době velmi nízké nezaměstnanosti, kdy počet volných pracovních míst značně přesahoval počet uchazečů a uchazeček o zaměstnání⁷. Opatření nastíněná v Metodice nejsou v plném rozsahu aplikovatelná, pokud uchazeče a uchazečky o zaměstnání lze v krátkém časovém období bez dalšího umístit na trh práce, např. bez zvýšení či prohloubení kvalifikace a bez možnosti jejich vzdělávání v rámci skupinového poradenství nebo v rámci poradenských programů. Metodika však daná opatření považuje za důležitá a ve snaze o dosažení rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce nenahraditelná. Proto je nikterak neopomíjí a pracuje s nimi pro případné budoucí užití, zejména pro situaci, kdy nastane změna na trhu práce a v té souvislosti i změna ve složení a počtu uchazečů a uchazeček o zaměstnání.

Situace nízké nezaměstnanosti však neznamená, že by se na trhu práce zmírnily (nebo přestaly existovat) jevy spojené s nerovností mužů a žen.

⁶ Pojem „dovolená“ je zavádějící, nejedná se o volno, ale intenzivní práci, nicméně je to ustálené označení a odpovídá zákonnému vymezení, proto je použito i v tomto textu.

⁷ Počet volných pracovních míst činil 323 542, naproti tomu počet uchazečů a uchazeček o zaměstnání byl 215 010. Podíl nezaměstnaných činil v říjnu roku 2017 3,5 % a v listopadu roku 2018 2,8 %. Podrobnější informace viz: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/12/2018_12_10_tz_nezamestnanost_listopad_2018.pdf https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/12/2018_12_10_tz_nezamestnanost_listopad_2018.pdf

Situace na českém trhu práce z hlediska rovnosti žen a mužů

Ze statistik vyplývá, že míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Míra nezaměstnanosti žen byla v únoru 2020 2,3 % a míra nezaměstnanosti mužů byla 1,8 %.⁸ Péče o děti nebo jiné závislé členy či členky rodiny, kterou v ČR stále primárně vykonávají ženy⁹, je faktor, který výrazným způsobem ovlivňuje zaměstnanost žen. Ve věkové kategorii 25–49 let je podle statistických dat Českého statistického úřadu právě z důvodu péče ekonomicky neaktivních 74,4 % žen (mužů pouze 5,5 %), což je téměř dvakrát více, než je průměr Evropské unie (37,3 %) (dále jen „EU“)¹⁰.

Zastoupení žen v politice a v řídicích pozicích, kde jsou příjmy zpravidla vyšší, je v ČR stále nízké. V těchto oblastech pracuje třikrát více mužů než žen (Český statistický úřad, 2017). Zastoupení žen v odvětvích informačních a komunikačních technologií, v nichž je vysoká poptávka po pracovní síle a vyšší příjmy, je též nízké. V těchto odvětvích pracuje téměř čtyřikrát více mužů než žen. Naopak v odvětvích, jako je vzdělávání a zdravotní a sociální péče, která jsou zpravidla spojena s nižšími výdělky, pracuje téměř čtyřikrát více žen než mužů (Český statistický úřad, 2017, další detailní informace a statistiky k zaměstnanosti žen na pracovním trhu a jejich pracovním drahám, viz Příloha č. 1.)

Klíčové pojmy

Následující pojmy jsou klíčové pro pochopení problematiky rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a úspěšnou implementaci opatření této Metodiky.

Gender

odkazuje k rozdílům mezi ženami a muži a mezi tím, co chápeme jako ženské a mužské. Tyto rozdíly bývají považovány za něco přirozeného, co nelze změnit.

Ve skutečnosti jde ale o konstrukt, tedy o kulturně-společenský výtvar, který je proměnlivý v čase i v různých kulturách¹¹. Pojem gender se liší od pojmu pohlaví, které označuje biologicky dané rozdíly mezi ženami a muži, které jsou univerzální. Gender je pojem vztahový, tedy mužské (maskulinita) dává smysl jen ve vztahu (protikladu) k ženskému (feminitě). Platí však, že ani ženy, ani muži nejsou skupinou homogenní, naopak mezi ženami samotnými a stejně tak mezi muži panují veliké rozdíly.

Genderové role

jsou souborem pravidel (zpravidla nepsaných, neformálních, společensky vytvořených), který předepisuje určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům.

⁸ Statistika očištěná od sezonních vlivů. Český statistický úřad, 2020, <https://www.czso.cz/csu/czso/crí/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2020>. (Cit. 1.4.2020.)

⁹ Viz statistické údaje uvedené dále v Metodice. Jedná se o počet žen na MD/RD, počet žen pečujících o děti do 15 let evidovaných na Úřadu práce ČR, počet žen pečujících o závislou osobu. Statistické údaje ohledně počtu hodin strávených péčí o domácnost je možno nalézt ve výzkumech Sociologického ústavu ČR, konkrétně se jedná o České panelové šetření domácností. Více zde: http://www.promenyceskespolecnosti.cz/tiskove_zpravy-detail.php?idPol=10, http://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_20-06-2016.pdf http://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_20-06-2016.pdf

¹⁰ Zaostřeno na ženy a muže – 2019, Český statistický úřad, Praha, 2019. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-2r000566im> (Cit. 2. 4. 2020.)

¹¹ Kolářová, 2014

Genderové stereotypy

jsou ustálené a ve společnosti většinou sdílené představy, ale i předsudky o rolích, chování, vlastnostech, schopnostech, předpokladech a vzhledu žen i mužů. Stručně řečeno to jsou zjednodušující představy o „pravých ženách“ a „pravých mužích“. Genderové stereotypy se uplatňují na všechny, bez ohledu na individuální charakteristiky konkrétních mužů a žen. Mnohdy mohou genderové stereotypy individuální osoby znevýhodňovat (např. když je žena brána jako primární rodič, může tento genderový stereotyp v různých ohledech znevýhodňovat muže), ale velmi často je tomu naopak (stejný stereotyp může naopak znevýhodňovat ženy na pracovním trhu v různých situacích, např. při aspiraci do manažerských pozic). V tomto ohledu genderové stereotypy také negativně ovlivňují volbu povolání dívek a chlapců a šanci žen a mužů při uplatnění na trhu práce.

Rovné příležitosti žen a mužů¹²

jsou souborem opatření, který směřuje k zajištění stejné „startovní čáry“ a rovných podmínek pro ženy i muže tak, aby všichni mohli svobodně a stejným způsobem rozvíjet své schopnosti, využívat své příležitosti a naplňovat svá práva. Jedná se o spravedlivé zohledňování žen i mužů při tvorbě politik, expertíz a dalších veřejných opatření. Podstatné jsou také rovné podmínky k účasti obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života.

Rozdíl v odměňování žen a mužů (anglicky Gender Pay Gap)

vyjadřuje procentuální rozdíl mezi průměrnými výdělky žen a mužů. Nerovné odměňování žen a mužů představuje komplexní problém, který má řadu příčin i dopadů, vyžaduje tudíž celostní řešení a spolupráci více různých aktérů. Podrobněji viz Příloha č. 1.

Diskriminace na základě pohlaví

je znevýhodňování jedince v určitých oblastech života, ať už ženy nebo muže, učiněné na základě příslušnosti k jednomu z pohlaví.¹³ Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Může se jednat např. o zamezování přístupu k zaměstnání, o znevýhodněné pracovní podmínky apod., mj. na základě pohlaví jedince a bez ohledu na jeho individuální charakteristiky a schopnosti. Např. muž ucházející se o práci v mateřské škole není přijat nikoliv proto, že nemá potřebné kompetence, ale na základě příslušnosti k mužskému pohlaví. Nebo žena, která se uchází o vysokou manažerskou pozici, není přijata, protože má malé děti a předpokládá se, že v případě jejich nemoci bude v zaměstnání chybět více než případný muž. Je tedy hodnocena na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, nikoliv na základě její individuální životní situace, vzdělání a schopností.

Genderová segregace trhu práce¹⁴

navazuje na výše uvedené jevy (genderové stereotypy, předsudky, diskriminace), které vedou k tomu, že v určitých zaměstnáních, sektorech a pozicích je větší zastoupení žen, a v jiných naopak větší zastoupení mužů. Toto nerovnoměrné zastoupení se vyskytuje jak napříč obory, tak v hierarchickém uspořádání v rámci organizační struktury dané zaměstnavatelské firmy, organizace či instituce.

Rozlišit lze genderovou segregaci horizontální a vertikální.

¹² Tento dokument pracuje s termínem „rovné příležitosti žen a mužů“ jako s ekvivalentem termínu „genderová rovnost“ (případně „rovnost žen a mužů“), ačkoliv poslední dva zmíněné jsou termíny komplexnějšími a významově širšími, neboť zahrnují také témata a jevy související s (ne)rovností v oblasti sexuální identity. Termín „rovné příležitosti žen a mužů“ však poskytuje jednodušší rámec pro účely této Metodiky, respektive je srozumitelnější cílovým skupinám, k nimž směřuje.

¹³ Český antidiskriminační zákon přitom zařazuje k diskriminaci na základě pohlaví také diskriminaci na základě těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace (ustanovení § 2 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů).

¹⁴ Křížková, Sloboda, 2009; Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007.

A) **Genderová horizontální segregace trhu práce** – vysoké zastoupení žen nebo naopak mužů v určitém sektoru trhu práce nebo typech povolání. Vznikají tak typicky ženské, nebo naopak mužské sektory a typy povolání. Obecně lze říci, že ženy jsou více zastoupeny v oblastech, jako je např. administrativa, školství nebo sociální a zdravotní péče, které jsou však v ČR stále finančně podhodnocené. Muži jsou naopak více zastoupeni v technických a výrobních oblastech, kde jsou výdělky zpravidla vyšší.

B) **Genderová vertikální segregace trhu práce** – nerovnoměrné zastoupení žen a mužů na různých příčkách v rámci zaměstnanecké hierarchie, např. ve vedoucích a manažerských pozicích. Ženy jsou méně než muži zastoupeny ve vedoucích a manažerských pozicích, které jsou zpravidla spojeny s vyšším výdělkem.

Rozdíly zapříčiněné genderovou segregací trhu práce mají řadu negativních důsledků:

- vznik nerovností mezi muži a ženami (např. rozdíl v odměňování žen a mužů)
- neefektivní využívání potenciálu pracovníků a pracovnic
- zhoršení výkonnosti a fungování trhu práce
- snižování pružnosti nabídky a poptávky na trhu práce
- vyšší podíl nezaměstnaných žen
- posilování a uchovávání genderových stereotypů
- nižší důchody žen (vlivem nižších příjmů v produktivním věku)

Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

představuje různé nástroje, opatření a programy, které usnadňují kombinaci pracovního a mimopracovního života žen i mužů. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti a další závislé osoby s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Rovněž zde hrají zásadní roli státní politika a nastavení legislativního prostředí¹⁵. Více informací viz Příloha č. 1.

Generické maskulinum

je gramatický termín, který v českém jazyce označuje užívání mužského rodu jako zástupného, kdy označuje nejen muže, ale i ženy. Velmi často se používá právě v souvislosti s profesemi a povoláními (např. generické maskulinum „odborník“ označuje ženu i muže), ale i při obecnějších popisech (např. „zaměstnanci“ označují jak muže, tak ženy). S rovnými příležitostmi žen a mužů pak souvisí diskuse o tom, že generické maskulinum skutečně nezastupuje ženský i mužský rod rovnou měrou a jeho používání naopak zneviditelňuje ženy ve společnosti. (Např. v anketě „Sportovec roku“ vyhrál za posledních 14 let muž jen dvakrát). Toto téma mimo jiné souvisí s pracovní inzercí (viz Příloha č. 3 – Právní minimum)¹⁶.

Podmínky začleňování rovných příležitostí žen a mužů do činností Úřadu práce ČR

Pro úspěšné začlenění hlediska rovných příležitostí žen a mužů do činností Úřadu práce ČR, potažmo podporu rovných příležitostí na trhu práce, je nezbytné zvážit a případně učinit následující kroky:

- Začlenit tuto Metodiku a její naplňování (potažmo agendu rovných příležitostí žen a mužů) do pracovní náplně stávajících či budoucích (nových) zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR (**napříč touto**

¹⁵ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020, Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů

¹⁶ Autorky tohoto dokumentu se snaží v celém textu generické maskulinum nepoužívat a pracovat s ženským i s mužským rodem dle situací, na něž se zaměřují. Více k tomuto tématu je možné dohledat a studovat v položkách doporučené literatury, část Gender v jazyce a médiích na konci tohoto dokumentu.

Metodikou je pozice nazvána „genderový metodik/genderová metodička“ a využívá zkratku „GM“). Na každé krajské pobočce ÚP ČR je zaměstnán/a 1 GM, který/-á vykonává agendu popsanou v této Metodice.

- Ze strany vedení Úřadu práce ČR (generální ředitelství, vedení krajských poboček, jejich relevantních odborů a kontaktních pracovišť atd.) zajistit osobám zodpovědným za implementaci Metodiky podporu a porozumění Metodice i agendě rovných příležitostí žen a mužů celkově.
- Zajistit fungující spolupráci mezi osobami zodpovědnými za implementaci Metodiky a relevantními odbory či odděleními krajské pobočky Úřadu práce ČR a kontaktních pracovišť.
- Níže uvedená opatření podpory rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce po ověření zapracovávat na úrovni Ministerstva a generálního ředitelství Úřadu práce ČR do řídicích aktů (např. instrukcí, směrnic), aby byla zajištěna jejich implementace na úrovni všech krajských poboček a kontaktních pracovišť.

METODIKA NA PODPORU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

Úřad práce ČR, jeho krajské pobočky, kontaktní pracoviště a GM podpoří a zvýší rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce realizací opatření v následujících oblastech.

Níže uvedené aktivity a postupy realizují GM, případně ve spolupráci se subjekty uvedenými níže u dílčích aktivit a postupů. Za realizaci aktivit, činností a postupů zodpovídají GM.

Oblast 1: Párování nabídky a poptávky na trhu práce

Párování volných pracovních míst (dále jako „VPM“) a uchazečů či uchazeček o zaměstnání (dále jako „UoZ“) znamená v praxi Úřadu práce ČR zjišťování informací o VPM i UoZ takového druhu a do takové míry, aby mohly být neuspokojená poptávka (VPM) a neuspokojená nabídka (UoZ) co nejpřesněji navzájem sladěny. Výsledkem párování je rychlejší a kvalitnější obsazování VPM a rychlejší a dlouhodobější umisťování UoZ. Větší důraz na koncept rovných příležitostí žen a mužů a na nediskriminaci při párování nabídky a poptávky na trhu práce může zásadně přispět k jejich jednoduššímu sladování.

Podoblast 1.1: Hlášení, evidence a zveřejňování VPM

Popis stávajícího stavu

Zaměstnavatel není povinen oznamovat volná pracovní místa a jejich charakteristiku Úřadu práce ČR. Činí tak dobrovolně, a to osobně, telefonicky, písemně, elektronickou cestou, datovou schránkou prostřednictvím držitele poštovní licence nebo prostřednictvím služeb integrovaného portálu Ministerstva na základě přidělení oprávnění ke správě svých VPM. Zaměstnavatel přitom pracuje se strukturou údajů daných tzv. „Hlášenkou volného pracovního místa¹⁷“. Tu vyplňuje a prostřednictvím ní oznamuje VPM příslušnému kontaktnímu pracovišti Úřadu práce ČR (podle místa výkonu pracovní činnosti).

Evidenci a zveřejňování VPM zajišťuje oddělení trhu práce kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR. Pro evidenci VPM slouží informační systém Úřadu práce ČR a pro zveřejňování VPM zejména Integrovaný portál Ministerstva.

Specifickou součástí zveřejňování VPM jsou letáky – inzeráty vytvářené přímo zaměstnavatelem, které jsou umístěny na nástěnkách a vývěskách Úřadu práce ČR. Formu i obsah inzerátů vytváří zaměstnavatel a předává je Úřadu práce ČR ke zveřejnění. Nejedná se ale o klasická VPM specifikovaná v zákoně o zaměstnanosti, která je možno doporučit UoZ.

Výkon agendy upravovala dříve směrnice generální ředitelky č. 2/2017 Správa agendy volných pracovních míst na pracovištích Úřadu práce ČR. Ta však v otázkách zákazu diskriminace zůstávala v obecné rovině, takže přístup jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň se v konkrétních případech zřejmě lišil, což lze ověřit i nahlédnutím do databáze VPM na Portále Ministerstva. Aktuálně přijatou směrnicí nahrazující výše uvedenou původní směr-

¹⁷ podle ustanovení § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

nici je Směrnice generální ředitelky č. 9/2019, Správa agendy volných pracovních míst na pracovištích Úřadu práce ČR (obsahu směrnice se Metodika blíže věnuje v Příloze č. 4 – Diskriminační pracovní inzerce).

Cíl 1.1

Při hlášení, evidenci a zveřejňování VPM se zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR průběžně zaměřují na rovnost příležitostí žen a mužů a na to, aby nabídky VPM nebyly diskriminační. Díky tomu je ženám (které většinou mezi UoZ převažují, ale přitom si vybírají z užšího okruhu VPM) pro jejich uplatnění na trhu práce nabízeno více VPM a více relevantních informací o VPM.

Postup 1.1

1.1.A

- Při evidenci, oznamování a zveřejňování VPM zajistit, aby u všech nabízených a zveřejňovaných VPM, kromě výjimek¹⁸, byl uveden název pracovní pozice v obou tvarech, tj. ženském i mužském.
- GM mají povinnost informovat o tomto požadavku osoby zaměstnané na Úřadu práce ČR a vykonávající agendu VPM. Poskytnou jim upravený seznam CZ-ISCO, který je Přílohou č. 5 této Metodiky, jako oporu a inspiraci pro správné uvádění i toho tvaru (mužského nebo ženského), který je případně u dané profese méně obvyklý. Dále jim poskytnou individuální poradenství, skupinové školení a průběžnou možnost konzultace ve sporných případech.
- GM vedou zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM k tomu, že po přijetí informace o VPM od zaměstnavatele zadají název pracovní pozice do informačního systému ve tvaru mužském i ženském a to tam, kde to informační systém umožní (volně editovatelná pole). A to i v případě, že tak zaměstnavatel neučinil i přesto, že měl.¹⁹
- GM současně vedou zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM také k tomu, aby v případě, že k tomu mají příležitost, na tento požadavek upozorňovali zaměstnavatele už při hlášení VPM, a to s odkazem na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále v textu jako „antidiskriminační zákon“).
- GM a zaměstnanci či zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM vysvětlují zaměstnavatelům, u kterých na zadávání pozice výhradně v mužském nebo výhradně ženském tvaru narazí, že k přímé diskriminaci dochází již v okamžiku, kdy je v inzerátu uveden pouze mužský, nebo naopak pouze ženský tvar pracovní pozice.
- GM průběžně kontrolují, zda referenti a referentky VPM dohlíží, zda je opatření plněno a zda je nesprávný postup na straně zaměstnavatele řešen domluvou. Pokud k domluvě nedojde, lze přikročit v krajním případě i k zrušení VPM.

Cíl 1.1.B

V „Hlášení volného pracovního místa“ v poli „Zaměstnanecké výhody“ a následně i u VPM vedených v informačním systému Úřadu práce ČR jsou uváděny také výhody, které může zaměstnavatel poskytovat v oblasti sladění rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti. (Např. firemní školka, dětská skupina, práce z domova, zkrácené úvazky/pracovní doba, pružná pracovní doba, stlačený týden, sdílené pracovní místo, nadstandardní volna na péči, „sick days“, příspěvky na zájmové a vzdělávací aktivity dětí zaměstnanců a zaměstnankyň apod.)

¹⁸ Do inzerátu nelze uvést, že budou přijati výhradně muži-uchazeči, nebo výhradně ženy-uchazečky vyjma případů, kdy je skutečně nezbytné, aby určitou práci vykonávala žena, nebo naopak muž. Např. model/modelka pro plavky, mužská/ženská divadelní role, osobní asistent či asistentka podle preferencí klientů a klientek s postižením. Více viz Příloha č. 3 Právní minimum a Příloha č. 9 Diskriminace v pracovní inzerci.

¹⁹ Viz předchozí poznámka.

- GM mají povinnost informovat o tomto požadavku zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR, vykonávající agendu VPM.
- GM současně motivují zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM aby (v případě, že k tomu mají příležitost) upozorňovali na tento požadavek zaměstnavatele už při hlášení volného místa, a sdělovali jim, že jde o opatření, jehož cílem je zvýšit zájem o VPM u UoZ i u veřejnosti (v těch případech, kdy zaměstnavatel umožní VPM volně zveřejňovat).
- GM průběžně kontrolují, zda je opatření plněno.

Cíl 1.1.C

Zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM umí rozeznávat různé případy diskriminace (zejména diskriminace podle pohlaví, věku a národnosti) v inzerci VPM.

- GM umožní zaměstnancům a zaměstnankyním Úřadu práce ČR vykonávajícím agendu VPM vzdělávání zaměřené na tuto problematiku. Doporučujeme využít i Přílohu č. 3 této Metodiky (Právní minimum) a Přílohu č. 4 (Diskriminační pracovní inzerce). Dále jim poskytnou průběžnou možnost konzultace ve sporných případech. GM současně motivují zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM k tomu, aby v případech zachycení diskriminačních nabídek bylo zaměstnavateli vysvětleno, proč je nabídka VPM nepřijatelná, a aby se s ním řešila její úprava, pokud nedojde k úspěšné domluvě, aby bylo zveřejnění takové nabídky odmítnuto.
- GM průběžně kontrolují, zda je opatření plněno.

Cíl 1.1.D

Postupy 1.1.A.-C. uplatňovat i vůči nabídkám práce, které si formulují sami zaměstnavatelé a předávají je Úřadu práce ČR ke zveřejnění na nástěnkách a vývěskách.

- GM zavedou toto opatření do praxe až poté, co budou zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM, připraveni na naplňování opatření a postupů 1.1. A.-C.
- GM současně vedou zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR vykonávající agendu VPM k tomu, aby v případech, kdy zjistí v nabídkách práce skutečnosti odporující opatřením 1.1. A.-C., zaměstnavateli vysvětlili, proč je nabídka VPM nepřijatelná, a jednali s ním o její úpravě; pokud nedojde k dohodě, aby odmítli zveřejnění takové nabídky.
- GM průběžně kontrolují, zda je opatření plněno.

1.1.E O opatřeních a nových postupech vztahujících se k bodům 1.1.A.–D. GM informují také pracovníky a pracovnice monitoringu, provádějící monitorovací návštěvy u zaměstnavatelů, a požádají je o předání informací o změnách v oblasti hlášení, evidence a zveřejňování VPM zaměstnavatelům. K tomu jim poskytnou poradenství a průběžnou možnost konzultace v případech problémů. GM průběžně kontrolují, zda je opatření plněno.

Podoblast 1.2: Evidence uchazečů o zaměstnání

Popis stávajícího stavu

Zařazení do evidence uchazečů a uchazeček o zaměstnání probíhá na základě formuláře „Žádost o zprostředkování zaměstnání“. Počet dětí, které žijí s osobou v domácnosti, se zde zjišťuje otázkou, která může vést k rozdílné odpovědi v závislosti na tom, zda je osoba mužem nebo ženou. V ČR je stále silně zakotvena stereotypní před-

stava o tom, že péče o děti je doménou ženy. Otázka, která se táže na „děti do 15 let v péči žadatele“ tedy může vést k tomu, že v souladu s uvedeným stereotypem žena-matka uvede, že pečuje o dítě, ale muž-otec nikoli. A to i přesto, že jsou oba jeho rodiči a jeho přítomnost tedy může oběma stejnou měrou ovlivňovat pracovní životy. Tímto může docházet k nerovnosti mezi rodiči, v závislosti na jejich pohlaví, ve výchozích podmínkách a šancích na trhu práce.

Uvedená situace nemusí být korigována ani při vstupním pohovoru s uchazeči či uchazečkami o zaměstnání, protože stejná stereotypní představa vede poradce či poradkyně pro zprostředkování zaměstnání k tomu, aby dotaz na děti do 15 let v péči žadatele pokládali pouze uchazečkám o zaměstnání. Uchazečům o zaměstnání tak vždy není nabízena možnost žádat úpravu pracovní doby a pracovního režimu z důvodu sladování pracovního a rodinného života.

Cíl 1.2

Při zjišťování informace, zda uchazečka či uchazeč o zaměstnání pečuje o děti do 15 let věku, je kladen důraz na zjištění skutečného stavu, bez ohledu na to, zda do evidence UoZ vstupuje muž – otec nebo žena – matka a zda UoZ žije v úplné nebo neúplné rodině. Je tak posilováno společenské povědomí, že záleží na dohodě otce a matky, jak si mezi sebou rozdělí povinnosti v rodině, včetně péče o děti, a že problém sladování pracovního a rodinného života řeší jak ženy, tak muži²⁰.

Postup 1.2

1.2. A

- Při vstupu do evidence uchazečů a uchazeček o zaměstnání zajistit, aby bylo zjišťováno, zda s nimi ve společné domácnosti žije dítě (děti) do 15 let a zda žádají zohlednění této skutečnosti při hledání zaměstnání a po dobu evidence na úřadu práce jako uchazeč či uchazečka o zaměstnání.
- GM jsou povinni informovat o výše uvedeném požadavku poradce a poradkyně pro zprostředkování a vysvětlit jim, proč je důležité, aby muži i ženy uváděli, zda s nimi ve společné domácnosti žije dítě (děti) do 15 let věku, pokud žádají zohlednění této skutečnosti při hledání zaměstnání a po dobu evidence na úřadu práce jako uchazečka či uchazeč o zaměstnání. Požádají poradce a poradkyně pro zprostředkování zaměstnání, aby byl do komunikace s uchazeči o zaměstnání – jak muži, tak ženami – zařazen dotaz, který jim umožní zjistit potřeby uchazeček a uchazečů o zaměstnání při sladování pracovního a rodinného života. Vyrovnají se s námitkami spočívajícími v tom, že dotaz na sladování bude uchazeči o zaměstnání zneužíván k tomu, aby se vyhnuli zaměstnání za náročnějších podmínek, které nepreferují (např. v nepřetržitém provozu).

²⁰ Cílem tohoto opatření je umožnit ženám snadnější návrat na trh práce, protože z důvodu péče bývají často na trhu práce znevýhodňovány. Posilováním péče i směrem k otcům je možné toto znevýhodnění zmírnit a přispět tak k harmonizaci rodinného a pracovního života. Opatření je tedy v souladu s Instrukcí náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č.1/2019 ve věci Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ze dne 7. 1. 2019. Konkrétně v článku 3, bodě 5: „Podporovat přístup žen k zaměstnání, zejména podporou technik vyhledávání zaměstnání a odstraňováním specifických překážek omezujících participaci žen na trhu práce. Podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.“

Oblast 2: Integrace témat rovných příležitostí žen a mužů do poradenské činnosti²¹

Toto opatření zahrnuje dvě aktivity, které na sebe vzájemně navazují. Těmi jsou:

- vzdělávání poradců a poradkyň skupinového poradenství a poradenských programů Úřadu práce ČR
- následné šíření těchto informací a poznatků v rámci poradenských činností směrem ke klientům a klientkám skupinového poradenství a poradenských programů.

Podoblast 2.1: Vzdělávání poradkyň a poradců skupinového poradenství a poradenských programů

Popis stávajícího stavu

Vzdělávání a proškolení poradců a poradkyň skupinového poradenství a poradenských programů probíhá aktuálně např. formou kazuistických seminářů v rámci projektu Efektivní služby zaměstnanosti nebo vzdělávání v rámci projektu Podpora informačních poradenských středisek. Vzdělávání však neobsahuje výše zmíněná témata týkající se rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Cíl 2.1

Poradci a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů (zvl. poskytující poradenství pro volbu povolání) mají povědomí v tématech provázanosti rodinného a pracovního života, stereotypů a předsudků ohledně ženské a mužské role v rodinném a pracovním životě, (ne)rovného odměňování žen a mužů, diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby, která kopírují cíle Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR. Mají schopnost získané informace šířit dále ke klientkám a klientům svých poradenských činností.

Cílová skupina 2.1

Zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR – konkrétně poradkyně a poradci skupinového poradenství a poradenských programů (zvl. ti, kteří pracují se žáky a žákyněmi základních škol a studenty a studentkami středních škol.)

Postup 2.1

2.1.A

- GM absolvuje pilotní vzdělávání k tématům provázanosti rodinného a pracovního života, stereotypů a předsudků ohledně ženské a mužské role v rodinném a pracovním životě, (ne)rovného odměňování žen a mužů, diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby.
- GM prostuduje relevantní podklady v přílohách této Metodiky (zejména Přílohy č. 1, 2, 3, 6) popř. další relevantní materiály ke zmíněným tématům (viz bod 1.)

²¹ Začlenění tématu rovných příležitostí do poradenských aktivit Úřadu práce ČR je v souladu s Instrukcí náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 ve věci Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ze dne 7. 1. 2019. V článku 2, bod 8: je výslovně uvedeno „V oblasti poradenství bude důraz kladen na oblast prevence vzniku nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím celoživotního kariérového poradenství.“

2.1.B

- GM naplňuje vzdělávání pro všechny poradce a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů, včetně jeho harmonogramu. Lze zvolit prezenční vzdělávání (semináře pro více zúčastněných, individuální schůzky), distanční vzdělávání (e-learning, předávání tištěných/elektronických materiálů) nebo je zkombinovat. Podoba vzdělávání by měla odpovídat potřebám a možnostem jak poradkyň a poradců, tak Úřadu práce ČR. Při obsahové přípravě vzdělávání využije materiály a podklady připravené v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (včetně mzdové a platové kalkulačky a e-learningu).²²

2.1.C

GM udržuje kontakt s proškolenými poradci a poradkyněmi i po absolvování vzdělávání. Předává jim nové informace a materiály týkající se témat rovných příležitostí žen a mužů a diskriminace na trhu práce, ve vzdělávacím systému, v právní oblasti apod. GM provede následně v poradenských činnostech (skupinové poradenství i poradenské programy), kde ověřuje schopnost předávat nabyté poznatky směrem ke klientkám a klientům poradenských činností, zhodnotí výsledky naslechu a v případě potřeby podá poradci či poradkyni potřebnou podporu v podobě dalšího vzdělávání zmíněného v bodě 2.1.B.

Podoblast 2.2: Vzdělávání klientů a klientek skupinového poradenství a poradenských programů

Body 2.2.1 a 2.2.2 se liší svou cílovou skupinou, a tedy zaměřením informací, v obou případech však jde o to, včlenit do poradenské činnosti ÚP ČR povědomí o rovných příležitostech žen a mužů a předcházet tak stereotypnímu uvažování při řešení pracovního života nebo sladování pracovního a rodinného života klientů a klientek ÚP ČR.

