

## Kam se obracet v případě obtíží?

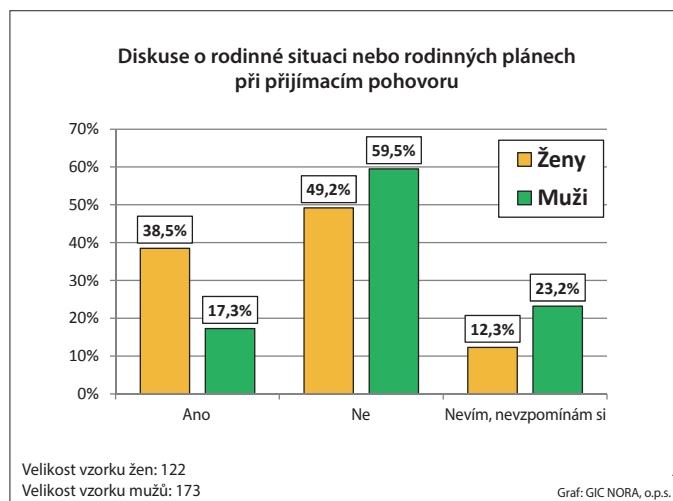
Osoba, která se cítí být diskriminována, má k dispozici určité prostředky, právní i neprávní povahy, jak se tomuto jednání bránit. To, jak se bude bránit a jaké prostředky k tomu využije, záleží na poškozené osobě i na tom, jaké prostředky jí právní řád přiznává. Ty se liší podle toho, v jaké situaci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

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

## Realizovaný průzkum u zaměstnavatelů

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

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



nora  
Genderové informační centrum

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

Studánka  
rodinné centrum

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

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

město  
TIŠNOV

SIEMENS  
ELECTRIC MACHINES S. R. O. V DRÁSOVÉ

MIKROP  
minerálně-vitamínová výživa zvířat

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Průvodce výběrovým řízením

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

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

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

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

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

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

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

### Tipy, jak vylepšit Váš životopis

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

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

### Zajímavosti o mateřské/rodičovské dovolené

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

