



národní  
úložiště  
šedé  
literatury

### **Mezi péčí a prací**

Kotková, Anna; Švarcbachová, Jarka  
2014

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-392786>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 18.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní [nusl.cz](http://nusl.cz) .

# MEZI PÉČÍ A PRACÍ

---

- Diskriminace na trhu práce a jak se jí bránit

# OBSAH

ÚVOD	3
1. PÉČE A PRÁCE	4
2. OSOBNÍ INVENTURA 50+	6
3. FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	10
4. PEČUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE - OPRÁVNĚNÉ NÁROKY	14
5. JAK JEDNAT SE ZAMĚSTNAVATELEM	15
6. MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍCH A PEČOVATELSKÝCH POVINNOSTÍ	18
7. PRACOVNÍ SCHOPNOST	19
8. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	20
9. JAK SE ŽIJE A PRACUJE ŽENÁM 45+ V ČR? (PPM FACTUM)	22

# ÚVOD

Ať jste žena nebo muž, pokud držíte v ruce tuto skripta, znamená to, že váš produktivní život se přehoupl do své druhé poloviny a vy se možná nacházíte ve složité životní situaci. Pokud je tomu tak, informace a cvičení, která naleznete uvnitř, vám pomohou postavit se znovu na vlastní nohy. Zjistíte, že úspěch v hledání a nalezení vhodného zaměstnání ve velké míře závisí na vaší ochotě a připravenosti na sobě stále pracovat, brát život s nadhledem, být k sobě upřímní. A že se vyplácí se nevzdávat, i když zažíváte diskriminaci kvůli věku nebo proto, že jste žena, nebo se třeba musíte postarat o blízké, což vás stojí hodně energie, času a omezuje vás to v zaměstnání. Záleží na úhlu pohledu na věc. Bývá to náročné období, ale může otevřít i novou cestu k lepšímu životu. Doufám, že tato skripta vám budou dobrým průvodcem.

## MEZI PÉČÍ A PRACÍ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE A JAK SE JÍ BRÁNIT

Anna Kotková, Jarka Švarcbachová

Editorka: Anna Kotková

Grafická úprava a sazba: Lenka Jehlíková

Korektury: Pavla Frýdlová

Konzultace k tématu diskriminace: Eva Kühnová

Foto-autorství: Anna Šolcová (s. 4,8), Samphotostock.com (s. 20)

Gender Studies, o.p.s., 2014

Vychází v rámci projektu OP LZZ Mezi péčí a prací: Rovné příležitosti žen a mužů ve věku 45+

(reg. č.: CZ.1.04/3.4.04/88.00075), který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



Mediálními partnery projektu jsou Český rozhlas region, Středočeský kraj a Český rozhlas Brno.

# 1. PÉČE A PRÁCE

## ► PEČUJETE O OSOBU BLÍZKOU? NEJSTE SÁM/A. VÍTE, ŽE:

- Průměrný věk pečujícího v Evropě o své blízké je 55 let.
- Ženy představují tři čtvrtiny ze všech pečujících.
- Nejobvyklejší je péče o rodiče ze strany dospělých dětí a jejich partnerů či partnerek.
- 41 % pečujících osob slaďuje péči o závislé členy rodiny se zaměstnáním.
- 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odejít do důchodu.
- 25 % pečovatelů a pečovatelek dojíždí minimálně 10 minut do místa bydliště závislého blízkého.
- Délka péče o seniora či seniorku v rodině v Evropě je v průměru kolem 60 měsíců (tj. pět let) <sup>1</sup>

## ► PÉČE MŮŽE BÝT:

- podpůrná: především finanční podpora, drobné úkony v domácnosti, doprovod při návštěvách lékaře, na úřadech apod.
- neosobní: činnosti související s každodenní péčí o domácnost - vaření, úklid, praní, nákupy atd. Je to péče pravidelná a může tak být časově poměrně náročná.
- osobní péče: kompletní péče o nemohoucí/ho - celodenní a často i celonoční péče, kdy pečující pomáhá osobě při všech úkonech a jeho či její stálá přítomnost je tak nevyhnutelná <sup>2</sup>

Pokud jste v pozdním produktivním věku a povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče kombinujete s péčí o dospívající děti, patříte do „sandvičové generace“. Péče o blízké zabere lidem ze sandvičové generace v průměru 20 hodin týdně. Situace je náročná psychicky i organizačně.

## PÉČE – ŽENSKÁ POVINNOST?

Role pečujícího o závislé rodiče bývá s jistou dávkou samozřejmosti ve společnosti a v rodině vnímána jako ženská práce a ženy samy často přijímají pohled na péči o rodiče jako na přirozeně ženskou práci, která se mužů téměř netýká.

Je to jeden z genderových stereotypů, tzn. představ o typicky mužských a ženských vlastnostech a o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti.