2.2.1: Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání Úřadu práce ČR

Popis stávajícího stavu

Kariérové poradenství pro žactvo ZŠ a studující SŠ (a další klienty a klientky ÚP ČR) nezohledňuje téma svobodné volby povolání bez ohledu na zažitě představy ve společnosti o zaměstnáních vhodných pro muže a pro ženy. Též nezahrnuje téma rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, právní aspekty nerovného zacházení, potažmo nerovného odměňování žen a mužů. Absence těchto témat při poradenství o volbě povolání může posilovat stereotypní chování a rozhodování žáků a žákyň a studujících ohledně jejich budoucího oboru studia a povolání. A tudíž může prohlubovat i stereotypní rozdělení trhu práce na obory stereotypně pojímané jako „ženské“ a „mužské“ a horizontální segregaci pracovního trhu. Poradci a poradkyně poradenských středisek Úřadu práce ČR (IPS) nemají dostatečné povědomí o vztahu mezi volbou oboru studia nebo povolání a nerovnými příležitostmi žen a mužů na trhu práce. Nemohou tudíž přispět k narovnání tohoto stavu motivací žáků, žákyň, studentek a studentů k volbě povolání, která je založena na skutečných silných stránkách jednotlivců, a nikoliv na genderových stereotypech dle příslušnosti k určitému pohlaví.

²² www.rovnaodmena.cz

Cíl 2.2.1

Do obsahu skupinového poradenství a poradenských programů v rámci Informačních a poradenských středisek jsou integrována témata rovných příležitostí žen a mužů, stereotypů a předsudků souvisejících s volbou povolání, rovného odměňování a diskriminace na trhu práce, právní aspekty nerovného zacházení a práva a povinnosti jednotlivých subjektů na trhu práce (zaměstnavatel, zájemci a zájemkyně o zaměstnání). Klienti a klientky Informačních a poradenských středisek získají v těchto tématech osvětu.²³

Cílová skupina 2.2.1

Žáci a žákyně základních škol a studující středních škol (dále žáci a žákyně ZŠ a studující SŠ).

Postup 2.2.1

2.2.1.A

- Ve spolupráci s poradkyní či poradcem Informačních a poradenských středisek po proškolení (viz výše 2.1) vytvoří GM podobu poradenství pro cílové skupiny. Lze zvolit jednu z následujících forem poradenství, nebo je kombinovat – prezenční a distanční poradenství. Např. zařadit témata poradenství do prezentací již užívaných poradcem či poradkyní, vytvořit zcela novou a jedno-tematickou prezentaci, vytvořit tištěný/elektronický materiál a šířit ho směrem k cílové skupině, pracovat s interaktivními formami poradenství (kvízy, praktický nácvik, modelové situace), vytvořit materiál, který bude umístěn na webových stránkách: www.infoabsolvent.cz apod. Podoba poradenství by měla odpovídat jak potřebám cílových skupin, tak nastavení činnosti poradkyně či poradce a cílů Informačních a poradenských středisek. GM vytvořené poradenství ve spolupráci s poradcem či poradkyní zařadí do programu daného vzdělávání a poradenství v rámci Informačních a poradenských středisek pro žáky a žákyně ZŠ a studující SŠ.

2.2.1.B

- Zúčastnit se v průběhu realizace programu Volby povolání na ZŠ a SŠ skupinového poradenství pro ZŠ a SŠ na nejméně 2 ZŠ a 2 SŠ formou náslechu u poradce či poradkyně Informačních a poradenských středisek. Zhodnotit, jakým způsobem se daří v praxi informace předávat a zda poradkyně či poradce potřebuje další podporu. Zajistit metodickou nebo odbornou podporu poradcům a poradkyním.

2.2.1.C

- Monitorovat výstupy a zpětnou vazbu z poradenství cílových skupin (ZŠ a SŠ) sbírat data o počtu zúčastněných osob v poradenství, jejich základních charakteristikách a zpětné vazbě k podobě poradenství (spokojenost, srozumitelnost, přínosnost, praktičnost), Distribuovat evaluační dotazník na každém skupinovém poradenství k Volbě povolání, buď osobně nebo prostřednictvím poradce či poradkyně Informačních a poradenských středisek. Vyhodnotit evaluační dotazník a vyvodit závěry.
- Na základě zpětné vazby a nových informací z oblastí rovných příležitostí žen a mužů společně s poradcem či poradkyní průběžně upravovat obsah materiálů (prezentací apod.) pro cílové skupiny a formu sdělování cílovým skupinám.

²³ Cílem je přispět k většímu souladu mezi kompetencemi, znalostmi a dovednostmi konkrétních jedinců bez ohledu na pohlaví a jejich uplatněním a adekvátním ohodnocením na trhu práce. Opatření jsou tedy v souladu s Instrukcí náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 ve věci Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ze dne 7. 1. 2019, konkrétně v článku 3, bodě 3: „Zintenzivnit působení na žáky a studenty středních škol a na jejich rodiče při volbě povolání směrem k jejich orientaci na obory chybějící na regionálním trhu práce či na obory na trhu práce očekávané. Prohloubit a dále rozvíjet spolupráci se základními a středními školami, s regionálními orgány a zaměstnavateli s cílem sladit poptávku a nabídku pracovní síly na trhu práce.“

2.2.2 Skupinové poradenství a poradenské programy

Popis stávajícího stavu

Příslušnou směrnicí Generálního ředitelství Úřadu práce ČR upravující problematiku poradenství jsou vymezeny zásady, typy, rámcový obsah, metody, metodika práce se zúčastněnými, podmínky realizace, vyhodnocení a statistika i náklady poradenských činností. Ve směrnici není komplexně pojaté téma rovných příležitostí. Je okrajově zahrnuto v jednotlivých zmíněných tématech, ale není uchopeno jako celek ukazující, že jedno s druhým souvisí.

Cíl 2.2.2

Poradenské činnosti v rámci skupinového poradenství a poradenských programů obsahují témata rovných příležitostí žen a mužů a diskriminace na trhu práce, práva a povinnosti uchazeče či uchazečky o zaměstnání, zaměstnaných a zaměstnavatele, provázanost rodinného a pracovního života a vzdělávají se v nich klientky a klienti poradenských činností ÚP ČR.

Cílová skupina 2.2.2

Osoby vracející se na trh práce po MD/RD, osoby pečující o dítě/děti do 15 let věku či jiné závislé osoby a osoby s dlouhodobějším výpadkem v pracovní kariéře a osoby v předdůchodovém věku.

Postup 2.2.2

2.2.2.A

- Ve spolupráci s poradcem či poradkyní po proškolení (viz výše 2.1) vytvořit podobu poradenství pro cílové skupiny. Lze zvolit jednu z následujících forem poradenství, nebo je kombinovat – prezenční či distanční poradenství. Např. zařadit témata do prezentací již užívaných poradkyní či poradcem, vytvořit zcela novou a jedno-tematickou prezentaci, vytvořit tištěný/elektronický materiál a předávat ho, pracovat s interaktivními formami poradenství (kvízy, praktický nácvik, modelové situace) atd. Podoba poradenství by měla odpovídat jak potřebám cílových skupin, tak nastavení činnosti poradce nebo poradkyně a cílů skupinového poradenství a poradenských programů.
- Vytvořené poradenství ve spolupráci s poradcem nebo poradkyní zařadit do programu daných poradenských činností určených uchazečkám, uchazečům a zájemcům a zájemkyním o zaměstnání. Více informací, statistik, inspirací apod. specifických pro výše uvedené cílové skupiny, a materiály, které je možné do poradenství převzít, viz Příloha č. 1.

2.2.2.B

- Zúčastnit se skupinového setkání v rámci nebo jiné činnosti skupinového poradenství nebo poradenského programu a zhodnotit, jakým způsobem se daří v praxi informace předávat a zda poradce či poradkyně potřebuje další podporu. Zajistit metodickou nebo odbornou podporu poradcům a poradkyním.

2.2.2.C

- Monitorovat výstupy a zpětnou vazbu z poradenství. Sbírat data o počtu osob, zúčastněných poradenství a anonymní zpětné vazbě k podobě poradenství (spokojenost, srozumitelnost, přínosnost, porozumění tématu). Distribuovat evaluační dotazník na každém setkání v rámci skupinového poradenství či poradenského programu, buď osobně nebo prostřednictvím poradkyně či poradce. Vyhodnotit evaluační dotazníky. Nezávazný návrh evaluačního dotazníku je Přílohou č. 8 této Metodiky.

2.2.2.D

- Na základě zpětné vazby a nových informací z oblasti rovných příležitostí žen a mužů společně s poradcem či poradkyní průběžně upravovat obsah poradenských materiálů (prezentací apod.), používaných pro práci s cílovými skupinami.

Oblast 3: Cílená osvěta klientek a klientů Úřadu práce ČR v tématech rovných příležitostí žen a mužů

Popis stávajícího stavu

Klienti a klientky úřadu práce (ať už úseku zaměstnanosti nebo úseku nepojistných sociálních dávek) mají mnohdy velmi nízké a nekonkrétní povědomí o problematice rovných příležitostí mužů a žen a s tím související problematice diskriminace na základě pohlaví. Uchazeči a uchazečky o zaměstnání, ale ani zaměstnaní lidé nemají často zcela jasno v tom, jaká ochrana před diskriminací se na ně vztahuje v oblasti pracovně právních vztahů. Někdy se zdráhají uplatňovat i ta práva, která se již dostala do obecného povědomí²⁴. Často přesně nevědí, jaké požadavky mohou klást na (budoucího) zaměstnavatele nebo jak se případně bránit proti nerovnému zacházení ze strany zaměstnavatele. (Problematiku konkrétněji rozebírají Přílohy č. 1 a č. 3).

Podoblast 3.1: Aktivní osvěta osob, které jsou zapojeny na trhu práce nebo hledají zaměstnání – fyzické platformy

Cíl 3.1

Povědomí a zájem cílových skupin o témata rovných příležitostí žen a mužů a diskriminace na trhu práce, práv a povinností uchazeče nebo uchazečky o zaměstnání, provázanosti rodinného a pracovního života je průběžně zvyšováno. K fyzické distribuci jsou připraveny osvětové a faktografické materiály. Propagační a informační materiály obsahují konkrétní návody k jednání klientů a klientek Úřadu práce ČR v životních situacích, v nichž se právě nacházejí. Materiály jsou distribuovány mezi osoby zaměstnané na Úřadu práce ČR, aby je předávaly klientům a klientkám Úřadu práce ČR. Tím se zvyšuje orientace, uplatnitelnost a sebevědomí klientek a klientů Úřadu práce ČR na trhu práce, vyrovnávají se příležitosti žen a mužů na trhu práce a dochází ke snižování platové nerovnosti mužů a žen.

Postup 3.1

3.1.A

- Shromáždit materiály projektu 22 % K ROVNOSTI²⁵, případně sestavit a vytisknout osvětové a faktografické materiály na základě příloh Metodiky. Při tom dbát srozumitelnosti informací pro danou cílovou skupinu (není-li to nutné, vyhnout se nepřiměřeně formálním formulacím, zkratkám či cizím slovům).

3.1.B

- Pravidelně distribuovat materiály mezi zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR, seznámit je s danými materiály a požádat je o spolupráci při jejich šíření.

3.1.C

- Monitorovat reakce klientek a klientů na materiály prostřednictvím zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR a vyhodnotit, co je užitečné, co nefunguje, jaké další materiály by měly být zpracovány apod.

²⁴ Velmi rozšířená je např. informace, že při výběru nových zaměstnaných se nesmí zaměstnavatel ptát na věk, rodinný stav a počet dětí kandidáta či kandidátky na pracovní pozici, jen část z nich se však dokáže ohradit, pokud se v praxi s takovými dotazy setká, obávají se totiž možného osobního znevýhodnění ve výběrovém řízení jako důsledku takové iniciativy.

²⁵ www.rovnaodmena.cz

3.1.D

- Šířit materiály umístěním na veřejně dostupná místa v rámci Úřadu práce ČR (např. nástěnky, chodby, vývěsky apod.), kde se cílové skupiny pohybují.
- Monitorovat a zajišťovat dostupnost materiálů. V případě potřeby doplňovat jejich zásobu.

Podoblast 3.2: Aktivní osvěta vůči osobám, které jsou zapojeny na trhu práce nebo hledají zaměstnání – virtuální platformy

Cíl 3.2

GM pravidelně a průběžně vytváří, zveřejňuje na internetových stránkách krajských poboček Úřadu práce ČR a nabízí ke zveřejňování na internetových stránkách spravovaných generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR, případně na Facebookovém profilu úřadu práce, příspěvky na témata rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, nerovné odměňování, provázanost rodinného a pracovního života apod.

Postup 3.2

3.2.A

- Zajistit umístění informací o rovných příležitostech žen a mužů na trhu práce na internetové stránky příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. Umístěny budou: informace o diskriminačních jevech na trhu práce, nerovném odměňování, provázanosti rodinného a pracovního života a poradenských činnostech Úřadu práce ČR ve výše zmíněných oblastech.

3.2.B

- Projednat možnost zveřejnit níže uvedené informace s tiskovou mluvčí Úřadu práce ČR (případně s jinou odpovědnou osobou), eventuálně návrhy dle připomínek modifikovat a následně zajistit jejich umístění do příslušných záložek:
 - přidat informaci o tom, že náklady rekvalifikace mohou být uhrazeny i rodičům na MD/RD, pokud se registrují jako zájemci či zájemkyně o zaměstnání a plní povinnosti spojené s tímto statutem,
 - přidat záložku, kde bude obsaženo právní minimum pro dané osoby. Konkrétně tedy celá Příloha č. 3, popř. její relevantní části (zejména pracovní inzerce, nábor, sjednávání a ukončování pracovního poměru, diskriminace a speciální práva některých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň). Přidat informaci o možnosti absolvovat rekvalifikaci pro rodiče na MD/RD dle předchozí odrážky,
 - přidat odkaz na mzdovou/platovou kalkulačku, která vznikla v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI. Přidat informaci o tom, že prostřednictvím tohoto nástroje si klientka či klient může zobrazit, jaká je obvyklá mzda/plat v oboru, kde působí, pozici či regionu, což může být užitečné např. při pracovním pohovoru,
 - uveřejnit leták vytvořený projektem 22 % K ROVNOSTI, konkrétně Příloha č. 6, leták "Hledáte novou práci po rodičovské?". Přidat prolink na záložku "Práva a povinnosti uchazeče a zájemce" a informaci o tom, že zájemcem, zájemkyní nebo uchazečem či uchazečkou o zaměstnání se může stát i rodič na MD/RD
 - zařadit odkaz na webové a facebookové stránky projektu 22 % K ROVNOSTI <http://www.rovnaodmena.cz/> a <https://www.facebook.com/rovnaodmena/>.

Oblast 4: Rekvalifikace²⁶

Toto opatření obsahuje tři aktivity, které spolu úzce souvisí. První aktivita spočívá v proškolení samotných zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR, druhá a třetí aktivita se věnuje jak předávání takto získaných informací uchazečkám a uchazečům o zaměstnání, tak jejich využití při posuzování a rozhodování o rekvalifikacích.

Popis stávajícího stavu

Návratnost žen do původního zaměstnání po rodičovské dovolené je velmi nízká. Dle statistických dat se 60 % až 65 % žen s dětmi ve věku tří až čtyř let stává bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené nezaměstnanými.²⁷ Kvalifikace žen neodpovídá tolik požadavkům trhu práce, jako je tomu u mužů.

Rekvalifikace mají potenciál životní situaci žen po RD, žen pečujících o osobu blízkou, či žen v předdůchodovém věku pomoci vyřešit. Rekvalifikace přidělené Úřadem práce ČR ženám jsou ale častěji než u mužů v oborech finančně hůře ohodnocených (např. oblasti sociálních nebo provozních služeb).

Z rekvalifikačních kurzů uznávaných Úřadem práce ČR jsou (ve všech typech rekvalifikací) ženám častěji schváleny kurzy pro provozní služby (např. úklid), kurzy zdravotnické či osobní péče (např. pedikérka) nebo kurzy v sociální oblasti, tedy takové, které korespondují s požadavky poptávaných pracovních míst, ale často jsou hůře placené než obory, pro něž jsou výrazně častěji rekvalifikováni muži (např. strojírenství nebo doprava). Výjimku (v pozitivním slova smyslu) ovšem tvoří kurzy účetnictví a počítačové kurzy, kde je spíše převaha žen v rekvalifikacích.

Ačkoliv výběr rekvalifikace je na klientovi či klientce Úřadu práce ČR, mají jeho pracovníci a pracovnice možnost ovlivnit výběr rekvalifikace klientem či klientkou alespoň motivováním k nestereotypnímu uvažování o volbě rekvalifikace a tím posílit mezi ženami častější volbu rekvalifikace např. i s ohledem na výši jejich budoucí mzdy (platu). Zásadním problémem je, že názvy mnohých rekvalifikací jsou uvedeny v mužském rodě, což může mít za následek, že se ženy necítí být takovou nabídkou osloveny²⁸. Např. právě zde je přítom příležitost ženy do lépe placených (např. technických) profesí oslovit.

Podoblast 4.1: Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR v oblasti rekvalifikací

Cíl 4.1

Zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR se orientují v tématu vztahu kvalifikace, potažmo rekvalifikace a uplatnitelnosti na trhu práce, znají genderové stereotypy a další nerovnosti v této oblasti a tyto znalosti prakticky uplatňují ve své práci.

²⁶ Uvedená opatření v oblasti rekvalifikací směřují k naplnění cílů České republiky v oblasti zaměstnanosti do roku 2020 a jsou též v souladu s Instrukcí náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 ve věci Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ze dne 7. 1.2019, zejména pokud jde o „nutnost zaměřit se na podporu vyššího souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a podporu uplatnění nejvíce zastoupených skupin znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, včetně osob se zdravotním postižením“ dle článku 2 bodu 2. Dle statistických dat tvoří osoby pečující o děti do 15 let 16, 6 % v evidenci Úřadu práce ČR ke dni 31. 12. 2017 (mají tedy stejné zastoupení jako OZP osoby v evidenci Úřadu práce ČR, které tvoří 16,4 %).

²⁷ Bičáková, A., Kalíšková, K. Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015.

²⁸ Popis stávajícího stavu ohledně nabídky rekvalifikací vychází z rekvalifikací zajišťovaných prostřednictvím Úřadu práce ČR v krajích, kde probíhalo pilotní testování Metodiky (Ústecký, Olomoucký a Královohradecký) v roce 2017.

Cílová skupina 4.1

Zaměstnankyně a zaměstnanci Úřadu práce ČR, pracující s uchazeči a uchazečkami o zaměstnání při rozhodování o uskutečnění rekvalifikace (odborní poradci a odborné poradkyně pro zprostředkování zaměstnání, pracovníce a pracovníci útvarů poradenství a dalšího vzdělávání kontaktních pracovišť).

Postup 4.1

4.1.A

- GM uspořádá pracovní schůzku (nebo ještě lépe sérii schůzek) se zaměstnanci a zaměstnankyněmi Úřadu práce ČR, pracujícími zejména se skupinami osob, u nichž je absolvování rekvalifikace nejvíce žádoucí, tedy s:
 - osobami vracejícími se na trh práce po MD/RD, které ideálně již během RD uvažují o změně kvalifikace,
 - osobami pečujícími o dítě ve věku do 15 let či další závislou osobu,
 - osobami s dlouhodobějším výpadkem v pracovní kariéře,
 - osobami v předdůchodovém věku.
- Na pracovní schůzce GM zaměstnankyním a zaměstnancům Úřadu práce ČR vysvětlí problematiku genderové segregace na trhu práce (viz výše část „Klíčové pojmy“ a Příloha č. 1) a zdůrazní důležitost zvyšování informovanosti výše jmenovaných skupin osob o možnostech rekvalifikace na pracovní pozice, které jsou ve většině případů vykonávány muži a spojeny s vyšším výdělkem (zejména rekvalifikace v technických oborech),
- zdůrazní obsah a význam Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 ve věci Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ze dne 7. 1. 2019²⁹, a to zejména čl. 4 písm. C) bod 5., v němž je stanoveno, že „rekvalifikace budou zabezpečovány se zřetelem na dodržování principů rovných příležitostí mužů a žen, aktivního stárnutí a boje proti sociálnímu vyloučení.“,
- vyzve zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce ČR nebrat při rozhodování o vhodnosti rekvalifikace uchazečkou či uchazečem o zaměstnání v potaz pouze názvy nabízených rekvalifikačních kurzů (uvedené např. pouze v mužském či ženském tvaru), ale vybízí je rozhodovat se bez předsudků o dané pozici (zvl. bez předsudků o vhodnosti dané pozice pro ženu či muže).
- Podoba pracovní schůzky odpovídá potřebám a možnostem jak osob činných v poradenství, tak Úřadu práce ČR. Při obsahové přípravě pracovní schůzky GM využije materiály a podklady připravené v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI vč. letáků pro studenty k nestereotypní volbě povolání, které jsou Přílohou č. 7 této Metodiky.

Podoblast 4.2: Předávání informací o rekvalifikacích

4.2.1 Informování uchazečů a uchazeček o zaměstnání o možnostech využití rekvalifikací

Cíl 4.2.1

Cílová skupina osob je průběžně informována Úřadem práce ČR o možnostech využití rekvalifikace i na pracovní pozice, které jsou ve většině případů vykonávány muži a spojeny s vyšším výdělkem (zejména v technických oborech); cílová skupina je aktivně motivována Úřadem práce ČR k jejich absolvování.

²⁹ Výše uvedená Instrukce náměstka výslovně uvádí, že cílem APZ je „odstraňovat bariéry omezující znevýhodněné osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně její kvalifikace a aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.“ (článek 2, odst. 6).

Cílová skupina 4.2.1

Osoby vracející se na trh práce po MD/RD, osoby pečující o dítě/děti do 15 let věku či o závislé osoby, osoby s dlouhodobějším výpadkem v pracovní kariéře, osoby v předdůchodovém věku.

Postup

4.2.1.A

- Zaměstnankyně a zaměstnanci Úřadu práce ČR informují tuto cílovou skupinu osob o možnostech absolvování rekvalifikace v jakémkoliv z nabízených oborů, s důrazem na to, že i ženy se mohou rekvalifikovat do oborů nazvaných v mužském rodě (např. svářeč) a i muži se mohou rekvalifikovat do oborů nazvaných ženským rodem (např. švadlena), čímž zdůrazní možnost žen pracovat v např. technických oborech, mají-li o to zájem.
- Při výběru rekvalifikací neupřednostňují zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR ženy do oborů častěji obsazených ženami a muže do oborů častěji obsazených muži (a tedy brání stereotypnímu uvažování o daných profesích a to osvětou, vysvětlováním, pomocí příkladů dobré praxe, a to i za pomoci materiálů vytvořených v projektu 22 % K ROVNOSTI.)

4.2.2 Posuzování a schvalování rekvalifikací

Cíl 4.2.2

Prostřednictvím nástroje rekvalifikací je zvýšena šance cílové skupiny při uplatnění se na trhu práce i v technických oborech či na vyšších a řídicích pozicích (např. za pomoci počítačových kurzů).

Cílová skupina 4.2.2

Osoby vracející se na trh práce po MD/RD, osoby pečující o dítě/děti do 15 let věku či o závislé osoby, osoby s dlouhodobějším výpadkem v pracovní kariéře, osoby v předdůchodovém věku.

Postup 4.2.2

4. 2. 2. A

- Při posuzování a schvalování rekvalifikací zaměstnankyně a zaměstnanci Úřadu práce ČR postupují v souladu s informacemi získanými dle postupu v bodu 4.1. výše. Rozhodnutí o rekvalifikaci je zejména u osob, které stály mimo trh práce z důvodu péče o dítě/děti do 15 let věku nebo o závislé osoby, odůvodněno i hlediskem rovných příležitostí.

4.2.3 Informování rodičů na RD o možnosti absolvování rekvalifikace již v době RD

Cíl 4.2.3

Zvýšená informovanost rodičů na RD o možnosti absolvování rekvalifikace již v době RD.

Cílová skupina 4.2.3

Rodiče na RD, kteří jsou vedeni v evidenci zájemců, zájemkyň o zaměstnání nebo v evidenci uchazeček a uchazečů o zaměstnání.

Postup 4.2.3

4.2.3.A

- Do osvětových a faktografických materiálů zahrnout informaci o tom, že náklady rekvalifikace mohou být uhrazeny i rodičům na RD, pokud se registrují jako uchazeči či uchazečky nebo zájemkyně či zájemci o zaměstnání a plní povinnosti spojené s těmito statuty.

Oblast 5: Další vzdělávání GM a rozvoj spolupráce GM s klíčovými aktéry v oblasti rovných příležitostí žen a mužů

Cíl 5.

GM průběžně shromažďují a do své činnosti v rámci Úřadu práce ČR promítají aktuální zjištění a informace o oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Aktivně vyhledávají nové možnosti spolupráce s klíčovými aktéry³⁰ (např. neziskové organizace, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, místní samospráva, zahraniční a mezinárodní organizace), ať již vykonávají v této oblasti relevantní aktivity nebo mají zásadní vliv na zlepšení situace v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v ČR. Vedou a rozšiřují genderové statistiky. Uplatňují genderové hledisko průřezově v rámci Úřadu práce ČR a jeho aktivit. Pravidelně informují kolegy a kolegyně o novinkách v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, včetně informací a novinek o projektu 22 % K ROVNOSTI.

Postup 5.

5.A

- Na základě nově nabytých znalostí ze vzdělávání k rovným příležitostem žen a mužů vytipovat pracovní úseky Úřadu práce ČR, v rámci jejichž práce by bylo užitečné cíleně pracovat s genderovou perspektivou. Tam, kde je to možné, navázat spolupráci s konkrétními pracovníci a pracovníky těchto úseků.

5.B

- Analyzovat aktivity krajských institucí a organizací (např. neziskové organizace, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, místní samospráva), zda a jakým způsobem již podporují rovné příležitosti žen a mužů a jak důležitou mají roli při podpoře rovnosti příležitostí žen a mužů na trhu práce v daném kraji. S vybranými subjekty navázat kontakt a prodiskutovat možnosti spolupráce s Úřadem práce ČR v relevantní oblasti.
- Aktivně vyhledávat a v práci GM cíleně využívat příklady dobré praxe z kraje v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, a to jak na úrovni institucionální, tak na úrovni individuální³¹. S příklady dobré praxe seznamovat zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR. Prezentovat dále klientkám a klientům, začlenit je do prezentací pro poradenství apod. Používat příklady dobré praxe a odkazy na spolupracující subjekty při přípravě informačních a propagačních materiálů pro klienty a klientky Úřadu práce ČR.

5.C

- Aktivně vyhledávat možnosti dalšího sebevzdělávání v tématu rovných příležitostí v následujících formách: účast na dalším vzdělávání, studium odborné literatury, vyhledávání výzkumů a studií, účast na konferen-

³⁰ Spolupráce napříč mezi různými aktéry považuje za klíčové i Instrukce náměstka k řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 ve věci Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ze dne 7. 1. 2019, kde se uvádí konkrétně v článku 3, bodě 2 jako obecné zaměření aktivit APZ: „Posílit a aktivně vyhledávat spolupráci se všemi subjekty, vstupujícími a ovlivňujícími trh práce (zaměstnavatelé, veřejná správa, školy a instituce dalšího profesního vzdělávání, nestátní neziskové organizace atd.) s cílem realizovat komplexní programy zaměstnanosti a aktivně na trh práce působit.“

³¹ Může jít například o tyto příklady dobré praxe:

- individuální zkušenosti žen – např. ty, které pracují nebo podnikají při MD/RD; kterým se daří sladovat rodinný a pracovní život a využívají k tomu opatření státu nebo svého zaměstnavatele; ženy v řídicích pozicích; úspěšné ženy-podnikatelky; ženy, které pracují v tradičně „mužských“ oborech; ženy, které prošly rekvalifikací a získaly zaměstnání; ženy, které se nebály říci si o vyšší plat/mzdu, nebo se ohradit proti diskriminaci;
- individuální zkušenosti mužů – např. ti, kteří absolvují rodičovskou dovolenou, využívají opatření ke sladování, pracují v pečujících profesích, ve vzdělávání nebo v dalších odvětvích a profesích považovaných za vhodné především pro ženy;
- zkušenosti zaměstnavatelů – např. ti, kteří podporují rovné příležitosti a rovné odměňování žen a mužů nebo sladování rodinného a pracovního života a opatření, která využívají, se jim osvědčila;
- zkušenosti neziskových organizací - např. v oblasti právního poradenství (Gender Studies, Aperio), v tématech sladování (Gender Studies, Aperio, Nesehnutí, Otevřená společnost), v prorodinných opatřeních (Síť pro rodinu), v místních rodinných centrech atd.

cích (pořádaných např. neziskovými organizacemi, samosprávou, Kanceláří veřejného ochránce práv, Úřadem vlády ČR atp.), vyhledávání tzv. dobrých praxí, a to i na zahraničních trzích práce, pravidelné sledování stránek EIGE apod. Pokud je to možné, nakoupit odbornou literaturu pro široké využití v rámci celé krajské pobočky Úřadu práce ČR a doplnit ji o publikace, které vznikly v projektu 22 % K ROVNOSTI.³²

5.D

- Sledovat pravidelné čtvrtletní statistiky, diferencované dle pohlaví, které jsou relevantní pro oblast rovných příležitostí žen a mužů a zároveň pro práci Úřadu práce ČR. (Např. UoZ požadující zkrácený úvazek, žádosti o rekvalifikace apod.) Pravidelně přijímat závěry ze sesbíraných statistik.

5.E

- Sledovat výzvy k podávání projektů financovaných z Evropského sociálního fondu a dalších evropských zdrojů, které se zaměřují na oblast rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, a v rámci nichž by Úřad práce ČR nebo některý z jeho spolupracujících partnerů mohl realizovat buď samostatný projekt zaměřený přímo na danou oblast nebo uplatnit genderovou perspektivu v jiných projektových aktivitách.
- Obecně sledovat projekty, které již realizuje krajská pobočka Úřadu práce ČR a hledat možnosti využití genderové perspektivy v nich. Při tvorbě nebo změně regionálních individuálních projektů navrhovat jako cílové skupiny projektu rodiče pečující o děti do 15 let a osoby starší 50 let (mezi nimiž jsou často rodiče, jejichž postavení na trhu práce se po určitou dobu nerozvíjelo kvůli péči o děti do 15 let).

