

# Pečující osoby a ženy 45+ na trhu práce



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

Sladování práce a rodiny, postavení a potřeby. Základy age managementu.

Anna Kotková  
Ilona Štorová



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Proč se věnovat právě ženám 45+ a osobám pečujícím?

- ve věku 45-65 mnoho lidí ještě pracuje, ale zároveň se musí starat o své blízké
- souvisí s trendem demografického stárnutí, zvyšování věku dožití populace, posunem věku odchodu do důchodu
- situace pečujících žen je specifická a složitá
- velkým problémem je zároveň (věková) diskriminace žen na pracovním trhu



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# I. Péče a práce



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Charakteristiky „průměrných pečujících“ v Evropě

- Průměrný věk člověka pečujícího v Evropě o své blízké je 55 let.
- Ženy představují tři čtvrtiny z celku.
- Nejobvyklejší je péče o rodiče ze strany dospělých dětí či partnera či partnerky dítěte.
- 41 % pečujících osob sladuje péči o závislé členy rodiny se zaměstnáním.
- 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odešli do důchodu.
- 25 % pečovatelů a pečovatelek dojíždí minimálně 10 minut do místa bydliště závislé/ho blízké/ho.
- Délka péče o seniora či seniorku v rodině se v Evropě v průměru pohybuje kolem 60 měsíců (čili pěti let).

# Typy péče a nároky na pečovatele/ky

- **Podpůrná péče:** zahrnuje především finanční podporu, zajišťování drobných úkonů v domácnosti, asistenci při návštěvách lékaře či styku s úřady apod. Tento typ péče je frekventovaný téměř u všech lidí v pokročilém věku. Bývá vykonáván nepravidelně, podle potřeby. Nevyžaduje, aby pečující bydlel v jedné domácnosti s opečovávanou blízkou osobou, a nemusí být časově náročný.
- **Neosobní péče:** zahrnuje činnosti související s každodenní péčí o domácnost (vaření, úklid, vyprání...), nicméně nemusí být vykonávána každý den. Tento typ pomoci vykonává pečovatel/ka pravidelně a může tak být časově poměrně náročný. Zpravidla vyžaduje cykličnost a některé z úkonů nelze odkládat.
- **Osobní péče:** zahrnuje celkovou péči o nemohoucího. Vyžaduje nepřetržitou přítomnost pečovatele/ky. Je to v podstatě 24hodinová péče, kdy pečující asistuje osobě při všech úkonech a jeho/její přítomnost je tak nevyhnutelná.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Ženy jako pečovatelky

- Typickým pečovatelem se tedy stává žena v pozdním produktivním věku, která povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče kombinuje s péčí o dospívající děti.
- I roli primární pečovatelky o seniory v rodině častěji přebírají ženy. (Muži se stávají častěji tzv. doplňkovými pečovateli.)
- Role pečovatele o závislé rodiče bývá s jistou dávkou samozřejmostí ve společnosti a v rodině vnímána jako ženská práce a ženy samy přijímají pohled na péči o rodiče jako na přirozeně ženskou práci, z jejíhož vykonávání jsou muži vyvázáni (genderový aspekt).



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Pečující na trhu práce – možná negativa a pozitiva

- 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.
- Pečující můžou například 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 získá pro pečující novou důležitost, a to nejen ekonomickou, ale i osobní - nabízí možnost obrátit pozornost na jiné aktivity než je péče.

# Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“

(2013 pro Gender Studies, o.p.s.)

- respondentky: 619 žen z celé ČR ve věku 45-65 let
- metoda osobního dotazování
- tři cílové podskupiny:
  - ženy nepečující
  - ženy pečující o nezaopatřené děti a zároveň o stárnoucí rodiče
  - ženy pečující o nezaopatřené děti nebo o stárnoucí rodiče
- zaměstnané i nezaměstnané



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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



# Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“

## Hlavní zjištění

- Ženy ve věku 45+ jsou připraveny pečovat o své blízké a skloubit svůj rodinný život s **plným pracovním úvazkem**, ale uvítaly by k tomu větší možnost využití zejména **flexibilní pracovní doby** (84 %) a práce z domova kombinované s prací na pracovišti (75 %).
- **Nejméně spokojené** se svou schopností sladit práci a povinnosti péče jsou ty, které pečují o děti a rodiče zároveň (tzv. **sendvičová generace**), 30%.
- **Zaměstnání představuje pro většinu žen bariéru v péči o blízké** (64 %), přesto preferují plný úvazek nehledě na to, zda pečují o své blízké, či nikoliv.
- Vstřícnost zaměstnavatele: Ženy nezaměstnané, i zaměstnané vypovídají o **převažující vstřícnosti zaměstnavatele** ve chvílích, kdy musí naléhavě pečovat o své blízké. Zhruba čtyřem z pěti žen (85 %) vyšel zaměstnavatel vstřícný, pokud se naléhavě potřebovaly věnovat péči o potomky anebo starší příbuzné.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

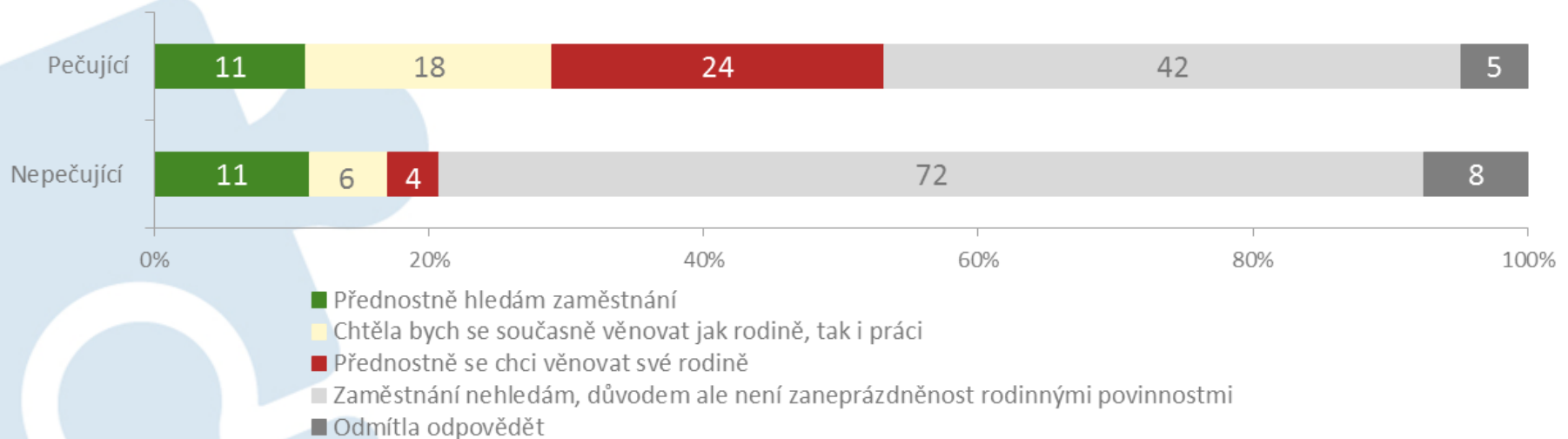
PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

# Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“

## Zjištění-nezaměstnané ženy

- Mezi nezaměstnanými ženami obecně převažuje nezájem o to, si najít zaměstnání. Tento postoj nesouvisí s jejich povinnostmi, které vyplývají z péče o blízké (pečující 42 %, nepečující 72 %).

**Aktuální směřování** (n = 198, nezaměstnané ženy)



# Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“

Zjištění-nezaměstnané ženy

- Pro **nezaměstnané pečovatelky** je velice charakteristické, že **upřednostňují rodinu před pracovní kariérou (76 %)**. Mezi ženami, které nepečují o žádnou blízkou osobu, sdílí tento postoj 55 % z nich.
- Zhruba polovina **nepracujících pečovatelek** také souhlasí s tím, že osoby s obdobnými rodinnými závazky (jako má respondentka) jsou prakticky **nezaměstnatelné (51 %)**. Nepečovatelky zastávají tento názor výrazně méně (19 %).
- Nezaměstnané ženy **pečující** o své blízké také v porovnání s nepečujícími ženami nabývají častěji dojmu, že jsou **závislé na svých blízkých (51 %**, resp. 30 %) a že pro závazky vůči rodině nemají dostatek času na zaměstnání (33 %, resp. 6 %).



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

## II. Možnosti sladování pracovních a pečovatelských povinností – flexibilní formy práce



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Možnosti sladování pracovních a pečovatelských povinností – flexibilní formy práce

Umožňují sladění, větší spokojenost a realizaci  
potřeb pečujících osob.

- netradiční uspořádání pracovní doby
- netradiční místa výkonu práce

Flexibilní formy práce nejsou v ČR příliš časté.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Možnosti sladování pracovních a pečovatelských povinností – flexibilní formy práce

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

Mezi další formy patří práce na dobu určitou, na DPP atd.

Tyto formy je vhodné využít při projektově omezených nebo nárazových pracovních úkolech.

# Možnosti sladování pracovních a pečovatelských povinností - flexibilní formy práce

## Jak dosáhnout flexibilních forem práce na zaměstnavateli?

- Zaměstnanec či zaměstnankyně by měl/a vědět co očekává a jaký cíl sleduje, přijít s konkrétním návrhem řešení, mít rozmyšlené pro a proti a způsoby řešení možných rizik a potíží.
- Je dobré také ukázat zaměstnavateli výhody flexibility.

## Flexibilní formy práce – legislativa

- 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 má převážně samostatně dlouhodobou zodpovědnost za péči 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 či zaměstnankyně.

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



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# 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.

- **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.



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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



# Možnosti sladování pracovních a pečovatelských povinností – příklady dobré praxe

- **PricewaterhouseCoopers**

Společnost zřizuje pro zaměstnance pečující o závislé osoby službu s názvem „Special Needs Caregivers Circle“ (SNCC). SNCC umožňuje vytvoření sítě osob, které pečují o závislé osoby či děti se speciálními potřebami, a odborníků a odbornic věnujících se daným formám péče. Poskytuje svým členům a členkám potřebné informace, umožňuje sdílení zdrojů a seznamuje s příklady dobré praxe. Nabízí rovněž programy mentoringu.

<http://www.pwc.com/us/en/about-us/diversity/pwcfamily-support.jhtml>

- **Achmea, Nizozemí**

Achmea je firmou poskytující finanční služby, která zaměstnává téměř 13 tisíc lidí. Součástí jejího fungování je komplexní systém politik, které berou ohled na specifické potřeby lidí v různých fázích života. Tyto politiky tak necílí pouze na starší zaměstnance/kyně. Jejich cílem je umožnit přizpůsobovat pracovní podmínky v závislosti na měnících se potřebách jednotlivců tak, aby lidé mohli úspěšně sladovat svůj soukromý i pracovní život. Tato opatření například zahrnují:

- stanovení horního limitu pro práci přesčas. Ačkoliv firma vyžaduje od zaměstnanců/kyň práci přesčas, objem takové práce nesmí přesáhnout přesně stanovenou hranici. Zaměstnanci/kyně starší 50 let nemusí (ale mohou) pracovat přesčas.
- možnost využívat flexibilního uspořádání pracovní doby. Podnik stanovuje podmínky umožňující zkracování i prodlužování pracovní doby podle specifických potřeb. Zaměstnancům a zaměstnankyním nad 57 let je umožněno snížit pracovní dobu o 20%.
- program celoživotního vzdělávání uzpůsobený různým potřebám lidí v různé fázi pracovní biografie. Každých pět let po dosažení 45 let věku zaměstnanec/kyně prochází osobním kariérovým poradenstvím. Pracující starší 40 let získávají nárok na deset dní placeného studijního volna ročně.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/nl007.htm>



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# III. Age management



# Age management (AM)

- Personální řízení s ohledem na věk , schopnosti a potenciál zaměstnaných
- Důraz na individuální přístup
- Zohledňuje problematiku všech věkových skupin na pracovišti:
  - Absolventi a absolventky
  - Rodiče s malými dětmi
  - Lidé ze „sendvičové“ generace
  - Stárnoucí zaměstnanci a zaměstnankyně



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Age management (AM)

- Nabízí komplexní přístup k řešení demografických změn na trhu práce
- Aktuálnost problematiky nabývá na významu v souvislosti se stárnutím společnosti v ČR i EU
- Pokud budou chtít firmy udržet svoji konkurenceschopnost budou se muset naučit zaměstnávat starší pracující
- Otvírá se prostor pro „stříbrnou ekonomiku“

# AM – důležité pojmy – I.

## Pracovní schopnost

- Soulad mezi individuálními zdroji pracující/ho (zdraví, kompetence, hodnoty, motivace, postoje) a nároky práce, kterou vykonává
- Mimo pracoviště tuto rovnováhu ovlivňuje i rodina a blízké okolí
- V průběhu života se zdroje pracující/ho 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



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# AM – důležité pojmy- II.

## Nástroj na měření pracovní schopnosti – Work Ability Index (WAI)

- sebesposuzovací dotazník zaměřený zejména na zdravotní stav, který vede k číselnému skóre hodnotící pracovní schopnost dané/ho pracující/ho
- Je implementován v řadě zemí po celém světě, stal se metodologickým benchmarkem komplexního posuzování pracovní schopnosti.
- používán k prevenci a zachování pracovního zdraví zaměstnanců/kyň, k re-integraci a ve výzkumu
- může být použit pro skupinová stejně jako individuální hodnocení
- k dnešnímu dni přeložen do 29 jazyků
- je indikátorem produktivity současných a budoucích lidských zdrojů



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# AM – důležité pojmy – III.

## Udržování pracovní schopnosti

- Předpokladem je spolupráce managementu i pracujících, odpovědnost mají obě strany.
- Klíčovou úlohu hraje zdravotní péče a organizace bezpečnosti práce.
- Základní model dává do souvislosti následující faktory:
  - osobní zdroje pracujících/ho
  - odborné znalosti
  - pracovní kolektiv
  - práci a pracovní podmínky
- Nelze oddělit od života mimo práci, možnosti sladování rodinného a pracovního života jsou velmi důležité.

# Příklady udržování pracovní schopnosti a pracovní pohody

- Podpora zdraví a funkční kapacity pracujících (nabídka fyzických aktivit, rehabilitace, fyzioterapeutické služby)
- Fyzické podmínky na pracovišti (ergonomický nábytek,...) pořadí pracovních úkolů, omezení opakujících se pohybů..
- Zvyšování odborných znalostí
- Psychosociální pracovní prostředí
- Příležitostné společné aktivity (kultura, sport, výlety do přírody, atd.), vše na bázi dobrovolnosti



evropský  
sociální  
fond v ČR

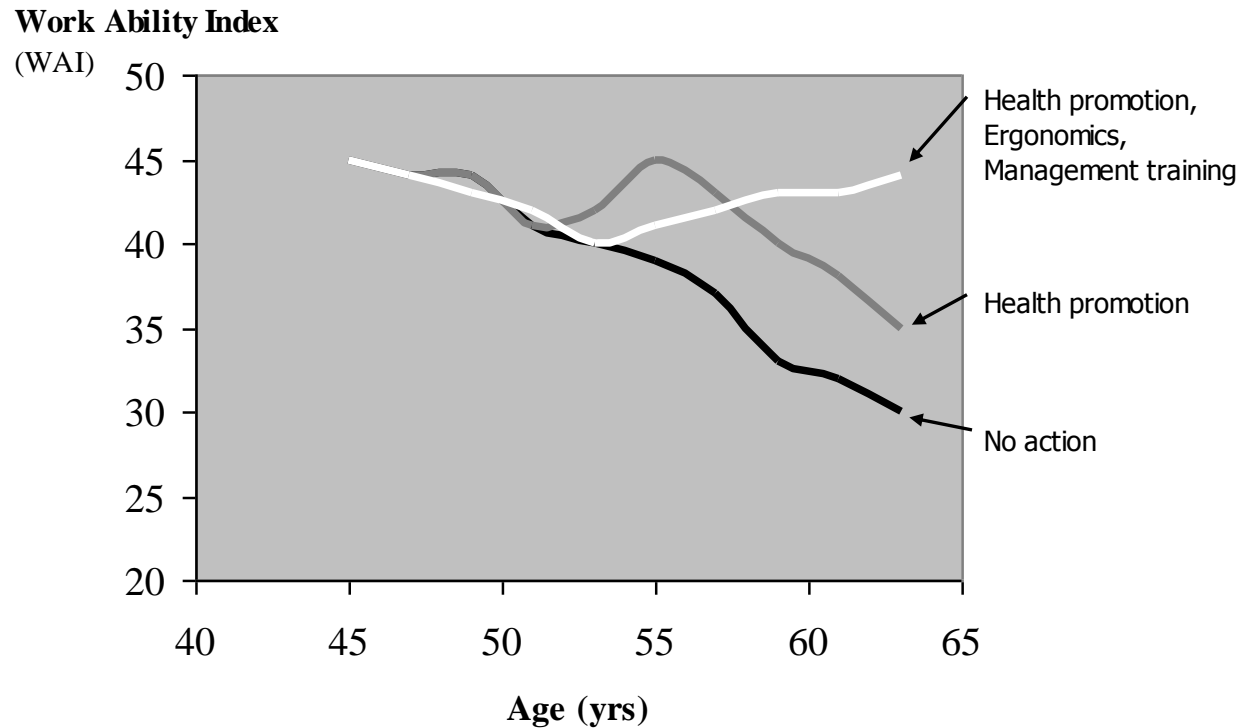


OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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



# Ovlivňování pracovní schopnosti



# Uplatnění AM v poradenství

- CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol: Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+." Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, ISBN 978-80-904531-5-9
- Důraz na poradenské programy, které umožní nejenom skupinovou, ale zejména individuální práci s nezaměstnanými klienty a klientkami úřadů práce
- Koncept pracovní schopnosti
- Doposud poradenská praxe spíše usilovala o to, aby si uchazeči osvojili techniky hledání zaměstnání
- Postoj k hledání práce ve starším věku je **„zapomeň na stáří a hledej práci“**, přitom postoj **„stárnoucí zaměstnaní/é mohou být pro zaměstnavatele velmi výhodní/é, zejména vzhledem ke svým nastřádaným životním zkušenostem“** se objevuje zřídka – tento postoj má přitom motivační potenciál.



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Co by měli manažeři a manažerky vědět o stárnutí...

- Různé podoby stárnutí
- Pracovní síla stárne, demografický vývoj
- Metody udržování pracovní schopnosti
- Ekonomické aspekty
- Stárnutí a zdraví
- Funkční kapacita a stárnutí
- Vzdělávání
- Hodnoty a postoje
- Vliv legislativy



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# IV. Diskriminace na trhu práce



# Diskriminace na trhu práce

Diskriminace je odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích 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 péče
- 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 nábory, povyšování, propouštění.**



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Diskriminace na trhu práce

**Diskriminace přímá** – 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)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Diskriminace na trhu práce

**Diskriminace nepřímá** – 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. Příkladem jsou 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 Illustratorem
- přehled o současných trendech ve webdesignu a digitálních technologiích
- znalosti tradičních technik animace a ilustrace výhodou



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Obrana před diskriminací

- 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)

## 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, v úterý 9-11 a v pátek 16:30-18:30
- e-mail [pravo@genderstudies.cz](mailto:pravo@genderstudies.cz)
- web [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



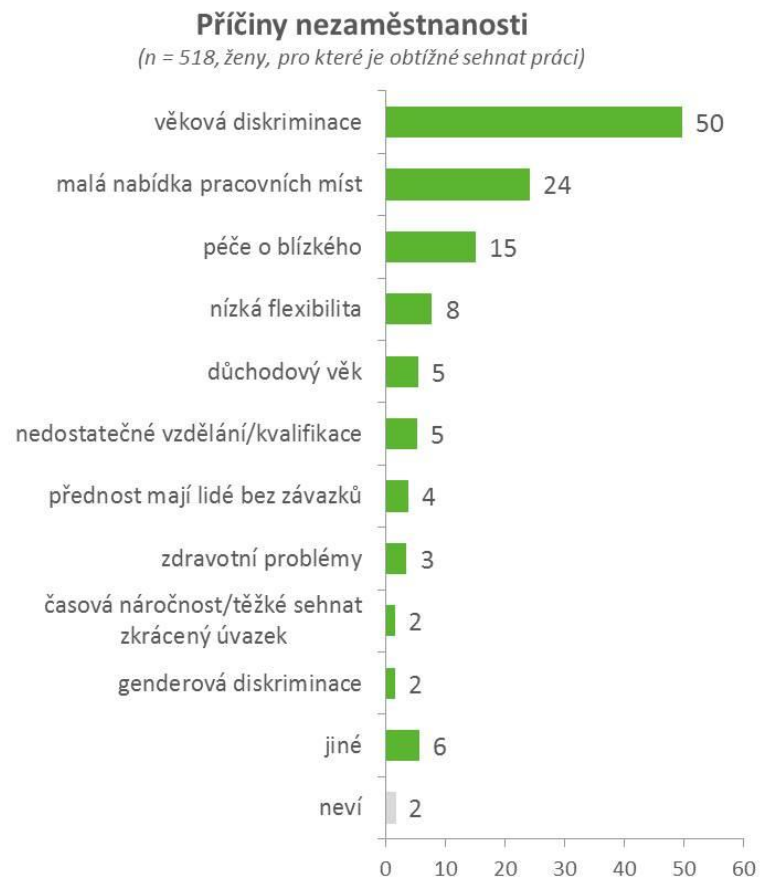
OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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



# Věková diskriminace na trhu práce - Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“ (viz)

- Dotázané ženy si myslí, že pro jim podobné je v současné době obtížné získat práci, a to nehledě na to, zda o někoho pečují či nikoliv.
- Respondentky, které zastávají názor, že pro ženy jako jsou ony je obtížné sehnat práci, svůj postoj nejčastěji zdůvodňují **věkovou diskriminací (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 %).



# Věková diskriminace na trhu práce - Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“ (viz)

## Příčiny nezaměstnanosti (aktuálně nezaměstnané ženy)

- Dotázané ženy svou nezaměstnanost vysvětlují nejčastěji zdravotními problémy (20 %), výpovědí (18 %) anebo odchodem do důchodu (15 %).

## Příčiny ztráty zaměstnání v minulosti (zaměstnané i nezaměstnané ženy)

- Věk se jako nejvíce diskriminující faktor objevuje i v případě ukončení pracovního poměru.
- **Zhruba každá pátá žena vysvětluje ztrátu svého zaměstnání vysokým věkem (22 %).** 14 % dotázaných si ztrátu zaměstnání spojuje s tím, že zaměstnavateli nevyhovovalo, že je respondentka žena. Obdobný podíl žen si ztrátu zaměstnání vysvětluje tím, že zaměstnavateli vadilo, že pečují o potomka (14 %) anebo o příbuzné (13 %).
- **I v této otázce vypovídají o diskriminaci častěji ženy nezaměstnané a osoby žijící v domácnostech s nejnižším příjmem.** Existují minimálně dva způsoby, jak tuto skutečnost vysvětlit:
  - dvě zmíněné skupiny se častěji účastní pohovorů a mají tak v této problematice **nejintenzivnější zkušenost,**
  - svůj neúspěch na poli uplatnění na trhu práce si sledované skupiny žen mohou **racionalizovat** právě diskriminací.

# Věková diskriminace na trhu práce - Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“ (viz)

## Získání práce

- Dotázané ženy si myslí, že pro jim podobné je v současné době obtížné získat práci, a to nehledě na to, zda o někoho pečují či nikoliv. V čem se jednotlivé skupiny navzájem mezi sebou liší, je intenzita tohoto názoru.
- Ženy **pečující o děti anebo rodiče** (oproti zbylým dvěma skupinám) zastávají mnohem častěji názor, že je to **zcela nemožné (30 %)**. Nepečující ženy vnímají získání práce častěji jako velice obtížné (49 %). Ženy pečující o děti i rodiče volí zase častěji méně naléhavou variantu odpovědi - spíše obtížné – 24 %.
- Z žen, které pečují o blízkou osobu a mají pocit vlastního znevýhodnění, vnímá svou roli jako diskriminující faktor na trhu práce, 18 % dotázaných. Nejčastěji tohoto dojmu nabývají ženy, které se starají současně o rodiče i děti (26 %).



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Věková diskriminace na trhu práce - Průzkum ppm factum „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“ (viz)

## Zkušenost s diskriminací při pohovoru

- V uplynulých pěti letech se dotázané ženy při pohovorech nejčastěji setkaly s diskriminací kvůli svému věku (25 %). V případě věku navíc ženy častěji deklarují opakovanou zkušenost nežli ojedinělou.
- Ženy deklarují i relativně vysokou zkušenost s diskriminací kvůli pohlaví (18 %) anebo z důvodu péče o potomka (17 %). Zde je podíl ojedinělé a opakované zkušenosti spíše vyrovnaný.
- Zkušenost s diskriminací kvůli věku deklarují častěji nezaměstnané ženy (72 %) a ženy s nižším příjmem (v průměru do 8 tis. Kč/měsíčně na člena domácnosti (tzn. včetně mladších 18 let – 41 %)).
- O zkušenosti s diskriminací kvůli pohlaví častěji vypovídají nezaměstnané (63 %) a ženy s nižšími příjmy (v průměru do 8 tis. Kč/měsíčně na člena domácnosti (tzn. včetně mladších 18 let – 33 %)).
- Obdobné tendence se objevují i u dalších sledovaných forem diskriminace.

# 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.

- Praha 2, Masarykovo nábřeží 8
- [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)
- [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz)
- [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)
- <https://www.facebook.com/GenderStudiesPraha>

- [anna.kotkova@genderstudies.cz](mailto:anna.kotkova@genderstudies.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

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

# Děkujeme za pozornost

- Anna Kotková, Gender Studies, o.p.s.  
[anna.kotkova@genderstudies.cz](mailto:anna.kotkova@genderstudies.cz)
- Ilona Štorová, Age Management, o.s.  
[storova@agemanagement.cz](mailto:storova@agemanagement.cz)

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



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