<sup>1</sup> Hasmanová Marhánková, J., Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha, Gender Studies, o.p.s., 2011, s. 12

<sup>2</sup> Hasmanová Marhánková, J., Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha, Gender Studies, o.p.s., 2011, s. 13



## ► PRACOVNÍ LIST: Péče a zaměstnání – jaké máte zkušenosti?

- Řešil/a jste nějaké situace a problémy v práci v souvislosti se svojí pečovatelskou rolí? Pokud ano, jaké?

- V čem je péče zatěžující? (V souvislosti s prací i sama o sobě.)

- V čem může být přínosem?

- Je péče spíše ženská nebo mužská povinnost? Nebo na pohlaví nezáleží? Jak to vnímáte vy osobně?

### Je dobré vědět, že:

- Pracovní vytížení spolu s péčí o blízké může snadno vést ke konfliktu rolí a při malé ochotě a flexibilitě zaměstnavatele může snadno docházet ke krizovým situacím.
- Pokud pečujete, můžete být například nucen/a odmítnat školení aj. aktivity nebo povýšení z důvodu časové náročnosti nebo proto, že se nemůžete vzdálit z domova.
- Nárazově můžete mít častější absence nebo si vybírat neplacené volno.
- Je možné, že vám dočasně poklesne produktivita práce a budete nesoustředění, bude vás stresovat, že nemůžete být v blízkosti osoby, která potřebuje péči.
- Mezi pozitivna dané situace ale naopak může patřit to, že zaměstnání pro vás získá novou důležitost, a to nejen ekonomickou, ale i osobní - nabízí možnost obrátit pozornost na jiné aktivity než je péče.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Hasmanová Marhánková, J., Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha, Gender Studies, o.p.s., 2011, s. 14

## 2. OSOBNÍ INVENTURA 50+

### PRACOVNÍ LIST: Snímek týdne

- Zamyslete se, jaké aktivity máte během svého typického týdne a v tabulce zaškrtněte, jaké byste jim přiřadil/a charakteristiky.

AKTIVITA	Aktivita je pro mě (znamená pro mě):					
	radost	smysl	zaujetí	povinnost/ zátěž	koníček	zábava

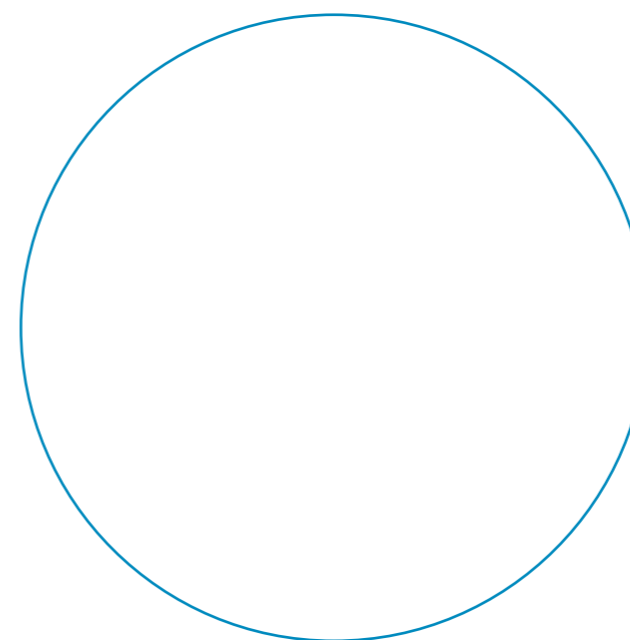
- Jak vnímáte svoje aktivity, která charakteristika převažuje? Které je naopak málo?



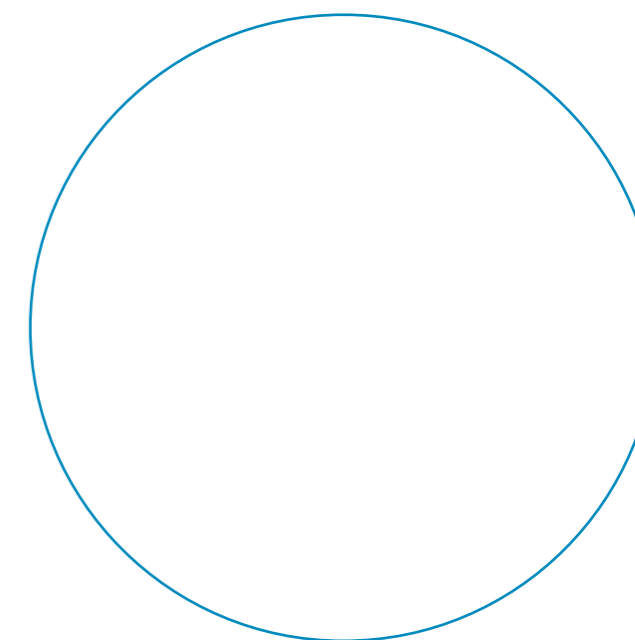
### PRACOVNÍ LIST: Koláč života

- Nakreslete si svůj současný „koláč života“. Uvidíte, kolik prostoru ve vašem životě co zaujímá (práce, rodina, koníčky, odpočinek atd.)
- Pak nakreslete do druhého kruhu ideální „koláč života“. Upravte, uberte, přidejte položky tak, aby výsledek ukazoval, jak chcete, aby byl váš život utvářen.

SOUČASNÝ:



IDEÁLNÍ (ale realistický):



- Co se významně změní?
- Čeho bude méně a čeho naopak více?
- V jakém časovém horizontu to je reálné?

## 2. OSOBNÍ INVENTURA 50+

### PRACOVNÍ LIST: Životní hodnoty

Na čem vám v životě nejvíce záleží?

- Vypište svých pět nejdůležitějších životních hodnot.

1.

2.

3.

4.

5.

Je dobré si uvědomit, jaké máte životní hodnoty. Je to soubor toho, co je pro vás v životě důležité, pro co stojí za to žít, čeho stojí za to se držet a rozvíjet. Uvědomit si své životní hodnoty je významné pro sebevědomí a úspěšný a spokojený život. Všichni je vidíme trochu jinak a i v průběhu života se naše priority mění.

V České republice lidé, muži i ženy, nad 20 let, v pořadí žebříčku hodnot uvádějí na prvním místě shodně „mít stálého partnera“. Potřeba dosáhnout úspěchu v zaměstnání a co nejvyššího vzdělání s věkem klesá. Naopak „mít děti“ pro obě pohlaví nabývá na významu od 30. roku výše.<sup>4</sup>



<sup>4</sup> Naše společnost (šetření 05-04), Praha, CVVM, 2005. Dostupné na: [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c3/a3943/f11/100045s\\_horakova-hodnoty.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a3943/f11/100045s_horakova-hodnoty.pdf)



### PRACOVNÍ LIST: Pracovní uplatnění

S ohledem na svůj současný život a jeho náplň si zkuste formulovat ideální představy o pracovním uplatnění:

- jaké jsou moje silné stránky:

- jak je můžu uplatnit:

- pozice, typ práce:

- pracovní úvazek:

- nároky na flexibilitu pracovního úvazku a pracovní doby (Zamyslete se také, jestli je ve vybraném zaměstnání vůbec reálné mít flexibilní úpravu pracovní doby.):

- lokalita (ve vztahu k bydlišti), případné nároky na dojíždění:

- odměna:

- jiná očekávání:

## 3. FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Flexibilní formy práce vám umožní lepší sladění práce a rodiny, větší spokojenost a naplnění potřeb. Spočívají v netradičním uspořádání pracovní doby a/nebo netradičním místu výkonu práce. Pracovněprávní předpisy některé nově se rozvíjející flexibilní formy práce nedefinují, popř. je nedefinují dostatečně přesně, a pak jsou věci dohody vás a zaměstnavatele.

**Jedná se o tyto konkrétní formy práce:**

### ➤ KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK)

Existují různé možnosti 1/2, 1/4, 1/3, atd. a různé rozvržení 8/8/4 hodin apod. Rozvržení určuje zaměstnavatel, ale nemůže je bez dohody se zaměstnancem či zaměstnankyní nařídit.

#### **Možná negativa a rizika:**

Menší výdělek. Osoby zaměstnané na částečný úvazek pracují cca o 20 % navíc (vyřizování e-mailů, telefonáty, akutní záležitosti atd.) Zaměstnanci a zaměstnankyně na částečný úvazek nejsou tak perspektivní jako ostatní – mají menší přístup k benefitům, pracovním školením, povýšení. Mzda a dovolená musí být stejná jako u plného úvazku, jen poměrně ponížena.

### ➤ STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN

Týdenní pracovní doba je odpracována např. ve čtyřech dnech po 10 hodinách, přičemž zaměstnanec či zaměstnankyně může pracovat maximálně 12 hodin za den, tj. 3 a půl dne. Tato forma je výhodná pro dojíždějící a pro práci na směny u lidí s částečným úvazkem.

#### **Možná negativa a rizika:**

Delší pracovní den znamená větší únavu, možné snížení pracovní výkonnosti a více chyb.

### ➤ SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Práce dvou nebo více zaměstnaných na jednom pracovním místě, sdílejících náplň práce. Zákonem není výslovně upravena, záleží na dohodě se zaměstnavatelem.

#### **Možná negativa a rizika:**

Je nutné se překrývat a předávat si práci. Náročné na komunikaci a spolupráci dvou osob.

### ➤ PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Zaměstnanec či zaměstnankyně si volí začátek a konec směny v rámci volitelných úseků stanovených zaměstnavatelem. V jádru stojí pro všechny platná základní pracovní doba. Může se jednat o pružný pracovní den, týden, měsíc.

#### **Možná negativa a rizika:**

Překážky v práci, jestliže nezbytně nezasahují do základní pracovní doby, nejsou posuzovány jako výkon práce, jsou omluvené, ale musí být napracovány.

### ➤ PRÁCE Z DOMOVA (KOMBINACE PRÁCE Z KANCELÁŘE A DOMOVA)

Může se jednat o práci z domova nebo i jiného místa (je dobré uvést v předem sjednané smlouvě), lze i kombinovat práci z domova a z kanceláře.

Zaměstnavatel ji nemůže nařizovat a zároveň není v žádném případě povinen žádosti o práci z domova vyhovět. Zaměstnanec či zaměstnankyně si můžou dle svých potřeb rozvrhnout pracovní dobu.

#### **Možná negativa a rizika:**

Zaměstnanci nebo zaměstnankyně, pokud pracují z domova, nenáleží při důležitých osobních překážkách v práci (návštěva lékaře) náhrada mzdy.

Pracuje-li se s citlivými údaji, je nutné zabezpečit jejich ochranu. Stane-li se úraz při výkonu práce, je za něj zodpovědný zaměstnavatel.

Je nutná vzájemná důvěra zaměstnance či zaměstnankyně a zaměstnavatele. Existuje riziko přenášení nákla-



dů na práci na zaměstnané. Součástí dohody se zaměstnavatelem by mělo být používání zařízení a předmětů pro výkon práce (telefon, počítač, připojení k internetu, tiskárna...).

Hrozí ztráta sociálních kontaktů. Práce z domova je náročná na sebekontrolu, management času, není vhodná pro každého. Je vhodná jen pro určitý druh práce, alespoň do určité míry nezávislé na spolupráci s kolegy a kolegyněmi, a práce dobře měřitelné, s objektivními výsledky. Je důležité mít své pracovní místo a zajistit si respekt rodiny k potřebě mít klid na práci.

### ➤ KONTO PRACOVNÍ DOBY

Konto pracovní doby je zvláštní druh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Umožňuje zaměstnavateli pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu produkce firmy. V praxi to znamená, že v některých týdnech zaměstnavatel zaměstnaným přiděluje práci v rozsahu značně překračujícím stanovenou týdenní pracovní dobu a v některých týdnech přiděluje práci jen v malém nebo dokonce žádném rozsahu, přitom však zaměstnaní dostávají od zaměstnavatele stále určitou (předem dohodnutou) část mzdy s tím, že po skončení vyrovnávacího období zaměstnavatel doplatí rozdíl. Platí zásada, že v rámci vyrovnávacího období by se měla odpracovaná doba v jednotlivých týdnech zprůměrovat a vyrovnat do stanovené týdenní pracovní doby.

#### **Možná negativa a rizika:**

Koná-li zaměstnanec či zaměstnankyně na počátku vyrovnávacího období práci přesčas, může dojít v další části vyrovnávacího období k jejímu „spotřebování“ v důsledku nedostatku práce, což pro zaměstnance či zaměstnankyni znamená ztrátu nároku na mzdové zvýhodnění za práci přesčas (příplatek za práci přesčas).

Zaměstnavatelé si stěžují na vysokou administrativní náročnost konta pracovní doby, spočívající ve vedení zvláštního účtu pracovní doby a zvláštního účtu mzdy po týdnech pro každého.<sup>5</sup>

Mezi další flexibilní formy práce patří například práce na dobu určitou, na dohodu o provedení práce apod. Tyto formy je vhodné využít při projektově omezených nebo nárazových pracovních úkolech.

<sup>5</sup> Dandová, E., Konto pracovní doby. Právní analýza. Praha, Gender Studies, 2011







## 5. JAK JEDNAT SE ZAMĚSTNAVATELEM: KDYŽ HLEDÁTE PRÁCI

Vězte, že během interview nejste povinni odpovídat na nic, co se týká vašeho soukromí (stav, počet dětí a podobně). Pokud takovou otázku dostanete, můžete se vyhnout odpovědi protiotázkou „*Jak moje odpověď ovlivní moji pracovní pozici nebo výkon práce?*“ Tím přehrajete míč na druhou stranu a upozorníte na absurditu otázky. Pokud bude zaměstnavatel pokračovat dále podobně nevhodně, můžete upozornit na to, že takové otázky jsou nezákonné. Sice tím riskujete, že vás nepřijmou, ale to riskujete i tím, že řeknete pravdu, například o svých rodinných záležitostech. Přířímým jednáním dáváte najevo, že znáte svá práva a jste asertivní. Vymezuje si tím hranice, což se vám bude hodit i po přijetí na pracovní pozici.

**Obecně platí, že lhát se nevyplácí.** Otázky se mohou opakovat v různých modifikacích a snadno se nachytáte.

### Příklady nezákonných otázek, se kterými se můžete setkat:

- Jak se cítíte?
- Trápí vás nějaká nemoc?
- Kolik je vám let?
- Pečujete o blízké?
- Máte manžela/manželku, partnera/partnerku?
- Kouříte?
- Kdy půjdete do důchodu? <sup>8</sup>

### Příklady dalších nepříjemných otázek a jak se na ně připravit:

- **Proč bychom si měli vybrat právě vás, jaké jsou vaše silné stránky? A jaké jsou vaše slabé stránky?**  
Před pohovorem si promyslete, jaké máte silné stránky. Nebuďte zbytečně skromný/á, ale ani se nepřeceňujte. U slabých stránek můžete uvést „druhou stranu mince“ - pozitivní dopad takových vlastností pro práci (přílišná pečlivost apod.)
- **Proč nemáte v životopisu žádný popis pracovní pozice za poslední rok?**  
Nemá smysl lhát, pokud jste například pečoval/a o blízké nebo byl/a bez zaměstnání. Zaměřte se ale i na pozitiva. Můžete například zmínit, jak jste se kvůli ztrátě zaměstnání nebo nutnosti střídat práce kvůli krachu firem naučil/a flexibilitě, zlepšil/a si schopnost adaptovat se na nové prostředí nebo se za zaměstnáním přestěhovat.
- **Čeho chcete dosáhnout za pět nebo deset let?**  
Personalista nebo personalistka nechtějí slyšet, že se vlastně už těšíte do důchodu nebo že sháníte práci prostě proto, abyste se uživil/a. Je dobré ukázat, že máte ještě nějaké pracovní ambice a plány, že je pro vás zaměstnání více než způsob získání peněz.<sup>9</sup>

### ➤ NEGATIVNÍ STEREOTYPY O LIDECH 50+ A JAK JIM ČELIT

O příslušnicích a příslušnicích generace 50+ (podobně jako třeba o mládeži) je ve společnosti obvykle nějaká vžitá představa, která zahrnuje i negativní charakteristiky. Může to být např. názor, že lidé nad padesát jsou nevykonní, slabí, zkošťatělí, neochotní učit se novým věcem, často nemocní, neperspektivní, málo flexibilní apod.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> [http://finance.idnes.cz/proti-diskriminaci-se-musite-branit-sami-zakon-vam-moc-nepomuze-pwh-/podnikani.aspx?c=A091013\\_1272029\\_firmy\\_rady\\_fib](http://finance.idnes.cz/proti-diskriminaci-se-musite-branit-sami-zakon-vam-moc-nepomuze-pwh-/podnikani.aspx?c=A091013_1272029_firmy_rady_fib) (Cit. 4. 2. 2014)

<sup>9</sup> Švarcbachová, J., Outplacement, DOWNTHERABBITHOLE.CZ

<sup>10</sup> Cimbáliková, L., Fukan, J., Jokešová, R., Lazarová, B., Novotný, P., Palan, Z., Rabušicová, M., Rajmonová, M., Řeháková, L., Štorová, I., Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha, AIVD ČR, 2012, s. 25. Dostupné na: <http://www.aivd.cz/publikacni-cinnost>



Buďte připraveni, že i při výběrovém řízení se můžete s těmito stereotypy setkat. Přesvědčte zaměstnavatele, že tyto charakteristiky pro vás neplatí, ale přitom si zachovejte důstojnost. Při pohovoru se vyvarujte úvodních spontánních komentářů typu „vylézt ty vaše schody, to teda dá námahu!“, které zbytečně prozradí nějakou vaši slabost a mohou způsobit mylný první dojem.

### Jak jednat se zaměstnavatelem o flexibilních formách práce a sladování pracovního a osobního života (například pokud o někoho pečujete) při pohovoru nebo během zaměstnání

Pokud předem víte, že budete potřebovat při výkonu práce nestandardní úpravy pracovní doby nebo jiné výhody a že bez nich nemůžete práci vykonávat, je dobré probrat možnosti již při interview. Ideálně na jeho konci, kdy už jste dal/a protistraně možnost dobře poznat svoje kvality. Máte již na základě „osobní inventury“ dobrou představu o svých časových možnostech a nárocích. Víte, že se hlásíte na pozici, kde jsou flexibilní úpravy technicky možné. Před otevřením tématu je dobré si uvědomit, co očekáváte a jaký cíl sledujete, je dobré přijít s konkrétním návrhem řešení, mít rozmyšlené pro a proti a způsoby řešení možných rizik a potíží, ukázat svému zaměstnavateli výhody flexibility.

Personalista nebo personalistka nemusí být dobře informován/a nebo nemá pravomoc o takové věci rozhodnout, ale alespoň si vyjasníte situaci a ušetříte si komplikace v budoucnu.

Ta samá doporučení platí pro situaci, kdy vám vyvstane potřeba sladovat práci s rodinným životem během pracovního procesu, což se může stát komukoliv a kdykoliv. Máte samozřejmě výhodnější pozici než ti, kdo se o zaměstnání teprve ucházejí, i tak je ale diplomacie a připravenost na místě.

## 6. MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍCH A PEČOVATELSKÝCH POVINNOSTÍ – PŘÍKLADY DOBRÝCH PRAXÍ V ČR

I v České republice jsou zaměstnavatelé, kteří vycházejí vstříc pečujícím a myslí na všechny věkové skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň.

### ŠKODA AUTO

ŠKODA AUTO se stala vítězem ceny Firma vstřícná seniorům 2012 a získala druhé místo v ceně Pracoviště budoucnosti pro všechny věkové kategorie, kterou v rámci Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 vyhlásila Evropská komise díky svému **PROGRAMU SENIORITY**. Seniořem se podle kolektivní smlouvy stává zaměstnanec/kyně po třiceti letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele. Součástí programu je například důraz na znovuzačleňování zaměstnanců/kyň, kteří odešli do důchodu (v případě uvolnění pracovního místa jsou prioritně vyrozuměni bývalí zaměstnanci/kyně a v případě zájmu je jim pracovní poměr obnoven). Firma umožňuje ve spolupráci s odbory seniorům/kám 14denní rekondiční pobyt s finančním příspěvkem a pěti dny placeného volna. Zároveň zaměstnavatel poskytuje všem seniorům/kám jeden den placeného volna, které není vázáno na konkrétní aktivitu. Společnost zároveň vytvořila 200 pracovních míst na chráněných pracovištích určených rovněž pro starší zaměstnance/kyně.

### UNICREDIT BANK

UniCredit Bank v současné době rozjíždí program s názvem „**Program 50+**“, který se zaměřuje na profesní růst a vzdělávání skupin starších zaměstnanců/kyň. Jeho cílem je podpořit věkovou diverzitu firmy.

### TI AUTOMOTIVE AC

**Klub TI žen** – vzdělávací a rozvojový program zaměřený na komunikaci, asertivitu, emoční inteligenci, sebe-reflektující výcvik... Jsou zváni také odborníci z různých odvětví medicíny, případně zajišťována individuální konzultace a péče. Na zaměření jednotlivých témat se aktivně podílejí i samotné účastnice.

## 7. PRACOVNÍ SCHOPNOST

**Pracovní schopnost** je soulad mezi vašimi individuálními zdroji jako (potenciální/ho) pracující/ho (zdraví, kompetence, hodnoty, motivace, postoje) a nároky práce, kterou vykonáváte nebo chcete vykonávat.

Mimo pracoviště tuto rovnováhu ovlivňuje i rodina a blízké okolí.

V průběhu života se zdroje pracujících i nároky práce mění, hledání optimální rovnováhy je tedy důležité po celé období pracovního života.

V souvislosti s prodlužováním pracovního života se otázky spojené s udržováním pracovní schopnosti stávají stále důležitějšími.

### ➤ UDRŽOVÁNÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI V NEZAMĚSTNANOSTI

Většina z nás ví, co bychom měli a neměli dělat, a co člověku škodí. Někdy je ale těžké se těmito pravidly řídit. A když je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, o to těžší je najít vůli a motivaci. Pokud jsme ale schopni/y udržovat sebe sama v dobré kondici, znamená to, že si sebe ještě vážíme a že nám není jedno, co s námi bude. Okolí to cítí a přijímá pozitivně. Včetně potenciálního zaměstnavatele.

### Z čeho se skládá dobrá pracovní schopnost a jak ji udržovat?

- **fyzická kondice a duševní zdraví a pohoda**
  - = zdravý životní styl
  - = zdravá strava, včetně dodržování pitného režimu
  - = dostatek pohybových aktivit
  - = nekuřáctví a umírněná spotřeba alkoholu
  - = návštěva preventivních lékařských prohlídek <sup>11</sup>
- **trénink kognitivních funkcí**
  - = pozornost
  - = soustředění
  - = paměť
  - = logické myšlení
  - = schopnost řešit problémy
  - = orientace v prostoru
- **zvyšování a doplňování odborných znalostí a kompetencí**
  - = rekvalifikace
  - = kurzy (například počítačové gramotnosti, cizích jazyků)
- **udržování sociálních kontaktů, zálib a relaxačních aktivit**
  - = dobré a přiměřeně časté kontakty s rodinou a přáteli
  - = koníčky, volnočasové aktivity, díky kterým si odpočinete od starostí a přijdete na jiné myšlenky
  - = uplatnění v určité sociální skupině, např. spolupráce s neziskovou organizací

<sup>11</sup> Štorová, I., Fukan, J., Zaměstnanec a věk, Praha, Českomoravská konfederace odborových svazů, 2012, s. 38. Dostupné na [www.cmkos.cz/data/articles/down\\_3531.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_3531.pdf)

## 8. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Pokud je vám 45 a více let, je velmi pravděpodobné, že jste již zažil/a nebo zažijete diskriminaci na základě věku a/nebo pohlaví. Je to velmi často skloňované slovo, ale co to vlastně je a jak diskriminaci definují zákony?

Diskriminace je odlišné, zákony zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích. A to na základě různých obecných osobních charakteristik, které jsou vyjádřeny ve formě zakázaných diskriminačních důvodů. V případě českého antidiskriminačního zákona se jedná o zakázané rozlišování na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru. Další zákony obsahují i jiné důvody, jako např. majetek, členství v odborových organizacích či v politických stranách a hnutích, rodinný stav atd.

Diskriminace je zakázána pouze v oblastech vyjmenovaných v zákoně.

Podle antidiskriminačního zákona se jedná o:

- zaměstnávání a podnikání
- zdravotní péči
- sociální oblast
- vzdělání
- poskytování zboží a služeb včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti

Zákaz diskriminace v zaměstnání vymezuje

- Zákon o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb.)
- Zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb.)
- Antidiskriminační zákon (zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů)

Diskriminace v zaměstnávání se může týkat všech fází pracovního cyklu, od náboru, přes povyšování až k propouštění.

### TYPY DISKRIMINACE

#### DISKRIMINACE PŘÍMÁ

– je definována antidiskriminačním zákonem jako „takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ (§ 2, 3 AntiDZ)



#### DISKRIMINACE NEPŘÍMÁ

Nepřímo diskriminující mohou být například pracovní inzeráty s tímto obsahem:

##### Hledáme (mladého a talentovaného) Digital Graphic Designera!

Jako nedílná součást našeho kreativního týmu budeš mít možnost ukázat své dovednosti na zajímavých a komplexních projektech pro významné klienty.

##### Požadavky:

- smysl pro detail a kompozici
- neotřelé kreativní myšlenky
- rutinní znalost práce s Photoshopem a Illustratorem
- přehled o současných trendech ve webdesignu a digitálních technologiích
- znalosti tradičních technik animace a ilustrace výhodou

Zdroj: <sup>12</sup>

Nepřímá diskriminace je definována antidiskriminačním zákonem (§3 odst. 1 AntiDZ) jako:

„(...) takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“

Je to tedy jednání (opomenutí) založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti, tedy vlastně aplikace stejného pravidla v různých situacích.

Vede ke znevýhodnění (nepříznivější dopad) na skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem či sexuální orientací.

### OBRANA PŘED DISKRIMINACÍ

Pokud máte podezření na diskriminaci své osoby, nenechte si to líbit.

**Pokud selžou jiné smířčí způsoby řešení, soudní cesty jsou možné dvě:**

- **veřejnoprávní** - podnět k příslušnému orgánu státní správy, např. na inspektorát práce při podezření na diskriminaci v zaměstnání a úřad práce při podezření na diskriminaci v přístupu k zaměstnání
- **soukromoprávní** - soukromoprávní žaloba k soudu podle § 10 AntiDZ

**Můžete také kontaktovat bezplatnou právní poradnu Gender Studies.**

Specializovaná právnička je připravena odpovídat na dotazy, týkající se diskriminace z důvodu pohlaví a/nebo věku a sladování rodinného a pracovního života.

- **telefon** 224 913 350 nebo 774 913 350, v úterý 9-11 a v pátek 16:30-18:30
- **e-mail** pravo@genderstudies.cz
- **web** www.rovneprilezitosti.cz

Za hovor zaplatíte běžnou cenu podle vašeho tarifu. Jste-li v hmotné nouzi, sdělte to na začátku hovoru, zavoláme vám zpět.

<sup>12</sup> <http://nydrle.blogspot.cz/2010/12/hledame-mladeho-talentovaneho-digital.html>

## 9. JAK SE ŽIJE A PRACUJE ŽENÁM 45+ V ČR? (PPM FACTUM)

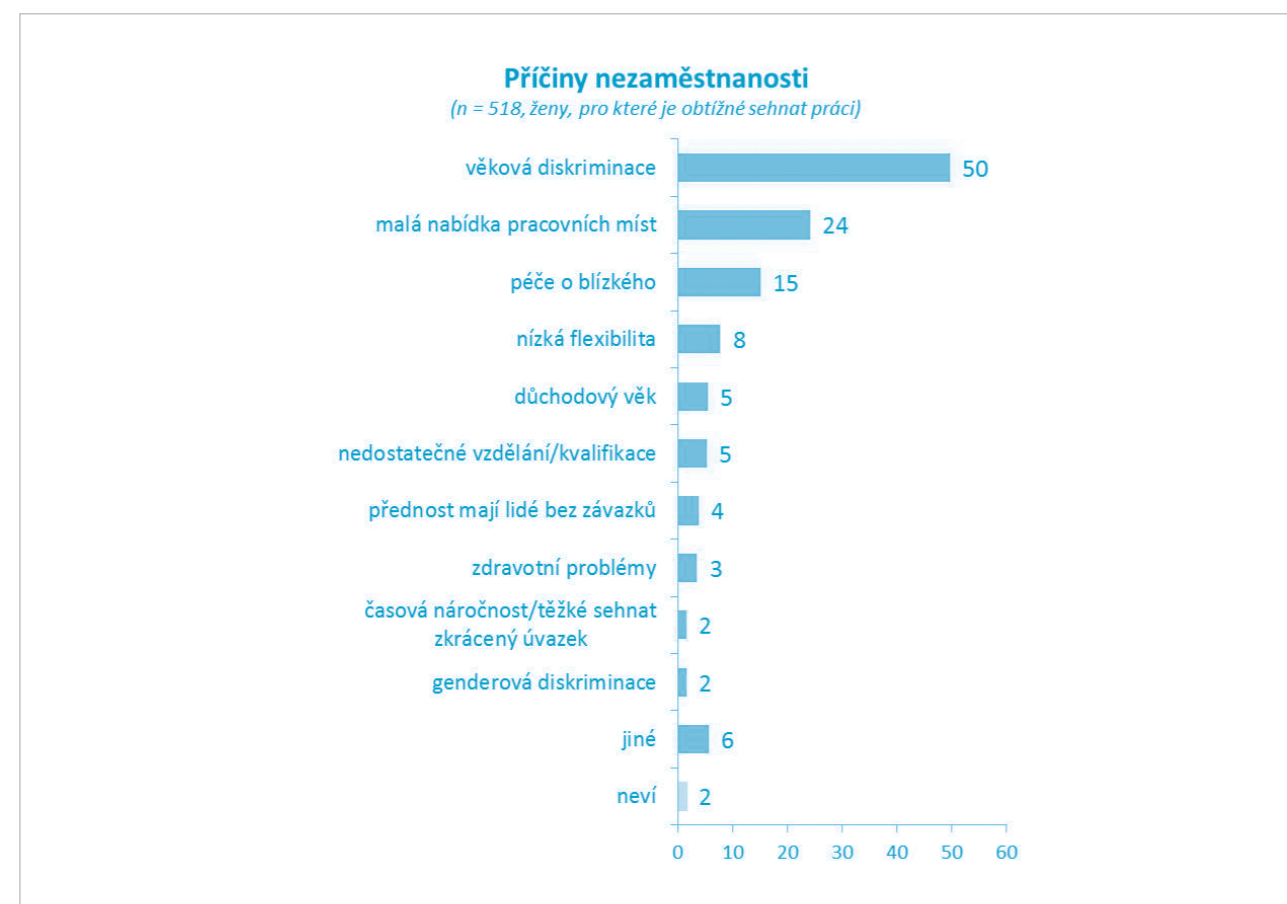
Nechali jsme zpracovat průzkum po celé České republice, v němž jsme se ptali na zkušenosti generace žen 45+ (nejen) s věkovou diskriminací na trhu práce. Respondentky byly rozděleny do tří skupin podle závazků péče, které musí s prací kombinovat: ženy pečující o rodiče nebo děti, ženy pečující o rodiče a děti současně a ženy nepečující.

Zde jsou nejdůležitější zjištění z výzkumné zprávy, která by vás mohla zajímat: <sup>13</sup>

Co se týče postavení na pracovním trhu, z průzkumu vyplynulo, že ženy vnímají svoji situaci jako problematickou. Myslí si, že pro jim podobné je v současné době obtížné získat práci, a to neohledně na to, zda o někoho pečují či nikoliv.

Jako nejčastější důvod, proč je obtížné sehnat práci, uváděly respondentky věkovou diskriminaci (50 %).

Svůj věk jako překážku při hledání práce vnímají už ženy ve věku 55-60 let (57 %), ale především ženy ve věku 60-65 let (61 %).



Zdroj: ppm factum

Ženy pečující o děti anebo rodiče (oproti zbylým dvěma skupinám v průzkumu) zastávají mnohem častěji názor, že je získání práce pro ně zcela nemožné (30 %). Ženy pečující o děti i rodiče zastávají tento názor méně, z 24 %.

<sup>13</sup> Sladování práce a rodiny, rovné příležitosti u žen v předdůchodovém věku pečujících o závislého člena rodiny. Praha, ppm factum, Gender Studies, 2013. Zpráva z průzkumu zde: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zz\\_pecujici\\_zeny\\_fin\\_080813.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zz_pecujici_zeny_fin_080813.pdf)



Při pohovorech se dotázané ženy v uplynulých pěti letech nejčastěji setkaly s diskriminací kvůli svému věku (25 %). V případě věku navíc ženy častěji uváděly opakovanou zkušenost nežli ojedinělou.

Zkušenost s diskriminací kvůli věku uvedly častěji nezaměstnané ženy (72 %) a ženy s nižším příjmem.

O zkušenosti s diskriminací kvůli pohlaví častěji vypovídají nezaměstnané (63 %) a ženy s nižšími příjmy.





Lined writing area for page 26, consisting of 25 horizontal blue lines.



Lined writing area for page 27, consisting of 25 horizontal blue lines.