5.F

- Shromažďovat informace o dění v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce (zahrnuje veškeré kroky zahrnuté výše v oblasti 5.) a výstupy promítat do činnosti své, potažmo Úřadu práce ČR. Na základě sesbíraných a analyzovaných informací sestavovat stručný čtvrtletní zpravodaj zaměřený na téma rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a rozeslat jej e-mailem zaměstnancům a zaměstnankyním příslušného krajského Úřadu práce ČR. Součástí zpravodaje bude taktéž informace o práci (a roli) GM.

³² www.rovnaodmena.cz

PŘÍLOHY

Následující přílohy jsou klíčovou pomůckou pro provádění jednotlivých opatření Metodiky.

Přílohy slouží primárně k:

- základnímu porozumění problematice rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, potažmo problému nerovného odměňování žen a mužů
- přípravě vzdělávacích, poradenských a osvětových činností, aktivit a materiálů
- vzdělávání a osvětě cílových skupin

Příloha č. 1: Materiály k tématům rovných příležitostí na trhu práce

Příloha č. 2: Volba povolání – materiály pro práci se žactvem a studentem

Příloha č. 3: Právní minimum k tématu pracovního poměru

Příloha č. 4: Diskriminační pracovní inzerce

Příloha č. 5: Návrh symetrizovaného seznamu pracovních pozic podle CZ-ISCO

Příloha č. 6: Manuál projektu 22 % K ROVNOSTI “Hledáte novou práci po rodičovské?”

Příloha č. 7: Letáky projektu 22 % K ROVNOSTI „Jdi svou cestou“ a „Už víte kam s nimi?“

Příloha č. 8: Návrh evaluačního dotazníku pro individuální poradenství, skupinová poradenství a poradenské programy

Příloha č. 1: Materiály k tématům rovných příležitostí na trhu práce

1. Teoretický a faktografický materiál k tématům

- 1.1 rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných oblastech života
- 1.2 nerovné odměňování žen a mužů a diskriminace

2. Praktická část: konkrétní životní situace, odpovědi na klíčové otázky a rady, jak postupovat:

- 2.1. přijímací řízení
- 2.2 možnost práce při mateřské a rodičovské dovolené
- 2.3 návrat do práce po rodičovské dovolené
- 2.4 život na pracovišti a jednání se zaměstnavatelem

S materiálem pracují GM, poradkyně a poradci skupinového poradenství a poradenských programů, a to primárně s cílem vytváření vzdělávání a osvěty pro cílové skupiny a–d, popř. e.

Příloha č. 1 slouží k upevňování a ožívání přehledu, který GM již má. Uvedené materiály může využít při přípravě vzdělávání pro poradce a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů a přípravě vzdělávání a osvěty pro cílové skupiny a–e ve spolupráci s poradcem či poradkyní skupinového poradenství či poradenského programu.

1. Teoretický a faktografický materiál k tématům rovných příležitostí na trhu práce

1.1 Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných oblastech života

1.1.1 Rodina a domácnost

- Péče o domácnost a děti je stále ve většině případů doménou žen, což velmi ovlivňuje jejich možnosti v pracovní kariéře a uplatnění na trhu práce. Musí sladovat rodinný a pracovní život.
- Péči o domácnost vykonávají jen s malým ohledem na to, jestli s tím samy souhlasí, nebo ne. Ty, které s tím spíše nebo výrazně nesouhlasí, pečují ve výsledku o domácnost jen o tři procenta méně než ty, které tuto roli přijímají (SOÚ, 2016).
- Souvisí to s obvyklým genderovým rozdělením rolí (žena jako pečovatelka, muž jako živitel), které se od žen a mužů očekávají již od dětství.
- Péče o nezletilé děti v domácnosti je doménou žen, žena jim věnuje v průměru 2,5 hodiny denně, muži cca 45 minut denně (SOÚ, 2016).

Rodičovská dovolená a muži

- Muži v ČR velmi málo odcházejí na RD. Jsou jich přibližně 2 %.³³ (Pro srovnání například v Norsku je to 90 %.³⁴) Rodičovská dovolená je umožněna ženám i mužům bez rozdílu. Muži odcházejí na rodičovskou dovolenou dle svého uvážení, maximálně do věku 3 let dítěte. I oni mohou čerpat dávku peněžité pomoci v mateřství a to nejdříve od 7. týdne věku dítěte. Nadto mohou čerpat dávku otcovské poporodní péče, bezprostředně po narození dítěte. Zaměstnavatel otce musí pro tyto účely uvolnit z práce.
- Ačkoli zaměstnavatelé reálně nikdy nemohou s jistotou říci, kdy (typicky v jakém věku) a kdo jim odejde na MD nebo RD, svá případná očekávání či „podezření“ spojená s péčí o dítě a přerušením kariéry směřují

³³ Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). 2019. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf> (Cit. 5. 8. 2020), s. 100.

³⁴ Mateřská dovolená nebo rodičovský čas? Jonášová, K., Frýdlová, P., Svobodová, L., Gender Studies, o.p.s., Praha 2012. http://genderstudies.cz/download/Materska_Rodicovsky_Cas_web.pdf, s. 14

většinou k ženám-zaměstnankyním nikoli mužům-zaměstnancům. Ženy tak mají horší výchozí pozici oproti svým mužským kolegům.

- O tom, zda na RD (MD) zůstane žena či muž, ve většině případů rozhodují ekonomické faktory – muži většinou vydělávají více než ženy, tudíž je ekonomicky výhodnější, aby ženy zůstaly na MD/RD a muži zůstali hlavními živiteli rodiny. Dalším důvodem je i zažitá uvažování o typických rolích žen a mužů a společenský tlak na neustupování z nich, které mnoha lidem brání udělat „neobvyklé“ rozhodnutí.

Chudoba a ohrožení chudobou. Samoživitelky a samoživitelé.

- Ženy jsou více ohroženy příjmovou chudobou než muži. Důvodem je to, že vykonávají určitý objem neplacené práce (o domácnost, v péči o blízké), a čas věnovaný práci placené, ze které mají příjem a která je jim především započtena do sociálního pojištění, je o to menší.
- Ženy s malými dětmi jsou vzhledem k omezeným možnostem pracovat legálně na částečné úvazky často nuceny pracovat v nejistých či nevýhodných formách práce, krátkodobých projektech, nelegálně apod., kde nemají sociální jistoty a jistotu stabilního výtěžku.
- Ohrožení chudobou je pak provází až do důchodového věku. Ženy jsou v důsledku výše uvedeného 2,5x více ohroženy chudobou než muži, mají nižší důchody než muži (rozdíl 18 %) (Křížková et. al, 2017), častěji také ovdoví (průměrná délka života mužů je nižší než žen) a musí po zbytek života žít (a např. platit nájemné) už jen z jednoho (a to nižšího) příjmu.
- Pro samoživitelky a samoživitele je zaměstnání klíčové, protože na něm závisí příjem celé rodiny. Ženy představují 87 % z nich (Social Watch, 2017).
- Podle statistik z roku 2013 byla v ČR ohrožena příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením asi třetina (35,1 %) domácností samoživitelek. Pro srovnání: v EU to byla cca polovina (49,7 %) a mezi dvanácti tzv. novými členskými zeměmi EU byl jejich podíl dokonce nadpoloviční. Pro představu: riziko příjmové chudoby nebo sociálního vyloučení za ČR jako celek se týká 14,6 % všech obyvatel/obyvatelek ČR (Český statistický úřad, 2015).
- Výživné od rodiče, který s rodinou už nežije a o dítě nebo děti pečuje méně, je v ČR nízké, a zatím se nedaří nastavit systém tak, aby bylo skutečně vymahatelné³⁵ a sólo rodičům pomohlo. Vymáhání výživného je tak břímě, které leží na rodičích – samoživitelích a samoživitelkách, nacházejících se ale kromě finanční tísně často v tísně časové, což negativně ovlivňuje jak úspěšnost vymáhání, tak i děti, volný čas apod. (Hašková, Křížková, Dudová, 2016).

Sendvičová generace a pečující o závislou osobu

- Ve zcela specifické situaci jsou příslušnice a příslušníci tzv. sendvičové generace, tedy generace v produktivním věku, která se ocitá uprostřed dvou jiných generací, které vyžadují péči. Těmi jsou ještě nesamostatné děti a stárnoucí rodiče, případně prarodiče. Sendvičová generace musí sladovat vlastní zaměstnání s dvěma odlišnými závazky péče.
- Péče o nemocné nebo jinak nesamostatné příbuzné v seniorském věku je přitom nejen časově, ale i psychicky náročná, navíc velmi často postrádá pozitivní impulsy jako v případě péče o malé děti.
- Průměrný věk pečujících v Evropě je 55 let a tři čtvrtiny z nich jsou ženy (Gender Studies, 2011).
- V zaměstnání se tato skupina, obzvláště ve vyšším produktivním věku (50+), cítí více zranitelná, protože závazky péče ještě více oslabují jejich již zranitelnou pozici na pracovním trhu vzhledem k časté diskriminaci z důvodu věku. Svou situaci často před svým zaměstnavatelem tají, namísto volna na ošetřování/péči si téměř polovina žen pečovatelek bere raději dovolenou (Kotková, Švarbachová, 2014) nebo vlastní nemocenskou.
- V zaměstnání by pečující ženy uvítaly nejvíce možnost flexibilních forem práce (vč. zkrácených úvazků), také jim chybí informace o zákonných úpravách a právech směrem ke státu a zaměstnavateli.
- Od 1. 6. 2018 funguje institut tzv. dlouhodobého ošetřovného. Je to dávka ze systému nemocenského

³⁵ Určité zlepšení by mělo přinést přijetí zákona o náhradním výživném na nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů (účinnost by měla nastat k 1. 7. 2021), neboť by finančně měl pomoci rodičům (v drtivé většině případů žen), jimž neplatí bývalý manžel/-ka výživné na společné děti/dítě. Náhradní výživné obdrží pečující rodič (matka) ze státního rozpočtu.

pojištění. Jejím cílem je finančně kompenzovat pečujícím výpadky v zaměstnání, a to až po dobu 90 kalendářních dní pracovního volna s náhradou příjmů ve výši 60 % denního vyměřovacího základu, v době po propuštění blízké osoby z nemocnice, po vážném úrazu apod. Okruh oprávněných osob v rámci rodiny, kterým při splnění stanovených podmínek může nárok na tuto dávku vzniknout, je poměrně široký a mohou se během dané doby v péči i vystřídat. Nárok vzniká při splnění všech zákonných podmínek mezi něž patří i souhlas zaměstnavatele a vyjádření ošetřujícího lékaře (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017).

1.1.2 Trh práce

(Ne)zaměstnanost žen a mužů

- Nezaměstnanost žen se mění v závislosti na věku a vzdělání, nejohroženějšími skupinami jsou ženy ve věku 25–29 let, tedy absolventky, a potom ženy ve věku 40–44 let, tedy vracející se po období péče o děti (po MD/RD) na trh práce. Co se týče vzdělání, jsou to ženy se středním vzděláním bez maturity i s maturitou (Český statistický úřad, 2017).
- Extrémně nízká je míra pracovní aktivity matek dětí do tří let v ČR, pouze 17,6 %, ve srovnání například s Francií, kde je to 58,6 % či některými skandinávskými zeměmi, kde přesahuje 70 % (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011).
- Při rodičovství se u žen často prohlubují a dále zvyrazňují nerovnosti, které na pracovním trhu zažívají již před rodičovstvím. Ženy v průměru pracují v hůře placených a méně prestižních povoláních a oborech než muži. Jejich pozice při odchodu na MD/RD často není silná a nejistota se ještě zvětšuje.
- Na původní pozici u zaměstnavatele se po MD/RD vrací jen polovina žen, situaci řeší buď nevýhodnými a komplikovanými formami práce, nárazovými brigádami nebo podnikáním (Hašková, Křížková, Dudová, 2016).
- Specifickým případem je pak tzv. sendvičová generace, jejíž příslušnice (a příslušníci) kombinují péči o rodiče s péčí o (nejčastěji) dospívající děti.
- Muži jsou nejčastěji zaměstnaní jako řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři a jako techničtí a odborní pracovníci. Ženy nejčastěji pracují ve službách a prodeji, jako specialistky a technické a odborné pracovnice. Sem patří typicky i školství nebo zdravotnictví (ibid., 2017).

1.1.3 Sladování rodinného a pracovního života

- Sladovat rodinu a zaměstnání potřebuje v určitých životních fázích většina žen, ale i mužů (muži-pečovatelé či samoživitelé). Péče o blízké je nedílnou součástí jejich života, především péče o malé děti. Dostupná zařízení péče o děti (státní či firemní) a flexibilní formy práce jsou základními podmínkami, které pro úspěšné skloubení těchto dvou sfér musí být splněny.

1.1.3.1 Zařízení péče o předškolní děti

- Možnost umístit dítě či děti do zařízení péče o předškolní děti bývá většinou podmínkou pro návrat do zaměstnání. Bohužel, v ČR především mateřské školky v mnohých regionech kapacitně stále ještě nedostačují, počet nepřijatých žádostí do MŠ přesahuje ročně 30 000.³⁶
- Jako alternativa jsou státem podporovány tzv. dětské skupiny:
 - poskytují pravidelnou péči o děti už od 1 roku věku
 - rodič může dětskou skupinu využít i jen ve dnech, kdy to potřebuje
 - mohou být zřizovány zaměstnavatelem jako tzv. podnikové dětské skupiny
 - mají výhody menšího kolektivu (obvykle do 12 dětí, maximálně 24)
 - jedná se o nepodnikatelskou a neziskovou činnost
 - na každých průměrně šest dětí připadá jedna pečující osoba s odbornou kvalifikací

³⁶ Celkově bylo ve školním roce 2018/2019 zamítnuto 32 800 žádostí. Zdroj: Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny, MPSV, 2020

- dětské skupiny a jejich poskytovatelé musí být evidováni v evidenci dětských skupin spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Dětské skupiny v roce 2019 uspokojily potřebu cca 16 000 dětí³⁷. V době vzniku této metodiky se pilotoval také projekt tzv. mikrojeslí.³⁸

Dětské skupiny ve vybraných krajích: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php?list>

1.1.3.2 Flexibilní formy práce

Flexibilní formy práce umožňují

- zlepšit sladování rodinného a pracovního života,
- rychlejší a snazší návrat do pracovního procesu rodičům malých dětí,
- setrvání v pracovním procesu zaměstnaným, kteří dlouhodobě pečují o závislou osobu blízkou,
- plynulejší a snazší přechod do důchodu.

Flexibilní formy práce přispívají

- ke spokojenosti a loajalitě zaměstnaných, z čehož těží i zaměstnavatel, k ušetření nákladů na výběrová řízení a zaškolování nových zaměstnaných, ke kterým by došlo, pokud by zaměstnanci nebo zaměstnankyně z důvodu nemožnosti sladovat své zaměstnání opustili, nebo se do něj nevrátili.

Využívání flexibilních forem práce

- Podíl zaměstnaných na částečný úvazek je v ČR pouhých 9,3 % z celkové zaměstnanosti žen a 2,2 % z celkové zaměstnanosti mužů. Průměr EU 28³⁹ je přitom 32,1 % u žen a 8,9 % u mužů (Český statistický úřad, 2016).

Typy flexibilních forem práce

- **Pružná pracovní doba** většinou určuje základní pracovní dobu, kdy musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec být na pracovišti, a dva úseky volitelné pracovní doby, které základní pracovní dobu obklopují, takže začátek a konec pracovní doby je volitelný. Celkový počet hodin, které je nutné odpracovat, se musí uplatnit v rámci pružného pracovního dne, týdne, měsíce. Existují i formy pružné pracovní doby, kdy je její rozvržení zcela na uvážení zaměstnaných či na dohodě s nadřízenými.
- **Zkrácený pracovní úvazek** (kratší pracovní doba)
 - Jedná se o pracovní dobu, která je kratší než 40 hodin týdně.
 - Pracovní doba může být rozvržena jen do některých dnů v týdnu.
 - Mzda nebo plat jsou odpovídajícím způsobem sníženy.
 - Kratší pracovní doba může být sjednána pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem či zaměstnankyní.
 - Za práci přesčas se u kratší pracovní doby považuje až práce, která přesáhne týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin a práci přesčas nelze u zkráceného úvazku nařídit. Činnost, která je případně vykonána nad rámec smluvně stanovené pracovní doby (např. 20hod) je „prací navíc,“ za kterou nenáleží příplatek za práci přesčas ani náhradní volno.⁴⁰
 - Problém při kratší pracovní době může nastat s prací přesčas, která se většinou nevyhnutelně objevuje, zároveň není možné od nedodělané práce neodejít, např. protože je potřeba vyzvednout dítě z mateřské školy.
 - Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměst-

³⁷ <https://euractiv.cz/section/evropske-finance/news/v-cesku-vzniklo-tisic-detskych-skupin-eu-je-ale-brzy-prestane-financovat/> (Cit. 11. 5. 2020)

³⁸ <https://mikrojesle.mpsv.cz/> Více viz Příloha č. 5

³⁹ Tedy 27 členských zemí plus Velká Británie – statistika je z doby, kdy VB byla plnohodnotným členem EU.

⁴⁰ <https://www.finance.cz/503028-prace-prescas-castecny-uvazek/>

nankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody⁴¹.

- **Práce z domova (home office)** je práce/služba konaná mimo pracoviště zaměstnavatele. Uzavírá se z podnětu zaměstnance či zaměstnankyně, musí však jít o oboustrannou dohodu, nejde tedy o právní nárok zaměstnance nebo zaměstnankyně. Součástí dohody dané osoby a zaměstnavatele by měla být dohoda o používání zařízení, předmětů a dalších nákladů pro výkon práce, např. zřízení a úhrada internetového připojení apod.
- **Sdílené pracovní místo**
 - Sdílení pracovního místa neboli job-sharing spočívá v práci dvou či více zaměstnaných na jednom pracovním místě, přičemž sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo a poměrně (podle odpracované doby) jim přísluší i mzda nebo plat a nárok na dovolenou. Zákoník práce obsahuje od 1. ledna 2021 úpravu sdíleného pracovního místa, a to v ustanovení § 175a⁴². Dává tak možnosti zřízení sdíleného pracovního místa pevnější kontury.
- **Stlačený pracovní týden** je flexibilní forma práce, kdy je stanovená týdenní služební doba stlačena do čtyř pracovních dnů.

1.2 Nerovné odměňování žen a mužů a diskriminace

1.2.1 Nerovné odměňování žen a mužů⁴³

- **Rozdíl v odměňování žen a mužů (Gender Pay Gap = GPG) v ČR činí 20,1 %⁴⁴, GPG v EU-28 činí 15,7 % (Eurostat, 2018). ČR je zemí s druhou největší nerovností v odměňování žen a mužů v EU; zcela nejvyšší GPG má Estonsko – 22,7 % (ibid., 2018).**
- GPG je ukazatel, který vyjadřuje procentuální rozdíl průměrných mezd žen a mužů vztažený k průměru mezd mužů. GPG lze také vypočítat jako rozdíl mediánových mezd žen a mužů. Do průměrných hodnot (oproti mediánovým mzdám) se promítají i extrémní hodnoty – tj. ojedinělé velmi vysoké mzdy, častější především u mužů.
- GPG negativně ovlivňuje životy jednotlivých žen a mužů, životní úroveň celých rodin včetně dětí a fungování celé společnosti. Zvyšuje riziko chudoby u žen a má negativní dopad i na výši jejich důchodů.
- Rozdíl v odměňování se mění podle věku. Nejvyšších hodnot dosahuje mezi lety 35–44 let, kdy se blíží hranici 30 %⁴⁵. Souvisí s mateřstvím a rodičovstvím (odchodem žen na mateřskou a rodičovskou) a prací na částečné úvazky.
- Čím vyšší vzdělání, tím vyšší GPG. Rozdíl v odměňování vzrůstá i podle dosaženého vzdělání. U lidí se základním vzděláním je 17 %, u vysokoškolaček jde o 29 %⁴⁶. Souvisí to zejména s faktem, že ženy chybějí ve vyšších a řídicích pozicích a navzdory svému vyššímu vzdělání často pracují na nižších pozicích, které neodpovídají jejich kvalifikaci (z důvodu sladování práce a rodiny). Druhou příčinou je rozdílné ohodnocení na stejné pracovní pozici. Tj. žena manažerka pobírá nižší mzdu než její kolega manažer na stejné pozici.

⁴¹ Ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce a také zde: <http://www.aperio.cz/694/castecny-uvazek-a-uprava-pracovni-doby> (Cit. 30. 10. 2018)

⁴² Podle tohoto ustanovení lze uzavřít dohodu o sdíleném pracovním místě (job – sharing). Dohoda musí obsahovat hlavně organizační zajištění sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci.

⁴³ Křížková, A. et al., 2017.

⁴⁴ Výsledky dle mezinárodního srovnání v šetření Eurostatu. ČR dosahuje rozdílu 20,1 % za rok 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (Cit. 7. 4.2020.)

⁴⁵ Nejvyšší rozdíl najdeme ve věkové skupině 40–44 let ve výši 27,3 % v roce 2018. Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, ČSÚ 2019

⁴⁶ Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, 2015, ČSÚ in: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů, 2017

- Rozdíly v odměňování existují i ve veřejném sektoru. Pokud srovnáme ženu a muže pracující na plný úvazek, kteří pracují ve stejném zaměstnání, u stejného zaměstnavatele na stejné pracovní pozici, vyjde nám rozdíl v odměňování 5 %⁴⁷ ve veřejné sféře. Ženy jsou tedy hůře odměňovány za stejnou práci u stejného zaměstnavatele ve srovnání s muži i ve veřejné sféře. Tento fakt se významnou měrou podílí na celkovém rozdílu v odměňování žen a mužů ve výši 20,1 %.

Genderový platový rozdíl vzniká v důsledku

- přímé diskriminace (ženy dostávají za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nižší mzdu než muži),
- nepřímé diskriminace (zdánlivě neutrální zacházení, které v důsledku znevýhodňuje ženy),⁴⁸
- horizontální segregace trhu práce: tj. ženy jsou častěji zastoupeny v odvětvích, ve kterých je nižší úroveň mezd (např. školství, zdravotnictví a sociální péče). Z 359 podskupin zaměstnání dle CZ-ISCO⁴⁹ mají ženy pouze v 10 podskupinách vyšší průměrné mzdy nežli muži. Jedná se například o oblast dopravy, logistiky a spedice.
- vertikální segregace trhu práce, tj. do vedoucích, tedy lépe placených, pozic se častěji dostávají muži než ženy. (Mzdu pod hranici průměrné české mzdy, tedy 12–22 000 Kč, pobírá více než polovina žen (52 %), zatímco mužů pouze třetina (36 %)).
- genderových stereotypů o rolích mužů a žen ve společnosti: přisuzované role ženy jako pečovatelky a muže jako živitele rodiny způsobují, že péče o děti a domácnost (tzn. neplacená práce) je stále doménou žen, kterým se tím pádem dostává méně času nejen pro placenou práci, ale také např. samostudium.
- nedostatečných možností pro sladování rodinných a pracovních povinností rodin. Klíčová jsou místně i finančně dostupná předškolní zařízení pro děti, optimální nastavení volna na péči (jak v péči o děti, tak o seniorky a seniory) či flexibilní a rodině přátelské pracovní podmínky (flexibilní pracovní úvazky a pracovní doba, home office, sdílená pracovní místa apod.)

Netransparentnost a tabuizace systémů odměňování a kariérního postupu.

Čeští zaměstnanci a zaměstnankyně často nemají představu o tom, kolik vydělává jejich kolegyně nebo kolega na stejné pozici, v jiném kraji či firmě a nevědí, jak se bránit zjištěné nerovnosti, popř. jak si vyjednat vyšší mzdu/plat. U českých zaměstnavatelů stále panuje obava v otázce sdílení informací o odměňování zaměstnaných. Právně vzato nemá zaměstnavatel možnost zaměstnané postihovat za to, že kolegové, kolegyně, případně komunikovali ze svého okolí sdělí výši svého platu/mzdy. V oblasti státní správy, v případě platů státních úředníků, v zásadě má veřejnost právo znát jejich výši, ovšem v soukromé sféře nikoli. Pokud tedy chce zaměstnanec či zaměstnankyně zjistit výši mzdy kolegyně nebo kolegy, zaměstnavatel takové žádosti nemusí vyhovět. Sdílení informací o výši mzdy je také otázkou etikety, která v českém prostředí hovor o mzdě spíše zapovídá (na rozdíl např. od USA apod.) Je však třeba zdůraznit, že vyšší míra transparentnosti je v dané oblasti potřebná, neboť za stávající situace je prakticky nemožné odhalit případy platové diskriminace. (Více k právním aspektům nerovného odměňování viz Příloha č.3 – právní minimum.)

Pokud je na pracovišti **kolektivní smlouva**, je průměrný GPG 21 %, zatímco bez ní je 24 %, tedy o 3 procentní body vyšší.⁵⁰ Kolektivní smlouva se zároveň vyplatí i mužům, protože s ní muži i ženy mají vyšší průměrné mzdy. Je to dáno pravděpodobně tím, že zaměstnavatelé, kteří přistoupí na kolektivní smlouvu, jsou obecně vstřícnější k potřebám svých zaměstnaných a snaží se být férovější.

⁴⁷ Srovnání hodinových mezd mužů a žen v roce 2016. Zdroj: Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů, MPSV 2018, str. 63–64. Ke stažení zde: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

⁴⁸ Více k diskriminaci viz Příloha č. 3 – Právní minimum a Příloha č. 9 – Diskriminační pracovní inzerce.

⁴⁹ Oficiální klasifikace zaměstnání užívaná Českým statistickým úřadem.

⁵⁰ Data jsou z roku 2015.

Důsledky nerovného odměňování⁵¹

- **Krátkodobé i dlouhodobé socio-ekonomické ztráty**, které mají negativní dopady na existenci, fungování a životní úroveň nejen jednotlivých mužů a žen, ale i jejich rodin a společnosti jako celku. Mít zaměstnání v současnosti není zárukou vyhnoutí se chudobě, cca 8 % mužů a 10 % žen jsou pracující chudí a chudé⁵². Nízkými výdělky rodiny trpí i děti, v ČR je každé sedmé dítě ohroženo chudobou⁵³.
- **Nižší starobní důchody žen** (rozdíl mezi muži a ženami je 18 %) a s tímto související 2,5krát vyšší riziko vzniku chudoby u žen ve stáří. Ve věku nad 65 let je chudobou ohroženo 14,4 % žen v porovnání s 6,1 % mužů.
- **Plýtvání vzdělanostním a lidským potenciálem žen** a neefektivní využívání žen jako lidských zdrojů. České ženy převažují mezi studujícími a absolujícími VŠ studium, podíl vysokoškolsky vzdělaných žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (16–64 let) je vyšší (21 %) než podíl mužů (19 %) (Český statistický úřad, 2016). Přesto je takto vysoký kvalifikační profil českých žen pro zaměstnavatele často méně atraktivní, a to zejména z důvodu přetrvávajících genderových stereotypů a diskriminace pečujících.
- **Oslabování výkonnosti ekonomiky**, snižování průměrné mzdy a reálné ceny práce jak žen, tak mužů a zvyšování zátěže pro státní rozpočet (např. nižší příjmy z daně z příjmu, vyšší náklady na sociální dávky).
- **Demotivace žen od participace na trhu práce a znevýhodnění jak role zaměstnankyně, tak i matky**. Nízký výdělek či nedostatek možností ke sladování demotivuje ženy od účasti na trhu práce či od rychlejšího návratu po MD/RD. Jako nevýhodná se jeví i role matky, české ženy odkládají založení rodiny do vyššího věku, a to např. i z důvodu strachu z další finanční zátěže pro rozpočet rodiny (čistý příjem člena nebo členky domácnosti výrazně klesá s každým narozeným dítětem) či ze zhoršení své pozice a uplatnění na trhu práce.
- **Demotivace mužů-otců od vyššího a rovnoměrnějšího zapojení se do péče o rodinu a domácnost**. Vyšší zapojení se otců do péče (např. formou RD – v ČR aktuálně 2 % otců na RD) je pro většinu rodin ekonomicky nevýhodné – ekonomicky racionální je, aby v kariéře pokračoval rodič s vyšším výdělkem, což je zpravidla muž.

Výše GPG v jednotlivých pracovních odvětvích

V následujících dvou grafech vidíme zastoupení mužů a žen a výše rozdílu ve výdělku mezi muži a ženami v jednotlivých odvětvích a průměrnou měsíční mzdu v Kč dle pohlaví a odvětví.⁵⁴

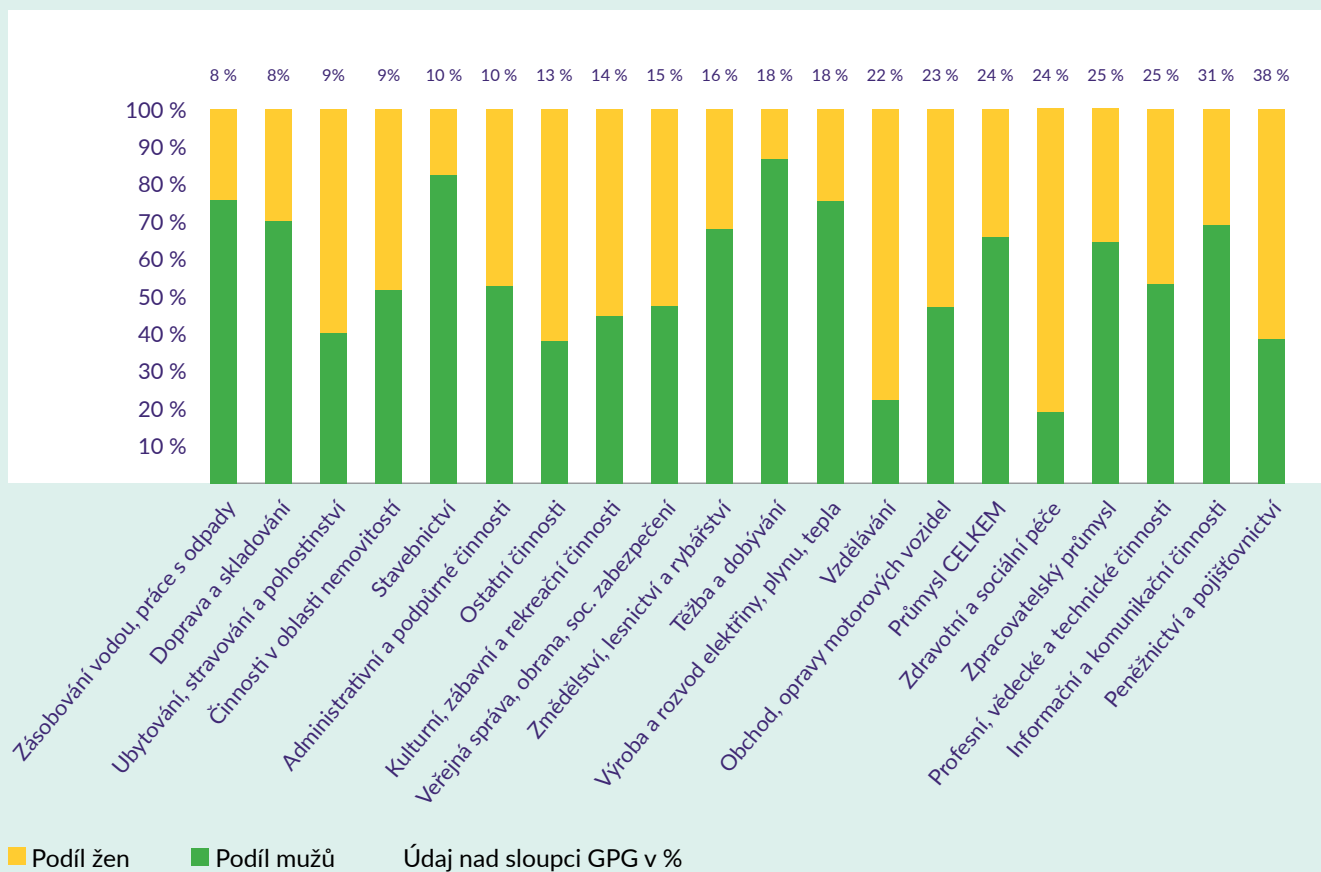
⁵¹ Křížková, A. et al., 2017.

⁵² Pracující chudí a chudé je označení pro ty, jsou všichni ti, kdo pracují v placeném zaměstnání, ale jejich odměňování za práci je pod hranicí chudoby, zde 60 % mediánu mezd.

⁵³ Hranice chudoby zde představuje 60 % mediánu mezd.

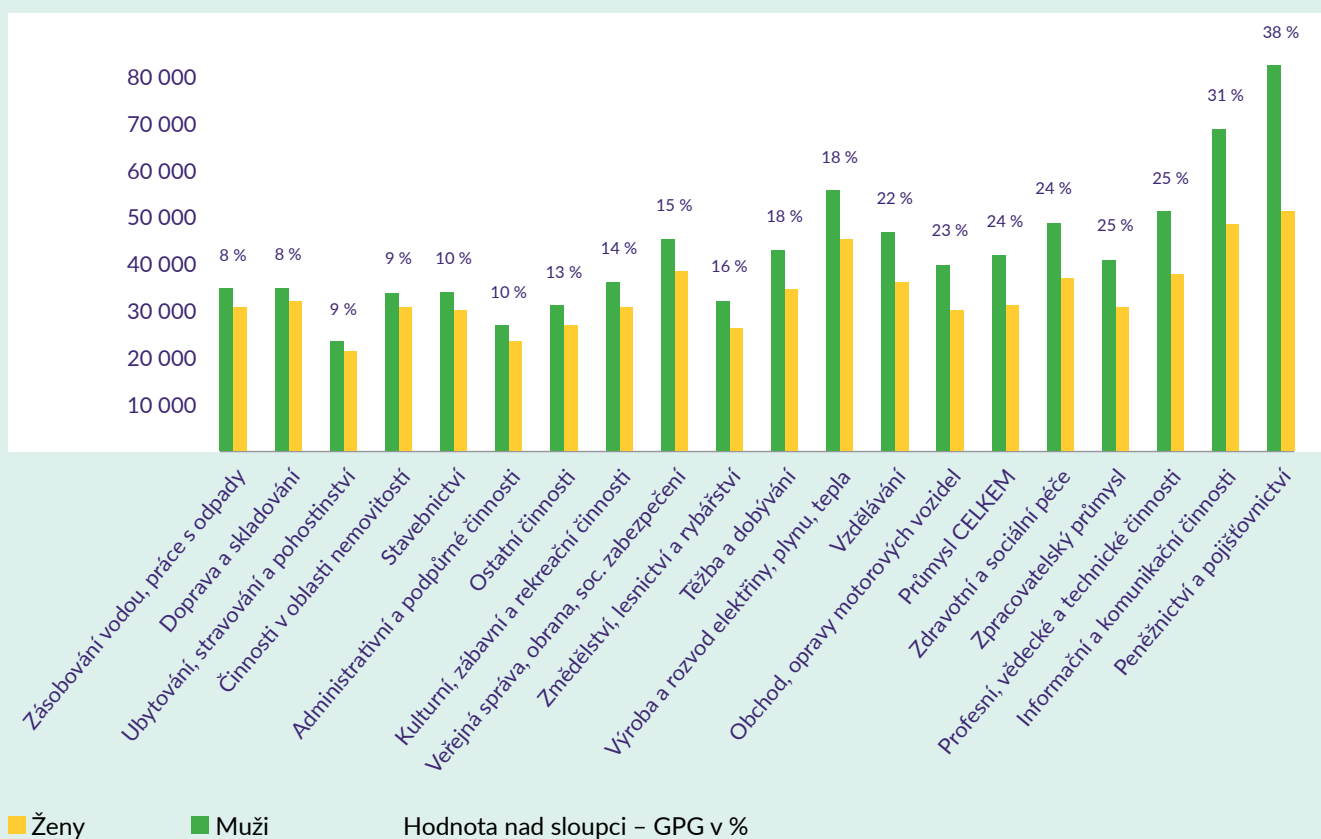
⁵⁴ Struktura mezd zaměstnanců 2019, ČSÚ

Graf 1 Podíly mužů a žen v odvětvích a GPG v % (seřazeno vzestupně podle hodnoty GPG)



Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2019, ČSÚ

Graf 2 Průměrná měsíční mzda v Kč dle pohlaví a odvětví, GPG v %



Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2019, ČSÚ

Nejvyšší rozdíl v odměňování najdeme ve finančním sektoru. V peněžnictví a pojištnictví tvoří rozdíl až 38 %⁵⁵. V tomto odvětví přitom převažují ženy, ale pracují v nižších pozicích, kde nedosáhnou na tak vysoké výdělky svých kolegů v řídicích pozicích.

2. Praktická část: odpovědi na klíčové otázky a rady, jak postupovat v konkrétních životních situacích.

2.1 Přijímací řízení

Co psát a nepsat do životopisu?

- Budoucí zaměstnavatel má právo vědět výhradně takové informace, které souvisejí s výkonem práce. Pokud se bude jednat o namáhavou fyzickou práci, nesmíte mu zatajit, že máte těžký zdravotní handicap. Obecně je vždy třeba, aby byl zaměstnanec pro výkon práce v odpovídajícím zdravotním stavu, ale pokud to je informace o jeho nemoci nesouvisející s výkonem práce, zaměstnavatel ji nesmí vyžadovat. Obecně je dobré do životopisu uvést základní informace o vašem dosavadním vzdělání, kurzech, pracovních zkušenostech apod. Nikdo vás nesmí ale nutit zmiňovat informace z osobního života, včetně například data narození, adresy bydliště, osobní fotografie, informace o zdravotním stavu či užívaných lécích (pro zaměstnavatele má být informace o zdravotním postižení, resp. o zdravotním stavu relevantní jen v případě např. fyzicky náročného provozu, u některých typů zaměstnání je relevantní potvrzení od lékaře či lékařky).⁵⁶ Výše uvedené osobní informace je lepší neuvádět také proto, že mohou úsudek zaměstnavatele o vás zbytečně negativně ovlivnit. Zaměstnavatele by neměl zajímat ani váš rodinný stav, počet dětí, zda docházejí do MŠ apod. K uvedení těchto informací není žádný důvod, a to ani tehdy, pokud by si je zaměstnavatel vyžádal jako doplnění životopisu.

Přijímací pohovor – na co se zaměstnavatel při pohovoru nesmí ptát?

- Nemusíte odpovídat na nic, co se týká vašeho soukromí (věk, stav, rodina náboženské vyznání apod.) Vyžadovat takové informace je striktně zakázáno, neboť jde o informaci o soukromí dané osoby. Zaměstnavatel se nesmí dotazovat na nic, co nesouvisí přímo s povahou práce. Dokonce nesmí chtít ani informaci o zdravotním stavu, není-li to potřebné kvůli povaze práce.

Zjišťování podobných informací za účelem nepřijetí do práce je diskriminace.

Mezi nevhodné otázky, které můžou při pohovoru padnout, patří například:

- Plánujete založit rodinu, popř. kdy? Kolik máte dětí? Jak staré máte děti?
- Kdo se vám bude o děti starat v případě nemoci?
- Jaký je váš rodinný stav: svobodná/ý, vdaná/ženatý, rozvedená/rozvedený atd.
- Jaká je vaše sexuální orientace?
- Jaká je vaše finanční situace? Máte dluhy?
- Je na vás uvalena exekuce?
- Jaké je vaše náboženské přesvědčení?
- Jaké jsou vaše stravovací návyky: jste vegetariánka, vegetarián?

⁵⁵ V roce 2019 činil rozdíl v odměňování žen a mužů v sektoru peněžnictví a pojištnictví 38 %. Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2019, ČSÚ.

⁵⁶ Jde však o výjimky. Obecně zaměstnavatel může chtít výhradně informace bezprostředně související s výkonem práce. To platí i pro fázi před uzavřením pracovního poměru. Ani na zdravotní postižení, ani na aktuální zdravotní stav se obecně zaměstnavatel nemá ptát, výjimkou jsou situace, kdy by to vyžadoval předpis nebo jde o natolik zatěžující práci, že se od uchazečů a uchazeček chce vyšší míra odolnosti – to si ale může otestovat v průběhu výběrového řízení. Pokud je skutečně důvod pro doložení lékařské zprávy lékaře, má v ní být uvedeno výhradně to, zda je daná osoba práce schopna.

Pokud se zaměstnavatel na cokoli nevhodného zeptá, slušně se zeptejte, proč takovou informaci potřebuje vědět (např. protiotázkou „Jak moje odpověď ovlivní výkon mojí práce?“) nebo se nenápadně pokuste odvést hovor jinam.

Zaměstnavatele můžete upozornit, že takové otázky jsou nezákonné. Sice tím riskujete, že vás nepřijme, ale to riskujete i tím, že řeknete pravdu, např. o svých rodinných záležitostech. Přímým jednáním dáváte najevo, že znáte svá práva a jste asertivní. Zároveň si určujete své hranice, což se vám vyplatí i posléze v pracovním procesu. Více k diskriminaci při přijímacím řízení a jak se jí bránit viz Příloha č. 3 – právní minimum.

Jak při pohovoru mluvit o svých zkušenostech a charakteristikách?

U některých charakteristik záleží na kontextu, v jakém jsou posuzovány. Nemusí být ani negativní ani pozitivní samy o sobě. Příkladem může být pečlivost. Je dobré se zamyslet i nad kompetencemi, získanými během rodičovství a vnímanými jako pozitivní. Typicky to může být management stresu, flexibilita, hledání neotřelých řešení krizových situací atd.

Rodičovskou dovolenou, případně jiný výpadek v pracovní kariéře způsobený péčí o blízkou osobu, nemá smysl zamlčovat. Zaměřte se na pozitiva. I malý úvazek nebo dobrovolnická práce při RD, pokud byla, stojí za zmínku a zdůraznění.

Co si zjistit předem, na co se ptát?

- Zjistěte si předem finanční ohodnocení pozice/pracovního místa, o které se ucházíte. Můžete využít i různé nástroje:
 - Kalkulačku projektu 22 % K ROVNOSTI
 - www.platy.cz
 - <https://www.penize.cz/kalkulacky/prumerna-mzda-srovnani>
- Mějte představu, za kolik peněz chcete pracovat. Stanovte si ideální a minimální hranici. Připravte se, že zaměstnavatel se vás zeptá na zcela konkrétní částku.
- Ptejte se na možnosti sladování pracovního a osobního života – work/life balance – flexibilní pracovní dobu, práci z domova, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo, zkrácený úvazek. Mějte při tom ale na paměti, že například dotazem, zda jsou ve firemní školce aktuálně volná místa, naznačujete potenciálnímu zaměstnavateli, že jste rodičem a nemáte zajištěné hlídání.

2.2 Možnost práce při mateřské a rodičovské dovolené

Je zákonem povolen přivýdělek při MD a RD?

Ano. Finanční podpora státu po dobu MD a RD často nestačí na veškeré rodinné výdaje, je proto logické, že má-li rodič na RD možnost přivýdělku, nebylo by namístě jej zapovídat. Omezení tu však přece jen je. Během MD nelze pro původního zaměstnavatele vykonávat totožnou činnost jako před MD, lze s ním nicméně uzavřít dohodu o jiné práci, případně lze pracovat pro jiného zaměstnavatele. A dále, pokud chce rodič (žena/muž) pobírat peněžitou pomoc v mateřství, nesmí během MD/RD vykonávat SVČ. Provozování živnosti ani jakékoli další práce naopak není zásadně omezeno v době čerpání RD (musí být však splněna podmínka zajištění péče o dítě do dvou let tak, že nestráví v předškolním zařízení více než 92 hodin měsíčně).⁵⁷

Mám nárok na práci pro svého zaměstnavatele během RD?

Nikoliv. Se zaměstnavatelem je sice dobré udržovat kontakt, sledovat novinky a jeho směřování, avšak neznamená to, že pokud vyjádříte jako osoba na RD zájem u zaměstnavatele pracovat, musí vám poskytnout možnost přivýdělku. Na nic takového neexistuje nárok.

⁵⁷ Více informací lze nalézt zde: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek>

Můžu pracovat pro jiné zaměstnavatele?

Ano. Výše výdělků se při tom nesleduje. Zákon pamatuje na omezení pouze v tom směru, že rodič (žena / muž) má nárok na rodičovský příspěvek v plné výši tehdy, zajistí-li péči o dítě. Může se jednat o péči vlastní, či za přispění partnera, partnerky nebo manžela, manželky, ale také prostřednictvím jiných členů a členek rodiny či placeným hlídáním, případně může dítě navštěvovat předškolní zařízení, a to do výše 92 hodin za měsíc.

Je RD dobrým obdobím pro zvyšování či změnu kvalifikace?

Nepochybně. Zejména má-li rodič (žena / muž) aspoň částečně na rekvalifikaci čas, je dobré se zeptat na možnosti na úřadu práce, a to v dostatečném předstihu před koncem RD. I když vám původní zaměstnavatel drží pracovní místo, můžete se na Úřadu práce ČR registrovat jako zájemkyně nebo zájemce o zaměstnání a ucházet se o možnost rekvalifikace. Více k tématu rekvalifikací viz Příloha č. 4.

Kam se můžu obrátit o pomoc, pokud si nevím rady?

Pokud máte pochybnosti týkající se vyplácení dávek peněžité pomoci v mateřství, obraťte se na Českou správu sociálního zabezpečení, v případě rodičovského příspěvku na Úřad práce. Pokud se Váš dotaz týká pracovního poměru či nástupu do práce, pak se můžete obrátit na Státní úřad inspekce práce či příslušný oblastní inspektorát práce. Využít lze také advokátních služeb, je-li to komplikovanější situace (např. spor se zaměstnavatelem, který míníte řešit soudně), občanské poradny či některé neziskové organizace zaměřené na podporu matek s dětmi apod. Oficiální stížnost na jednání zaměstnavatele lze podat u Státního úřadu inspekce práce (www.suip.cz), stížnost lze podat následně u veřejného ochránce práv (www.ochrance.cz).

2.3 Návrat do práce po rodičovské dovolené**Jaká práva a povinnosti mám po návratu do práce? Můžou mě z práce vyhodit během RD nebo po ní?**

Během RD je možné dát zaměstnanci nebo zaměstnankyni výpověď jen tehdy, pokud zaměstnavatel dané pracovní místo nebo jeho část zruší (tehdy lze dát výpověď dokonce i zaměstnankyni na MD) nebo přemístí, případně v některé situaci, v níž je možné se zaměstnankyní či zaměstnancem okamžitě ukončit pracovní poměr.

Mám nárok na zařazení na původní pozici, pokud nastoupím rovnou z MD?

Ano. Pokud nastoupíte ihned po MD, tedy v půl roce dítěte, pak máte nárok na zařazení na původní práci a původní pracoviště.

Mám nárok na zařazení na původní pozici po ukončení RD?

Nikoliv. Zákon chrání sice rodiče na RD (nelze je „vyhodit“ pro nadbytečnost apod.), avšak nebylo by adekvátní chtít po zaměstnavateli, aby držel konkrétní pozici v některých případech řadu let. Proto může zaměstnavatel osobu vracející se po RD umístit do pozice a na pracoviště podle pracovní smlouvy, nikoli na původní pracovní místo.

2.4 Život na pracovišti a jednání se zaměstnavatelem**Na co si dát pozor při využívání flexibilních forem práce?**

- Částečný úvazek sjednat přímo v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě.
- Součástí smlouvy by měla být výše úvazku a rozvržení úvazku (které dny bude zaměstnankyně nebo zaměstnanec pracovat). Jasně vymezení pracovního rozvrhu, včetně časových úseků, kdy je daná osoba v dosahu e-mailu nebo na telefonu, zabrání chaosu a pomůže kvalitě práce a komunikace.
- Ve smlouvě by měla být také určena pracovní náplň, doporučuje se ji vymežit maximálně konkrétně. Objem práce má být snížen přiměřeně výši úvazku (v případě snižování úvazku).
- Riziko menšího sociálního kontaktu dotčené osoby s kolegy, kolegyněmi a děním ve firmě nebo organizaci se doporučuje eliminovat kvalitním přenosem důležitých informací a novinek na pracovišti, například účastí na pravidelných schůzkách, zasíláním interního newsletteru apod.

Příloha č. 2: Volba povolání – materiály pro práci se žactvem a studentem

1. (ne)stereotypní volba povolání (teoretický a faktografický materiál určený především pro ZŠ)
2. statistická data k volbě povolání a spokojenosti s volbou oboru studia a zaměstnání (teoretický a faktografický materiál určený především pro SŠ)

S materiálem pracují GM a poradci a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů, a to primárně s cílem vytváření vzdělávání a osvěty pro cílovou skupinu (žáci a žákyně základních škol a studující středních škol).

Proč je důležité se tématem rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů v souvislosti s volbou povolání zabývat?

Genderové stereotypy, které se váží k volbě povolání a jejichž výsledkem je rozdělený trh práce na „typicky mužská“ a „typicky ženská“ povolání, mají velký dopad. Zejména pokud si chlapci zvolí pro ně „netypický“ obor, např. zdravotnictví, nebo pedagogický obor pro MŠ, bývají terčem posměchu ze strany vrstevníků a vrstevnic a odrazování svými rodiči. Ale i dívky, které chtějí studovat matematické či technické obory, bývají odrazovány, protože se předpokládá, že pro ně nemají nadání. Přitom každý člověk je individuální, liší se od druhého člověka nezávisle na svém pohlaví, a to včetně dispozic a nadání, a má proto principiálně právo na seberealizaci a svobodnou volbu pracovní dráhy.

„Teprve, když se škola i rodiče dokážou odpoutat od vžitých společenských představ a podpoří talenty bez ohledu na „typicky ženské“ či „mužské“ životní scénáře, vytvoří nejlepší předpoklady pro rozvoj schopností, zájmů a vloh konkrétních chlapců a dívek“ (Babancová, Miškolci, 2007).

1. (Ne)stereotypní volba povolání – teoretický a faktografický materiál

Následující materiály jsou doporučeny pro práci převážně s žákyněmi a žáky základních škol. Využitelné jsou ale i do poradenství pro středoškolské studenty a studentky.

1.1 Předpoklady pro volbu povolání⁵⁸

V této části poradenství jde mj. o diskuzi nad zažitými stereotypními představami o rozdílných osobnostních předpokladech a rozdílné povaze mužů a žen, které obvykle vedou k rozdílným pracovním drahám a k rozdělení oborů na „typicky ženské“ a „typicky mužské“. Cílem je vést děti ke kritické reflexi očekávání, která jsou spojená s příslušností k mužskému či ženskému pohlaví.

Návrhy otázek k diskuzi

a) Vědomosti

- Jak se získávají? Mohou se měnit i v průběhu studia, života, pracovní praxe?
- Mají chlapci a dívky rozdílné nebo stejné předpoklady pro získání vybraných vědomostí?

b) Dovednosti

- Liší se dovednosti chlapců a dívek? Jsou chlapci či muži vždy fyzicky zdatnější a dívky nebo ženy umějí vařit, uklízet, pečovat o děti a rodinu?

c) Charakteristické znaky osobnosti

- Je každý člověk individuální a liší se od druhého člověka nezávisle na svém pohlaví, nebo mají chlapci (muži) a dívky (ženy) společné a pro ně typické osobnostní rysy, společné znaky? Např. muži jsou racionálně založení, soutěživí a ženy empatické, citlivé, přizpůsobivé atd.

⁵⁸ K hlubšímu studiu tématu „vrozených“ x „získaných“ vlastností a dovedností a možným aktivitám s dětmi viz: Babancová, A., Miškolci J., Genderově citlivá výchova: Kde začít?, Žába na prameni o. s., Praha, 2007

d) Charakteristické znaky povolání

- Jaký mají charakteristické znaky povolání vztah k výše uvedenému? Mají chlapci/muži větší předpoklady pro určitý druh povolání, nebo si mohou svobodně volit cokoli? Mají dívky/ženy větší předpoklady pro určitý druh povolání, nebo si mohou svobodně zvolit cokoli? Jsou uvedené předpoklady dané „od přírody“ (biologicky), nebo je možné si potřebné vědomosti, dovednosti osvojit nezávisle na pohlaví?

e) Uplatnění na trhu práce

- Jak vypadá trh práce?⁵⁹ Vyskytují se ženy a muži v rozdílné míře v jednotlivých oborech? Je to tak správné a „od přírody“ dané? Převažovaly například na základních školách vždy učitelky – ženy?⁶⁰
- Co se stane, když bude muž chtít pracovat v MŠ jako učitel? Co se stane, když bude žena chtít pracovat jako automechanička?⁶¹

Mají muži a ženy rozdílné předpoklady pro různá povolání? Mnoho lidí má ustálené představy o mužích a ženách, bez ohledu na jejich individualitu a odlišnosti mezi jednotlivci. Toto stereotypní vnímání zahrnuje i oblasti jako jsou způsoby učení, dovednosti apod. Tyto stereotypní (avšak ve skutečnosti ne univerzálně platné předsudky) znázorňuje následující tabulka.

		Ženy	Muži
Vědomosti	Způsob získávání	Osvojené zapamatováním, „biflováním“.	Osvojené pochopením principu, vlastní zkušeností.
	Zaměření	Na svět uvnitř člověka: humanitní, umělecké zaměření.	Na svět vně člověka: technické, přírodovědné zaměření.
	Typický mýtus	„Holky nemají buňky na matiku, fyziku.“	„Kluci se nepotřebují učit, potřebují pochopit princip.“
Dovednosti	Měkké	Jazyky, komunikace, péče.	Vedení týmu, organizační schopnosti, řídicí schopnosti.
	Tvrdé	Humanitní obory: psychologie, pedagogika, sociologie atd.	Technické obory: strojírenství, stavebnictví, IT, chemie, fyzika atd.
Charakteristické znaky osobnosti	Zájmy	Umění, tanec apod.	Sport, technika, atd.
	Schopnosti	Paměťové, verbální, perceptivní (zraková, sluchová, chuťová ap. citlivost a vnímavost) atd.	Intelektové, psychomotorické, (rychlost, síla, obratnost), výkonové (vytrvalost, manuální zručnost).
	Osobní vlastnosti	Citlivé, empatické, pečující.	Tvrdí, sobečtí, drsní.
	Tělesná a zdravotní charakteristika	Krása, slabost, křehkost, menší fyzická zdatnost.	Síla, odolnost, výkonnost, velká fyzická zdatnost.
Typická role v rodině		Péče o rodinu.	Živitelé rodiny.
Předpoklady pro pracovní uplatnění		Pracovní uplatnění v oblasti péče: zdravotnictví, sociální služby, výchova a vzdělávání.	Pracovní uplatnění v oblasti ovládnutí řemesla: technické profese, obsluha strojů a zařízení, intelektuální a rozumová práce.

⁵⁹ Historicky byla sféra placené práce považována za doménu mužů a aspekty tohoto pohledu jsou dodnes zdrojem řady rozhodnutí zaměstnavatelů, státu i samotných zaměstnanců (i zaměstnankyň, pozn. aut.) Tuto perspektivu také odráží většina pracovních a pracovních norem, které byly (a jsou) formulovány podle schopností mužů a podle charakteru prací, které muži vykonávají. (Pavlík, P., Gender: Úvod do problematiky, s. 9-14, In: Smetáčková, I. (ed.), Gender ve škole. Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele, Otevřená společnost, o.p.s., Praha, 2006.

⁶⁰ Více o historii školství viz Renzetti, C.M., Curran, D. J., Ženy, muži a společnost, Nakladatelství Karolinum, Praha, 2005, str. 125

⁶¹ Dobré příklady a aktivity jsou v knize: Kolářová, J., (ed.), Volba povolání bez předsudků, Gender Studies, o.p.s., Praha, 2014, s. 100–109

Skutečnost je taková, že, každý z nás je poskládan z různých vlastností, dovedností, zájmů a zálib různým způsobem – může se více lišit jeden muž od druhého (či jedna žena od druhé), než ženy a muži od sebe navzájem.

- Všechny výše uvedené vědomosti, dovednosti, schopnosti mají různé dívky a různí chlapci namíchanými velmi odlišně a v různé míře, nejsou vrozené, ale formují se od útlého dětství vlivem rodiny, školy, širšího okolí.
- Máme právo se rozhodnout každý sám za sebe pro svou životní cestu – povolání.

Proč se ženy a muži vyskytují v odlišných oborech? Proč se věnují rozdílné práci?

Trh práce je rozdělen na profese a obory, kde se více vyskytují ženy, nebo naopak muži. Předobrazem pro toto dělení na „mužské“ a „ženské“ profese a obory je typicky to, které činnosti vykonávají v rodině a domácnosti převážně ženy, a které naopak muži. Z tohoto důvodu se ženy častěji vyskytují v profesích a oborech zaměřených na péči o druhou osobu. Tedy ve zdravotnictví, sociální práci a vzdělávání. Profese, kde je nutná přeměna okolního světa ke svému záměru, tj. typicky oblast řemeslná a výrobní, kde cílem je hotový výrobek, či předmět, je oblastí, kde se ve větší míře vyskytují muži.

Toto rozdělení je dáno historickým vývojem, který sahá až do období průmyslové revoluce.

Řemeslo vs. péče

		Co vyžaduje péče	Co vyžaduje ovládnutí řemesla
Vědomosti		Teoretické znalosti o předmětu péče: člověk (zranění, nemoci, dítě, senior nebo seniorka), zvíře, příroda atd.	Teoretické znalosti o předmětu vládaného řemesla: dřevo, kov, sklo, finance atd.
Dovednosti	Měkké	Komunikace (s osobou, o kterou je pečováno). Porozumění, naslouchání, zvládnutí stresu.	Komunikace (se zákazníkem nebo zákazníci). Porozumění (zakázce).
	Tvrdé	Porozumění a pochopení subjektu péče (osvojení znalostí a vědomostí).	Pochopení a osvojení si procesů a postupů, znalost materiálů.
Charakteristické znaky osobnosti	Schopnosti	Verbální, perceptivní, (empatie, citlivost a vnímavost), pozornost.	Psychomotorické, intelektové, výkonové.
	Osobní vlastnosti	Citlivost, vnímavost (k subjektu péče).	Citlivost, vnímavost (k materiálu).
	Tělesná a zdravotní charakteristika	Fyzická síla (manipulace s nemocnými a zraněnými), psychická odolnost.	Fyzická síla (manipulace s těžkými předměty), manuální zručnost a koordinace pohybu.
Charakteristické znaky povolání	Pracovní činnosti: „Jak pracuji?“	Jsem k dispozici pro ty, kdo mou péči potřebují.	Ovládám předmět své činnosti, opracovávám ho, obrábím, přizpůsobuji materiál svému záměru.
	Pracovní prostředky: „S čím pracuji?“	S živými bytostmi (člověk, zvíře, rostliny, živá příroda).	S nástroji, materiálem, stroji, umělou inteligencí.
	Pracovní prostředí: „Kde pracuji?“	Budova (nemocnice, sociální zařízení, škola, poradna atd.) Venkovní prostředí (výběh pro zvířata, volná krajina).	Řemeslná dílna, továrna, výrobní hala, kancelář.
	Objekty práce: „Co je cílem mé práce?“	Zaměření na proces (opakovaná činnost).	Zaměření na cíl (hotový výrobek).

Ohodnocení osvojených dovedností a péče

Proč je péče hodnocena méně než ovládnutí řemesla? Je to spravedlivé?

	Péče	Řemeslo
Jak je ohodnocena péče a řemeslo?	Je podhodnocena a její náročnost a důležitost není finančně dostatečně oceněna.	Předpokládá se, že je potřeba se jej učit a že je to náročný proces.
Je třeba se péči a řemeslu učit?	Předpokládá se, že je to vlastnost, nikoliv dovednost, kterou by bylo třeba se učit a v ní se rozvíjet.	Předpokládá se, že je to dovednost, kterou je třeba si osvojit a teoreticky jí porozumět.
Kde se získává především?	Získává se především v rodině.	Získává se od někoho zkušenějšího, kdo si dovednost již osvojil.
Kdo takto pracuje?	Většinou takto v rodině i ve společnosti, tj. jako povolání, pracují ženy, např. zdravotní sestra, vychovatelka, učitelka, uklízečka, kuchařka atd.	Většinou takto pracují muži, např. elektrikář, instalatér, zedník, kovář, sklář atd.
Účel vykonávání?	Předpokládá se, že se primárně vykonává pouze z lásky a soucitu, a tedy zadarmo, bez nároku na finanční odměnu.	Předpokládá se, že se vykonává za účelem peněžité odměny.
Komu je to určeno?	Souvisí s osobními, bezprostředními a nezbytnými potřebami jednotlivce.	Souvisí s potřebami jednotlivce ve vztahu ke svému širšímu okolí.
Jaké jsou cíle?	Cílem je zajištění osobních potřeb: teplo, bezpečí, zajištění základního fungování těla, spánek, jídlo, čistota a pořádek, osvojení si základních životních dovedností a znalostí.	Cílem je vytváření VĚCÍ: světlo, dům, podkova, sklenička.

Otázky k závěrečné diskuzi⁶²

- Má jedno větší hodnotu než druhé?
- Je v pořádku, že ženy pečují více? Doma i v zaměstnání. O děti, o seniory a seniorky, o nemocné, umírající.
- Měli by se muži podílet na péči více? V rodině i ve společnosti.
- Je spravedlivé, aby ženy za péči dostávaly méně peněz (v zaměstnáních, kde je poskytování péče stěžejní náplní práce)?
- Je muž živitelem rodiny? Může být živitelkou i žena? Mohou být role obou rodičů vyrovnané nebo výrazně odlišné?
- Může se tatínek starat o děti? Tj. přebalovat, vařit, prát, uklízet, doprovázet k lékaři?
- Může se žena věnovat řemeslu, technické profesi?

⁶² V diskuzi je nutné zdůraznit, že ustálené představy o rozdělení péče často již neodpovídají skutečným potřebám jednotlivých členů a členek rodiny. Od žen se péče očekává, i přesto, že se zároveň věnují placené profesi. Často se profesně věnují péči a pečují i po skončení pracovní doby v domácnosti. Je třeba se ptát, zda uvedená očekávání vyhovují jednotlivcům, a vést děti a dospívající k přemýšlení, jaké rodinné uspořádání zažili a jaké by si sami pro sebe přáli.

1.2 Ženy a muži v nestereotypních povoláních⁶³

Níže uvedené osobnosti mohou sloužit poradcům a poradkyním jako inspirace pro ilustraci rozmanitého zastoupení žen a mužů v různých typech zaměstnání. Záměrně jsou zvoleny i méně známé osobnosti, které se v mediálním prostoru příliš nevyskytují. Důraz je kladen na osobnosti, které překračují genderová očekávání a pracují v „netypických“ profesích (ženy v technických oborech a muži v ošetrovatelství) a na současné a žijící osobnosti nebo průkopnice a průkopníky v oboru, kde se v současné době příliš nevyskytují (IT, ošetrovatelství).

Ženy

Obor povolání	Povolání	Jméno	Období	Podrobnější informace
IT, programování	1. programátorka na světě	Augusta Ada King, hraběnka z Lovelace	*10. 12. 1815 Londýn † 27. 11. 1852	https://cs.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace
IT	ředitelka české a slovenské pobočky Google	Tatána le Moigne	*4. 4. 1967 Praha	https://cs.wikipedia.org/wiki/Ta%C5%A5%C3%A1na_le_Moigne
IT	datová analytička, zakladatelka Czechitas	Dita Příkrylová	*26. 2. 1989	https://cs.wikipedia.org/wiki/Dita_P%C5%99ikrylov%C3%A1 www.czechitas.cz
Jaderná fyzika	předsedkyně Státního úřadu pro jadernou bezpečnost	Dana Drábová	*3. 6. 1961	https://cs.wikipedia.org/wiki/Dana_Dr%C3%A1bov%C3%A1
Věda a výzkum	Vědkyně, imunoložka, podílela se na vývoji léku proti rakovině	Blanka Říhová	*21. 10. 1942	https://cs.wikipedia.org/wiki/Blanka_%C5%98%C3%ADhov%C3%A1
Řízení automobilu	1. řidička auta na světě, manželka Karla Benze	Bertha Benz	19. st. *3. 5. 1849, Pforzheim † 5. 5. 1944, Ladenburg	https://cs.wikipedia.org/wiki/Bertha_Benzov%C3%A1
Sochařství	1. česká profesionální sochařka	Karla Vobišová – Žáková	*21. 1. 1887 Kunžak † 7. 6. 1961 Praha	https://cs.wikipedia.org/wiki/Karla_Vobi%C5%A1ov%C3%A1-%C5%BD%C3%A1kov%C3%A1
Politika	Americká ministryně zahraniční, velvyslankyně USA při OSN	Madeleine Albright	*15. 5. 1937 Praha	https://cs.wikipedia.org/wiki/Madeleine_Albrightov%C3%A1

⁶³ Uvedené osobnosti jsou pouze ilustrativně zvolené. Nejedná se o vyčerpávající seznam, ale o inspiraci pro jednotlivé poradce a poradkyně k sestavení vlastního seznamu osobností, na němž mohou rozmanitost povolání znázornit.

Odkazy na články o ženách či mužích v netypických profesích v ČR

<http://magazin.e15.cz/regiony/elektrikarka-nebo-automechanicka-zeny-v-muzskych-profesich-852603>

http://ceskapozice.lidovky.cz/technika-neni-pro-me-rikaji-si-ceske-divky-f1x-/tema.aspx?c=A170530_134905_pozice-tema_houd

<http://www.zhkhk.cz/je-slechetna-prace-rika-zdravotni-bratr>

<https://brno.rozhlas.cz/ocenovany-zdravotni-bratr-ve-skole-byl-nejhors-i-aerobik-6458892>

Muži

Obor povolání	Povolání	Jméno	Období	Podrobnější informace
Balet, tanec, modeling	Světznámý baletní tanečník: Royal Ballet Londýn, La Scala v Miláně	Sergej Polunin	*20. 11. 1989	https://en.wikipedia.org/wiki/Sergei_Polunin
Zdravotnictví, ošetrovatelství	Zakladatel prvních nemocnic (hospitalia) klášterů, kde se mniši starali o nemocné a raněné	Sv. Benedikt	(asi 470 – asi 543)	https://cs.wikipedia.org/wiki/Benedikt_z_Nursie
Zdravotnictví, ošetrovatelství	Zakladatel maltézskeho řádu – vojenský ošetrovatelský řád – a špitálu sv. Jana Slitovníka v Jeruzalémě	Gerard Tenc	11. st.	https://cs.wikipedia.org/wiki/Malt%C3%A9zsk%C3%BD_%C5%99%C3%A1d

1.3 Podpora žen a dívek v IT a technických oborech

Technické a IT obory studuje v ČR stále velmi málo dívek a žen. V IT je to pouhých 15 % (ve srovnání s evropským průměrem 20 %). V oborech technika, výroba a stavebnictví je to 30 % žen.⁶⁴ Proto je žádoucí podpořit dívky v zájmu o tyto obory, aby nepřišly o životní šanci a společnost nemrhala cenným potenciálem a snížila horizontální segregaci pracovního trhu.

V ČR běží několik projektů, které dívky motivují, ukazují jim cestu přes překážky a také je například seznamují s příklady kolegyň, které se na podobnou cestu úspěšně vydaly, což je při volbě studia a povolání velmi důležité.

Technické profese	Podpora dívek v technických profesích obecně	http://girlsday.cz/
	VUT Brno	http://www.technickyvzato.cz/
	ČVUT Praha	http://www.holkypozor.cz/
	Staň se na den vědkyní - FJFI ČVUT	https://www.jcmf.cz/?q=cz/node/1545
IT	Czechitas – IT kurzy pro děti, ženy a dívky	https://www.czechitas.cz/cs/
	O dívkách a ženách v IT	http://www.zkusit.cz/

⁶⁴ <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/data-zastoupeni-zen-v-technicky-oborech-a-nezamestnanost-a/r~05ca67d8553c11e9ad-610cc47ab5f122/> (Cit. 8. 6. 2020) Projekt Evropa v datech.

2. Statistická data o volbě povolání⁶⁵

Abychom mohli kvalitně ovlivnit volbu povolání, je potřeba dobře pochopit motivace mladých pro rozhodování o studiu a studijních oborech, k čemuž nám pomůžou mj. statistiky. Zajímavé jsou také kvalitativně-kvantitativní výzkumy spokojenosti absolventů a absolventek s vystudovaným oborem a v zaměstnání.

2.1 Rozhodování o studiu po ZŠ, motivace k němu a spokojenost s ním

Uvedené statistiky sledují motivace žáků a žákyň pro volbu studijního oboru. Data nejsou členěna dle pohlaví. Nicméně pokud vezmeme v úvahu zastoupení dívek a chlapců v jednotlivých oborech a též zastoupení žen a mužů na trhu práce, pak je zajímavé sledovat, jaké faktory berou v úvahu pro rozhodování o volbě svého studijního oboru. Např. faktor finančního ohodnocení svého budoucího povolání bere v úvahu 58 – 61 – 70 % studujících technický obor s maturitou (Stavebnictví, geodézie a kartografie, Elektrotechnika, telekomunikace a VT), což jsou studijní obory, kde převažují chlapci. Zatímco studující humanitních oborů s maturitou berou tento faktor v úvahu v rozmezí 8 – 15 – 53 % (Pedagogika, učitelství a sociální práce, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Ekonomika a administrativa), což jsou studijní obory, kde ve větší míře studují dívky.

Podobné dělení můžeme pozorovat i u učebních oborů. V technických učebních oborech, kde převažují chlapci (Strojírenství a strojírenská výroba, Stavebnictví, geodézie a kartografie, Elektrotechnika, telekomunikace a VT) je faktor finančního ohodnocení brán v úvahu u 46 – 48 a 52 % učňů, zatímco v učebních oborech, kde převažují dívky (Obchod, Osobní a provozní služby, Gastronomie, hotelnictví a turismus) má tento faktor váhu 11 – 26 a 30 % při rozhodování o volbě studijního oboru.

Spokojenost absolventů a absolventek škol s volbou zaměstnání⁶⁶

Níže uvedená tabulka ukazuje podrobné srovnání spokojenosti vyučených v jednotlivých oblastech práce podle skupin oborů (uvedeno v % kladných odpovědí, rozhodně spokojen + spíše spokojen.)

Učební obory

Kategorie H	Celková spokojenost – splňuje zaměstnání vaše představy?	Plat	Pracovní podmínky	Perspektiva firmy	Pracovní pozice	Zajímavost práce	Jistota zaměstnání	Kolektiv pracovníků	Vedení firmy, způsob řízení
23 Strojírenství a strojírenská výroba	73 %	49 %	63 %	76 %	68 %	68 %	67 %	86 %	54 %
26 Elektrotechnika, telekom. a VT	76 %	48 %	67 %	71 %	71 %	71 %	71 %	90 %	71 %
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	79 %	65 %	81 %	81 %	81 %	81 %	72 %	88 %	73 %
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	78 %	58 %	72 %	78 %	75 %	75 %	68 %	81 %	62 %

⁶⁵ Analyzovaná data vycházejí ze studie: Trhlíková, J., Přechod absolventů středních škol na trh práce – vybrané skupiny maturitních a učebních oborů, Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2014. Více info viz <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-3-02/Motivace-zaku-pro-volbu-oboru/1>, (Cit. 2. 2. 2018)

⁶⁶ <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-08/Spokojenost-absolventu-skol-v-zamestnani/25>, (Cit. 2. 2. 2018)

Kategorie H	Celková spokojenost – splňuje zaměstnání vaše představy?	Plat	Pracovní podmínky	Perspektiva firmy	Pracovní pozice	Zajímavost práce	Jistota zaměstnání	Kolektiv pracovníků	Vedení firmy, způsob řízení
66 Obchod	68 %	43 %	74 %	85 %	56 %	56 %	67 %	93 %	54 %
69 Osobní a provozní služby	73 %	37 %	77 %	73 %	83 %	83 %	73 %	87 %	47 %
Kat. H – bez rozlišení sk. ob.*	74 %	52 %	70 %	77 %	73 %	73 %	68 %	84 %	61 %

- V technických oborech, kde ve větší míře převažují muži, je spokojenost s platem v průměru kolem 54 %.
- V oboru Stavebnictví, geodézie a kartografie je dokonce na úrovni 65 %.
- Naopak v oborech, kde ve větší míře převažují ženy, je spokojenost s platem nižší, v průměru 46 %. V oboru Osobních a provozních služeb klesá až na úroveň 37 %.
- Vyučení v technických učebních oborech se pro obor rozhodovali i podle předpokládaného finančního ohodnocení (v průměru 49 %) a jejich spokojenost s platem je též 54 %.
- Naopak v oborech, kde převažují dívky, bralo v úvahu budoucí finanční ohodnocení jen v průměru v 22 % z nich. A též spokojenost s platem je nižší, jen v průměru 46 % a klesá až na 37 % v případě Osobních a provozních služeb.

Podrobné srovnání spokojenosti absolventů a absolventek SOŠ v jednotlivých oblastech práce – vybrané skupiny oborů (v % kladných odpovědí, rozhodně spokojen + spíše spokojen)

Střední školy s maturitou

Kategorie M	Celková spokojenost – splňuje zaměstnání vaše představy?	Plat	Pracovní podmínky	Perspektiva firmy	Pracovní pozice	Zajímavost práce	Jistota zaměstnání	Kolektiv pracovníků	Vedení firmy, způsob řízení
23 Strojírenství a strojírenská výroba	75 %	64 %	82 %	82 %	79 %	82 %	93 %	93 %	71 %
26 Elektrotechnika, telekom. a VT	70 %	48 %	78 %	61 %	61 %	57 %	65 %	83 %	57 %
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	60 %	58 %	73 %	71 %	65 %	63 %	67 %	87 %	60 %
63 Ekonomika a administrativa	82 %	62 %	82 %	87 %	79 %	81 %	65 %	87 %	72 %
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	67 %	67 %	79 %	88 %	55 %	64 %	65 %	85 %	64 %
75 Pedagogika, učitelství a soc. práce	70 %	63 %	72 %	77 %	74 %	88 %	81 %	84 %	77 %
Kat. M – bez rozlišení sk. ob.*	70 %	58 %	76 %	77 %	69 %	73 %	71 %	87 %	67 %

- U středoškoláků a středoškolaček je vyrovnanější situace ohledně spokojenosti s platem, napříč obory je to 60 %.
- V humanitních oborech je v průměru ještě o něco vyšší (64 %).
- V technických oborech s maturitou je spokojenost s platem v průměru 56 %.
- Pro absolventy a absolventky technických oborů bylo finanční ohodnocení jedním z kritérií, v průměru v 63 %, pro absolující v humanitních oborech v průměru 25 %.
- Pro studující pedagogických oborů bylo finanční ohodnocení rozhodujícím faktorem jen v 8 %. S platem je přitom právě tato skupina absolventek a absolventů spokojena ze 63 %.

Spokojenost absolventů a absolventek učebních oborů s volbou oboru⁶⁷

Nejčastější důvody, proč by absolventi učebních oborů změnili obor	V % z celého vzorku vyučených (možnost více odpovědí současně)	V % z těch vyučených, kteří by změnili obor (možnost výběru více odpovědí současně)
Dal/a bych přednost oboru s lepším uplatněním na trhu práce	40 %	83 %
Dal/a bych přednost maturitnímu oboru	36 %	75 %
Práce v oboru neodpovídá mé původní představě	36 %	75 %
Pracuji v jiném oboru, pro který jsem si musel/a znalosti doplnit	32 %	67 %
Obor mě přestal zajímat	30 %	62 %
Nízké platy v oboru	26 %	54 %
V oboru jsou špatné pracovní podmínky	24 %	50 %
V oboru se obtížně hledá zaměstnání	20 %	42 %
Úroveň přípravy v oboru byla nízká	18 %	38 %
Obor byl málo prakticky zaměřený	18 %	38 %
Obor není perspektivní	16 %	33 %
Obor jsem nikdy nechtěl/a studovat	15 %	31 %
Obor byl příliš náročný	11 %	23 %

Důvody nespokojenosti se zvoleným oborem

Absolventi a absolventky učebních oborů by při opakované volbě raději dali přednost jinému oboru nejčastěji z důvodu **preference oboru s lepším uplatněním na trhu práce**. Tuto odpověď uvedlo asi 40 % ze vzorku vyučených. Dále uváděli, že by si raději **zvolili maturitní obor** (36 %) nebo že **práce v oboru neodpovídá jejich původní představě** (36 %). Přibližně 32 % uvádí, že si museli znalosti oboru, ve kterém pracují, doplnit a raději by tedy studovali tento obor. Poměrně častým důvodem nespokojenosti s původním oborem je skutečnost, že absolventa nebo absolventku obor přestal zajímat (30 %). Přibližně 26 % absolujících by si zvolilo jiný obor z důvodu nespokojenosti s nízkými platy v oboru a 24 % kvůli špatným pracovním podmínkám. K méně častým důvodům

⁶⁷ <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-10/Spokojenost-absolventu-s-uplatnenim-oboru-na-trhu-/> (Cit. 2. 2. 2018)

nespokojenosti, které uvedla přibližně pětina dotázaných, patří obtížné hledání zaměstnání nebo nízká úroveň vzdělání v oboru.

Závěr: z genderového hlediska jsou zajímavé všechny tři nejčastěji zmiňované aspekty změny volby oboru

1. **lepší uplatnění na trhu práce – Zejména dívky tento faktor neberou příliš v úvahu,** lze se domnívat (i když zmíněný výzkum toto blíže nezkoumal), že se často pod vlivem svého okolí rozhodují pro „tradičně ženské“ profese, a to i když jsou technicky založeny a inklinují k technickým oborům.
2. **maturitní obor** – Dle statistik je zřejmé, že vyšší vzdělání přináší i lepší možnosti uplatnění s lepším finančním ohodnocením.
3. **práce v oboru neodpovídá původní představě** – souvisí s předešlými dvěma faktory a též s tím, že **žákyně a žáci často nemají o zvoleném oboru jasnou představu a vlastní zkušenost, ale rozhodují se ovlivnění představami a zkušenostmi jiných: rodičů, vyučujících, spolužáků a spolužaček atd.** Zvolený obor je ne vždy vybrán žákem či žákyní na základě souladu mezi vědomostmi, dovednostmi, osobnostními předpoklady (charakteristickými znaky osobnosti), a charakteristickými znaky povolání, ale do rozhodování velkou měrou vstupuje právě očekávání (a snaha naplnit toto očekávání) okolí žáka či žákyně, které je do velké míry ovlivněno stereotypy ohledně povolání rozdělená na „ženská“ a „mužská“. Žák či žákyně v případě, že dané stereotypy překročí, se často vystavuje nedůvěře, posměchu či zrazování ze strany svého okolí a musí být připraveni obstát v menšině.

2.2 Rozhodování o studiu po střední škole

Při poradenství pro studentstvo SŠ je možné zahrnout i témata pro ZŠ (viz výše), je ale vhodné probrat specificky témata, týkající se navazujícího studia (VOŠ, VŠ), vstupu do zaměstnání, důležité je také věnovat se přijímacímu řízení, psaní životopisu, přijímacímu pohovoru, a to vše s důrazem na genderová specifika a téma diskriminace. K tématu výběrových řízení a diskriminace více informací viz přílohy č. 1 a 3 – právní minimum. Níže výběr statistik k volbě profesí a oborů navazujícího vzdělávání, spokojenosti s volbou oborů a také k tématu rozdílů ve výši platů mužů a žen v různých segmentech pracovního trhu.

Nejvíce poptávané profese-statistiky

V rámci prezentace pro maturující ročníky doporučujeme prezentovat i statistická data související s aktuální situací na trhu práce v daném regionu. V rámci jednoho slidu jsou prezentovány i nejčastěji poptávané profese. Je důležité, aby názvy profesí byly uvedeny v obou tvarech – ženském i mužském – aby tak byla motivována pro jejich případnou volbu obě pohlaví. Na datech např. z Olomouckého kraje je vidět, že nejvíce poptávané profese v roce 2017 byly profese, kde v převážné většině dominují muži, a to strojírenské profese, řidiči a řidičky nákladních automobilů a stavební řemesla.⁶⁸

Spokojenost s volbou studia⁶⁹

V následujícím oddíle jsou uvedena některá data z výzkumů realizovaných mezi absolventy a absolventkami učebních oborů a středních škol ohledně výběru oboru a důvodů jeho pozdější změny. V souvislosti s kariérovým

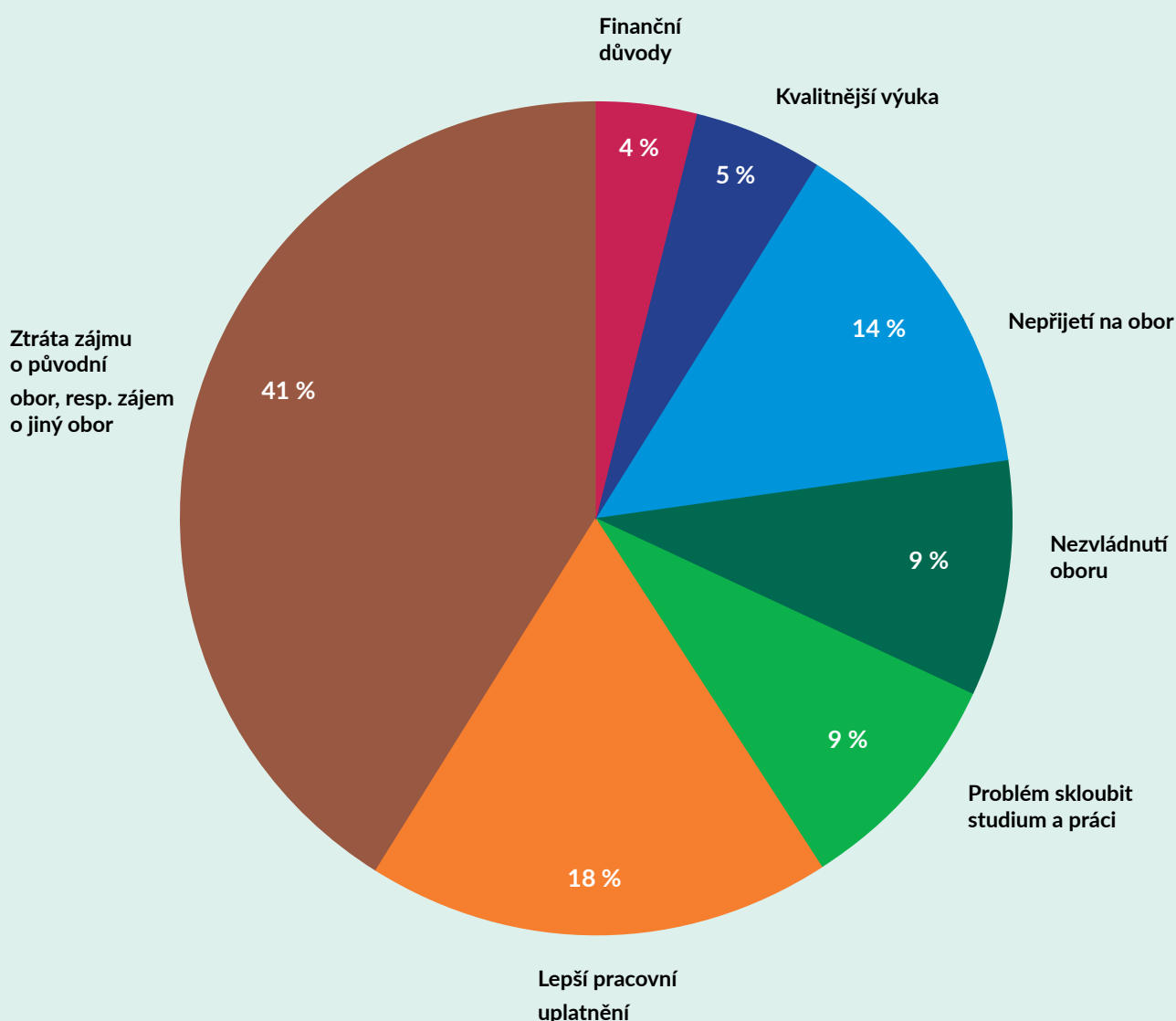
⁶⁸ Seznam nejvíce poptávaných pracovních pozic v Olomouckém kraji v roce 2017:

- Strojírenské profese (soustružníci/-ice, zámečníci/-ice, svářeči/-ky, mechanici/-čky)
- Řidiči/-ky nákladních automobilů (zejména kamionová doprava)
- Stavební řemeslníci/-ice (zedníci/-ice, tesaři/-ky, instalatéři/-rky, malíři/-ky)
- Montážní dělníci/-e
- Prodavači/-ky
- Kuchaři/-ky
- Administrativa (call centra, informační služby)
- Obchodní zástupci/-kyně, finančnictví, pojišťovnictví, prodej realit atd.
- Technické profese v různých průmyslových oborech

⁶⁹ <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-4-06/Prechod-absolventu-strednich-odbornych-skol-do-> , (Cit. 2. 2. 2018)

poradenstvím je důležité se zaměřit právě na kritéria, která hrají při rozhodování a volbě oboru roli, a posilovat v dětech a mládeži rozhodování na základě souladu mezi individuálními předpoklady, dovednostmi a zájmy, a nikoliv na základě očekávání okolí. Dostupná data z realizovaných výzkumů pokrývají spokojenost absolventů a absolventek jednotlivých skupin učebních oborů a skupin oborů středních odborných škol, pro další informace viz www.infoabsolvent.cz.⁷⁰ Vyučení absolventi a absolventky mají největší spokojenost s kolektivem spolupracovníků (84 %) a s perspektivností firmy (77 % spokojených). Nejmenší je pak spokojenost s platovými podmínkami (jen 52 %). Podobně jsou na tom lidé, kteří absolvovali SOŠ, jen spokojenost s platovými podmínkami je o něco vyšší (61 %) a relativně vysoko hodnotí také pracovní podmínky (spokojenost v 78 %).

Graf 3 Důvody pokračování v odlišném oboru na VŠ/VOŠ – abs. stř. vz s MZ (kategorie M a L0)



⁷⁰ <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-08/Spokojenost-absolventu-skol-v-zamestnani/> (Cit. 19. 6.2020)

Pokračování ve studiu v jiném oborovém zaměření

Spokojenost s absolvovaným učebním oborem nebo oborem na SŠ má vliv i na případnou volbu terciárního vzdělávání, které znamená pro část absolventů a absolventek středních škol příležitost změnit oborové zaměření, ať už z důvodu ztráty zájmu o obor, nebo snahy získat lepší pracovní uplatnění. Proto je zajímavé věnovat speciální pozornost i této skupině studujících. V rámci sledovaného vzorku pokračovalo ve studiu ve stejném nebo obdobném oboru přibližně 34 % absolventek a absolventů maturitních oborů, 20 % studovalo příbuzný obor a 23 % jiný obor. Jen asi 22 % absolvujících v rámci vzorku se o žádné studium nepokusilo.

Jaké jsou důvody pokračování v jiném oboru na VŠ, resp. VOŠ?

- **Nezájem o obor (41 %)**

Nejčastějším důvodem absolventů a absolventek maturitních oborů po ukončení střední školy v terciárním vzdělávání pro volbu studia jiného oboru byl nezájem o obor, respektive ztráta zájmu o obor (41 %). Důvodem bylo zpravidla zjištění studentky nebo studenta v průběhu studia střední školy, že se oboru nechce věnovat, ať už z důvodu nedostatku informací o oboru, nebo osobnostního rozvoje a změny zájmů. V některých případech je nezájem žáků a žákyň o obor výsledkem nevhodné kariérové volby nebo situace, kdy jejich volba oboru bylo pouze náhradní řešení, např. z důvodu nízkých šancí nebo nepřijetí na jiný obor na střední škole.

- *Vždy jsem se chtěla věnovat historii a jazykům, cestovní ruch jsem brala pouze jako alternativu.*
- *Největší problém je účetnictví, které mě fakt nebavilo. Ekonomika není obor, ve kterém bych chtěla pracovat.*
- *Chtěl jsem se ve svém povolání více potkávat a pracovat s lidmi. Proto by pro mě stavební vysoká škola neměla smysl.*
- *Obor ze střední mě vůbec nezaujal, dala jsem se na jinou sféru.*
- *Můj zájem se přetočil jinam.*

- **Lepší uplatnění na trhu práce (18 %)**

Druhým nejfrekventovanějším důvodem změny oborového zaměření na VŠ, resp. VOŠ, oproti studiu na střední škole, bylo lepší uplatnění nového oboru na trhu práce. V této souvislosti byla jako důvod absolvujících uváděna především snaha rozšířit si kvalifikaci o další obor vzdělání a získat širší možnost pracovního uplatnění.

- *V MŠ/družině apod. lze pracovat i jen se středoškolským vzděláním, pokud bych ten stejný obor měla i na VŠ, bylo by to „zbytečné“, proto jsem zvolila příbuzný obor, který rozšiřuje možnosti uplatnění.*
- *Chtěla jsem si rozšířit pracovní uplatnění v oboru o další zaměření.*

Příloha č. 3: Právní minimum k tématu pracovního poměru

Témata

- hledání zaměstnání a nábor zaměstnaných
- sjednávání pracovního poměru
- zacházení během pracovního poměru
- diskriminace a nerovné odměňování

S materiálem pracují GM, poradci a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů, a to primárně s cílem vytváření poradenství a osvěty pro cílové skupiny a–e.

1. (Ne)rovnost v pracovní inzerici, při náboru a v pracovním poměru

Zákaz diskriminace se vztahuje jak na státní instituce, tak na soukromé firmy (obchodní společnosti). Soukromé firmy, ale třeba i neziskové organizace jsou tedy také korigovány pracovní právními předpisy a nemohou postupovat zcela autonomně. Na jejich postupy při pracovní inzerici, výběrovém řízení (pokud je veřejně vypsán) i po uzavření pracovní smlouvy se **vztahuje zákaz diskriminace zakotvený v několika právních předpisech (zákon o státní službě, zákon o zaměstnanosti, zákoník práce a antidiskriminační zákon)**. Nezáleží na tom, zda je zaměstnavatel soukromou firmou, nebo jde o organizační složku státu – dopad předpisů je v obou případech stejný.

Zaměstnavatel je povinen dodržovat rovné zacházení nejen s již přijatými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, ale nesmí diskriminovat ani uchazečky a uchazeče o práci. Zaměstnavatel nesmí v žádné z fází pracovního poměru, ani před jeho uzavřením, zacházet se zaměstnanci a zaměstnankyněmi nebo s uchazeči a uchazečkami znevýhodňujícím způsobem kvůli jejich **věku, pohlaví⁷¹, těhotenství a rodičovství, sexuální orientaci, národnosti či státní příslušnosti⁷², zdravotnímu postižení, víře, případně náboženství či světovému názoru**.

Za určitých podmínek však s uchazečkami a uchazeči lze zacházet rozdílně. Např. nepřijmout je do práce, a to tehdy, jde-li o práci, kde je logické vyžadovat určité vlastnosti. Např. pokud zadavatel potřebuje předvádět prádlo konfekčních velikostí, je možné odmítnout ženy s nadváhou.

Je třeba dát pozor na to, že na základě jiných charakteristik (osobní antipatie, vzhled, obezita, povaha zaměstnance či zaměstnankyně) je zakázáno dané osoby nadměrně zatěžovat prací, ostrakizovat je, podhodnocovat jejich výkony. Na to pamatuje zákoník práce, který stanovuje povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanými. I ke kontrole takového jednání zaměstnavatele může zaměstnanec či zaměstnankyně podat podnět u Státního úřadu inspekce práce.

Pracovní inzerce

O diskriminaci, ať už přímou, nebo nepřímou, která je podle české legislativy také protiprávní, se může jednat mimo jiné v případě, kdy:

- zaměstnavatel chce přijímat výhradně muže, protože s ženami nemá na konkrétní pracovní pozici dobrou zkušenost.
- zaměstnavatel v inzerátu uvede, že budou přijati výhradně mužští uchazeči, nebo ženské uchazečky. Vy-

⁷¹ Zákon zakazuje také rozlišování na základě pohlavní identifikace (tedy na základě toho, že jde o transsexuální ženu či muže).

⁷² Od 1. února 2018 poskytuje veřejný ochránce práv v roli orgánu pro rovné zacházení také pomoc pracovníkům a pracovnícím z jiných zemí EU, tj. antidiskriminačním zákonem se zakazuje také diskriminace pracujících, pocházejících ze zemí EU na základě jejich státní příslušnosti.

jimkou jsou případy, kdy je skutečně nezbytné, aby určitou práci vykonávala žena, nebo naopak muž (např. mužská/ženská divadelní role, osobní asistent nebo naopak asistentka dle potřeby člověka s postižením, model či modelka pro spodní prádlo).

- zaměstnavatel v inzerátu uvede buď mužský, nebo naopak ženský tvar pracovní pozice (např. "přijmeme skladníky", "hledáme uklízečku"). Takováto formulace může v opačném pohlaví vyvolat pocit, že je zaměstnavatel nepřijme, a odradit je.
- zaměstnavatel podmíní přijetí do zaměstnání rodinnou situací (např. podmínka, že uchazečka či uchazeč nesmí mít děti), věkem (např. požadavek, podle něhož budou přijaty jen osoby do 35 let, nebo naopak od 35 let)⁷³, nebo rasovou příslušností (protizákonné je deklarovat nepřijetí např. osob romské, ukrajinské, ruské aj. národnosti).

Další projevy diskriminace v pracovní inzerci přibližuje Příloha č. 9 této Metodiky.

Je dobré uchazečky a uchazeče o práci upozornit na následující: Pokud se setkají s obdobným inzerátem, je vhodné se nejprve přesvědčit, že by je zaměstnavatel skutečně kvůli nevhodné formulaci v inzerátu nepřijal, a pokud zjistí, že ano, mohou zvážit podání podnětu ke kontrole ke Státnímu úřadu inspekce práce (příslušnému oblastnímu inspektorátu práce). Je však třeba připomenout, že vymáhání individuálních nároků (například omluva ze strany zaměstnavatele) je možné výhradně u soudu. Úloha správních orgánů na úseku pracovněprávním spočívá naopak ve veřejnoprávní kontrole zaměstnavatelů a sledování dodržování pracovněprávních předpisů. Například v oblasti diskriminační inzercí mají pracovníci a pracovnice ÚP korigovat problematické formulace v inzercích také působením na zaměstnavatele. V případě oznámení volného pracovního místa zaměstnavatelem úřadu práce musí být zaměstnavatel upozorněn na problematickou formu inzerátu i v případě, kdy neexistuje konkrétní (ani potenciální) oběť diskriminace, nebo v případě, kdy se tato oběť nerozhodne bránit.

Nábor uchazečů a uchazeček o práci

Privátní zaměstnavatel nemusí vždy při obsazování pracovní pozice vypisovat veřejné výběrové řízení. Nic mu tedy nebrání, aby například oslovil kamaráda nebo kamarádku se záměrem uzavření pracovního poměru s touto osobou. V takovém případě si může danou osobu zvolit zcela libovolně. Pokud však zvolí cestu zveřejnění výběrového řízení, je vázán souvisejícími právními předpisy zakotvujícími povinnost dodržovat rovné zacházení. Státní zaměstnanci a zaměstnankyně naopak mají být přijímáni/y vždy v rámci transparentního, zveřejněného výběrového řízení, tedy vždy při dodržení zásady rovného přístupu ke všem uchazečům a uchazečkám.

Zaslání životopisu a přijímací pohovor jsou běžnou součástí požadavků ze strany zaměstnavatele. Při nich uchazeč či uchazečka zaměstnavateli sděluje určité informace. Pozor však na to, které informace může zaměstnavatel vyžadovat, a které nikoliv. Obecně řečeno, zaměstnavatel může chtít výhradně informace související bezprostředně s výkonem práce.

Pokud uchazeč nebo uchazečka neuvede či nechce uvést věk, rodinný stav, počet dětí, národnost, místo bydliště, případně nezašle fotografii, není zaměstnavatel oprávněn tyto informace chtít a na základě nich rozhodovat o přijetí či nepřijetí. Navíc v souvislosti s nařízením EU⁷⁴ o ochraně osobních údajů se zdůrazňuje, že právě zmíněné charakteristiky týkající se rodinného stavu, víry apod. uchazeče nebo uchazečky o práci nemá zaměstnavatel právo vyhledávat na sociálních sítích, vyjma informací souvisejících s prací (informací souvisejících s prací je typicky údaj o vystudované škole). Pokud zaměstnavatel tímto způsobem zjišťuje jiné informace a podle nich

⁷³ Jsou ale profese, u nichž je věková hranice dána předpisem, typicky ústavní funkce.

⁷⁴ GDPR (General Data Protection Regulation), nařízení EU 2016/679. Dále i během uzavřeného pracovního poměru smí zaměstnavatel uchovávat informace o zaměstnaných s jejich souhlasem, navíc výhradně

poté rozhoduje o obsazení pracovních pozic, jedná se o porušení práva, případně o diskriminaci. Uchazečům a uchazečkám lze vedle právě uvedeného doporučit, ať osobní či rodinné informace neuvádějí.

Je možné například upozornit osobu, ucházející se o zaměstnání, že práce obnáší časté služební cesty, ale nelze od ní vyžadovat informaci, kolik má dětí, a na základě toho ji právě kvůli služebním cestám nepřijmout⁷⁵ (takovýto postup často znevýhodňuje ženy, navíc rodina může mít zajištěno hlídání dětí apod.).

Lze vyžadovat doložení výborného zdravotního stavu či absolvování psychologických testů při fyzicky a psychicky náročných pozicích. Ale nelze odmítnout osobu na invalidním vozíku na IT pozici, neboť zde se fyzické výkony neočekávají.

Při výběrovém řízení by měly platit následující zásady pro uchazeče a uchazečky:

- Můžou vyžadovat **transparentní průběh** výběrového řízení, mají tedy právo na zdůvodnění odmítnutí, na straně druhé na uzavření pracovního poměru neexistuje právní nárok.
- Zaměstnavateli předávají výhradně informace **bezprostředně související s povahou práce**. Pokud zaměstnavatel bude chtít jiné informace, mohou ho upozornit, že toto zakazuje jak zákon o zaměstnanosti, tak právní úprava o ochraně osobních údajů.
- Mohou se proti postupu zaměstnavatele ohradit přímo u pohovoru, přičemž za to nesmí následovat jakýkoliv postih.

2. Sjednávání pracovního poměru a zacházení se zaměstnanými po uzavření smlouvy

- Při sjednávání podmínek pracovního poměru může uchazeč a uchazečka chtít podrobné vymezení obsažené pozice i uvedení toho, kde by byla práce vykonávána (zda zahrnuje služební cesty apod.).
- Uchazeč či uchazečka by měli trvat na uzavření pracovní smlouvy s konkrétně stanovenými povinnostmi obou smluvních stran. Pokud si sjednají s budoucím zaměstnavatelem např. pružnou pracovní dobu, je dobré chtít vše podchytit konkrétně, písemně, tedy v pracovní smlouvě. Pozdější připomínání jakékoliv ústní domluvy by si zaměstnavatel nemusel „pamatovat“. Podobně také u vymezení pracovní náplně a např. realizace pracovních cest. Je dobré vše důkladně promyslet a trvat na přesném zmínění v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel nejenže nesmí diskriminovat ženy, starší a dlouhodobě nemocné zaměstnané nebo příslušníky a příslušnice národnostních menšin, ale má zákoníkem práce stanoveny některé povinnosti „navíc“.

Mezi tyto povinnosti, které jsou nejvíce relevantní pro cílové skupiny Metodiky, patří, např.:

- Otcovská poporodní péče (resp. otcovská dovolená, tedy poskytnutí týdenního volna otců po narození dítěte)⁷⁶.
- Umožnit těhotné zaměstnankyni převedení na jiný typ práce v případě, že vykonává práci, která je těhotným zaměstnankyní zakázána či která ohrožuje podle lékařského posudku její těhotenství, či její převedení z nočních směn na denní⁷⁷.

⁷⁵ Pokud soud dospěje k tomu, že zaměstnavatel diskriminačně vyloučil uchazečku či uchazeče z výběrového řízení, neznamená to, že bude povinen tuto osobu přijmout do pracovního poměru. České soudy prozatím nepřikázaly žádnému zaměstnavateli odmítnutého uchazeče nebo odmítnutou uchazečku přijmout.

⁷⁶ Zaměstnanci přitom náležejí náhrada mzdy ve stejné výši jako ženě na mateřské dovolené (vypočítává se tedy jako 70 % denního vyměrovacího základu). Zavedení otcovské dovolené přitom nebrání zaměstnanci, aby byl na rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte podle § 196 zákoníku práce (může na ni nastoupit ihned po narození dítěte). Během pobírání dávky otcovské poporodní péče čerpá otec rodičovskou dovolenou.

⁷⁷ Zákoník práce uvádí práva zaměstnankyň – matek a dále zaměstnanců či zaměstnankyň pečujících o děti nebo jiné fyzické osoby v § 239 a násl.

- Umožnit úpravu pracovní doby – jde o právo zaměstnaných pečujících o dítě do 15 let nebo o jinou závislou osobu (rodiče apod.), případně těhotných zaměstnankyň. Podle zákoníku práce mohou žádat úpravu pracovní doby nebo zkrácený úvazek. Jejich žádosti musí zaměstnavatel vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Pokud by situaci prověřoval Státní úřad inspekce práce, nebo soud, zaměstnavatel by musel prokázat, že je u něj skutečně taková povaha provozu, která vyhovění žádosti brání.

3. Zákaz diskriminace při ukončení pracovního poměru

Výpověď nelze zaměstnankyni nebo zaměstnanci dát na základě diskriminačních důvodů. Např. tedy pokud se zaměstnavatel dozví, že zaměstnaná osoba není křesťanského vyznání, nebo že se má dlouholeté zaměstnankyni údajně narodit dítě. Nemůže tak učinit dokonce ani tehdy, když má se zaměstnancem nebo zaměstnankyní osobní neshody⁷⁸.

Zaměstnanec či zaměstnankyně může podat výpověď (pro tzv. okamžité zrušení pracovního poměru platí trochu jiné podmínky⁷⁹) prakticky kdykoli a z jakéhokoli důvodu, resp. zaměstnavateli nemusí uvést žádný důvod. V jiné situaci je však zaměstnavatel. Pokud chce dát zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď, musí tak činit výhradně z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Mezi zde zmíněnými důvody je nejpoužívanější důvod spočívající v porušování povinností zaměstnance. Pokud chce zaměstnavatel dát výpověď proto, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně pracuje špatně, musí nejprve učinit následující. Opakovaně dané osobě musí adresovat písemné výtky a upozorňovat na to, že nebude-li pracovat lépe, dostane výpověď. Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnankyně domnívají, že pracují standardně a že se jich zaměstnavatel chce „prostě jen zbavit“, neměli by se bát obrátit se na soud.

V žádném případě zaměstnavatel nemůže dát zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, víry, zdravotního postižení, národnosti či státní příslušnosti. Pokud by zaměstnavatel tyto motivy „skryl“ pod některý výpovědní důvod podle § 52 zákoníku práce, zaměstnanec nebo zaměstnankyně má možnost obrátit se na soud. Pokud by došlo k soudnímu řízení, musel by zaměstnavatel prokázat, že nediskriminoval.

Na první pohled se může zdát, že pro obě strany nejsnadnějším způsobem ukončení pracovního poměru je vždy dohoda. Pokud ale dojde k tomuto ukončení pracovního poměru, může to mít vliv na procentní sazbu podpory v nezaměstnanosti pro zaměstnankyni či zaměstnance⁸⁰. Nadto, zaměstnanec nebo zaměstnankyně je vždy ve slabší pozici. Proto se zaměstnavatelé často snaží zaměstnané přimět k uzavření dohody. Jestliže však dohodu daná osoba podepíše, pak se u soudu už v podstatě bránit nemůže. Nicméně pokud obě strany naznaží, že už nechtějí v započatém pracovním vztahu pokračovat, nic jim nebrání uzavřít dohodu, jejímž prostřednictvím ukončí pracovní poměr.

⁷⁸ V takovém případě nelze podat u soudu žalobu na ochranu před diskriminací, ale lze rozporovat neplatnost podané výpovědi, jak stanoví zákoník práce.

⁷⁹ Zákoník práce upravuje důvody okamžitého zrušení v § 55 a § 56.

⁸⁰ Podle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrcí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrcí doby 50 % a po zbývajících podpůrcích dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončí poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty druhé se nepoužije. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

4. (Ne)rovné odměňování a diskriminace

Antidiskriminační zákon obsahuje specificky i zákaz diskriminačního postupu při odměňování⁸¹. Tento zákaz je odrazem obecné povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnankyněmi i zaměstnanci. Zaměstnavatel tedy nesmí neoprávněně rozlišovat při zajištění pracovních podmínek, zaúčtování nových pracovníků a pracovníc, nesmí přidělovat práci nevyváženě vzhledem k množství a náročnosti práce a současně nesmí nerovně odměňovat.

Zásada spravedlivé odměny za práci je zmíněna ve více předpisech⁸² a je stěžejní zásadou celého pracovního práva. Zásada, podle níž náleží všem zaměstnaným za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rovná odměna, je dále konkretizována ustanovením § 110 zákoníku práce. Přitom, co je prací stejné hodnoty, je třeba určit podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle typu pracovních podmínek, za splnění podmínky stejné či srovnatelné výkonnosti a výsledků práce.

Přitom složitost, odpovědnost a namáhavost práce je třeba hodnotit na základě vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnosti, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Zaměstnavatel má tedy vždy objektivně hodnotit tyto faktory a na základě nich spravedlivě odměňovat.

Nutno ale doplnit, že jen zřídka se diskriminovaná zaměstnankyně může dozvědět, že její mzda či plat je nižší než u mužů, neboť zaměstnavatelé běžně nezveřejňují informace o odměňování jednotlivých zaměstnaných. K vyšší transparentnosti sice může přispívat vnitřní předpis určující výši odměn za mimořádné úkoly apod., přesto zaměstnankyně a zaměstnanci nemají informace o tom, kdo dostal za určité období odměnu a jak vysokou, nadto posuzování toho, zda jsou dvě srovnávané pozice „pracemi stejné hodnoty“, bývá v praxi velmi složité.

Co vše se rozumí odměňováním?

Podle zákona jsou to všechna plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Zaměstnavatel diskriminuje nejen v případě, kdy má zaměstnanec nebo zaměstnankyně nižší celkové ohodnocení ve srovnání s jinými zaměstnanými na stejné pozici. K diskriminaci při odměňování může docházet například i tím, když zaměstnanci či zaměstnankyni na rozdíl od ostatních zaměstnavatel nepřizná stravenky, mimořádné odměny, příplatky za vedení, příplatek za práci přesčas, motivační složky – osobní ohodnocení, mimořádné odměny, ale také příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb apod.

Na zmíněné fakultativní složky mzdy sice neexistuje právní nárok, avšak pokud již zaměstnavatel rozhodl o jejich přiznání, nelze je odejmout na základě jiných okolností, než jakou je změna efektivity a výkonu práce (jinými slovy právě jen na základě důvodů, pro které byla odměna přiznána, ji lze odejmout)⁸³. V žádném případě nemůže zaměstnavatel rozhodovat o různých složkách mzdy na základě některého diskriminačního důvodu (například při otěhotnění zaměstnankyně, a tudíž jejím očekávaném odchodu na MD/RD).

Zákaz diskriminace se dále vztahuje nejen na přiznání některé složky mzdy konkrétnímu zaměstnanci nebo zaměstnankyni, ale také na samotný systém pravidel, podle nichž se odměňování řídí. Takto v jednom z rozsudků konstatoval Soudní dvůr EU (dále jen „Soudní dvůr“). Dále lze z bohaté judikatury Soudního dvora k této otázce

⁸¹ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

⁸² Ustanovení § 1a zákoníku práce, § 16 odst. 1 zákoníku práce, dokonce čl. 28 Listiny základních práv a svobod

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2007 21 Cdo 3488/2006, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, 21 Cdo 537/2004, zpráva veřejného ochránce práv 107/2011/DIS.

zdůraznit mj. závěr, že lze srovnávat nejen odměny muže a ženy na srovnatelné pozici v tomtéž čase, ale dokonce i odměňování dřívější zaměstnankyně a jejího nástupce – muže na srovnatelné pozici. Dále Soudní dvůr uzavřel, že diskriminací na základě pohlaví není jen přiznání menší mzdy ženám na totožné pozici ve srovnání s muži, ale i horší ohodnocení ženy zastávající vyšší pozici ve srovnání s muži⁸⁴.

Z nejnovější judikatury je také třeba poukázat na rozsudek českého Nejvyššího soudu, podle něhož je diskriminační, pokud tentýž zaměstnavatel odměňuje rozdílně pracovníky na téže pozici v různých pobočkách firmy/v různých městech⁸⁵.

Kde a jak si stěžovat na diskriminační jednání zaměstnavatele?

V případě podezření na diskriminační postup se zaměstnanec nebo zaměstnankyně doporučuje nejprve se obrátit na nadřízeného pracovníka nebo pracovníci, a to nejlépe písemně, přičemž pro pozdější řešení je dobré si uchovat kopii takové stížnosti. Logicky není strategické se obrátit na ty, kdo se diskriminace dopouští, nebo na ty, kdo o ní vědí a dělají, že se nic neděje. Některé instituce mají také ombudsmanku nebo ombudsmana, jejichž úkolem je právě řešit osobní rozpory mezi zaměstnanými.

Pokud tyto mechanismy selžou nebo nejsou k dispozici, nabízí se mediální či jiné vyjednávací řízení se zaměstnavatelem. Pokud se zaměstnankyně či zaměstnanec rozhodnou pro tento způsob řešení, určitě je vhodné předem využít advokační, právní poradenství nebo mediaci.⁸⁶ Pro řešení podnětů na diskriminaci v pracovněprávních vztazích jsou určeny orgány státní správy, jejichž úkolem je kontrola dodržování pracovněprávních předpisů, jmenovitě se jedná o Státní úřad inspekce práce a příslušné oblastní inspektoráty práce. V krajním případě se lze obrátit na soud.

Které orgány mohou pomoci?

Státní úřad inspekce práce (oblastní inspektoráty práce) kontrolují dodržování zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, a tedy i případnou diskriminaci či nerovné zacházení před uzavřením pracovního poměru a v pracovním poměru. Zaměstnanec či zaměstnankyně by se měli vždy obracet na příslušný oblastní inspektorát práce (kontakty naleznete zde: <http://www.suip.cz/>). Příslušnost inspektorátu je dána tím, v kterém kraji je vykonávána práce. Na základě podnětu (je možné jej vyplnit přímo elektronicky na této adrese: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrolu/>) zvaží oblastní inspektorát práce provedení kontroly u zaměstnavatele. Pokud dospěje k závěru o pochybení, uloží mu, do kdy a co má napravit. Případně mu může uložit pokutu. Nemůže však zaměstnankyni nebo zaměstnanci vymoci např. nezaplacenou mzdu či zaměstnavateli uložit, aby zaměstnance či zaměstnankyni přijal (zpět) do pracovního poměru.

Pokud si zaměstnanec nebo zaměstnankyně nejsou jisti, jestli je možné (nebo efektivní) podnět podat, lze požádat o radu na této e-mailové adrese: poradenstvi@suip.cz. Klíčové je vždy patřičně písemně doložit tvrzení, popsat všechny podstatné okolnosti (přehledným způsobem) a popřípadě také označit, kdo by mohl tvrzení doložit, tzn. kolegy nebo kolegyně (i bývalé). Pokud osoba, která podnět podala, inspektory a inspektorky zbaví mlčenlivosti, pak mohou výslovně s uvedením jména tohoto podatele podnětu adresně případ prověřit⁸⁷. Požá-

⁸⁴ Rozsudky ve věci 43-75, Defrenne proti Sociétés Anonyme Belge de navigation Aérienne Sabena.), 43/75,

⁸⁵ https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/prelomovy-rozsudek-zamestnavatele-musi-v-praze-platit-lidem-stejne-jako-v-regionech-40333007#seq_no=2&source=hp&dop_ab_variant=0&dop_req_id=DGdwaFhHz4p-202008121147&dop_source_zone_name=no-vinky.sznhp.box&utm_campaign=&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz

⁸⁶ Mediaci je řízený rozhovor mezi stranami sporu vedený mediátorem nebo mediátorkou, jehož cílem je mediální dohoda. K tomuto kroku je dobré přistoupit například tehdy, pokud obě strany chtějí dospět k dohodě, ale příliš nevládají vzájemnou komunikaci.

⁸⁷ Pokud by nedošlo ke zbavení mlčenlivosti, inspektor nebo inspektorka může pouze obecně prověřit například námitku šikany (dotazováním mezi zaměstnanými, avšak bez uvedení jmen). Jsou-li však zbavení mlčenlivosti, můžou se zaměstnaných adresně ptát například na to, zda paní Vomáčková čelila v letech 2013-2014 šikaně ze strany vedoucího Marxe a jak se to mělo projevit. Takováto kontrola bývá pochopitelně efektivnější.

dání o možnosti zbavení mlčenlivosti je tak velmi efektivním krokem, protože v opačné rovině musí inspektorky a inspektoři vše prověřovat obecně a bez uvedení jmen, což bývá bezvýsledné.

Pokud podatel podnětu není následně spokojen s postupem některého konkrétního oblastního inspektorátu práce, může si na postup vyšetřování stěžovat přímo u Státního úřadu inspekce práce, a to na adrese: Státní úřad inspekce práce, Kolářská 451/13, Opava 746 01.

Jak pomůže v oblasti pracovněprávní veřejný ochránce práv?

Veřejný ochránce práv (ombudsman) může působit v případě namítané diskriminace nebo v případě nespokojenosti zaměstnance či zaměstnankyně s postupem Úřadu práce ČR nebo Státního úřadu inspekce práce, resp. oblastního inspektorátu práce. Jak je uvedeno výše, nejprve je třeba se obrátit na ústředí inspekčního orgánu. Veřejný ochránce práv ale může sloužit i zaměstnavateli, a to tehdy, dotáže-li se jej, zda by určité vnitřní pravidlo nebo praxe mohly být diskriminační. Podle zákona o veřejném ochránci práv⁸⁸ totiž je jeho či její povinností vydávat stanoviska v otázkách diskriminace. Pokud si zaměstnavatel opatří stanovisko veřejného ochránce práv, podle něhož je jím realizované pravidlo nebo praxe nediskriminační, může mu pak sloužit jako významný důkaz při soudním řízení.

Soudní řízení

Jde-li o žalovatelnou situaci, pak se zaměstnaným nabízí podání žaloby u soudu. Pro nedodržení některé povinnosti zaměstnavatele stanovené v pracovní smlouvě se může žalobce bránit v civilním řízení. Pokud se zaměstnavatel dopustí diskriminace (například dává nižší odměny ženám, přestože k tomu nemá věcný důvod), může být podána také žaloba proti diskriminaci a žalobce může nárokovat zanechání diskriminace, omluvu, případnou náhradu škody, ale také finanční zadostiučinění⁸⁹.

Co je třeba splnit při podání žaloby na diskriminaci

Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnankyně rozhodne obrátit se z důvodu diskriminace na soud, musí pamatovat na to, že je třeba žalobu podat u okresního soudu (zpravidla v místě bydliště žalované strany) a dlouho neotálet. Platí obecná tříletá promlčecí doba⁹⁰, která bude počítána od onoho diskriminačního jednání. Pokud se však zaměstnanec nebo zaměstnankyně rozhodnou podat žalobu po např. dvou a více letech, zajišťovat důkazy je následně složitější. Pokud tedy kdokoli o žalobě uvažuje, vždy by si měl uchovávat cokoli, co by mohlo diskriminaci prokázat. V řízení zaměstnankyně nebo zaměstnanec nemusí nutně mít advokáta či advokátku, avšak bez jeho pomoci bude složitější se v problematice zorientovat.

Je ale dobré se obrátit na veřejného ochránce práv s dotazem, zda vůbec bude smysluplné se v dané situaci obracet na soud, případně zjistit, zda se zmíněnou otázkou ombudsman zabýval⁹¹. Ten také může pomoci v případě, kdy si žalující strana nemůže dovolit advokátku nebo advokáta.

Je podstatné poukázat také na to, že obrátí-li se občan či občanka na úřad, který není kompetentní situaci prověřit, je jeho povinností jej odkázat na orgán státní správy, jenž danou otázku v kompetenci má. Nesprávně oslovený úřad totiž nemůže překračovat své pravomoci. Nemůže zasahovat v případech, v nichž mu to neukládá ani neumožňuje zákon. Pro všechny státní orgány platí zásada, podle které co jim není výslovně umožněno, to nesmějí činit. Pro zaměstnané na úřadu ovšem platí povinnost informovat podatele podnětu a podatelku pod-

⁸⁸ Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

⁹⁰ Tříletá promlčecí lhůta jednoznačně platí u peněžních nároků (například budete-li chtít určitou finanční částku jako odškodnění za diskriminaci). Pokud byste požadovali „jen“ omluvu, je možné, že by soud přijal vaši žalobu jako včas podanou i po této lhůtě. V každém případě je ale lepší se rozhodnout o podání žaloby urychleně.

⁹¹ Eso.ochrance.cz (stanoviska ochránce), případně www.ochrance.cz/diskriminace.

nětu o tom, kam se má obrátit. Tato povinnost je vyjádřením principu dobré správy stanovené správním řádem⁹². Zaměstnanec nebo zaměstnankyně by se tedy neměli nechat odbýt. **Pokud špatně odhadli úřad, na který se měli obrátit, měli by požadovat radu, jak mají dále postupovat.**

Formy diskriminace

Není vždy snadné poznat, co všechno naše zákony nazývají diskriminací. Zde je proto několik návodných příkladů. Pokud si v konkrétním případě nejsou zaměstnanec nebo zaměstnankyně jisti, zda jde o diskriminaci, lze se obrátit s dotazem na veřejného ochránce práv (více informace lze najít zde: www.ochrance.cz/diskriminace). Dále se lze obrátit na výše zmíněné orgány inspekce práce nebo na Úřad práce ČR, občanskou poradnu, nevládní organizaci, popřípadě využít advokátní služby.

Zakazuje se přímá diskriminace.

V případě odmítnutí zaměstnance nebo zaměstnankyně a priori kvůli postižení⁹³, kvůli rodinnému stavu (počtu dětí apod.), **neexistuje**, vyjma situací, které jsou naznačeny výše, **ospravedlnění pro nevýhodné zacházení na základě diskriminačních znaků**. Tímto nevýhodným zacházením se přitom myslí nejen nepřijetí do práce, ale také např. nižší ohodnocení žen ve srovnání s muži, ukončení pracovního poměru se zaměstnankyní, protože pečuje o děti a nemůže být v práci dennodenně do večera apod.

Stejně důsledky má i diskriminace nepřímá.

Tím se myslí znevýhodnění, které je důsledkem postupu zaměstnavatele, přitom ale nemusí být jeho úmyslem. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel zásadním způsobem platově zvýhodní jen zaměstnané, pracující na plný úvazek. Pokud by se u případného soudního řízení ukázalo, že jde o opatření, které nevýhodně dopadá na ženy (často pečují o děti, a v důsledku toho pracují na částečný úvazek), šlo by o nepřímou diskriminaci. Ačkoli tato forma diskriminace působí poněkud skrytě, a dokonce může být nevědomá, má stejné důsledky jako přímá diskriminace. Žalobce tudíž může u soudu požadovat po diskriminujícím zcela stejné nároky (i finanční). Sleduje se totiž objektivní dopad problematického opatření zaměstnavatele, nikoli jeho vnitřní úmysl či pohnutka.

Právo pamatuje i na diskriminaci odvozenou.

Jde o netypické situace, ale i ty mohou nastat. Pokud by zaměstnavatel znevýhodňoval zaměstnance a zaměstnankyně kvůli tomu, že např. pečují o své postižené dítě a potřebují k tomu občasně úlevy z práce, jednalo by se o odvozenou diskriminaci⁹⁴. O takovém případě už rozhodoval Soudní dvůr EU⁹⁵.

Diskriminace na základě domnělého důvodu

Může jít o situaci, kdy je znevýhodněn (např. platově) zaměstnanec kvůli tomu, že se o něm začne v práci povídat, že dřív býval ženou, případně že si chce změnit pohlaví na ženské. Není vlastně podstatné, zda to je či není pravda, ale podstatné je, že zaměstnavatel (nadřízený) kvůli těmto informacím zaměstnance znevýhodní. Podobně je třeba posuzovat případ, kdy prodavač nebo prodavačka v obchodě neobslouží snědšího člověka v domnění, že je Rom. Není podstatné, zda tato osoba sama o sobě prohlásí, že je romského původu. Podstatné je, že došlo k onomu znevýhodnění na základě mínění, že jde o Roma nebo Romku.

⁹² Podle § 4 odst. 1 správního řádu je povinností každého, kdo je pověřen úkoly souvisejícími s činností správního orgánu, chovat se k dotčeným osobám zdvořile a vycházet jim vstříc.

⁹³ Myšleno tehdy, pokud povaha postižení nesouvisí s druhem vykonávané práce.

⁹⁴ Tuto diskriminaci nazýváme odvozenou proto, že se diskriminační znak v daném případě odvozuje: v nastíněné situaci nesplňoval znak postižení sám zaměstnanec nebo zaměstnankyně, ale osoba na něm téměř zcela závislá, tedy jeho postižené dítě.

⁹⁵ Případ Coleman, zaměstnankyně se stala terčem posměchu ze strany nadřízených, ti jí nevyhověli v jejich žádostech, naopak ji šikanovali.

Stejně závažná je i šikana nebo obtěžování.

Pokud nadřízený např. podmiňuje přiznání mimořádné odměny tím, že s ním zaměstnankyně půjde do kina nebo na večeři, jedná se o obtěžování, resp. sexuální obtěžování. Tím se však nechce říci, že na pracovišti nemohou vznikat intimní vztahy. U nadřízených a podřízených osob je to však krajně nevhodné právě kvůli možnosti ovlivnění platu a dalších podmínek v práci, navíc hranice mezi „neškodným“ laškováním a obtěžováním bývá velmi subjektivní.

Obtěžujícím by bylo i takové jednání, kdy by nadřízený podřízenou zaměstnankyni opakovaně ponižoval a urážel proto, že je rozvedená samoživitelka se třemi dětmi.

5. Speciální práva některých skupin zaměstnaných

Pružná pracovní doba, konto pracovní doby nebo možnost práce z domova na některé dny v týdnu v dnešní době patří mezi běžné součásti pracovního poměru nabízené zaměstnavatelem. Jelikož jsou pracovněprávní vztahy součástí soukromého práva, je na vůli smluvních stran, tedy zaměstnavatele a zaměstnance nebo zaměstnankyně, co přesně bude náplní práce, jak bude stanoven začátek a konec pracovní doby apod.

Na pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, home office (tj. práci z domova), tele-working (práce z jiného místa, než je pracoviště), sdílené pracovní místo⁹⁶, ale ani na uzavření dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti neexistuje právní nárok. Zákoník práce nic takového zaměstnavateli nepřikazuje. **Jsou ale zaměstnanci a zaměstnankyně, zvláště ti, pečující o osobu na nich závislou, jimž patří speciální práva, která spočívají obecně v povinnosti zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky, nebrání-li tomu vážný důvod.**

Těhotné ženy, kojící ženy

Těhotné ani kojící ženy by zaměstnavatel neměl vystavovat nadměrné fyzické zátěži, u těhotných žen navíc podle § 241 odst. 3 zákoníku práce platí zákaz nařizování práce přesčas. Práci přesčas nesmí zaměstnavatel nařídít ani u zaměstnanců nebo zaměstnankyň pečujících o dítě do jednoho roku, ledaže by s tím souhlasili.

Těhotná zaměstnankyně má také právo chtít úpravu pracovní doby nebo zkrácení pracovního úvazku, přičemž zaměstnavatel jí nemusí vyhovět. Ovšem výhradně v případně vážných provozních důvodů. Podstatné dále je, že těhotnou ženu lze vysílat na pracovní (služební) cestu výhradně s jejím souhlasem.

Těhotná zaměstnankyně vykonávající pro ni nevhodnou či zakázanou činnost musí být převedena na jinou práci. Ovšem na takovou, při níž dosáhne srovnatelné mzdy či platu. Pokud běžně pracuje v noční směně, musí jí zaměstnavatel na její žádost převést na denní směny. Zmíněná práva platí také pro zaměstnankyně pečující o dítě do devíti měsíců či pro kojící matku.

Těhotným ženám dále náleží pro ně významný zákaz zaměstnavatele k podání výpovědi (§ 53, ovšem existují z toho výjimky, například pokud se ruší zaměstnavatel) a zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 55).

Podle § 242 zákoníku práce náleží zaměstnankyním, které kojí své dítě, resp. mají dítě ve věku do jednoho roku, kromě standardních přestávek poskytovaných všem zaměstnaným také dvě půlhodinové přestávky navíc. A dále v následujících třech měsících ještě jedna půlhodinová přestávka.

Za tyto přestávky náleží zaměstnankyni standardní náhrada mzdy nebo platu.

⁹⁶ Pripomeňme, že od 1. 1. 2021 je sdílené pracovní místo upraveno v zákoníku práce (výše uváděné ustanovení § 317a zákoníku práce).

Matky či rodiče na mateřské/rodičovské dovolené (MD/RD)

Mezi hlavní práva zaměstnankyně vracející se na pracoviště po ukončení MD patří možnost vrátit se na tutéž pracovní pozici. Zaměstnavatel jí tedy musí „držet“ pracovní místo. Totéž platí pro muže na RD, byť po dobu, kdy by byla matka dítěte na MD. Ovšem pokud pracovní místo zaniklo, může tyto zaměstnance a zaměstnankyně zaměstnavatel zařadit na jinou pozici v souladu s pracovní smlouvou.

Zaměstnavatel by měl se zaměstnankyní během MD udržovat kontakt a informovat ji o zásadních novinkách v organizaci práce apod., zvláště pokud by věděl, že se zaměstnankyně bude do práce vracet ihned po ukončení MD. Běžnou strategií zaměstnavatele by také mělo být pečování o udržení know – how zaměstnankyně po dobu RD, ač na to není přímo vymahatelné ustanovení zákoníku práce.

Ženy často zvažují, jak dlouho mají po ukončení MD zůstat dále doma. Zaměstnavatel musí rozhodnutí zaměstnankyně o této otázce respektovat, dokonce musí respektovat i její pozdější změnu rozhodnutí spočívající v tom, že bude doma déle. Ovšem po návratu z RD nemají již zaměstnankyně a zaměstnanci právní nárok na zcela tožnou pracovní pozici. Ty je třeba sice zařadit podle pracovní smlouvy, ale nemusí se jim „držet“ místo. Dalším podstatným právem je zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele právě po dobu RD nebo MD. Tato ochrana se však nevztahuje například na situaci, kdy je zaměstnavatel zrušen.

Zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě či děti do jednoho roku věku

Zaměstnavatel musí dodržovat povinnost nezatěžovat zejména zaměstnankyně pečující o malé děti prací přesčas: zákoník práce upravuje výslovný zákaz práce přesčas u těhotných žen a dále zaměstnavatel nesmí přesčasovou práci nařídít zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě do jednoho roku⁹⁷. Pokud ještě dítěti nebylo devět měsíců, má zaměstnankyně dále právo na převedení na jiný druh práce, který pro ni bude vhodný, a dále na zařazení na denní směnu.

Zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě či děti do osmi let věku, resp. do 15 let a jiné závislé osoby

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečují o dítě do osmi let věku, může je zaměstnavatel vysílat na služební cesty výhradně s jejich souhlasem. Dále pro ně platí, že zaměstnavatel je může přeložit na jiné místo výkonu práce výhradně s jejich souhlasem.

Stejná práva přísluší také osamělým zaměstnaným, pečujícím o dítě do patnácti let nebo jinou závislou osobu (pokud jde o závislost ve stupni II – IV, tedy středně těžkou, těžkou a úplnou).

Obecně všem zaměstnaným s dětmi do patnácti let (či pečujícím o osobu na nich prakticky závislou) náleží dále právo vyžadovat kratší pracovní úvazek nebo jinou úpravu pracovní doby. Vyjma vážných provozních důvodů je jim zaměstnavatel povinen vyhovět.

⁹⁷ Ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce, bylo by však vhodné zákaz rozšířit na rodiče dětí min. do sedmi let.

Příloha č. 4: Diskriminační pracovní inzerce

Následující text přibližuje časté problematické formulace v inzerci volných pracovních míst a závěr, zda je či není zaměstnavatel oprávněn je uvádět. Posouzení jednotlivých požadavků zaměstnavatelů, které uvádí v pracovní inzerci, podobně jako různých problematických formulací v inzerci, je v souladu s relevantní legislativou a doporučením veřejného ochránce práv k projevům diskriminace v pracovní inzerci. Je ale třeba upozornit na to, že v některých právních otázkách se může názor ombudsmana a soudu lišit. Stěžejním je v takovém případě závěr soudu, který by se ale měl s argumenty ombudsmana vypořádat. Přitom není znám závěr českého soudu, který by rozhodoval o nárocích konkrétní oběti diskriminace související se zněním pracovní inzerce.

1. Časté problematické formulace nebo požadavky v inzercích pro uchazečky a uchazeče o zaměstnání

1.1 Označení pracovní pozice v mužské/ženské formě, problematika jazyka

Tato otázka je často podceňována, ale pro uchazeče a uchazečky je podstatná, protože to, jak zaměstnavatel označí poptávanou pozici, může některé skupiny uchazečů odradit od účasti v přijímacím řízení, a může tak mít diskriminační potenciál.

Zaměstnavatelé v některých případech nemají v úmyslu přijmout jen uchazeče nebo uchazečky jednoho pohlaví, ale zvolenou formulací mohou určitě uchazeče a uchazečky odradit.

Obecně je proto třeba konstatovat, že zaměstnavatel by měl používat obě formy názvu pozice, tedy v následujícím provedení:

ŘIDIČ, ŘIDIČKA (tj. „přijmeme řidičky a řidiče“ nebo „přijmeme řidiče a řidičky“)

DĚLNÍK, DĚLNICE

PRODAVAČ, PRODAVAČKA

KADEŘNÍK, KADEŘNICE

Ženský a mužský rod lze libovolně zaměnit

ŘIDIČKA, ŘIDIČ (tj. „přijmeme řidičky a řidiče“ nebo „přijmeme řidiče a řidičky“)

DĚLNICE, DĚLNÍK

PRODAVAČKA, PRODAVAČ

KADEŘNICE, KADEŘNÍK

Jiná varianta, která je v souladu s právní zásadou rovnosti přístupu k zaměstnání (avšak bohužel méně důrazně oslovuje i ženy, proto je to varianta možná, ale nikoliv preferovaná), je:

ŘIDIČ/KA

DĚLNÍK/-ICE

PRODAVAČ/KA

KADEŘNÍK/-ICE

Povšimněte si práce s pomlčkami. Pomlčka je užitá u toho slova, které se v ženském rodě mění oproti mužskému rodu. Pomlčka není použita tam, kde je pouze přidána koncovka. Místo pomlček je možné používat i hvězdičky, je tomu běžné v některých jiných zemích (v Česku jsou ale pomlčky obecně užívanější).

Nepříliš vhodné jsou formulace následujícího typu:

SVÁŘEČ M/Ž

Ne každému totiž musí být z dané formulace jasné, že zaměstnavatel pozici nabízí i mužům i ženám (označení pracovní pozice je v maskulinu, tedy mužské formě).

Možná je ale formulace následujícího typu:

ZDRAVOTNÍ SESTRA – ŽENA/MUŽ

Ženský i mužský rod všech povolání dle CZ-ISCO je přílohou č. 5 této Metodiky. Jsou zde k nalezení i méně užívané a vžitě výrazy jako např. rytkyně, chirurgyně, radová apod.

V případě zjištění diskriminačního inzerátu lze za takové porušení právních předpisů uložit zaměstnavateli pokutu.

Je třeba dodat, že pokud zaměstnavatel použije výhradně formulaci, podle níž přijímá na pracovní pozici jedno pohlaví, přičemž se následně během přijímacího řízení ukáže, že skutečně je jeho úmyslem znevýhodnit určitou skupinu, a konkrétní uchazeč/ka není kvůli pohlaví (ale také věku, postižení apod.) přijat/a, jedná se o diskriminaci. Oproti tomu, pokud zveřejnil chybný inzerát, ale následně přijímal jak muže, tak ženy, a všechny hodnotil objektivně, diskriminační charakter jeho počínání nemá. Takto také uzavřel ve svém doporučení týkajícím se diskriminační pracovní inzerce veřejný ochránce práv. Text je dostupný zde: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

1.2 Oprávněnost vyhrazení pracovní pozice ženám nebo mužům

Oproti předchozímu bodu, kde jsme řešili otázku oprávněnosti určitých formulací označujících pracovní pozice, si nyní položíme otázku, zda může zaměstnavatel některé pozice skutečně vyhradit jen mužům, nebo jen ženám. Existují pozice, které skutečně je možné, v souladu s českou legislativou, nabídnout jen mužům. Podle § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona lze rozdílně postupovat v situaci, kdy k tomu zaměstnavatele opravňuje věcná povaha práce. Podle tohoto ustanovení totiž je dán důvod k rozdílnému zacházení tehdy, pokud je dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. To odpovídá jak zmíněné úpravě antidiskriminačního zákona, tak § 4 odst. 1 rámcové směrnice (2000/78/ES). Rozdílně je ovšem možno k uchazečům/uchazečkám přistupovat výhradně tehdy, pokud to odpovídá podstatnému profesnímu požadavku a je to přiměřené a oprávněné.

Pokud tedy je mužské/ženské pohlaví určujícím, podstatným profesním požadavkem, lze určité pohlaví vyloučit, nebo naopak upřednostnit. Logické je například upřednostnění mužů na předvádění mužského oblečení, na práci osobního asistenta k nemocnému klientovi – muži apod.

Další výjimku představuje zvedání a přenášení těžkých břemen. Podle podzákoné úpravy totiž ženám nesmí zaměstnavatel ukládat manipulaci s břemeny od určité hmotnosti, přičemž mužům jsou tyto limity stanoveny také, ale méně přísně. Podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterou se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, se stanoví rozdílné limity hmotnosti pro zvedání a přenášení břemen následovně: Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného mužem při občasném zvedání a přenášení je 50 kg, při častém zvedání a přenášení 30 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene mužem 5 kg.

Průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně mužem je 10 000 kg.

Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného ženou při občasném zvedání a přenášení je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg.

Průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně ženou je 6 500 kg.

Občasným zvedáním a přenášením břemene se rozumí zvedání a přenášení břemene nepřesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně. Častým zvedáním a přenášením břemene se rozumí zvedání a přenášení břemene přesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně. Uvedená celková doba přenášení a zvedání břemene v průměrné osmihodinové směně je průměrným hygienickým limitem.

Dalšími ochrannými ustanoveními jsou před náročnějšími pracovními podmínkami chráněny ženy těhotné či kojící, případně rodiče malých dětí.⁹⁸

Vyjma zmíněné případy by zaměstnavatel neměl mezi uchazeči a uchazečkami rozlišovat, tedy ani při formulaci pracovní inzerce, ani v rámci pohovoru a podobně. Nesmí nabízet určitou pracovní pozici výhradně mužům například jen z důvodu, že se ženy takovému oboru tradičně nevěnují, nebo protože se domnívá, že se ženy na takovou práci nehodí nebo pro ni nemají dispozice. Totéž logicky platí také pro nemístné znevýhodnění mužů (ačkoliv tomu tak běžně je, neměla by se uvádět poptávka na pozici „ošetřovatelka,“ „kadeřnice,“ nebo naopak „dělník,“ „soustružník“ apod.).

1.3 Oprávněnost požadavku služebních cest

V dnešní době jsou služební cesty velmi často součástí pracovní náplně. Zaměstnavatelé by měli zvážit, zda a v jaké formě je uvádět do pracovní inzerce, neboť některé uchazeče, a zejména uchazečky, by nerelevantním zmíněním takového požadavku („časté služební cesty podmínkou“, „nutné časté zahraniční cesty“ apod.) mohli odradit. Je totiž mj. otázkou, co přesně se myslí pod formulací „často“ a zda je nezbytné uvedenou podmínku do nabídky práce zmiňovat. Pokud pracovní pozice reálně žádné cesty nevyžaduje, nebo případně výjimečně, neměl by je zaměstnavatel uvádět, neboť to může působit dokonce jako účelové odrazení pečujících uchazečů nebo uchazeček.

Zejména u zaměstnankyň s malými dětmi mohou být časté výjezdy nepřekonatelnou překážkou. Dále by měl zaměstnavatel pečlivě zvažovat, zda a jak své zaměstnance a zaměstnankyně za frekvenci výjezdů ohodnocuje. V řadě případů totiž směřují finanční zvýhodnění právě těm, kteří jsou ochotni velmi často služebně vycestovat, ovšem tuto možnost objektivně velmi často nemají právě zaměstnankyně s malými dětmi.

Samozřejmě by nemělo dojít ani k opačnému extrému, kdy není uchazeč/ka informován(a) o tom, že bude na služební cesty vyslán/a, a následně tomu tak je. Podle příslušných ustanovení zákoníku práce totiž může zaměstnavatel na služební/pracovní cestu vyslat zaměstnance výhradně na základě dohody s ním. Navíc běžně

⁹⁸ Těhotným ženám je zakázána celá řada rizikových pracovišť nebo provozů, mj. těch, při nichž jsou zapojovány větší části svalových skupin, dále například výroba výbušnin, nebo pracoviště, kde žena může být vystavena záření, rázům, chemickým látkám apod. Obdobné práce jsou zakázány kojícím ženám a mladistvým zaměstnancům a zaměstnankyním (komplexní informace obsahuje vyhláška č. 180/2015 Sb.)

Lze toto sjednat obecně v pracovní smlouvě, aby pak nemuselo k dohodě docházet před každou další pracovní cestou, ovšem pečující zaměstnankyně mají ještě další práva.⁹⁹

Je tak třeba uzavřít, že požadavek na služební cesty by měl být pečlivě zvažován. Zaměstnavatel by měl služební nebo pracovní výjezdy, zvláště zahraniční nebo déletrvající, rozdělit mezi své podřízené spravedlivě. Neměl by také přeceňovat ochotu se služebních cest účastnit, neboť jak odrazující formulace v inzerci, tak neadekvátní odměňování mohou být nepřímo diskriminační vůči zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o děti či závislou osobu.

1.4 Oprávněnost formulací týkajících se věku a vzhledu

Podle § 2 odst. 3 ve spojení s § 1 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona je diskriminační také znevýhodňující zacházení založené na věku uchazečů nebo uchazeček o práci. Proto nelze v inzerci uvést například „*požadujeme uchazeče a uchazečky do 30 let*“ nebo „*přijmeme pouze absolventy*“ (jinak bychom už hodnotili formulaci „daná pozice je vhodná pro absolventy“). Zaměstnavatelé jsou si většinou vědomi toho, že nemohou přímo do inzerce uvádět nejnižší nebo nejvyšší věk jako vhodný pro danou pozici. Častější bývají formulace „*přijmeme nové členy do našeho mladého týmu*“, „*hledáme kolegy a kolegyně do mladého kolektivu*“, případně je mezi výhodami práce v dané firmě uveden „*mladý, dynamický kolektiv*“. Poslední tři modelové příklady nejsou vhodné. Adept nebo adeptka vyššího věku, kteří by stáli o danou pozici, se mohou cítit odrazováni zmíněním, že je ve firmě mladý kolektiv. Pokud by totiž byli do něj přijati oni, asi by přestalo jít o mladý kolektiv. Takže se nezdá pravděpodobné, že by byli ve firmě vítáni.

Při aktuálním trendu značné části dnešních firem spočívajícím v dress-code a v kladení důrazu na vzhled zejména zaměstnankyň lze i v tomto ohledu očekávat znevýhodňující dopad především na ženy, a tím více na starší ženy, neboť zejména u žen nich se zdůrazňuje atraktivní vzhled bez ohledu na povahu práce. Přesto lze uzavřít, že věty v inzerci jako „*vítáme/požadujeme uchazeče/-ky příjemného vystupování a vzhledu*“ se jeví jako bezproblémové. Příjemným vzhledem nebo vystupováním mohou disponovat pracovníci/-ice bez ohledu na věk. Občas se také objevuje požadavek na „*reprezentativní vzhled*“, opět nesměřuje-li zaměstnavatel takovou formulací k upřednostňování mladších adeptů a adeptek, dá se považovat za bezproblémový. Ovšem to by bylo možné zjistit až v rámci výběrového řízení, tj. ze samotné formulace v inzerátu uvádějící požadavek na reprezentativní nebo příjemný vzhled nelze dovozovat diskriminaci.

Dále bývá problematickým požadavek na výborný/vynikající zdravotní stav. I tato komponenta může být znevýhodňující vůči starším uchazečům a uchazečkám, zaměstnavatel proto smí tyto požadavky uvádět výhradně v případech, kdy je vyžadování výborného zdravotního stavu ve vztahu k dané profesi relevantní.

Občas také bývá vyžadována fotografie. Nebývá to pravidlem, ale v inzerátu se může objevit požadavek na přiložení fotografie. Zde opět musíme připomenout, že zaměstnavatel má vyžadovat výhradně informace, které potřebuje pro objektivní posouzení, kterého z uchazečů či uchazeček vybere. V naprosté většině prací není rozhodné, resp. nemělo by být, jaký je vzhled, fyzická krása či přitažlivost uchazečů a uchazeček. Lidé běžně do životopisu přidávají i fotografie, čímž ale podporují zaměstnavatele v tom, aby se rozhodovali na základě vzhledu.

A konečně vztah k diskriminačnímu důvodu věku také může mít formulace, podle níž je vyžadována určitá praxe v oboru. Takový požadavek je relevantní, ovšem nikoli v takové podobě, kdy se vyžaduje například desetiletá,

⁹⁹ Podle § 240 odst. 1 a 2 zákoníku práce těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

patnáctiletá apod. praxe. Takový požadavek může být nepřímo diskriminační vůči mladším adeptům a adeptkám, navíc není přiměřený.

1.5 Požadavek bezúhonnosti v pracovní inzerci

Požadavek na bezúhonnost, resp. doložení bezúhonnosti, se v inzerci objevuje často. Je to problematické, protože zákon výslovně neuvádí profese, u nichž bychom mohli bezúhonnost vnímat jako oprávněný požadavek, resp. stanoví jej u některých pozic, což však neznamená, že jej zaměstnavatel nemůže vyžadovat u pozic dalších, výslovně neuvedených. Je tak třeba vyjít z premisy uvedené zákoníkem práce, podle níž může zaměstnavatel požadovat výhradně takové schopnosti, kompetence apod., a dále sdělení jen takových informací, které souvisejí s výkonem práce. Je tak třeba se zamyslet nad tím, u kterých pozic je nezbytné a přiměřené vyžadovat, aby uchazeč/ka doložil/a čistý výpis z rejstříku trestů. Jako adekvátní lze tento požadavek vnímat zejména u profesí spojených s manipulací s vyššími obnosy nebo vyšší hodnotou majetku zaměstnavatele, případně v sociálních, poradenských službách apod. Běžně tak bývá doložení výpisu z Rejstříku trestů vyžadováno u všech pedagogických, vychovatelských pozic, u pečovateli o děti v různých zařízeních apod. Naopak neodborné, manuální profese jsou v drtivé většině případy profesemi, u nichž by vyžadování doložení bezúhonnosti nebylo přiměřené. Tak uzavřel také veřejný ochránce práv ve svém doporučení věnovaném právě vyžadování doložení bezúhonnosti zaměstnavateli. Text je přístupný zde: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/doporuceni/>

1.6 Vyžadování znalosti určitého jazyka

Jako zcela relevantní je třeba chápat požadavek na znalost konkrétního jazyka anebo jazyků, včetně stanovení určité úrovně znalosti. Naopak v případě, kdy to není relevantní a pozice takovou znalost nevyžaduje, by ji zaměstnavatel uvádět neměl. Takto uzavřel i veřejný ochránce práv ve svém doporučení (bod 10, text zde: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf), když mj. zmínil tento problematický požadavek: někteří zaměstnavatelé uvádějí jako požadavek k doložení znalosti určitého jazyka předložení diplomu/certifikátu apod. vydaného v určité zemi. To však může být znevýhodňující, diskriminační pro příslušníky a příslušnice jiných zemí.

Obecně lze konstatovat, že zaměstnavatelé v některých případech tento požadavek přeceňují, až zneužívají. Zejména při využití formulace „*pozice je určena výhradně uchazečům/uchazečkám se znalostí finštiny*“ by měl zaměstnavatel prokázat potřebnost této kompetence, v opačném případě se formulace jeví jako účelová, znevýhodňující. Tím se totiž v inzerátu říká, že jiné uchazeče/-ky jiné národnosti, tj. používající jiný jazyk, zaměstnavatel nebere. Inzerát tak může být nepřímo diskriminační z důvodu etnického/národnostního původu, případně státní příslušnosti. Někdy také zaměstnavatelé nadbytečně uvádějí požadavek znalosti určitého jazyka na konkrétní úrovni, přičemž reálně pozice takovou znalost nevyžaduje.

Tak jako v případě jiných problematických ustanovení také zde se vyskytuje někdy formulace „*znalost ruštiny výhodou*“ apod. Zdá se to jako poněkud mírnější formulace, ale ani při jejím využití nesmí zaměstnavatel sledovat znevýhodnění některé skupiny. Uchazeči/-ky se mohou bránit mimo jiné dotazem směřovaným zaměstnavateli, kterým by sledovali/-y důvodnost této znalosti.

1.7 Požadavek na využití osobních věcí zaměstnance/-kyně

Využívání osobních věcí zaměstnanců, tedy majetku v jejich vlastnictví, bývá poměrně běžnou součástí inzerce. V jistém smyslu lze zaměstnavatele chápat, protože tak již ve fázi zveřejnění inzerce takto chce upozornit na skutečnost, že bude potřebné využití např. notebooku, telefonu nebo automobilu. Ovšem znovu je třeba potřeba poukázat na zásadu přiměřenosti a na skutečnost, že zaměstnavatel tak nesmí účelově eliminovat šance na přijetí určité skupiny uchazečů a uchazeček jen proto, že nedisponují například osobním vozem nebo počítačem. Zejména u využívání osobních automobilů jde o problém: pokud zaměstnavatel zamýšlí využívání drahých vozidel výhradně k reprezentativním účelům, měl by takové vozy pro využití zaměstnaným zajistit, nikoli vyžadovat jejich zakoupení zaměstnancem/kyní (uchazečem/uchazečkou o práci). Takový požadavek není přiměřený.

Pokud však z důvodu častých služebních cest zaměstnavatel – malá společnost – vyžaduje využívání vlastního vozu, případně v inzerci uvede, že uchazeč/ka s vůlí využívat vlastní vůz pro pracovní účely bude zvýhodněn/a (formulace „vlastní vůz výhodou“), patrně takový požadavek nelze chápat jako a priori nepřiměřený.

Zákon však přímo nestanoví, kam až sahají povinnosti zaměstnavatele v zajištění materiálního zázemí k práci. Podle zákoníku práce je primárně povinností zaměstnavatele zajištění podmínek pro plnění pracovních úkolů zaměstnance (§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Nelze tedy zaměstnanci uložit, aby si materiální zázemí pro práci zajistil sám. Je-li to však potřebné ve vztahu k obsazované pozici, lze v inzerci uvést výše zmíněnou formulaci, podle níž bude zvýhodněn/a uchazeč či uchazečka ochotný/a využívat vlastní majetek.

Zákoník práce sice uvádí (§ 16 odst. 2) zákaz diskriminace na základě majetku, avšak v odst. 4 zmiňuje, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Takové ustanovení by měl mít vždy jak uchazeč, tak zaměstnavatel na paměti, a v souvislosti s principem oprávněnosti a přiměřenosti vždy hodnotit danou situaci: diskriminací tak nemusí být vyžadování využívání vlastních věcí zaměstnance (samozřejmě je namístě vždy takové požadavky stanovit písemně pracovní smlouvou), pokud je naplněna podmínka § 16 odst. 4 zákoníku práce. Můžeme tedy uvést následující příklad: pokud zaměstnavatel trvá na dress code zaměstnaných spočívajícím v pořizování nákladných obleků, měl by za takovým účelem poskytovat příspěvek. Podobně pokud zaměstnavatel trvá na častých služebních cestách obsazované pozice, nemělo by to znamenat automatické vyžadování vlastnictví drahého automobilu uchazeče či uchazečky v okamžiku přijímání do práce. Jinou situací však je, když se k tomu dobrovolně zaměstnanec nebo zaměstnankyně v pracovní smlouvě zaváže, jak jsme uvedli. Pak logicky zaměstnavatel může vyžadovat vše, co je ve smlouvě. Proto je třeba vždy dobře zvažovat a pečlivě číst návrh smlouvy zaměstnavatele a případně rovnou při sjednávání pracovního poměru vyžádat změnu smlouvy.

1.8 Relevance formulace „JAZYK APOD. VÝHODOU“

Tuto formulaci jsme zmínili výše. Zaměstnavatel tak dává najevo, že určitá podmínka není nezbytně nutná, avšak její splnění může uchazeče zvýhodnit. Často bývá využívána v následujících podobách:

- *výborná znalost němčiny výhodou*
- *vlastní vůz výhodou*
- *bydliště v blízkosti sídla zaměstnavatele výhodou*
- *možnost častých služebních cest výhodou.*

Je tu třeba poukázat na dvě okolnosti:

- Zaměstnavatel takto může zvýhodnit určité uchazeče nebo uchazečky, ale výhradně tehdy, pokud je upřednostňovaná úroveň jazyka, vlastní vůz apod. relevantní a potřebná pro danou pozici. Ani tato formulace totiž nesmí být nástrojem znevýhodnění některých skupin uchazečů.
- Zaměstnavatel toliko uvádí, že upřednostní uchazeče splňující určitou vlastnost apod. Nesmí tedy rovnou vyloučit uchazeče nesplňující danou vlastnost.

1.9 Inzerce zvýhodňující osoby s postižením nebo jiné menšiny

Občas se v nabídkách práce objevují také formulace, z nichž je patrné, že zaměstnavatel upřednostňuje některé skupiny zaměstnanců nebo zaměstnankyň. Zcela v souladu s právní úpravou je přednostní přijetí (vyhrazení) určitých pracovních míst osobám (OZP) a je také na místě, že stát zaměstnávání osob s postižením zaměstnavatelům finančně kompenzuje. Podobně jsou v nabídkách práce na místě i formulace povzbuzující skupiny uchazečů nebo uchazeček k přihlášení se do výběrového řízení. Tím myslíme formulace „vhodné pro ženy na MD/RD“, „částečný úvazek – vhodné pro zaměstnance/zaměstnankyně s malými dětmi“ apod. Je také možné použít větu:

„ženy jsou vítány“, pokud jde o přiměřené povzbuzení k přihlášení se do výběrového řízení v oborech, kde jsou ženy početně poddimenzovány.

I jiným menšinám, resp. skupinám osob s určitou diskriminační charakteristikou, lze například vytvořit určitá pracovní místa nebo je upřednostnit. Plyne tak z antidiskriminačního zákona, protože podle § 7 odst. 2 za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Lze tak například vytvořit určitá pracovní místa osobám z národnostních menšin apod.

Zde je ale třeba dále uvést, že podle odstavce třetího zmíněného ustanovení „ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.“ Sledujeme tedy, že určité skupiny osob definované podle diskriminačního důvodu zvýhodnit lze, ale v případě, že tato osoba má kompetence přiměřeně potřebné ve vztahu k poptávané profesi. Lze to tedy vysvětlit tak, že v oborech s menšinovým zastoupením žen lze ve výběrovém řízení sice upřednostnit uchazečku – ženu, ale výhradně za splnění podmínky, že je jí dána přednost před mužským, srovnatelně kvalitním uchazečem. Není jí možné upřednostnit absolutně, v situaci, kdy je pro zaměstnavatele méně kompetentní apod.

2. Postup ÚP ČR po zjištění protiprávní formulace v nabídkách práce

Pokud pracovník nebo pracovnice ÚP ČR zjistí, že zaměstnavatel zveřejnil formulaci nabídky práce, která je diskriminační nebo jinak protiprávní, nemá vynuocovací pravomoc situaci napravit, může však jej upozornit na problematiku/protiprávní znění zveřejněné inzerce.

Jinou otázkou je, jak má ÚP postupovat, pokud zaměstnavatel žádá o evidenci nabídky práce. Pracovněprávní předpisy k posuzování povahy nabízených volných pracovních míst uvádějí¹⁰⁰, že po nahlášení volných míst zaměstnavatelem je dále ÚP ČR eviduje a nabízí je podle § 38 zákona o zaměstnanosti¹⁰¹ uchazečům o zaměstnání. Podle věty druhé tohoto ustanovení ÚP ČR nenabízí a nezveřejňuje (tj. nesmí nabízet a nesmí zveřejnit) takové nabídky, které jsou v rozporu se zákazem diskriminace nebo jiným způsobem odporují právním předpisům, případně které odporují dobrým mravům.¹⁰² Tento zákaz je tedy jednoznačný.

Mimo obecnou úpravu se ovšem zaměstnanci a zaměstnankyně ÚP ČR musí dále řídit mj. směrnicemi vydanými vedením ÚP ČR. Předpis, který se dané problematiky týká, je směrnice generální ředitelky ÚP ČR, týkající se správy agendy volných pracovních míst na pracovištích ÚP ČR. Dříve se jednalo o směrnici č. 2/2017¹⁰³, nyní ji nahradila stejnojmenná směrnice generální ředitelky č. 9/2019.¹⁰⁴ Podle čl. VII odst. 1 věty druhé stávající směrnice je povinností pracovníků ÚP v případě, kdy je nabídka práce právně rozporná nebo odporuje dobrým mravům, je diskriminační povahy, nebo odporuje jiné právní povinnosti, kontaktovat zaměstnavatele a uvědomit jej o důvodech, pro které není možné nabídku práce evidovat, a tedy ani zveřejnit. Podle uvedeného článku směrnice je tak nutno učinit písemně. Zaměstnavatel tedy musí obdržet písemné vyjádření, z něhož vyplývají

¹⁰⁰ Vycházíme zde z ustanovení §§ 35, 37 a 38 zákona o zaměstnanosti. Základem je § 35, podle něhož může zaměstnavatel oznámit nabízená volná pracovní místa a jejich charakter.

¹⁰¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰² Tento pojem je ovšem poměrně vágní, jde o určitou „zbytkovou“ kategorii, když inzerát – nabídka volného místa – nijak neodporuje konkrétnímu ustanovení právního předpisu, ale přesto se zdá určitá formulace amorální.

¹⁰³ Č. j.: UPCR-2017/8994-00780303

¹⁰⁴ Č. j.: UPCR-2019/50978-20001003

důvody nezveřejnění inzerce. Každý pracovník ÚP ČR odpovědný za správu této agendy má povinnost uvést zaměstnavateli důvody neevvidování nabídky práce.

Další postup zmíněn ve směrnici není. Lze uzavřít, že pokud by zaměstnavatel na výzvu pracovníka ÚP ČR odstranil problematické formulace, mohl (a měl) by následně ÚP ČR bezproblémové znění nabídky práce zveřejnit. Bylo by tak učiněno zadost i dalším ustanovením obecných předpisů. Podle § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti je totiž zakázáno činit nabídky práce, které mají diskriminační charakter. Dále podle § 139 odst. 1 písm. a) téhož zákona nesmí fyzická osoba (ani osoba právnická – dle § 140 odst. 1 písm. a) zákona) porušovat zákaz diskriminace. Pokud se tak stane, může být subjekt (jak zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, tak právnická osoba – obchodní korporace apod.) pokutován pro diskriminační nabídku práce, přičemž pokuty ukládá Státní úřad inspekce práce, nikoli Úřad práce ČR. Postupem pracovníka, kdy je zaměstnavateli oznámeno, proč je jeho nabídka práce protiprávní, a že by ji měl změnit, jsou zmíněná sankční ustanovení dodržena, neboť zatím nedošlo ke zveřejnění nabídky práce, a tudíž k porušování zásady zákazu diskriminace (případní uchazeči nebo uchazečky tak nebyli znevýhodněni). Samozřejmě je ovšem třeba brát v potaz, že zdaleka ne všechny nabídky práce zaměstnavatelé nabízejí prostřednictvím ÚP ČR a výskyt diskriminace tak je vyšší.¹⁰⁵

Pokud zaměstnavatel na výzvu problematickou formulaci odstraní, nabídka práce může být zveřejněna. Pokud nikoliv, platí výše zmíněná povinnost ÚP ČR takovou nabídku práce nezveřejnit.

¹⁰⁵ I v těchto dalších případech by však sankční mechanismy Státního úřadu inspekce práce mohly a měly být využity kdykoli, kdy je odhalena nebo jakkoli oznámena diskriminační formulace v nabídkách práce.

Příloha č. 5: Návrh symetrizovaného seznamu pracovních pozic podle CZ-ISCO

Obsahuje pracovní pozice jak v ženském, tak mužském tvaru. Připravil jej projekt 22 % K ROVNOSTI. Z důvodu rozsáhlosti a formátu této přílohy je součástí pouze elektronické verze Metodiky, a to jako samostatný soubor ve formátu Excel doplněným návodem v textovém dokumentu.

S materiálem pracují GM a další zaměstnanci a zaměstnankyně Úřadu práce ČR, kterých se téma týká, (viz podkapitola 1.1) s cílem plnění podpory rovných příležitostí žen a mužů v oblasti evidence, oznamování a zveřejňování volných pracovních míst a zařazení do evidence uchazečů či uchazeček o zaměstnání.

Příloha č. 6: Manuál projektu 22 % K ROVNOSTI “Hledáte novou práci po rodičovské?”

S materiálem pracují GM, poradci a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů, a to primárně s cílem distribuce materiálu k cílovým skupinám a–b a jejich vzdělávání a osvěty. Manuál je k dispozici na www.rovnaodmena.cz.

Domníváte se, že ze strany zaměstnavatele došlo k diskriminaci?

Můžete se obrátit na:

- nezávislé organizace poskytující bezplatné právní poradenství pro oběti diskriminace,
- Veřejného ochránce práv www.ochrance.cz,
- Úřad práce ČR www.uradprace.cz,
- Státní úřad inspekce práce www.sulp.cz.

Máte další otázky?
Více informací naleznete na **webových stránkách projektu 22 % K ROVNOSTI** www.rovnaodmena.cz.
Tam se také můžete obrátit na naši odbornou **poradnu**.

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí komplexně řeší problém rozdílného odměňování žen a mužů. Mezi hlavní výstupy patří:

- mzdová a platová on-line kalkulačka,
- manuály platového vyjednávání pro různé cílové skupiny,
- analytický nástroj Logib určený zaměstnavatelům,
- pilotní metodika pro úřady práce,
- metodika kontrol pro Státní úřad inspekce práce,
- osvětová kampaň,
- vzorová ustanovení kolektivních smluv,
- socio-ekonomické a legislativní analýzy,
- vzdělávání státní správy,
- akční plán pro snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

MPSV


Ženy v České republice vydělávají v průměru **o 22 % méně** než muži. V důsledku toho chybí českým rodinám průměrně **6850 Kč měsíčně**.

Nejvyšší rozdíl v odměňování (28–30 %) je u žen ve věku mezi 35–44 lety, kdy na ně nejvíce dopadá péče o děti.

Hledáte novou práci po rodičovské?

Víte, jaká jsou vaše práva a na co si dát pozor?

#rovnaodmena



Domníváte se, že ze strany zaměstnavatele došlo k diskriminaci?

Můžete se obrátit na:

- nezávislé organizace poskytující bezplatné právní poradenství pro oběti diskriminace,
- Veřejného ochránce práv www.ochrance.cz,
- Úřad práce ČR www.uradprace.cz,
- Státní úřad inspekce práce www.sulp.cz.

Máte další otázky?
Více informací naleznete na **webových stránkách projektu 22 % K ROVNOSTI** www.rovnaodmena.cz.
Tam se také můžete obrátit na naši odbornou **poradnu**.

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí komplexně řeší problém rozdílného odměňování žen a mužů. Mezi hlavní výstupy patří:

- mzdová a platová on-line kalkulačka,
- manuály platového vyjednávání pro různé cílové skupiny,
- analytický nástroj Logib určený zaměstnavatelům,
- pilotní metodika pro úřady práce,
- metodika kontrol pro Státní úřad inspekce práce,
- osvětová kampaň,
- vzorová ustanovení kolektivních smluv,
- socio-ekonomické a legislativní analýzy,
- vzdělávání státní správy,
- akční plán pro snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

MPSV


Ženy v České republice vydělávají v průměru **o 22 % méně** než muži. V důsledku toho chybí českým rodinám průměrně **6850 Kč měsíčně**.

Nejvyšší rozdíl v odměňování (28–30 %) je u žen ve věku mezi 35–44 lety, kdy na ně nejvíce dopadá péče o děti.

Hledáte novou práci po rodičovské?

Víte, jaká jsou vaše práva a na co si dát pozor?

#rovnaodmena



Příloha č. 7: Letáky projektu 22 % K ROVNOSTI „Jdi svou cestou“ a „Už víte kam s nimi?“

S materiálem pracují GM, poradci a poradkyně skupinového poradenství a poradenských programů, a to primárně s cílem distribuce materiálu k cílovým skupinám a–b a jejich vzdělávání a osvěty. Leták „Jdi svou cestou“ je primárně určen žákům a žákyním ZŠ a studujícím SŠ a leták „Už víte, kam s nimi?“ je primárně určen rodičům žactva a studentstva. Letáky jsou k dispozici na www.rovnaodmena.cz.

MODELKA
PROGRAMÁTOR
MECHANIK
PILOT
KADEŘNICE
UČITELKA

JDI SVOU CESTOU
Bud' v pohodě!

zdroj:
[YouTube.com/COOLfeed](https://www.youtube.com/COOLfeed)
[YouTube.com/AFFECTEDPROUDLY](https://www.youtube.com/AFFECTEDPROUDLY)

VÍŠ, ŽE...

- ...přibližně 40 % mladých lidí mění do 3 let po ukončení školy obor?
- ...holky často dělají **hůř placenou práci** jen kvůli zažité představě o tom, že některé obory jsou jen pro kluky?
- ...víc než polovina mladých lidí po škole není spokojena se svým platem v prvních letech zaměstnání?

Vyber si obor studia podle toho, co tě baví, i kolik si jednou vyděláš.

Dělej to, v čem vynikáš. Je jedno, jestli jsi holka nebo kluk.

ODKAZY A KONTAKTY
 Poradna projektu 22 % K ROVNOSTI
www.rovnaodmena.cz/poradna
 Státní úřad inspekce práce www.suip.cz
 Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz
 Výchovní poradci a poradkyně na každé škole

Prej mám jít dělat rukama jako pořádný chlap. Ale já chci učit, a nejlíp ve školce.

Říká se, že matika není pro holky, ale mně fakt jde. Chci programovat. Láká mě vyvíjet nové hry.

Neexistuje nic jako ženské povolání nebo mužské povolání. Je to prostě povolání.

KREJČÍ
PROGRAMÁTORKA
TRUHLÁRKA
LÉKÁRNÍK

VĚDĚLI JSTE, ŽE...



...přibližně **40 %** mladých lidí mění do 3 let po ukončení školy obor?

Neexistuje správná škola pro holky a správná škola pro kluky! Pomozte svým dětem, aby si vybraly studium a povolání podle svých **skutečných schopností**, a ne podle stereotypních představ o humanitních oborech pro ženy a technických oborech pro muže.

” NEEEXISTUJE ŽENSKÉ POVOLÁNÍ A MUŽSKÉ POVOLÁNÍ. JE TO PROSTĚ POVOLÁNÍ.

Podpořte děti ve výběru oboru studia i podle toho, kolik si jednou vydělají. Zvláště dívky často kvůli zažitým představám směřují do oborů, které jsou **platově podhodnoceny**.



KDE NAJDETE POMOC?

- Poradna projektu 22 % K ROVNOSTI www.rovnaodmena.cz/poradna www.facebook.com/rovnaodmena
- Státní úřad inspekce práce www.suip.cz
- Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz
- Výchovní poradci a poradkyně na každé škole



**Už víte,
kam
s nimi?**



ČTYŘI MÝTY O VÝBĚRU POVOLÁNÍ

MÝTUS 01 Existují jen ženská a mužská povolání

U drtivé většiny zaměstnání se mezi ženou a mužem nesmí rozlišovat, proto nehráje roli, jestli se na práci hlásí muž nebo žena. **Zákon nezná žádné „ženské“ nebo „mužské“ profese.**

MÝTUS 02 Ženy technické profese nezvládají, hodí se na ně více muži

Mnoho žen pracuje úspěšně v technických profesích. Nadání každé dívky a každého chlapce je třeba posuzovat individuálně a nevybírat jejich povolání dle zažitých představ.

MÝTUS 03 Humanitní obory a měkké profese nejsou pro muže

Mnoho mužů vyniká v humanitních nebo pečovatelských profesích. **Každý chlapec je jiný** a byla by velká škoda vybrat jim obor podle stereotypu „mužského“ povolání.

MÝTUS 04 Fyzická práce není pro ženy

V oblasti výběru povolání nelze rozlišovat podle pohlaví, ale podle **skutečných schopností**. Ženy mohou dělat fyzicky náročnou práci, pokud chtějí, a mnohé na to skutečně mají. **Neučme dívky, že jsou slabé!** Zákon pouze definuje omezení u povolání, kde dochází ke zvedání těžkých břemen s omezením 20 kg pro ženy a 50 kg pro muže. Zákonné omezení se netýká jen žen, ale také mužů.

POMOZTE SVÝM DĚTEM VYBRAT SI SPRÁVNĚ HNED NA ZAČÁTKU. NEROZHODUJTE O VOLBĚ JEJICH POVOLÁNÍ PODLE POHLAVÍ.



Uvažovali jste o tom, že by vaše dcera mohla být skvělá elektrikářka, truhlářka, automechanička, instalatérka, vědkyně, programátorka, politička nebo architektka?

Napadlo vás, že by váš syn mohl být skvělý učitel, pečovatel o seniory, vychovatel, florista, prodáváč, stylista či módní návrhář?



Příloha č. 8: Návrh evaluačního dotazníku pro individuální poradenství, skupinová poradenství a poradenské programy

Dotazník je určen ke zjištění posunu v uvažování o tematice po poskytnutém poradenství. S dotazníkem lze pracovat tak, že je distribuován účastnicím a účastníkům poradenství, kteří jej vyplní a příslušný pracovník či pracovnice ÚP následně zpětnou vazbu vyhodnotí a případný obsah poradenství uzpůsobí směrem k lepšímu porozumění tématu; nebo také tak, že příslušný pracovník či pracovnice v závěru poradenství projde dotazník s účastníky a účastnicemi společně (jako formou kvízu) pro zrekapitulování tématu, ale i získání zpětné vazby. Dotazník není závazný, materiál slouží jako příklad vhodné formy zjišťování zpětné vazby.

Dotazník k poradenství ÚP ČR

Místo: _____ Datum: _____

Rádi bychom Vás poprosili o vyplnění dotazníku. Není potřeba uvádět jméno.

Prosím, zaškrtněte vždy jen jednu z nabízených možností.

1) Smí být muži učiteli v mateřské školce?

- a) Ano
- b) Ne

2) Myslíte si, že jsou nějaká zaměstnání ryze ženská nebo ryze mužská a proč?

3) Jaké schopnosti případně vlastnosti podle vás by měl mít člověk, pokud chce učit děti?

4) Jaké schopnosti případně vlastnosti by podle vás měl mít člověk, pokud chce pracovat jako strojevedoucí?

5) Smí se vás budoucí zaměstnavatel při pohovoru zeptat na to, kdy plánujete mít děti?

- a) Ano
- b) Ne

6) Může být žena přijata na pozici pilotky?

- a) Ne, zákon to zakazuje
- b) Nedoporučuje se to, protože práce je moc obtížná
- c) Pokud žena zvládne všechny testy na pilota/pilotku, může být přijata

7) Může dát zaměstnavatel vyšší plat muži než ženě, když má žena horší výsledky?

- a) Ano
- b) Ne

8) Může vám zaměstnavatel zakázat, abyste mluvil/a o výši platu?

- a) Ano
- b) Ne

9) Zvolili byste si netradiční povolání, když by šlo například o „mužské“ povolání a v kolektivu byste pak jako dívka byla sama? Pokud ano, o které povolání se jedná? Proč o něm přemýšlíte?

Znáte někoho, osobně nebo třeba z médií, kdo má takovéto netradiční povolání?

10) Podle čeho se rozhodujete o tom, jaké povolání si vyberete? Kdo a co vaše rozhodování ovlivňuje? Kdo je pro vás důležitým vzorem nebo člověkem, jehož názor má pro vás v rozhodování velkou váhu?

LITERATURA A DALŠÍ ZDROJE

Odkazy a literatura přímo v Metodice

Mezinárodní dokumenty a směrnice v oblasti rovnosti žen a mužů

- Evropská komise (EK). Směrnice EU *Rovnost žen a mužů na trhu práce 2006/54/*, 2006.
- Evropská komise (EK). *Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 2011–2020*, 2011.
- Evropská komise (EK). *Akční plán pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů na léta 2018–2019*, 2017.
- Evropská komise (EK). *Evropský pilíř sociálních práv*, 2017.
- Evropská unie (EU). *Lisabonská smlouva*, 2009.
- Organizace spojených národů (OSN). *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*, 1979.
- Organizace spojených národů (OSN). *Pekingská akční platforma*, 1995.

Vládní dokumenty a právní předpisy

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon)

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, 2015.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). *Koncepce rodinné politiky ČR*, 2017.
- Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky)
- Školský zákon (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů)
- Úřad vlády České republiky. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, 2015.
- Zákon o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů)
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)
- Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 428/2012 Sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení o ochraně osobních údajů (General Data Protection Regulation, 2016/679)
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterou se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovních místech, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovních místech, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Odborná literatura a statistiky

- Bičáková, A., Kališková, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015.
- Český statistický úřad (ČSÚ). *Zaostřeno na ženy a muže*. Český statistický úřad, Praha, 2016.
- Český statistický úřad (ČSÚ). *Ženy a muži v datech 2017*. Český statistický úřad, Praha, 2017.
- Eurostat. *Gender Pay Gap Statistics*. 2018. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.
- Křížková, A., Sloboda, Z. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2009.

- Křížková, A. et al. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017.
- Trnková, J (ed.). *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Business Leaders Forum, Gender Studies, 2006.
- Valentová, M., Šmídová, I., Katriňák, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8 (2), s. 43-51, 2007.

Odkazy a literatura v Přílohách k Metodice

Dělna práce v rodině, muži na MD

- <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/mpsv-na-rodicovskou-chodi-2-pct-otcu-podil-roste-jen-nepatrne/1497783> (Cit. 22.5.2018).
- Social Watch. *Rovnost žen a mužů v nedohlednu*. Tisková zpráva, 2017. Dostupné z: <http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/TZ-SW-Rovnost-zen-a-muzu-v-nedohlednu.pdf> (Cit. 22.5.2018).
- Sociologický ústav AV ČR (SOÚ). *Proměny české společnosti*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2016.

Samoživitelky a sandwichová generace

- Český statistický úřad (ČSÚ). *Samoživitelky: Jak žijí a za co utrácí u nás a v Evropě?* Praha, Český statistický úřad, 2015. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/samozivitelky-jak-ziji-a-za-co-utraceji-u-nas-a-v-evrope> (Cit. 5.6.2018)
- Hašková, H., Křížková, A., Dudová, R. *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy*. Praha. Sociologický ústav AV ČR, 2016. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf (Cit. 22.5.2018)
- Hasmanová Marhánková, J. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. "Sandwichová generace" – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*. Praha, Gender Studies, 2011.
- Kotková, A., Švarcbachová, J. *Mezi péčí a prací. Diskriminace na trhu práce a jak se jí bránit*. Gender studies, 2014. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zz_pecuji-ci_zeny_fin_080813.pdf, s. 7 (Cit. 5.6.2018)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). *Pečujeme o své blízké – dlouhodobé ošetrovné*. 2017. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28608> (Cit. 5.6.2018)

Trh práce

- http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2018-04.zip&lang=cs_CZ
- Český statistický úřad (ČSÚ). *Zaostřeno na ženy a muže*. Český statistický úřad, Praha, 2017.
- Formánková, L., Dudová, R., Vohlídalová, M. *Bariéry a možnosti využití FFP v ČR z komparativní perspektivy*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2011.
- Hašková, H., Křížková, A., Dudová, R. *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2016. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf

Sladování osobního a pracovního života

- Úřad vlády České republiky (ÚV ČR). *Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*. 2017. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Zprava-o-rovnosti-za-rok-2016_1.pdf (Cit. 15.5.2018)
- Český statistický úřad (ČSÚ). *Zaostřeno na ženy a muže*. Český statistický úřad, Praha, 2016.
- Finance.cz. *Může nadřazený práci přesčas nařídit?* Dostupné z: <https://www.finance.cz/503028-prace-prescas-castecny-uvazek/>

Nestereotypní povolání

- Magazin E15.cz. *Elektrikářka nebo automechanička. Ženy v mužských profesích*. Dostupné z: <http://magazin.e15.cz/regiony/elektrikarka-nebo-automechanicka-zeny-v-muzskych-profesich-852603>
- Lidové noviny. *Technika není pro mě, říkají si české dívky*. 2017. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/technika-neni-pro-me-rikaji-si-ceske-divky-f1x-/tema.aspx?c=A170530_134905_pozice-tema_houd
- Zdravotnický holding Královohradeckého kraje. *Je to šlechetná práce, říká zdravotní bratr*. 2016. Dostupné z: <http://www.zhkhk.cz/je-slechetna-prace-rika-zdravotni-bratr>
- Český rozhlas. *Oceňovaný zdravotní bratr: ve škole byl nejhorší aerobik*. 2016. Dostupné z: <https://brno.rozhlas.cz/ocenovany-zdravotni-bratr-ve-skole-byl-nejhors-i-aerobik-6458892>

Podpora dívek a žen v technických profesích

- <http://girlsday.cz/>
- <http://www.technickyvzato.cz/>
- <http://www.holkypozor.cz/>
- <https://www.jcmf.cz/?q=cz/node/1545>
- <https://www.czechitas.cz/cs/>
- <http://www.zkusit.cz/>

Volba povolání

Web Infoabsolvent

- <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-08/Spokojenost-absolventu-skol-v-zamestnani/25>, 2. 2. 2018
- <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-10/Spokojenost-absolventu-s-uplatnenim-oboru-na-trhu-/25>, 2. 2. 2018
- <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-4-06/Prechod-absolventu-strednich-odbornych-skol-do->, 2. 2. 2018
- <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-08/Spokojenost-absolventu-skol-v-zamestnani/>, 2. 2. 2018.
- Kolářová, J. a kol. *Volba povolání bez předsudků*. Praha, Gender Studies, o.p.s. 2014
- Pavlík, P., Gender: Úvod do problematiky. In: Smetáčková, I. (ed.), *Gender ve škole: Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha, 2006.
- Trhlíková, J., *Přechod absolventů středních škol na trh práce – vybrané skupiny maturitních a učebních oborů*, Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2014

Odměňování

- www.rovnaodmena.cz
- www.platy.cz
- <https://www.penize.cz/kalkulacky/prumerna-mzda-srovnani>

Diskriminace, odměňování a právo

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2007 21 Cdo 3488/2006, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, 21 Cdo 537/2004, zpráva veřejného ochránce práv 107/2011/DIS.
- Rozsudky ve věci 43-75, Defrenne proti Société Anonyme Belge de navigation Aérienne Sabena.), 43/75, a ve věci 157/86, Mary Murphy a dal i proti An Bord Telecom Eireann [1988] ECR 00673.

Co je gender, gender versus pohlaví

- de Beauvoir, S. *Druhé pohlaví*. Orbis, 1967
- Barša, P. *Politika rodu a sexuální identity*. Brno, MU 2002
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha, C. H. Beck, 2007.
- Bourdieu, Pierre. *Nadvláda mužů*. Karolinum, 2000.
- Černá, P. *Rozvod, otcové a děti*. Praha, Eurolex Bohemia, 2001.
- Fafejta, M. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Věrovany, Nakladatelství Jana Piskiewiczze, 2004.
- Gilligan, C. *Jiným hlasem. O rozdílné psychologii žen a mužů*. Praha, Portál. 2001.
- Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha, Portál, 2000.
- Saini, A., *Od přírody podřadné. Jak se věda mylila v ženách*. Praha, Academia, 2018.
- Úřad vlády České republiky. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, 2015.
- Úřad vlády České republiky. *Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998–2015*. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>
- Renzetti, C. M., Curran, D. J., *Ženy, muži a společnost*. Praha, Karolinum, 2005.

Gender a vzdělávání

- Babancová, A., Miškolci, J. *Genderově citlivá výchova: Kde začít?* Praha, Žába na prameni o.s., 2007.
- Jarkovská, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělávání*. Brno, Nesehnutí. 2003.
- Jarkovská, L., Lišková, K., Šmídová, I. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělávání náctiletých*. Praha, Slon, 2010.
- Jarkovská, L. *Gender před tabulí*. Praha, Slon, 2014.
- Kolářová, J. *Volba povolání bez předsudků*. Praha, Gender Studies o.p.s, 2014.
- Smetáčková, I., Vlčková, K. *Gender ve škole. Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha, Otevřená společnost o.p.s., 2005.
- Smetáčková, I. *Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni*. Výzkumná zpráva. Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005.
- Smetáčková, I. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha, Otevřená společnost, 2007
- Skálová, H. (ed.). *Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém*. Praha, Gender Studies, 2008.
- Šmídová, I., Janoušková, K., Katrňák, T. *Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému*. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 44 (1), s. 23–54, 2008.
- Zormanová, L. *Gender ve vzdělávání dětí a mládeže*. In: Metodický portál RVP.CZ. 2011 (online). Cit. 18.8.2011. Dostupné z <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/12857/GENDER-VE-VZDELAVANI-DETI-A-MLADEZE.html/>

Gender v jazyce a médiích

- Fafejta, M. *K některým strategiím feministické politiky – rekonstrukce rodové/genderové symboliky*. *Sociologický časopis*, 38 (5), s. 593–606, 2002.
- Jarkovská, L. *Role pohádek a dětské literatury v reprodukci genderových nerovností*. In: Nosál, I. *Obrazy dětství v dnešní české společnosti*. Studie ze sociologie dětství, Brno, Barrister and Principal, 2004, s. 42–52.
- Kohoutová, J. 2002. *Rodové aspekty studia obsahů a publika populárních mediálních textů: procesy konstrukce maskulinity a feminity v časopisech pro muže a pro ženy*. Diplomová práce. Praha: FSV UK.
- Valdřová, J. (Spoluautorství: Blanka Knotková-Čapková, Pavla Paclíková). *Kultura genderově vyváženého projevu*. MŠMT, Praha, 2010.

Stereotypy a předsudky spojené s genderem

- Hašková, H. 2012. *Péče o nejmenší: boření mýtů*. Vyd. 1., česky, Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, / Knižnice Sociologické aktuality, sv. 29, Praha, 2012.
- Tinková, D. *Tělo, věda, stát. Zrození porodnice v osvícenské Evropě*, Argo, Praha, 2010.

Nerovné zastoupení žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích

- Vohlídalová, M., Maříková, H., Volejníčková, R. *Závěrečná zpráva focus groups. Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice*. Sociologický ústav AV ČR, 2016.

Sladování práce a rodiny

- Bartáková, H., Kulhavý, V. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Dudová, R., Hašková, H. Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15 (2), s. 19–32, 2014.
- Fialová, L. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha, Slon 2000
- Hamplová, D., Rychtaříková, J., Pikálková, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2003.
- Hasmanová Marhánková, J. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. "Sandwichová generace" – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*. Praha, Gender Studies, 2011.
- Chaloupková, J., Šalamounová, P. *Postoje k manželství, rodičovství a rolím v rodině v České republice a Evropě*. Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2004
- Jaklová, H. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy jejich řešení*. Praha, Aperio, 2005
- Křížková, A., Vohlídalová, M. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45 (1), s. 31–60, 2009.
- Křížková, A. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005.
- Maříková, H. *Proměny současné české rodiny*. Praha, Slon 2000.
- Sedláček, L., Plesková, K. (ed.). *Aktivní otcovství*. Brno. Nesehnutí, 2008.
- www.rovnaodmena.cz

Gender na trhu práce

- Český helsinský výbor. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Praha, 2002.
- Hakim, C. Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. *European Sociological Review*, 8 (2), s. 127–152, 1992.
- Kolářová J. *Volba povolání bez předsudků*. Gender Studies o.p.s, Praha, 2014.
- Křížková, A., Sloboda, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz (No. 09:4)*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009.
- McKinsey and Company. *Women Matter. Unlocking the Full Potential of Women in Czech Business*. Praha: McKinsey and Company, 2011.
- Nesehnutí. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno, Nesehnutí, 2003.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- www.rovnaodmena.cz

Nerovné odměňování

- www.rovnaodmena.cz
- DOPORUČENÍ KOMISE, ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen pro-

střednictvím transparentnosti, (2014/124/EU) http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/aktuality/Doporuceni.pdf

- Equal pay – European Commission: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, především:
- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/index_en.htm
- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm
- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/index_en.htm
- EIGE, Gender Equality Index: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>.
- Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha, Auditorium, 2007.
- Kvasnicová, J., Šamánek, J. a kol., Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.) Komentář, Wolters Kluwer, 2015.
- Organizace spojených národů (OSN). *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*, 1979.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zdroje dat

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD

Struktura mezd zaměstnanců (<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>)

Genderové statistiky (https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_uvod)

Zaměstnanost a nezaměstnanost, včetně dat z VŠPS Příjmy a životní podmínky domácností (<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti>)

EUROSTAT

Employment and Unemployment (Labor Force Survey)

(<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>)

Gender pay gap statistics

(http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

Income and Living Conditions (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>)

EIGE

Gender statistics database (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta>)

OECD

Gender equality and employment indicators

(<https://www.oecd.org/gender/data/employment/>)

OECD Family database (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>)

Organizace zabývající se tématy rovných příležitostí na úrovni celé ČR

Gender Studies o.p.s.

Otevřená společnost o.p.s.

Aperio - Společnost pro zdravé rodičovství, z.s.

Genderové informační centrum NORA, o.p.s.

NESEHNUTÍ

Česká ženská lobby, z. s.

Fórum 50 %, o. p. s.

Liga lidských práv

Organizace a úřady zabývající se diskriminací

Veřejný ochránce práv (ombudsman) (<https://www.ochrance.cz/>)

Státní úřad inspekce práce (<http://www.suip.cz/>)

Česká školní inspekce (www.csicr.cz)

Česká obchodní inspekce (www.coi.cz)

Česká národní banka (www.cnb.cz)

Odkazy na webové stránky

<https://www.rovnaodmena.cz>

<http://genderstudies.cz/>

<http://www.otevrenaspolecnost.cz/genderova-rovnost>

<http://www.gendernora.cz/>

<http://genderaveda.cz/>

<https://padesatprocent.cz/cz/o-nas/co-delame>

<http://zenskaprava.cz/>

<http://www.zabanaprameni.cz/>

<http://www.ochrance.cz>

<https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/vzdelani-a-osveta>

Účelová neperiodická publikace

Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR

Metodická příručka



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2021
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-237-6

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné