

## Další opatření, jak někteří zaměstnavatelé podporují sladování práce a rodiny

- Placené volno navíc (např. pátý a další týden dovolené nebo tzv. sick days – možnost čerpat plně placené volno nad rámec zákona v případě nemoci či potřeby zařídít si úřední záležitosti)
- Otcovská dovolená (navíc placené volno, které lze čerpat po narození dítěte)

## Kam se obracet v případě obtíží?

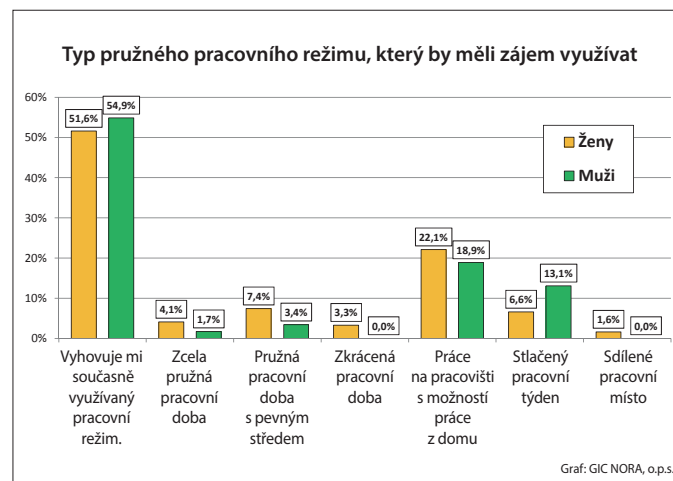
- Nejlepší je pokusit se vyřešit situaci přímo se zaměstnavatelem, pokud se situací nechce zabývat váš přímý nadřízený/á, obraťte se na osoby na vyšší úrovni, včetně vedení společnosti, pomoci může i personální oddělení nebo odborová organizace.
- V případě podezření na porušení zákona lze kontaktovat **Inspektorát práce**, který prošetří celkovou situaci u zaměstnavatele: [www.suip.cz/oip09/](http://www.suip.cz/oip09/).
- Můžete se obrátit na **Kancelář veřejné ochránkyně práv**, ta může metodicky posoudit, zda se ve vašem konkrétním případě jedná o diskriminaci: [www.ochrance.cz/diskriminace](http://www.ochrance.cz/diskriminace).
- Mohou vám poradit i nezávislé poradny a organizace poskytující právní podporu zdarma, poskytnutí služby mohou omezovat některé podmínky (např. služba je cílená na nezaměstnané, rodiče atp.):
  - sociálně-právní poradenství **Charita Tišnov** <http://tisnov.charita.cz>
  - postavení rodičů na trhu práce (mateřská/rodičovská dovolená): [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz), [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)
  - obecné právní problémy **Občanská poradna Brno**: [www.obcanskeporadny.cz](http://www.obcanskeporadny.cz)
  - šikana na pracovišti: [www.sikanavpraci.cz](http://www.sikanavpraci.cz).

Můžete si najmout právní zastoupení a se zaměstnavatelem se soudit. Je vhodné mít v rukách přesvědčivé důkazy o tom, k čemu ve vaší situaci došlo, výhodou je však, že pokud se bude jednat o podezření na diskriminaci, tak i zaměstnavatel bude muset dokazovat, že se takového jednání nedopustil.

## 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.

Na otázku, jaký pracovní režim by měli zájem zaměstnaní využívat, pouze zhruba polovina z nich odpověděla, že je spokojena s využívaným pracovním režimem. Zaměstnaní by měli zájem navíc kromě svých v době šetření již využívaných pružných pracovních režimů využívat zejména kombinaci práce na pracovišti s prací z domu, režim stlačeného pracovního režimu a pružné pracovní doby s pevným středem.



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**  
mineralně-vitaminová výživa zvířat

evropský  
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 rovný? byl financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.

# CO POTŘEBUJÍ ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ VĚDĚT O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH?

## Co potřebují zaměstnanci a zaměstnankyně vědět o rovných příležitostech?

Rovnost příležitostí znamená, že každý má stejnou šanci plně se zapojit v zaměstnání. Roli mají hrát ty rozdíly, které souvisí s naším osobním úsilím, například dosažené vzdělání, **kvalita odvedené práce** nebo motivace učit se novým věcem. Naopak naše postavení v zaměstnání by neměly negativně ovlivňovat charakteristiky, jako je náš věk, barva pleti nebo kolik máme dětí. Zaměstnavatelé v České republice mají zákonnou **povinnost** zajistit důstojné pracovní prostředí a nedopustit žádnou diskriminaci či šikanu.

- **Antidiskriminační zákon** specifikuje obecný rámec pro dodržování rovných příležitostí (zákon č. 198/2009 Sb.)
- **Zákoník práce** specifikuje konkrétní podmínky pro práci, například flexibilní formy práce, mateřskou či rodičovskou dovolenou a další (zákon č. 262/2006 Sb). Rovnost odměňování zpřesňuje zákon o mzdě 1/1992 Sb.

Dodržování rovných příležitostí se vyplatí zaměstnancům i zaměstnavateli, dává totiž prostor využít plně potenciál každého **zaměstnance**. Umožní profesní realizaci a sladování osobního života s prací. Obvykle také platí, že spokojení lidé pracují lépe, jsou méně nemocní a méně mění zaměstnání.

Na možné přínosy poukazuje řada mezinárodních i národních studií. Například společnost Bisnode v roce 2015 zveřejnila analýzu, podle které ženy ve vedení firem **stabilizují** jejich finanční výkonnost. Německá Deutsche Bundesbank v roce 2002 zveřejnila analýzu, podle níž sice bylo na zařízení péče o děti vydáno 7,4 miliard EUR, ale díky tomu se vybralo o 9 miliard EUR na daních a další přínosy byly vyčísleny na 15,6 miliard EUR, například se jednalo o úspory na dávky v nezaměstnanosti.

**Moderní pracoviště** jsou charakteristická tím, že si váží toho, co je v lidech. K plnému využití potenciálu každého slouží konkrétní opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a osobního života. Nabízí nějaké Váš zaměstnavatel? Můžete sami být těmi, kdo jej inspirují k zavedení nových aktivit. Řadu věcí můžete ovlivnit sami i tím, jak se chováte ke svým kolegům a kolegyním a jakých neformálních aktivit se účastníte.

### Co může udělat každý zaměstnanec či zaměstnankyně?

- Znáť svoje práva, diskriminace je nezákonná a neslušná. Nenechte se diskriminovat, sami se chovejte ke svým kolegům a kolegyním ohleduplně.
- Být si vědomi svých **pracovních výsledků** a dokázat komunikovat své pracovní úspěchy. Dokázat se prezentovat se zdravým sebevědomím.
- Pracovat na svých dovednostech, využít příležitost učit se něčemu novému, umět předávat své zkušenosti ostatním.
- Otevřeně se zaměstnavatelem komunikovat. Znáť svoje **práva a možnosti**. Navrhnout zaměstnavateli konkrétní řešení, která by vám pomohla ve vaší situaci a byla by přijatelná i pro zaměstnavatele.
- Pokud chcete využívat některé možnosti flexibilních forem práce, je dobré dopředu si promyslet, jaká varianta by vám nejvíce vyhovovala a jak by bylo možné ji **prakticky realizovat**, aby bylo zajištěno, že bude práce odvedená včas a v dobré kvalitě.
- Pokud potřebujete pracovní činnost na delší dobu přerušit, je vhodné nezůstat vůči zaměstnavateli zcela pasivní: pokuste se zajistit alespoň brigádní spolupráci, nebo dohodu o malém rozsahu práce, využijte příležitosti ke vzdělávání, ať už nabízené zaměstnavatelem nebo jinou institucí, zůstaňte v kontaktu se zaměstnavatelem, sledujte, kam se firma vyvíjí, buďte v kontaktu s kolegy, chodte na společné akce, pokud to jenom trochu bude možné.

## Příklady opatření

Příklady opatření, která mohou být přínosná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Podpořte svého zaměstnavatele v jejich realizaci, sdělte mu svůj názor na to, co byste uvítali a využívali.

### Rovné šance pro všechny

- Jednejte sami vstřícně s lidmi, kteří mohou mít častěji v zaměstnání obtíže, například mají zdravotní postižení, lidé 50+, **rodiče** po rodičovské dovolené, cizinci; podpořte jejich zapojení v pracovním týmu, snažte se je poznat a porozumět jejich situaci a hledat opatření, jak je plně začlenit do aktivit například prostřednictvím **flexibilních forem** práce.
- Seznamte **děti** se svou profesí a pracovištěm realizováním informativního dne s aktivitami „Vezměte své děti dnes do práce“. Podobné **akce** jsou realizovány například pro dívky, aby byl podpořen jejich zájem o technické obory.
- Jste-li rodiči, pak aktivně spolupracujte, založte například neformální **klub rodičů**, pořádejte burzy, vzájemně si předávejte informace; podpořte aktivní vzdělávání i v době mateřské a rodičovské dovolené.

- Požádejte o individuální i skupinové **koučování** – podpora plánování kariéry, zejména při návratu z rodičovské dovolené; pokud můžete, poskytněte i neformálně koučování a **mentoring** těm, kdo by to podle Vás mohli potřebovat a stojí o to.
- **Diskutujte** se zaměstnavatelem o možnostech podpory zařízení péče o děti (dětské koutky, dětské skupiny, firemní školky), otevřete diskusi nad tím, jakou variantu by zaměstnanci u Vás ve firmě nejvíce využili.
- Usilujte o **důstojné** pracovní prostředí tím, jak se k sobě chováte, ale i iniciací konkrétních aktivit pro prevenci šikany či jiného negativního chování, příkladem může být schránka důvěry, pozice interního **ombudsmana**, krizová telefonní linka a také interní předpis postupu řešení v případě obtíží.
- Navrhněte zavedení a využívejte benefity v oblasti **zdraví** (např. lékařská péče, pravidelná prevence, vitamíny, pitný režim, masáže, sportovní aktivity).
- Vyžadujte rovné odměňování za stejnou práci (tedy stejně kvalifikovaně a kvalitně odvedenou), srovnatelné **ohodnocení** by měli mít i lidé, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práci stejné hodnoty (tedy pracují pro zaměstnavatele práci stejné hodnoty (tedy pracují na různých pozicích, ale práce je srovnatelně náročná).

### Flexibilní formy práce, které můžete využívat

- Zkrácené úvazky, sdílení úvazku (dvě osoby pracují na formálně jedné pozici)
- Spolupráce na dohody (menší rozsah práce, flexibilní zahájení/ukončení pracovní činnosti, pravidelná či sezónní výpomoc)
- Flexibilní pracovní doba (zcela volná, nebo s pevným středem, kdy je nutná přítomnost na pracovišti)
- Práce z domova v kombinaci s prací na pracovišti (pouze konkrétní dny/vybrané činnosti lze vykonávat z domova)
- Práce na dálku (zcela bez docházky na pracoviště)
- Stlačený pracovní týden (určený počet hodin je odpracován v menším počtu pracovních dní)

