



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

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

Anna Kotková
Jarka Švarcbachová



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Témata semináře:

- jak sladit práci s péčí o blízké(ho), s péčí o domácnost a rodinu
- co to je diskriminace, diskriminace na základě věku (a závazku péče), jak se bránit a kam se obrátit
- kariérní poradenství - jak neztratit motivaci a najít si práci (i se závazkem péče)

I. Pečující



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pečujete o osobu blízkou? Nejste sami

- Průměrný věk člověka pečujícího o své blízké v Evropě je 55 let.
- Ženy tvoří tři čtvrtiny všech pečujících.
- Nejobvyklejší je péče o rodiče ze strany dospělých dětí a jejich partnerů či partnerek..
- 41 % pečujících osob spojuje péči o závislé členy rodiny s prací.
- 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odešli do důchodu.
- Ve společné domácnosti s opečovávanou osobou žije více než polovina pečujících.
- 25 % pečovatelů a pečovatelek dojíždí minimálně 10 minut do místa bydliště závislé/ho blízké/ho.
- Délka péče o seniora v rodině se v Evropě v průměru pohybuje kolem 60 měsíců (čili pěti let).



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Sendvičová generace

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

Typy péče

- osobní
= kompletní péče o dítě nebo nemohoucí/ho
- neosobní
= pravidelné činnosti související s každodenní péčí o domácnost (vaření, praní, úklid, nákupy atd.)
- podpůrná
= hl. finanční podpora, drobná pomoc v domácnosti, doprovod k lékaři, na úřad apod.

Péče-ženská povinnost (?)

- Role pečujícího o děti, závislé rodiče (nebo domácnost) se považuje s jistou dávkou samozřejmostí za ženskou povinnost.
- Ženy samy často přijímají pohled na péči o blízké 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 rolích.

Péče o rodinu, domácnost a zaměstnání – jaké máte zkušenosti?

- Řešil/a jste nějaké situace a problémy v práci v souvislosti se svými povinnostmi? Pokud ano, jaké?
- V čem jsou tyto povinnosti zatěžující? (V souvislosti s prací i samy o sobě.)
- V čem můžou být přínosem?
- Jsou tyto povinnosti spíše mužská nebo ženská záležitost? Nebo na pohlaví nezáleží? Jak to vnímáte vy osobně?

Shrnutí: možná negativa a pozitiva sladování práce a péče

- 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.
- Jako pečující můžete být například nuceni/y odmítat školení aj. aktivity nebo povýšení z důvodu časové náročnosti nebo nemožnosti vzdálit se z místa pobytu kvůli povinnosti péče.
- Nárazově se může jednat o častější absence a vybírání neplaceného volna.
- Nemožnost být v blízkosti osoby, která potřebuje péči, může vést k dočasnému poklesu produktivity a k nesoustředěnosti.
- Mezi pozitiva 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.“

II. Osobní inventura



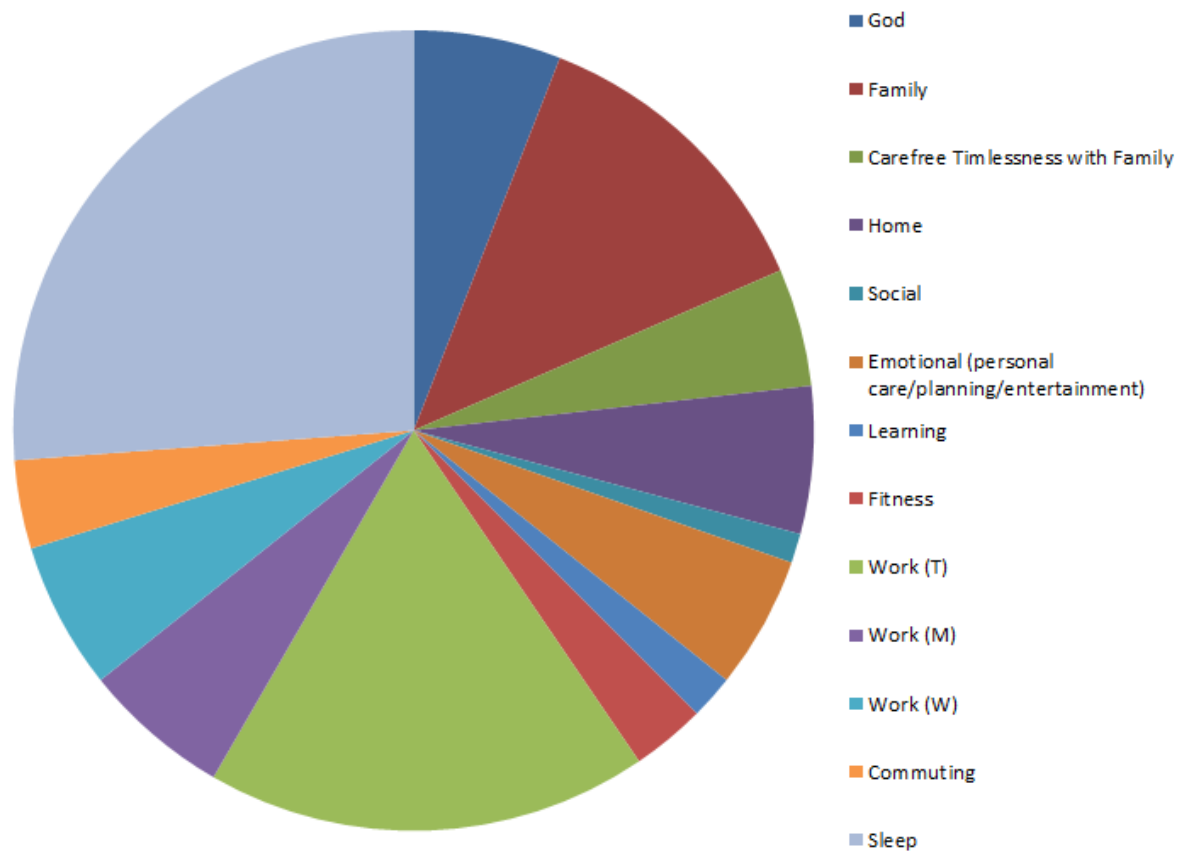
OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Snímek týdne

- Zamyslete se, jaké aktivity máte během svého typického týdne a v tabulce zaškrtněte, jaké byste jim přiřadil/a charakteristiky.
- Může to být například:
 - práce na zahrádce
 - doprovod blízkého k lékaři
 - s dítětem na procházce
 - praní, žehlení
 - sledování TV

Koláč života



Životní hodnoty

- Životní hodnoty jsou soubor toho, co je pro vás v životě důležité, pro co stojí za to žít.
- Uvědomit si své hodnoty je důležité pro úspěšný a spokojený život.
- Zamyslete se a napište si svých pět nejdůležitějších životních hodnot.

Přestávka



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pracovní uplatnění

- S ohledem na svůj denní režim, současný život a jeho náplň si zkuste formulovat představy o IDEÁLNÍM pracovním uplatnění.
- Popřemýšlejte, jaké jsou vaše silné stránky, co vám jde a v jakém konkrétním zaměstnání byste to mohli uplatnit.

III.

Flexibilní formy práce

Sladování osobního a pracovního života

- Flexibilní formy práce vám umožňují sladění pracovního a rodinného (osobního) života a větší spokojenost.
- netradiční uspořádání pracovní doby
- netradiční místa výkonu práce
- Flexibilní formy práce nejsou v ČR příliš časté a zaměstnavateli nejsou příliš podporované.

Flexibilní formy práce-možnosti

Konkrétní formy práce:

- kratší pracovní doba (částečný úvazek)
- stlačený pracovní týden
- sdílení pracovního místa
- pružná pracovní doba
- práce z domova (kombinace práce z kanceláře a domova)
- konto pracovní doby
- flexibilní práce na směny

Mezi další formy patří práce na dobu určitou, na DPP, DPČ atd. Tyto formy je vhodné využít při projektově omezených nebo nárazových pracovních úkolech.

Snímek dne

- Na základě osobní inventury (předchozích cvičení) si vyberte, která z flexi forem práce by vám mohla nejvíce vyhovovat.
- Navrhněte na časové ose svůj typický den při tomto pracovním rozvržení.
- Zhodnoťte, jestli je vaše volba reálná a jestli by to fungovalo. Případně přehodnoťte, která z flexi forem práce by vám nejvíce vyhovovala ve vztahu k vašemu „snímku dne“.

Flexibilní formy práce – oprávněné nároky

Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, jestliže jej o to požádá:

- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let,
 - těhotná zaměstnankyně,
 - nebo zaměstnankyně či zaměstnanec, 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 ve stupni IV (úplná závislost).
- Pracovněprávní předpisy některé nově se rozvíjející flexibilní formy práce nedefinují, popř. nedefinují dostatečně přesně, pak jsou věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen výše uvedeným žádostem vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pečující na trhu práce – oprávněné nároky

- **Příspěvek na péči**

Příspěvek na péči je poskytován osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby. Za tyto finance si nakupuje závislá osoba služby a péči od ostatních subjektů, včetně případné péče od rodinných příslušníků.

O příspěvek na péči se žádá na úřadě práce, ten vydává rozhodnutí o jeho přiznání a případně ho pak vyplácí.

Výše příspěvku se liší podle věku a podle stupně závislosti žadatele nebo žadatelky. Může dosáhnout až dvanácti tisíc korun měsíčně.

Pečující na trhu práce – oprávněné nároky

- **Doprovod rodičů, prarodičů, druha/družky, manžela/manželky nebo dětí k lékaři**

Nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, pokud byl doprovod nezbytný a uvedené úkoly nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

- Nárok na pracovní volno vzniká i opakovaně během jednoho měsíce, jsou-li návštěvy lékaře nezbytné.
- Jestliže pracující nemá nárok na ošetřovné, má nárok, aby mu/jí byla za dobu pracovního volna poskytnuta náhrada mzdy nebo platu.

Jak jednat se zaměstnavatelem – když se ucházíte o práci

- jak na životopis
- příprava na pohovor
- nepříjemné a nezákonné otázky a jak jim čelit
- (negativní) stereotypy o lidech 50+ nebo ostatních skupinách (rodiče atd.)
- jak jednat o flexibilním uspořádání práce



Příklady dobrých praxí z firem v ČR: 50+, ženy a sladování pracovního a rodinného života

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. Senieorem se podle kolektivní smlouvy stává zaměstnanec/kyně po třiceti letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele. Součástí programu je například důraz na znovuzacheňování 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, sebereflektující 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.

IBM (pobočka i v Brně)

- Podporuje návrat pracovníků a pracovnic po mateřské/rodičovské dovolené, Hlavním cílem programu je podpořit zaměstnance a zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené, umožnit jim zůstat ve spojení s chodem společnosti a ponechat si přístup k vybraným vzdělávacím programům za účelem udržení a prohloubení kvalifikace (zaměstnaným je ponechán firemní počítač a umožněno připojení do intranetového systému).

Přestávka



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pracovní schopnost

- je soulad mezi vašimi individuálními zdroji jako (potenciálních) pracujících (zdraví, kompetence, hodnoty, motivace, postoje) a nároky práce, kterou vykonáváte/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 života v produktivním věku.
- V souvislosti s prodlužováním pracovního života se otázky spojené s udržováním pracovní schopnosti stávají stále důležitějšími.

Udržování pracovní schopnosti v nezaměstnanosti

- udržování fyzické kondice a duševního zdraví a pohody
- trénink kognitivních funkcí
- zvyšování odborných znalostí a kompetencí
- udržování sociálních kontaktů

IV. Diskriminace na trhu práce



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Co je to diskriminace?

- **Diskriminace** znamená, že je s někým zacházeno ve vymezených srovnatelných situacích odlišně na základě jeho rasy, etnického původu, národnosti, **pohlaví**, sexuální orientace, **věku**, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.

Diskriminace je zakázána pouze v těchto vyjmenovaných oblastech:

- **zaměstnávání a podnikání**
- zdravotní péče
- sociální zabezpečení
- vzdělání
- poskytování zboží a služeb včetně bydlení

Zákaz diskriminace v zaměstnání vymezuje

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

Diskriminace v zaměstnání můžete zažít ve všech fázích pracovního cyklu, od nábory, povyšování, vzdělávání po propouštění.

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 – definována antidiskriminačním zákonem jako situace, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Tato praxe pak vede ke znevýhodnění (nepříznivější dopad) na skupinu osob vymezenou **pohlavím**, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, **věkem** či sexuální orientací. Příkladem jsou některé pracovní inzeráty:

Hledáme (mladého a talentovaného) Digital Graphic Designera!

Jako nedílná součást našeho kreativním 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 Ilustrátorem
- přehled o současných trendech ve webdesignu a digitálních technologiích
- znalosti tradičních technik animace a ilustrace výhodou

Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Právní poradna 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
- úterý 9-11 a 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.

Kam se obrátit pro radu, informace pro pečující

- Život90 (www.zivot90.cz)

poradenství pro seniory a osoby pečující o seniory, poskytování informací terénní a ambulantní formou o právech a povinnostech uživatele, možnostech řešení nepříznivé sociální situace a o dostupných službách a aktivitách, které napomohou k jejich setrvání i znovuzачlenění do společnosti, psychologická a mezigenerační poradna

- www.umirani.cz

portál o péči o dlouhodobě a vážně nemocné

- www.pecujici.cz

online poradna, příručky ke stažení, rozcestník, kde hledat pomoc

- Cesta domů (www.cestadomu.cz)

Cesta domů poskytuje odbornou péči umírajícím lidem a jejich blízkým, kteří o ně pečují. Zároveň se snaží přispívat ke společenským a legislativním změnám, které umožní zlepšení péče o umírající lidi v naší zemi.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pracovní uplatnění 50+

Flexibilní pracovní uplatnění

- www.flexibilni.cz
- www.damepraci.cz
- www.pracenad50.cz
- www.pracezeny.cz

Tim Hansel:

„Mám pro vás dobrou zprávu! Tu nejlepší část svého života máte možná před sebou. A pokud se rozhodnete jí využít, na věku ani na jiných okolnostech nezáleží.“

NASTARTUJTE SVOU ZMĚNU TEĎ!



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Gender Studies, o.p.s.

- nevládní nezisková organizace
- informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti
- právní poradna
- knihovna obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.
- Masarykovo nábřeží 8, Praha 2
- www.genderstudies.cz
- www.feminismus.cz
- www.rovneprilezitosti.cz
- <https://www.facebook.com/GenderStudiesPraha>
- anna.kotkova@genderstudies.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz