

**Česká zemědělská univerzita**  
Institut vzdělávání a poradenství  
Poradenství v odborném vzdělávání



**Kariérové poradenství pro osoby se znevýhodněním**

Bakalářská práce

Autorka: **Mariana Žuravová**

Vedoucí práce: prof. PhDr. Beáta Krahulcová, CSc.

2015

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci „Kariérové poradenství pro osoby se znevýhodněním“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby. Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

V Praze dne .....

.....

Podpis studenta

## **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala prof. PhDr. Beátě Krahulcové, CSc. za odborné vedení při zpracování bakalářské práce, především za rychlou komunikaci a cenné rady, které mi věnovala. Současně bych chtěla vyjádřit vděk respondentkám, které si našly čas na zodpovězení otázek pro empirickou část bakalářské práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce s názvem "**Kariérové poradenství pro osoby se znevýhodněním**" se zaměřuje na vývoj profesní dráhy žen a znalost kariérového poradenství v českém prostředí. Na základě uskutečněného kvalitativního šetření byly zjištěny některé diskriminační praktiky, se kterými se ženy v průběhu své pracovní dráhy setkávají. Odbornice z oblasti lidských zdrojů v rozhovoru potvrdila, že se v průběhu své praxe s diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatelů směrem k ženám opětovně setkává a konstatuje, že nejčastěji je ženská kariéra ovlivněna mateřskou rolí a odchody na rodičovskou dovolenou. Šetření současně ukázalo, že kariérové poradenství nemá v České republice vybudovanou tradici a ženy se neorientují v možnostech využívání těchto služeb. Jelikož jim kariérové poradenství ve většině případů evokuje pouze proces hledání nového zaměstnání, nemají potřebu tento typ služeb vyhledávat, pokud nechtějí měnit svá stávající zaměstnání.

## **Abstract**

The BA thesis '**Career counselling for people with handicap**' concentrates on women professional development and the knowledge of career consultancy in the Czech Republic. Several discriminatory practices women have to face during their careers have been found out on the basis of a qualitative research. A Human Resources specialist has confirmed in the interview that during her career she has been repeatedly encountering discriminatory treatment from the employers against women and notes that woman's professional career is most affected by her role as a mother and by her taking maternity leave. The research has also shown career consultancy does not have strong tradition in the Czech Republic and women are not well informed about the possibilities this service offers. They usually associate career consultancy with the process of looking for new employment, thus they incline not to use this kind of service unless they want to change their present employment.

## OBSAH

<b>1.</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>Cíl a metodika práce.....</b>	<b>12</b>
<b>3.</b>	<b>Aktuální situace na trhu práce .....</b>	<b>14</b>
3.1.	Nezaměstnanost žen .....	16
<b>4.</b>	<b>Státní sociální podpora.....</b>	<b>18</b>
4.1.	Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek .....	18
4.2.	Další formy státní sociální podpory .....	20
<b>5.</b>	<b>Kariérové poradenství.....</b>	<b>21</b>
5.1.	Terminologie .....	22
5.2.	Kariérový poradce / kariérová poradkyně v České republice .....	22
5.2.1.	Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel .....	23
5.3.	Slovenský koncept kariérového poradenství.....	25
5.4.	Kroky kariérového poradenství.....	25
5.5.	Faktory důležité v kariérovém poradenství .....	27
<b>6.</b>	<b>Znevýhodněné osoby.....</b>	<b>28</b>
6.1.	Diskriminace v pracovním procesu.....	28
6.2.	Diskriminace žen na pracovním trhu .....	29
6.2.1.	Genderové nerovnosti .....	29
6.2.2.	Diskriminace mateřství .....	30
<b>7.</b>	<b>Hledání zaměstnání.....</b>	<b>32</b>
7.1.	Výběrové řízení .....	33
<b>8.</b>	<b>Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené .....</b>	<b>35</b>

8.1.	Legislativní opatření spojená s návratem do zaměstnání.....	37
<b>9.</b>	<b>Formy kariérového poradenství.....</b>	<b>38</b>
9.1.	Poradenství při úřadech práce .....	38
9.1.1.	Rekvalifikace .....	39
9.2.	Rodinná, mateřská a poradenská centra .....	40
9.3.	Coworkingová centra .....	41
<b>10.</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE.....</b>	<b>42</b>
10.1.	Cíle šetření.....	42
10.2.	Metody a metodika šetření .....	42
10.2.1.	Výběr komunikačních partnerek.....	42
10.2.2.	Průběh rozhovorů.....	43
10.3.	Úkoly šetření .....	43
10.4.	Data a jejich interpretace .....	44
10.4.1.	Přehled komunikačních partnerek .....	44
10.4.2.	Volba trvání rodičovské dovolené .....	44
10.4.3.	Pracovní aktivita v průběhu rodičovské dovolené.....	46
10.4.4.	Zkušenosti s diskriminačním chováním na pracovišti a jejich řešení..	48
10.4.5.	Orientace v antidiskriminační a sociální legislativě .....	50
10.4.6.	Specifické komplikace spojené s odchodem na rodičovskou dovolenou nebo po jejím skončení.....	51
10.4.7.	Kariérní/kariérové poradenství .....	51
10.4.8.	Využití služeb kariérového poradce/poradkyně .....	52
10.4.9.	Stanovisko odborníka .....	54
10.5.	Výsledky šetření .....	56
<b>11.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>58</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>60</b>

<b>Přílohy</b> .....	<b>8</b>
Příloha č. 1: Přepsané rozhovory.....	8



## 1. Úvod

Vzdělání a zaměstnání jsou dva faktory, které spolu úzce souvisí a výrazně ovlivňují kvalitu našeho života. O tom, jaké budeme mít vzdělání a následné pracovní uplatnění, rozhoduje mnoho životních milníků. V životě ženy je to především rozhodnutí založit rodinu a stát se matkou. To se někdy může jevit jako komplikace na cestě za úspěšnou pracovní kariérou. Sama jsem v minulém roce nastoupila na rodičovskou dovolenou a z vlastní zkušenosti vím, že skloubit rodičovské povinnosti a zaměstnání (resp. studium) není snadné, ale ani nemožné. Patřím do skupiny osob, které si svou kariéru teprve plánují, a po dokončení studia mne čeká hledání pracovního uplatnění. To byl pro mne hlavní důvod, proč jsem si zvolila ženy-matky jako cílovou skupinu bakalářské práce s názvem Kariérové poradenství pro znevýhodněné osoby.

Ženy bývají zaměstnavateli vnímány jako nestabilní a neflexibilní zaměstnanci. Je na ně pohlíženo jako na rizikové pracovníky z hlediska potenciálních absencí v zaměstnání spojených s těhotenstvím a mateřstvím. Někdy jsou ženy neprávem považovány za méně výkonné, přecitlivělé a chaotické. Naopak některé typicky ženské vlastnosti jako citlivost a empatie mohou být pro zaměstnavatele přínosem a jejich zkušenosti s výchovou dětí jsou často zdrojem kvalitního hospodaření s časem a zodpovědného přístupu k zadaným úkolům. Vývoj ženské kariéry mohou negativně ovlivňovat společenské předsudky, ze kterých pramení diskriminační chování a nerespektování rovných příležitostí. Toto jednání je nezákonné a je nezbytné znát jeho projevy a umět se proti němu vhodně bránit. Bylo by nepřirozené nutit ženy volit mezi mateřstvím a pracovní seberealizací.

S ohledem na rychlý vývoj moderní společnosti je u zaměstnanců nepostradatelná flexibilita a snaha přizpůsobovat se novým trendům a tendencím. S tím je spojeno permanentní a pravidelné vzdělávání pracovníků, navyšování jejich kvalifikace či rekvalifikace. I v oblasti sebevzdělávání a dalšího vzdělávání mohou právě formy kariérového poradenství pomoci ženám, aby uspěly na pracovním trhu.

## 2. Cíl a metodika práce

Teoretické část předkládané bakalářské práci se zaměřuje v první řadě na současnou situaci na trhu práce a sociální politiku České republiky, v druhé řadě shromažďuje dostupná fakta o kariérovém poradenství čerpaná z odborné literatury a důvěryhodných internetových zdrojů. Práce definuje stěžejní pojmy, postupy a možnosti v problematice kariérového poradenství s důrazem na popis českého a slovenského konceptu kariérového poradenství. V závěru teoretické části práce jsou představeny vybrané instituce, které poskytují služby v rámci tohoto poradenství.

Empirická část bakalářské práce je založena na kvalitativním šetření prostřednictvím osobních rozhovorů. Toto šetření zkoumá zaprvé dostupnost kariérového poradenství a informovanost o možnostech jeho využití cílovou skupinou žen na rodičovské dovolené a po jejím skončení, zadruhé zjišťuje výskyt diskriminačních praktik ze strany zaměstnavatelů a personalistů směrem k ženám. Výsledky šetření vychází z výpovědí probandek. Dále jsou na základě rozhovoru s odborníkem v oblasti lidských zdrojů interpretovány zkušenosti se zaměstnáváním žen z pohledu personalisty.

V teoretické části bakalářské práce budou na základě studia odborné literatury o aktuálním stavu problematiky kariérového poradenství vymezeny základní pojmy a teorie týkající se tohoto tématu. Jelikož kariérové poradenství se teprve stává novodobým trendem, není škála odborné literatury tak široká. Pro deskripci systému kariérového poradenství v České republice byly primárně využity webové stránky Národní soustavy povolání. Koncept a teorie kariérového poradenství na Slovensku jsem popsala na základě knihy *Kariévní poradenství* (Vendel, 2008). Analýzu stěžejních mezníků v profesním životě žen jsem provedla na základě knihy *Pracovní dráhy žen v České republice* (Křížková a kol., 2011).

Předkládaná bakalářská práce se opírá o následující zákony: zákon č. 117/1995 Sb., zákon č. 262/2006 Sb. Sociální politika České republiky tak, jak je v práci popsána,

vychází z informací zveřejněných na oficiálních webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Údaje o formách kariérového poradenství jsou shromážděny z oficiálních webových stránek jednotlivých institucí.

Statistická a demografická data o počtu jeslí a zaměstnanosti jsou čerpána z oficiálních webových stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky.

Data pro praktickou část bakalářské práce byla sesbírána prostřednictvím rozhovorů s 6 matkami a jedním odborníkem z oblasti lidských zdrojů. Každý rozhovor se uskutečnil samostatně v místě bydliště dotazovaného a bez přítomnosti dalších osob. Rozhovor je sestaven z předem připravených otázek. V průběhu dotazování se tazatel může doptat na doplňující otázky pro dokreslení výpovědí respondentek. Výsledky tohoto šetření jsou interpretovány a vyhodnoceny v závěru práce. Přepis jednotlivých rozhovorů je přiložen jako příloha bakalářské práce.

### 3. Aktuální situace na trhu práce

Statistika Ministerstva práce a sociálních věcí ukazuje, že v prosinci roku 2014 došlo na pracovním trhu k výraznému zlepšení oproti konci roku 2013 - počet nezaměstnaných klesl a zvýšil se počet volných pracovních míst. Tento vývoj znázorňuje tabulka č. 1. V prosinci roku 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo 16 osob, v prosinci roku 2014 připadalo už jen 9. To je výrazný posun, který můžeme připisovat lepší politice zaměstnanosti, tendenci zaměstnavatelů vytvářet nové pracovní pozice a dalším faktorům. Jedním z těchto faktorů je i kariérové poradenství. V důsledku finanční krize (2008-2010) bylo mnoho lidí propuštěno a pracovní místa zanikala. Zvýšení míry nezaměstnanosti se v České republice projevovalo postupně a vrcholu dosáhlo v roce 2010 (Formánková, Křížková, 2011). Nyní již tato krize netrvá, ale její následky stále ovlivňují celou společnost a svět práce pravděpodobně nejvýrazněji. Firmy se obávají investovat do vzdělávání svých zaměstnanců a nabírání nových lidí. Lidé se naopak bojí odejít ze svých stávajících zaměstnání, která je neuspokojují, protože stále přetrvává velká obava, že není na trhu dostatek pracovních míst. Lidé se v důsledku obavy, že nenaleznou lepší zaměstnání, podceňují a zůstávají na místech, která pro ně nejsou dostatečně perspektivní nebo neodpovídají jejich kvalifikaci. Jedná se o začarovaný kruh, jelikož lidé zůstávají v zaměstnání, ve kterých nejsou adekvátně finančně ohodnoceni, a v důsledku toho odkládají založení rodiny, protože se obávají finančního zajištění dětí. Ti, kteří se rozhodnou rodinu založit, opravdu často s finančními problémy bojují, protože navýšení rodinných nákladů a ztráta jednoho z příjmů výrazně ovlivní životní úroveň rodiny (Český statistický úřad, 2014).

Tabulka č. 1: Poměr nezaměstnaných a volných pracovních míst

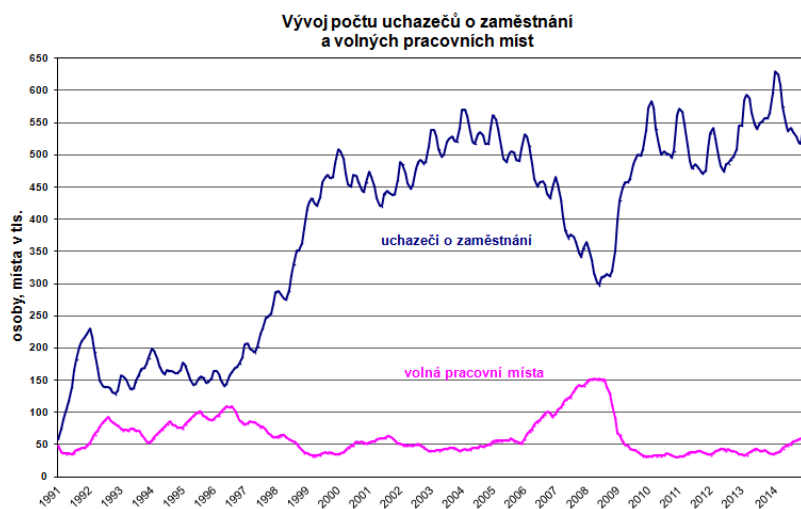
**Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných<sup>\*)</sup>  
ke konci sledovaného měsíce**

		měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2012	nezaměstnanost	tis. osob	534,1	541,7	525,2	497,3	482,1	474,6	485,6	486,7	493,2	496,8	508,5	545,3
	podíl nezaměstnaných	%	7,1	7,2	7,0	6,6	6,4	6,4	6,5	6,5	6,6	6,7	6,8	7,4
	volná místa	tis. míst	34,5	36,7	39,9	41,7	43,7	42,8	41,1	42,6	40,8	40,7	38,8	34,9
2013	nezaměstnanost	tis. osob	585,8	593,7	587,8	565,2	547,5	540,5	551,1	551,7	557,1	556,7	565,3	596,8
	podíl nezaměstnaných	%	8,0	8,1	8,0	7,7	7,5	7,3	7,5	7,5	7,6	7,6	7,7	8,2
	volná místa	tis. míst	33,8	34,6	38,9	39,8	42,6	44,0	40,2	40,6	41,4	39,1	37,5	35,2
2014	nezaměstnanost	tis. osob	629,3	625,4	608,3	574,9	550,0	537,2	541,4	535,2	529,1	519,6	517,5	541,9
	podíl nezaměstnaných	%	8,6	8,6	8,3	7,9	7,5	7,4	7,4	7,4	7,3	7,1	7,1	7,5
	volná místa	tis. míst	36,4	38,3	40,8	44,2	48,0	49,5	51,1	54,7	56,6	58,2	59,4	58,7

<sup>\*)</sup> podíl nezaměstnaných osob = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku

Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

Graf č. 1: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa

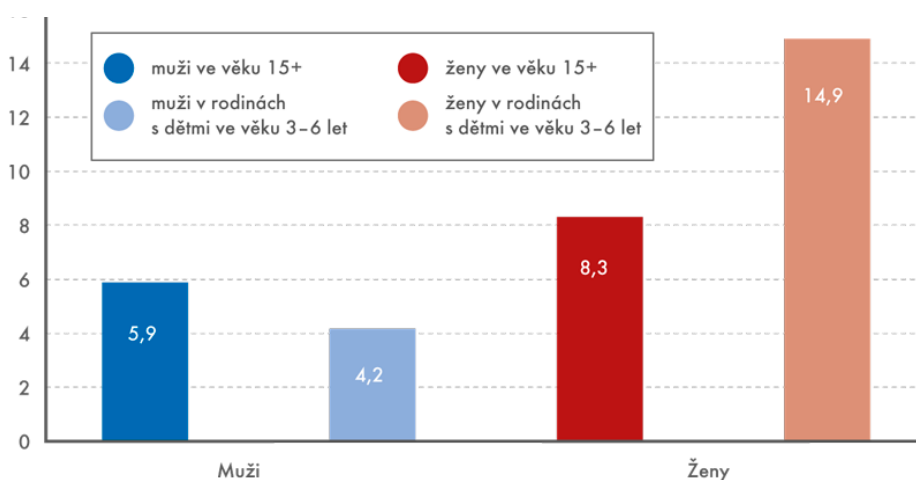


Zdroj: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Volna\\_mista\\_UP\\_2014\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Volna_mista_UP_2014_pro_www.pdf)

### 3.1. Nezaměstnanost žen

Časopis Statistika a my (01/2015) publikoval tiskovou zprávu, která upozorňuje, že založení rodiny v prostředí českého pracovního a ekonomického trhu je velice náročné a je třeba toto rozhodnutí zvážit. Společně s tiskovou zprávou zveřejnil také graf, který zřetelně ukazuje, že ženy s malými dětmi jsou více ohroženy nezaměstnaností než jiné socio-ekonomické skupiny občanů. Důsledkem toho může být chudoba rodin s dětmi, přičemž v rodinách s jedním rodičem toto riziko ještě více stoupá.

Graf č. 2: Nezaměstnanost



Zdroj: <http://www.statistikaamy.cz/2015/01/nejvice-ohrozene-jsou-matky-s-malymi-detmi/>

Statistiky dále dokládají, že v 90. letech výrazně a rapidně klesal počet státních zařízení poskytujících péči o děti mladší tří let, tzv. jeslí. Státní jesle jsou v současné době spíše raritou. Na Praze 4 fungují dvě zařízení tohoto typu, ta poskytují péči o děti od jednoho roku do tří let. Ani tato dvě zařízení však nejsou dotována ze státního rozpočtu, jejich provoz je financován z rozpočtu Městské části Prahy 4. V případě, že se ženy chtějí zařadit zpět do pracovního procesu dříve než ve třech letech dítěte, jsou odkázány na soukromé instituce nebo pomoc příbuzných. Ani umístění dítěte do mateřské školy ve třech letech však není v současnosti samozřejmostí, tabulka níže dokládá, že počet mateřských škol od roku 1989 klesl a kapacity tříd často neodpovídají reálným potřebám spádové oblasti.

Tabulka č. 2: Vývoj jeslí 1975-2013

<b>Rok</b>	<b>Počet jeslí</b>	<b>Počet míst</b>
1975	1 203	50 276
1980	1 3980	59 888
1985	1 433	60 625
1990	1 043	39 829
1995	207	6 747
2000	65	1 750
2005	56	1 579
2010	46	1 452
2013	37	967

Zdroj: Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky

Tabulka č. 3: Vývoj počtu mateřských škol

<b>Rok</b>	<b>Počet mateřských škol</b>
1989/1990	7 328
1995/1996	6 475
2000/2001	6 013
2005/2006	4 834
2013/2014	5085

Zdroj: Český statistický úřad

## **4. Státní sociální podpora**

System státní sociální podpory v České republice je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Jedná se o peněžité dávky na podporu občanů ve specifických životních situacích. Mezi tyto dávky se řadí: porodné, pohřebné, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení a přídavek na dítě. Pro tuto bakalářskou práci je důležitá alespoň základní orientace v systému státní sociální podpory rodičů, protože mnoho mladých rodin skutečně trpí finanční nejistotou v období, kdy jeden z rodičů nastoupí na rodičovskou dovolenou. Důsledkem může být předčasný návrat matek do zaměstnání nebo hledání lépe placeného zaměstnání pro otce, v takové situaci jim mohou pomoci právě služby kariérového poradenství.

### **4.1. Peněžítá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek**

Následující informace vychází ze zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona jsou ošetřeny i další dávky státní sociální podpory, mezi nimi přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné a příspěvek na bydlení.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která se pobírá po celou dobu mateřské dovolené jako finanční náhrada mzdy, má „matka zaměstnankyně“, za kterou její zaměstnavatel platil nemocenské pojištění, případně „matka podnikatelka“, která si nemocenské pojištění dostatečně dlouho dobrovolně platila sama. Toto pojištění však není povinné, může tedy vzniknout omyl, kdy si „matka podnikatelka“ myslí, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství jí vzniká tím, že si platí zdravotní pojištění, které povinné je. V obou případech (u zaměstnaných matek i OSVČ) platí, že účast na nemocenském pojištění musí trvat v součtu alespoň 270 dnů za uplynulé dva roky. Mateřská dovolená (tedy peněžítá pomoc v mateřství) trvá 28 týdnů, v případě očekávaných dvojčat 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou se nastupuje 6-8 týdnů před plánovaným termínem porodu. Po vyplacení peněžité podpory v mateřství následuje rodičovský příspěvek. Ten činí vždy celkovou částku 220 000 Kč a na základě volby varianty se liší výše měsíční výplaty. Volbu varianty lze měnit každé tři měsíce.



Základní varianty vyplácení rodičovského příspěvku:

Dvouletá varianta – 11 500/ měsíc

Tříletá varianta – 7600/měsíc

Čtyřletá varianta – do devíti měsíců dítěte 7 600/měsíčně, dále pak 3800/měsíčně do věku 4 let dítěte

Matky, které jsou delší dobu nezaměstnané, studují, jsou evidovány na úřadu práce nebo si jako OSVČ neplatily dobrovolné nemocenské připojištění, nemají na peněžitou pomoc v mateřství nárok. V takovém případě jim náleží automaticky rodičovský příspěvek ve čtyřleté variantě od data narození dítěte, o který musí ale také požádat na Úřadu práce s rodným listem dítěte. Stejný proces se týká i otců, kteří se rozhodnout nastoupit na rodičovskou dovolenou. Tato práce se zaměřuje na návrat matek do pracovního procesu a bude se tedy věnovat této problematice spíše z pohledu žen. Zákon uvádí, že nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který osobně, celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, až do vyčerpání celkové částky rodičovského příspěvku.

Zaměstnavatelé a personální agentury nabízejí pracovní pozice na částečný úvazek, které jsou vhodné pro matky na mateřské/rodičovské dovolené. Rodič může v průběhu vyplácení rodičovského příspěvku pracovat neomezeně za účelem zlepšení finanční situace rodiny, ale v takovém případě musí být hlídání dítěte zajištěno jinou dospělou osobou. Nárok na rodičovský příspěvek ztrácí rodič v případě, že hlídání dítěte mladšího dvou let zajišťuje některá z oficiálních institucí více než 46 hodin měsíčně. Rozhodne-li se žena pracovat v průběhu rodičovské dovolené, může péči o dítě zajistit jiný příbuzný nebo blízký člověk. Některé pracovní nabídky jsou vhodné pro ženy na mateřské/rodičovské dovolené, protože se dají vykonávat z prostředí domova a není nutné zajišťovat hlídání dítěte/děti. Jedná se o drobné administrativní úkony, účetnictví, překladatelství a různé formy tzv. home-office, které poskytují především mezinárodní firmy za účelem podpořit své zaměstnance v roli rodiče a zároveň ho opětovně zapojit do pracovního procesu. Další alternativou přivýdělků v průběhu rodičovské dovolené je vlastní podnikání. Ani to není v průběhu čerpání rodičovského příspěvku omezeno.

## **4.2. Další formy státní sociální podpory**

Ostatní možnosti státní sociální podpory nejsou dostupné všem. Jedná se o sociální dávky, mezi které patří: porodné, pohřebné, přídavek na dítě a příspěvek na bydlení. Pro všechny výše jmenované je nutné splnit určitou výši příjmů rodiny. Přesáhne-li tato výše danou hranici, nemá rodina na výplatu sociální dávky nárok.

## 5. Kariérové poradenství

Celý život nás provází rozhodnutí, jakým směrem se máme dále ubírat, zda budeme studovat, založíme rodinu nebo nastoupíme do zaměstnání. Kromě základní školy, kterou si většinou nevybíráme, stojíme neustále před důležitými rozhodnutími. V dětství si vysníme naše budoucí povolání, ale cesta k němu bývá někdy těžší, než se zprvu zdála. Kariérové poradenství je dobrou volbou ve zlomových životních situacích, jako je volba dalšího studia, hledání pracovního uplatnění a změna zaměstnání. Kariérové poradenství si klade za cíl při všech těchto procesech podporovat občany a zabránit případnému profesnímu neúspěchu, ztrátě zaměstnání, nezaměstnanosti a dalším fatálním následkům.

Profesní poradenství při hledání zaměstnání vzniklo přibližně před sto lety v USA (Vendel, 2008). V současné době se používá spíše termín kariérové poradenství, který je komplexnější a nezahrnuje pouze poradenství v oblasti hledání zaměstnání, ale zahrnuje celkový rozvoj osobnosti člověka.

K rozvoji kariérového poradenství přispěl i vývoj společnosti a moderní doba. Tradiční zaměstnání zanikají a vznikají nové pracovní pozice. Významnou roli hraje také vývoj informačních technologií a jejich nezanedbatelné uplatnění na pracovním trhu. Požadavky na zaměstnance se zvyšují a rychle mění. Také proto je kariérové poradenství vhodné pro lidi, kteří si nejsou jisti svou kvalifikací a potřebují poradit, jakým směrem by se měli dále vzdělávat a kvalifikovat (Vendel, 2008).

## 5.1. Terminologie

Slovo kariérový/kariérní bylo v minulosti vnímáno do určité míry pejorativně. Bylo spojováno s kariérismem, tzn. přehnanou honbou za pracovními úspěchy. Až v 80. letech 20. století se pojem kariérní pojí se slovy rozvoj, postup, poradenství a začíná být společností vnímán pozitivněji. V jiných jazycích lze najít termíny školské poradenství, služba zaměstnanosti, pracovní poradenství a další (Vendel, 2008). Pojmy kariérní a kariérové jsou ekvivalentní a jejich užívání není v literatuře jednotné. Já jsem pro svou práci zvolila termín kariérové.

## 5.2. Kariérový poradce / kariérová poradkyně v České republice

Národní soustava povolání (dále jen NSP) definuje povolání kariérového poradce takto:

*„Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“*  
([http://katalog.nsp.cz/karta\\_p.aspx?id\\_jp=102332&kod\\_sm1=48](http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102332&kod_sm1=48))

Podle této databáze se jedná o tzv. nezařazené povolání, to znamená, že nespadá pod žádný odborný směr. NSP uvádí čtyři typové pozice, které spadají do konceptu kariérového poradenství v České republice:

- Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel
- Kariérový poradce pro rozvoj lidských zdrojů
- Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu
- Kariérový poradce pro zaměstnanost

### 5.2.1. Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

*„Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat klienty při rozhodování o vzdělávání, profesní přípravě, volbě zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Je odborně specializovaný na klienty s vyšší mírou rizika neúspěšnosti.“*

[http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=102333&kod\\_sml=48](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102333&kod_sml=48)

Takto specializovaný kariérový poradce pracuje s osobami, které jsou ohroženy projevy diskriminace na trhu práce v důsledku genderových, etnických nebo sociokulturních faktorů. Dále se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, poruchami chování a osoby se závislostí na návykových látkách. Náplní práce poradce je shromažďování informací o klientovi, vytvoření jeho profesní anamnézy, mobilizace jeho pracovních potenciálů, předávání aktuálních informací ze světa práce, poskytování možností vzdělávání a pracovního uplatnění s ohledem na klientovo postižení, nabídka vhodných rekvalifikací, nalezení povolání, která nejsou v rozporu s klientovým handicapem, doporučení dalších odborných poradců a center, které se specializují na danou problematiku, a v neposlední řadě poradenství ve výběru asistivních pomůcek, které slouží ke kompenzaci handicapu. ([www.nsp.cz](http://www.nsp.cz))

Vhodnou přípravu pro výkon této profese poskytují studijní obory pedagogika, sociální pedagogika, speciální pedagogika, sociální práce, psychologie, učitelství a sociální péče. Podle portálu NSP se střední hodnota platu ve státní i soukromé sféře pohybuje kolem 20 945 Kč a nejčastěji kolísá mezi hodnotami 16 823 Kč a 25 336 Kč. Dle zátěžové tabulky není kariérový poradce během výkonu své práce zatížen žádnými specifickými faktory. Únosná míra rizika se projevuje v oblasti zraku a duševní zátěže.

Mezi nutné odborné znalosti kariérového poradce řadí NSP:

- Teorie kariérového poradenství
- Metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství
- Metody a postupy pracovních-profesního poradenství pro rizikové, znevýhodněné a ohrožené klienty

- Metody speciálního poradenství
- Základy psychologie
- Psychologii práce
- Komunikační dovednosti na výborné úrovni

Pro výkon praxe je výhodou orientace v problematice vzdělávání dospělých, speciální pedagogice a managementu. Jednotlivé znalosti jsou hodnoceny na škále úrovní 1-8 dle důležitosti. Nejvyšší hodnotu získaly tyto znalosti: teorie, postupy, metody a strategie kariérového poradenství.

Výčet odborných dovedností pro povolání kariérového poradce dle NSP:

- Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství
- Posouzení znalostí a dovedností ohroženého, rizikového nebo znevýhodněného klienta s využitím metod základní kariérové diagnostiky
- Sestavení individuálních plánů pro jednotlivé uživatele (s ohledem k ohrožení, riziku nebo znevýhodnění klienta)
- Používání speciálních komunikačních metod pro kompenzaci příslušného ohrožení, rizika nebo znevýhodnění
- Analyzování vzdělávacích potřeb a zájmu klientů
- Vedení poradenského rozhovoru
- Vedení požadovaných evidencí
- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry ohrožených, rizikových a znevýhodněných klientů

Mezi požadovanými dovednostmi získala nejvyšší hodnotu dovednost vedení poradenského pohovoru.

### **5.3. Slovenský koncept kariérového poradenství**

V minulosti bylo zvykem, že pracovník svůj kariérní postup realizoval v rámci jedné organizace nebo konkrétní profese. V dnešní době má však pojem kariéra mnohem širší pojetí. Jedná se o celoživotní zdokonalování vlastních kompetencí, soustavné učení, vzdělávání a přizpůsobování se pracovnímu trhu (Vendel, 2008). Služby v oblasti kariérního vývoje dělí Vendel na tři části: kariérní poradenství, kariérní orientace a výchova k povolání.

*„Profesní (kariérní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, povolání, zaměstnání. Je aplikovaným oborem psychologie. Nachází uplatnění ve školství, na úřadech práce, i jinde.“* (Vendel, 2008, s. 50)

Kariérní orientace *„má charakter krátkodobé, nebo dokonce jen jednorázové pomoci mladým lidem při výběru další školy nebo povolání.“* (Vendel, 2008, s. 50).

Výchova k povolání je *„dlouhodobý proces usměrňování kariérního vývoje celých populačních ročníků žáků, který probíhá v rámci všeobecné výchovy a vzdělávání.“* (Vendel, 2008, s. 50).

### **5.4. Kroky kariérového poradenství**

Vendel (tamtéž) popisuje celkem tři kroky v procesu kariérového poradenství. Prvním krokem je poznávání, to se dělí na formální a neformální. Formální poznávání se provádí prostřednictvím testů a dotazníků. Pro vyhodnocování testů je nezbytné, aby poradce znal základy edukometrie, která zahrnuje pravidla validity a reliability testů. Neformální poznávání probíhá na základě komunikace mezi poradcem a klientem v průběhu rozhovorů.

Druhý krok spočívá v získávání informací o světě, jedná se o důležitou úlohu poradce. Poradce by měl mít základní přehled o všech školách, vzdělávacích institucích a povoláních dostupných na vzdělávacím a pracovním trhu. Tyto informace se neustále mění a mohou se lišit na základě regionu. Není v silách poradce si je všechny pamatovat, proto musí mít dostatečné množství brožur a seznamů, ve kterých lze tyto informace rychle a spolehlivě dohledat. Poradce by měl o každém povolání vědět tři základní informace nebo znát patřičný zdroj. Nejdůležitější z těchto informací je popis povolání, který zahrnuje pracovní podmínky, dostupnost povolání, požadované vzdělání, nástupní a průměrný plat. Další je klasifikace povolání dle určitého systému a třetí jsou schopnosti a dovednosti uchazeče, které dané povolání vyžaduje.

Třetím krokem kariérového poradenství je spojení informací o světě práce a o sobě. Zde mohou být dobře využity tzv. profesiogramy, což je typ kariérní informace, který určuje schopnosti, hodnoty a další vlastnosti, které dané povolání vyžaduje. Dále mohou být využity počítačové programy, které fungují na principu sebehodnocení. Ty se posléze dají do souvislosti s kariérní informací o povolání a eliminují se tím nevhodné volby povolání a kariérního postupu. Nejvhodnějším způsobem je však reálná zkušenost uchazeče s povoláním prostřednictvím stáže, brigády nebo studijní praxe. Také rozhovor s některým z pracovníků vykonávajících dané povolání může uchazeči poskytnout nové a důležité informace, které nejsou na první pohled zřetelné.



## 5.5. Faktory důležité v kariérovém poradenství

Vendel (tamtéž) rozděluje důležité faktory v kariérovém poradenství do následujících kategorií.

- a) Schopnosti; Je vhodné si zvolit takové povolání, ve kterém lze uplatnit přirozené schopnosti a není nutné školení a trénink. (Řídící, technické, matematické, jazykové, administrativní, sociální, umělecké, vědecké myšlení a prostorová představivost)
- b) Minulé výkony; Do minulých výkonů lze zařadit školní výkony, mezi které patří známky, dále profesní výkony (hodnocení šéfa) a vstupní nebo výstupní testy.
- c) Zájmy a výběr povolání; Zájmy závisí se spokojeností v práci, je-li povolání v souladu se zájmy, je spokojenost prokazatelně vyšší, než když je tomu naopak.
- d) Pracovní hodnoty; Ty určují, co pracovník očekává a co mu jeho práce dává. Mezi pracovní hodnoty patří výdělek, status, ekonomická samostatnost a jiné.
- e) Osobnostní vlastnosti. Povaha hraje velkou roli při volbě povolání, protože s ní souvisí naše spokojenost a kvalita výkonu práce. Stydlivý člověk nikdy nebude vykonávat povolání tiskového mluvčího na špičkové úrovni a naopak společenší lidé se mohou stát nešťastnými a demotivovanými, budou-li pracovat 8 hodin denně sami v kanceláři.
- f) Temperament

## 6. Znevýhodněné osoby

Pojem znevýhodnění je velice široký a není-li blíže specifikováno, o jaké znevýhodnění se jedná, může se každá osoba cítit nějakým způsobem znevýhodněná. Tato práce řeší znevýhodnění z pohledu pracovního uplatnění a vzdělávání. V této oblasti lze rozlišovat více druhů handicapů, mezi nimi: zdravotní, etnické, věkové, socio-ekonomické a další. U všech znevýhodněných osob vzniká potenciální riziko diskriminace. Znevýhodnění žen vyplývá především z jejich poslání být matkou, kvůli kterému je jejich kariéra uměle přerušována.

### 6.1. Diskriminace v pracovním procesu

Jakékoliv projevy diskriminačních praktik jsou naprosto nepřijatelné, avšak nebývají ojedinělé. Ženy se na první pohled nemusí zdát přímo znevýhodněnými, protože je snadné říci, že mají stejné možnosti jako muži. To ovšem není úplně samozřejmé.

Bláha (2005) popisuje diskriminaci jako jev, který je nutný absolutně eliminovat. „*Nezákonná diskriminace není pouze špatná, ale může také podnikatele přijít velmi drah.*“ (Bláha, 2005, s. 207). Dělí ji na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace představuje zcela očividné znevýhodňování zaměstnance na základě rasy, pohlaví, věku a dalších aspektů za účelem negativně ovlivnit jeho práci či profesní postup. Nepřímá diskriminace bývá nenápadná, a proto je obtížnější ji odhalit. Vzniká na základě nastavení podmínek, které jsou splnitelné pouze pro určitou skupinu osob, ačkoliv se zdá, že podmínky jsou pro všechny rovné. Typickým příkladem může být výběrové řízení na pracovní pozici prostřednictvím inzerátu, u kterého by bylo požadováno určité věkové rozpětí uchazečů. Jiným druhem diskriminace může být pronásledování, což je záměrné stíhání pracovníků, kteří projevili nesouhlas s chodem na pracovišti nebo veřejně vyjádřili podezření na diskriminaci (Bláha a kol., 2005).

Dale (2007) popisuje ještě další typ diskriminace, a to diskriminaci institucionální. Jedná se o neúmyslné znevýhodňování menšinových skupin na základě

zavedených pravidel dané společnosti (instituce). Jako příklad takové diskriminace uvádí Dale (tamtéž) absenci literatury přizpůsobené zrakově postiženým pracovníkům.

## **6.2. Diskriminace žen na pracovním trhu**

Křížková a kol. (2011) rozlišuje znevýhodňování žen na znevýhodnění na trhu práce a znevýhodnění způsobené sociální politikou státu. Mezi první typy znevýhodnění patří genderové nerovnosti, diskriminace mateřství a zneužívání práce žen.

### **6.2.1. Genderové nerovnosti**

Do kategorie genderových nerovností spadá genderová segregace a mzdová diskriminace. Podle Křížkové a kol. „*genderová segregace způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích anebo za různých smluvních a pracovních podmínek...*“ (Křížková a kol., 2011, s. 88). Genderová segregace může být horizontální nebo vertikální. Horizontální segregací se rozumí, že pro ženy jsou typické pracovní pozice ve zdravotnictví, školství a oblasti sociální péče, oproti tomu muži nacházejí uplatnění spíše v technickém sektoru. Vertikální genderovou segregací je myšleno hierarchické uspořádání pracovníků v organizaci, přičemž ženy málokdy dosahují řídicích pozic vrcholného managementu. Zde vzniká tzv. skleněný strop. Ten symbolizuje pomyslnou bariéru, která brání ženám v přístupu na určité vyšší pracovní pozice. Pokud se na tyto pozice ženy dostanou, projevují tendence přizpůsobovat se mužským vzorcům chování za účelem obhájení svých pracovních výkonů (Pauknerová, 2012). Tyto dva druhy segregace se v praxi mohou prolínat.

Jedním ze základních problémů genderové segregace trhu je to, že nejsou efektivně využívány reálné potenciály jednotlivých pracovníků, ale zohledňují se spíše zažitá stereotypy osobnostních vlastností, které jsou založeny na pohlaví. Příkladnou teorii stereotypů chování a vlastností muže a ženy vypracoval Morgan.

Tabulka č. 4: Morganovy stereotypy

Stereotyp muže	Stereotyp ženy
logický	intuitivní
racionální	emocionální
agresivní	submisivní
uživatelský	empatická
strategický	spontánní
nezávislý	pečovatelská
soutěživý	spolupracující
„vedoucí, který rozhoduje“	„loajální podporovatelka, která následuje“

Zdroj:

<https://books.google.cz/books?id=1mVaAgAAQBAJ&pg=PA21&dq=morganovy+stereotypy&hl=cs&sa=X&ei=PlwEVemuKKTU7AaQ-YDACQ&ved=0CB8Q6AEwAA#v=onepage&q=morganovy%20stereotypy&f=false>

Mzdová diskriminace se často prolíná s genderovou segregací. Pracovní pozice, které obsazují převážně muži, bývají lépe platově ohodnoceny. To má za následek velice neblahý dopad na životní úroveň žen i jejich dětí, jsou-li samoživitelky.

### 6.2.2. Diskriminace mateřství

Diskriminace mateřství znamená znevýhodňování žen na pracovním trhu z důvodu, že mají nebo mohou mít v budoucnu děti. Paradoxně jsou často ženy při hledání zaměstnání znevýhodněny naprosto neopodstatněně, jelikož reálnou potenci mateřství nikdo ze zaměstnavatelů nezjišťuje. O tom, že není vhodné a správné na přijímacím pohovoru klást otázky týkající se soukromého a rodinného života pojednává kapitola 7, i přesto nejsou otázky ohledně dětí a zajištění hlídání nijak neobvyklé. Zaměstnávání žen není pro zaměstnavatele lákavé z toho důvodu, že ze zákona existuje nárok na tzv. ošetřovatelskou dovolenou, pečuje-li zaměstnanec o nemocné dítě do 10 let. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanci vyplácena poměrná část ze mzdy, ale do zaměstnání nedochází ani nepracuje z domova (Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce).

Krizová je z tohoto pohledu pro ženy zkušební doba v zaměstnání, kdy se může projevit, že dítě bývá často nemocné a zaměstnavatel může bez udání důvodu rozvázat pracovní poměr. Jsou-li ženy mladé, je na ně pohlíženo jako na budoucí matky, ženy s malými dětmi jsou limitovány možnostmi hlídání a mají-li ženy už děti odrostlé, není většinou pro zaměstnavatele atraktivní jejich věk. Vzniká zde tedy zdánlivě neřešitelná situace.

### **6.2.3. Zneužití ženské práce**

Zneužití v tomto smyslu definují Křížková a kol. jako „*nastavení nevýhodných bud' vnějších, nebo vnitřních pracovních podmínek*“ (Křížková a kol, 2011, s. 93). Za vnější podmínky jsou považovány mzdové podmínky a typ pracovní smlouvy, za vnitřní jsou brána pravidla organizace jako pracovní doba a místo výkonu práce. Hraje zde roli příchod nových trendů ze zahraničí a zakládání nových společností. Autoři dále zmiňují trend zaměstnávání žen jako levné pracovní síly (tamtéž). Zaměstnavatelé na vyšší pozice raději obsadí ženy, protože je nemusí tak vysoce finančně ohodnotit jako muže. Ženy z obavy, že jiné zaměstnání nenajdou, přijímají i takto nevýhodné pracovní nabídky a po roce absolvují opět hledání zaměstnání s novou zkušební lhůtou a všemi riziky a stresovými faktory, které se na tento proces vážou. Velkou roli v této problematice hraje i to, že ženy neznají svá práva a nebrání se tedy neférovému, ba dokonce nezákonnému jednání ze strany zaměstnavatelů. Příkladem může být žena, která nezná podmínky, za kterých jí zaměstnavatel garantuje pracovní pozici po návratu z rodičovské dovolené. Tak může zcela nezáměrně o práci přijít, protože nedodrží lhůtu, během níž se měla do zaměstnání vrátit, anebo využije zaměstnavatel její neznalosti a dá jí výpověď, ačkoliv na to nemá právo. Žena, která se v pracovním právu neorientuje, pravděpodobně nebude nic namítat. I zde platí, že neznalost zákona neomlouvá, ale je v zájmu státní ekonomiky, aby ženy měly přehled o svých pracovních možnostech a mohly jich efektivně využívat.

## 7. Hledání zaměstnání

Siegel (2003) popisuje průběh hledání nového pracovního místa takto:

- 1) zveřejnění inzerátu na volnou pracovní pozici
- 2) odpověď zaměstnavateli - posláním životopisu
- 3) osobní pohovor
- 4) v některých případech 2. kolo pohovoru
- 5) nabídka nástupu
- 6) rozhodnutí uchazeče

Důležitá, avšak často opomíjená součást hledání nového zaměstnání je krok, při kterém si uchazeč určí reálnou dobu, kdy se může věnovat intenzivnímu hledání nového pracovního místa, aniž by se výrazně snížila jeho životní úroveň. Délka této doby závisí především na výši odstupného od minulého zaměstnavatele, příjmech ostatních členů rodiny a osobních úsporách. Tento krok brání tendenci uchazeče přijmout první pracovní místo, které mu bude nabídnuto. Jako kritický bod popisuje Siegel (tamtéž) odmítnutí uchazeče ze strany zaměstnavatele, zejména když je opakované. V takovém případě má uchazeč tendenci ztrácet sebevědomí, snižovat své nároky na nové zaměstnání a uchází se o pracovní místa, která neodpovídají jeho kvalifikaci. Tento jev je zřejmý i z rozhovorů se ženami, které se po rodičovské dovolené chtějí vrátit do práce, ale o své původní místo přišly již před těhotenstvím nebo v průběhu rodičovské dovolené. Ty se často bezdůvodně podceňují a obsazují hůře placené a méně uznávané pozice (Křížková a kol., 2011).

## 7.1. Výběrové řízení

Výběrové řízení je stěžejním krokem v úspěšném nalezení nového zaměstnání. Základem je dobře napsaný životopis a motivační dopis, které jsou vizitkou uchazeče před prvním osobním setkáním. Dojde-li na osobní pohovor, je potřeba být připraven na otázky všeho druhu. Ačkoliv personalisté ani potenciální zaměstnavatelé nemají právo klást otázky osobního charakteru, které nesouvisí s náplní práce, nejsou takové otázky neobvyklé. Výjimkou jsou situace, kdy je potřebné znát informace osobního charakteru kvůli riziku ohrožení zaměstnance. I v takové situaci je ale nutné vést rozhovor taktně a s co nejmenším narušením soukromí uchazeče. Příkladem může být situace, kdy se těhotná žena uchází o pracovní pozici, při jejímž výkonu by mohlo být ohroženo zdraví ženy nebo plodu. Toto upravuje zákoník práce, zákon č. 262/2006, § 316.

*„(4) Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o*

- a) těhotenství,*
- b) rodinných a majetkových poměrech,*
- c) sexuální orientaci,*
- d) původu,*
- e) členství v odborové organizaci,*
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,*
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,*
- h) trestněprávní bezúhonnosti;*

*to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.“*

Hodgson (2007) radí uchazečům o zaměstnání zachovat klidnou hlavu a mít připravené odpovědi i na tyto nemístné otázky. Za absolutně nepřijatelné považuje dotazy týkající se sexuální orientace, náboženského vyznání, členství v politické straně a partnerských vztahů. Jako příklad nevhodných otázek uvádí:

*„Vidím, že máte děti. Jak je zajistíte v případě, že budete muset pracovat déle?“*

*„Jste vdaná/ženatý?“*

*„Máte děti?“*

(Hodgson, 2007, s. 141-143)

Zákoník práce není jediným dokumentem ochraňujícím soukromí zaměstnanců. Také v občanském zákoníku je zakotveno, že každá fyzická osoba má právo na ochranu svých osobních dat. Porušení těchto pravidel je sankcionováno dle trestního zákoníku.



## 8. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené

Zkušenosti žen-matek s návratem do zaměstnání po uplynutí rodičovské dovolené popisuje Křížková a spol. v knize *Pracovní dráhy žen v České republice* (2011), kde na základě autentických rozhovorů se ženami definují hlavní motivy pro návrat do zaměstnání. Nejčastějším důvodem je snaha zlepšit finanční situaci rodiny. Existují však i další, neméně důležité pohnutky, které ženy motivují k návratu do zaměstnání:

- Ztráta odbornosti a pracovního místa
- Seberealizace mimo oblast rodiny
- Vlastní příjem
- Vyloučení ze společnosti a nedostatek společenského uznání

Dále Křížková uvádí body, které naopak brání ženám v návratu do zaměstnání, mezi ně patří:

- Tradiční přesvědčení, že dítě má být s matkou
- Více dětí v krátké době po sobě
- Genderové rozdělení rolí
- Rodinná politika

Rozhodující pro návrat do zaměstnání je pro ženy především zajištění péče o malé děti. Tuto problematiku lze vhodně demonstrovat na případech žen, které měly děti před rokem 1989 i po něm. V rozhovorech opakovaně vypovídají, že v 90. letech zanikalo mnoho státních jeslí a firemních školek, možnosti zajištění péče o malé děti tím výrazně klesly. Státní mateřské školy přijímají děti až po dovršení věku tří let a na základě této skutečnosti jsou ženy, které se chtějí vrátit do zaměstnání dříve, odkázané na služby soukromých organizací poskytujících hlídání dětí. Tyto služby však byly a stále jsou pro velkou část rodin finančně nedostupné, a tak musí ženy spoléhat na pomoc partnera a dalších příbuzných, nejčastěji babiček dětí.

Další problém, který komplikuje znovuzařazení žen do pracovního procesu, vidí Křížková a kol. v neznalosti zákonů, práv a povinností. To dokazují úryvky rozhovorů, kde ženy popisují, že si mylně spojily dobu čerpání rodičovského příspěvku (dva, tři nebo čtyři roky) s trváním rodičovské dovolené (tři roky) a zůstaly doma s dítětem celé čtyři roky. Jelikož po třech letech nenastoupily zpět do zaměstnání, zaměstnavatel jim zaslal výpověď. Ženy v rozhovorech často zmiňují legislativní změnu v 90. letech, o které se dozvěděly až poté, co dostaly nečekanou výpověď. V důsledku neznalosti práva se ženy často proti protiprávnímu jednání ze strany zaměstnavatelů a personalistů nebrání. Příkladem takového jednání může být opětovné absolvování výběrového řízení po návratu do zaměstnání, snížení platu, naordinování druhé zkušební lhůty a další.

Trvání rodičovské dovolené v České a Slovenské republice je výrazně delší, než v jiných evropských státech. Toto srovnání z roku 2008 uvádí na svém webovém portálu Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Tabulka č. 5: Trvání mateřské/rodičovské dovolené v Evropě

<b>Stát</b>	<b>Mateřská dovolená</b>	<b>Rodičovská dovolená</b>
Česká republika	28 týdnů / 37 týdnů	Do 3 let dítěte
Slovensko	28 týdnů / 37 týdnů	Do 3 let dítěte
Švédsko	18 týdnů	-
Dánsko	18 týdnů	32 týdnů
Norsko	9 týdnů	49 týdnů
Rakousko	20 týdnů	Do 3 let dítěte
Německo	14 týdnů	-

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

## 8.1. Legislativní opatření spojená s návratem do zaměstnání

Zákon č. 262 /2006 Sb. oddíl 3 § 53 definuje tzv. ochrannou lhůtu, která se mimo jiné vztahuje i na těhotné ženy a ženy po návratu z mateřské či rodičovské dovolené. Toto zákonné opatření zakazuje zaměstnanci dát výpověď zaměstnankyni:

*d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*

Zákon nezapomíná ani na ženy, které se rozhodnou pro návrat do zaměstnání velice brzy po porodu. S tím se pojí určitá specifická práva zaměstnankyně-matky. Tyto situace ošetřuje zákon č. 262 /2006 Sb. § 242:

*Vedle přestávek v práci má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, i zvláštní přestávku ke kojení. Délka a četnost poskytování této zvláštní přestávky je odvislá od toho, jestli zaměstnankyně pracuje*

- po stanovenou týdenní pracovní dobu (v tomto případě má nárok na každé dítě do konce 1 roku jeho věku čerpat 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících, tj. mezi 12. až 15. měsícem věku dítěte 1 půlhodinovou přestávku za směnu), nebo*
- po kratší, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby (v tomto případě má nárok čerpat na každé dítě do konce 1 roku jeho věku jednu půlhodinu za směnu).*

*Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.*

Pracovní poměr může být průběhu v mateřské či rodičovské dovolené ukončen pouze na základě smlouvy na dobu určitou, v takovém případě se jedná o legální postup.

## **9. Formy kariérového poradenství**

Kariérové poradenství je služba, která má sloužit především sloužit lidem, a měla by být proto dostupná co největšímu počtu občanů. Vývoj informačních technologií a další inovace v poskytování poradenských služeb usnadňují využívání této služby i lidem, kteří jsou nemobilní nebo jsou geograficky segregováni a v místě jejich bydliště nejsou tyto služby dostupné. Existují virtuální poradny, kde je možné vznést dotaz a odborníci z různých oblastí ho fundovaně zodpovědí. Oficiálně fungují v České republice dva systémy kariérového poradenství. Jeden pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a druhý pod Ministerstvem práce a sociálních věcí. V soukromém sektoru jsou poradenské služby realizovány prostřednictvím různých poradenských center a dalších institucí (Průcha a kol., 2012). Některé projekty kariérového poradenství mají krátkodobý charakter a jsou zaměřeny tematicky na aktuální problém v daném regionu. Jiné poradenské služby mohou být koncipovány jako trvalá služba pro občany poskytovaná za účelem podpory zaměstnanosti v regionu, tím jsou například poradenská centra při úřadech práce.

### **9.1. Poradenství při úřadech práce**

Součástí úřadu práce je Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (dále jen IPS). Jedná se o instituci, která poskytuje rozmanitou škálu služeb týkajících se zaměstnanosti, pracovního trhu a vzdělávání. Práce těchto středisek zahrnuje také kariérové poradenství.

Tato práce se zaměřila na činnost pražského IPS se sídlem v Domažlické ulici na Praze 2. Zde je možné si domluvit individuální poradenství na základě předchozí telefonické domluvy. Služby tohoto centra mohou využít všichni občané bez jakýchkoliv rozdílů. Hlavní náplní centra je snaha poskytnout aktuální přehled informací ze světa práce a vzdělávání. Odborní poradci mají k dispozici celkový seznam středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů ve všech regionech České republiky a znají možnosti uplatnění absolventů těchto oborů. Pražské IPS pořádá každý rok na podzim veletrh s názvem Burza škol, kde se jednotlivé školy

prezentují a poskytují zájemcům o vzdělání praktické informace. Pořádají také pravidelné besedy se zaměřením na žáky a studenty, prostřednictvím kterých připravují mladé lidi na vstup do pracovního procesu. IPS také poskytuje přehled volných pracovních pozic a může vhodně připravit zájemce o zaměstnání na přijímací pohovor a seznámit je s jeho standardním průběhem. Vybavení střediska dále zahrnuje krátká informativní videa o jednotlivých profesích, počítačový program pro testování profesní zájmů, informační letáky o školách a jednotlivých povoláních, karty povolání a celostátní přehled povolání. Stěžejní činností poradenského centra je doporučování vhodných rekvalifikací, které mohou být důležitým krokem při dlouhodobém hledání nového zaměstnání. Všechny výše popsané služby jsou občanům poskytovány zcela zdarma.

### **9.1.1. Rekvalifikace**

Termín rekvalifikace znamená prohloubení a navýšení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace se chápe i jako získání kvalifikace pro občana, který zatím žádnou kvalifikaci nemá. Pro zařazení do programu rekvalifikací na Úřadu práce je nutné splnit následující předpoklady:

1. Být evidován na Úřadu práce
2. Být zdravotně způsobilý k výkonu rekvalifikace
3. Mít požadované vstupní znalosti a dovednosti
4. Rekvalifikace musí být účelná
5. Rekvalifikace musí být potřebná

Před započítáním rekvalifikace musí být s uchazečem o zaměstnání uzavřena smlouva. V takovém případě je rekvalifikační kurz plně hrazen Úřadem práce. Úřad práce se vzdává povinnosti platit náklady spojené s rekvalifikací v případě, že uchazeč kurz bez vážných důvodů nedokončí či odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá jeho nové kvalifikaci. Uchazeč může uplatňovat nárok na uhrazení nákladů spojených s vykonáváním rekvalifikačního kurzu jako je například dopravné (Ministerstvo práce a sociálních věcí, <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>).

## 9.2. Rodinná, mateřská a poradenská centra

V současné době vzniká mnoho rodinných center a jiných neziskových organizací, které se nezaměřují pouze na program pro děti. Organizace tohoto typu pořádají také semináře, školení a přednášky na podporu osobního i pracovního rozvoje rodičů. Evropská unie realizuje program Euroguidance, který sjednocuje poradenské přístupy napříč Evropou. Tento program probíhá ve 34 evropských státech a v České republice podporuje rozvoj kariérového poradenství na základě zkušeností z ostatních zemí. Od roku 2009 každoročně uděluje Národní cenu kariérového poradenství. Níže jsou popsány tři organizace tohoto druhu, které byly zařazeny do projektu Národní cena kariérového poradenství 2013.

Jednou z organizací, která se mimo jiné zaměřuje na kariérové poradenství, je občanské sdružení Spiralis, které uskutečnilo již několik projektů na podporu rodičů při návratu do práce po rodičovské dovolené. Mezi tyto projekty se řadí také konference *Máme co nabídnout aneb nové šance po rodičovské dovolené*, která se uskutečnila 4. března 2011 a byla zakončením dlouhodobého projektu *Vezmi život do vlastních rukou aneb fundraising jako nástroj sociální integrace pro rodiče na mateřské dovolené*. Cílem tohoto projektu bylo vytvořit nová pracovní místa na pozicích tzv. fundraiserů. Ti mají za úkol získávat finanční prostředky pro neziskové organizace. Jiný projekt s názvem *Úspěšný návrat na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené* realizovalo sdružení Spiralis v letech 2007 a 2008. Byl financován z prostředků EFS, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hlavního města Prahy. Výstupem tohoto projektu je tištěná publikace *Jak dál po rodičovské dovolené*.

Specifickým projektem zacíleným na pracovní uplatnění žen byl projekt občanského sdružení TOOCAN HELP s názvem *První krok - projekt pro ženy na Úštěcku*, který pramenil ze snahy snížit nezaměstnanost v daném regionu. Do tohoto podpůrného projektu se zapojilo 50 žen, které se rozhodly samostatně podnikat. Projekt zahrnoval vzdělávání v oblasti práva, managementu, účetnictví, etiky, komunikace a dalších oborů. Mimo poradenství zaměřené na výkon samostatně výdělečné činnosti bylo ženám nabídnuto poradenství v oblastech rodinného a osobního života.

Organizace Síť mateřských center, o.s. se v počátku své existence zaměřovala primárně na rodiče malých dětí, kteří se vrací zpět do pracovního procesu. V průběhu svého působení se centrum začalo zajímat i o další znevýhodněné skupiny na trhu práce. Zajímavou formou oslovuje tato organizace také zaměstnavatele, na které zaměřila svůj program *Společnost přátelská rodině*, prostřednictvím něhož by chtěla zaměstnavatele motivovat a podporovat v zaměstnávání znevýhodněných skupin.

### **9.3. Coworkingová centra**

Coworkingové centrum v praxi znamená prostory, které slouží pro pracující, podnikající a studující rodiče jako neutrální prostředí, kde mohou pracovat a děti mají prostor na zábavu a hru. Coworkingová centra nabízí pronájem kanceláří spojený s hlídáním dětí. To znamená, že rodiče mohou klidně pracovat a pro děti je v jiných prostorách pod dohledem odborného personálu zajištěn program. Prvním pražským coworkingovým centrem byl Ateliér pexeso se sídlem na Praze 10, který v nedávné době ukončil svou činnost (Ateliér Pexeso, [www.atelierpexeso.cz](http://www.atelierpexeso.cz)). Ve spolupráci s Ateliérem Pexeso vznikl podpůrný klub „Maminkatelky“, který podněcuje ženy na mateřské dovolené k podnikání. (Maminkatelky, <http://dominika.cz/kurzy-a-seminare/klub-pro-maminkatelky/>)

## **10. PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE**

### **10.1. Cíle šetření**

Praktická část předkládané bakalářské práce reflektuje zkušenosti ze života 6 matek. Tyto zkušenosti jsou seskupeny na základě osobních rozhovorů s ženami. Pro dosažení co nejkomplexnějšího pohledu na výzkumný problém jsem připojila také rozhovor s odborníkem v oblasti lidských zdrojů – konzultantkou působícím v mezinárodní personální a poradenské agentuře XY. Rozhovor je v první řadě zaměřen na diskriminační praktiky na pracovišti spojené s výkonem rodičovské role. Druhá sada otázek je orientována na znalost pojmu kariérové poradenství a míru využívání těchto služeb. Tyto výzkumné otázky byly formulovány na základě teoretických východisek prezentovaných v této práci.

### **10.2. Metody a metodika šetření**

Šetření probíhalo formou osobních rozhovorů. Rozhovory byly vedeny jako semistrukturované. Osnova rozhovoru byla předem připravena, ale byl ponechán dostatek prostoru pro doplňující otázky a volné povídání komunikačních partnerek. Nahrané rozhovory bylo zapotřebí transkribovat do psané podoby. Snažila jsem se o autenticitu a dopouštěla se v průběhu přepisu jen minimálních změn. Neopravovala jsem nespisovná slova ani gramaticky nekorektní formulace. Pouze jsem vypustila tzv. plevelná slova, která činila text zbytečně nepřehledným.

#### **10.2.1. Výběr komunikačních partnerek**

Věk, povolání ani jiná socio-ekonomická kritéria nebyla pro výběr komunikačních partnerek rozhodující. Dotazované ženy byly do šetření zařazeny náhodně bez hlubší znalosti jejich životních příběhů, jediným záměrem bylo zařadit do šetření ženy s různými stupni dosaženého vzdělání. V této bakalářské práci budou nominovány svými reálnými křestními jmény, dále je také uváděn jejich skutečný věk, zaměstnání před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou a počet dětí.



Pracovní pozice je v bakalářské práci uvedena tak, jak ji mají ženy napsanou v pracovní smlouvě.

### **10.2.2. Průběh rozhovorů**

Rozhovory byly realizovány vždy v domácím prostředí respondentek. Byly zaznamenávány na nahrávací zařízení, proto bylo zapotřebí zajistit tiché a klidné prostředí. Dotazování trvalo 10-15 minut s ohledem na hloubku zkušeností respondentek. Před zahájením nahrávání byly respondentky informovány, jak bude rozhovor veden a k jakému účelu budou získaná data použita.

### **10.3. Úkoly šetření**

Prvním úkolem rozhovoru je získat základní informace od komunikačních partnerek týkající se jejich věku, zaměstnání a počtu dětí.

Druhým úkolem bylo zjistit délku čerpání rodičovského příspěvku a faktory, které ovlivňovaly rozhodování žen o době čerpání rodičovského příspěvku.

Třetím úkol bylo zjistit a popsat pracovní aktivitu žen v průběhu mateřské/rodičovské dovolené.

Čtvrtým úkol mapuje zkušenosti respondentek s diskriminačními praktikami na pracovišti v souvislosti s výkonem mateřské role.

Pátým úkol zjišťuje míru znalosti legislativních opatření, která ošetřují diskriminaci v pracovním procesu.

Šestým úkolem bylo popsat specifické komplikace v souvislosti s odchodem na rodičovskou dovolenou nebo po jejím skončení.

Sedmým úkolem bylo zjistit, zda komunikační partnerky znají pojem kariérní/kariérové poradenství, kde se s ním setkaly a co si pod ním představují.

Osmým úkolem bylo zjistit, zda ženy někdy v minulosti využily služeb kariérního/kariérového poradce/poradkyně, v jaké situaci a proč.

## 10.4. Data a jejich interpretace

### 10.4.1. Přehled komunikačních partnerek

Tabulka č. 6: Komunikační partnerky

Jméno	Věk	Počet dětí	Dosažené vzdělání	Zaměstnání
Alena	34 let	1	VŠ	Učitel 1. stupeň ZŠ Nyní na rodičovské dovolené
Dagmar	55 let	3	VŠ	Vychovatel
Kristina	25 let	1	SŠ	Specialista zákaznického servisu
Lenka	32 let	1	VŠ	Finanční manažer Nyní na rodičovské dovolené
Lucie	27 let	1	VOŠ	Zdravotní sestra Nyní na rodičovské dovolené
Milena	28 let	1	VŠ	Finanční analytik Nyní na rodičovské dovolené

### 10.4.2. Volba trvání rodičovské dovolené

Z výpovědí komunikačních partnerek vyplývá, že délku trvání rodičovské dovolené, resp. čerpání rodičovského příspěvku si nejčastěji volí na základě dvou faktorů. Jedním z nich je finanční zajištění rodiny. Zvažují, zda bude možné zachovat rodině životní úroveň i v situaci, kdy bude příjem jednoho z rodičů na určitou dobu omezen. V případě, že se rodina potýká s finanční nejistotou nebo v horším případě s finančními problémy, volí si ženy častěji čerpání rodičovského příspěvku na co nejkratší dobu. Tento postup si zvolila také Kristina, která své první dítě měla v době,

kdy její partner ještě studoval. Na základě nestabilní finanční situace rodiny a doporučení starších žen v rodině se rozhodla pro nejkratší možnou dobu čerpání. Vysoké měsíční výplaty pomohly rodině zvládnout náročnou životní situaci, avšak tato varianta se později ukázala jako nevyhovující, protože nebyl nikdo, kdo by dítě hlídal v době, kdy by Kristina byla v zaměstnání.

*„Původně jsem si zvolila na dva roky. Tenkrát ještě přítel dodělával maturitu a já měla poměrně dobře placenou práci. Ale nástupem na rodičovskou jsem si dost pohoršila. Babičky pořád říkaly, že se to s hlídáním pak nějak udělá, ať si vezmu tu dvouletou variantu, tak jsem si jí vzala a měla jsem 11 500 (Kč), což nebylo tak špatné. No, jenže před druhým rokem dcery jsem zjistila, že nejsou žádný jesle, kam by jí vzaly, a že babičky stále pracují. Tak jsem narychlo změnila rodičák na tři roky a měla jsem poslední rok 2090 (Kč) měsíčně, to jsme se museli hodně uskromnit.“* Kristina

Stejnou variantu čerpání si zvolila také Lenka, která nyní na rodičovské dovolené řeší velmi podobnou situaci.

*„Mám na dva roky a zvolila jsem si to kvůli penězům, to byl hlavní důvod. Ted' v září mi to končí a řeším jesle, babičky nejsou, tak možná zůstane doma manžel, ten má totiž výrazně nižší plat než já... Nevěděla jsem, že s těma jeslema je to tak špatný.“* Lenka

Tyto výpovědi potvrzují, že mezi lidmi přetrvává domněnka, že existuje dostatek státních institucí, které poskytují péči o děti do tří let věku. Ženy se o stav této problematiky zajímají až v okamžiku, kdy se chtějí vrátit do zaměstnání a naráží na realitu, že kapacity zdravotnických zařízení typu jesle jsou absolutně nedostatečné.

Druhá skupina žen si čerpání rodičovského příspěvku volí podle plánu, kdy chtějí mít další dítě. Lucie si zvolila tříletou variantu.

*„Zvolila jsem si ty tři roky, protože bych pak chtěla mít druhý dítě, ty tři roky mi přijdou ideální rozestup, tak půjdu z rodičáku do rodičáku.“* Lucie

Milena si zvolila dvouletou variantu čerpání rodičovského příspěvku, důvodem byly jak finance, tak další plánované těhotenství.

*„Zvolila jsem si rodičák na dva roky, resp. na 20 měsíců, z finančních důvodů, abych vyčerpala celkovou částku co nejdříve, a že se pak rozhodnu, zda půjdu zpět do práce nebo budu mít hned další dítě.“* Milena

Dagmar je jediná, která si variantu rodičovské dovolené zvolit nemohla. Poslední syn se jí narodil v roce 2004 a tehdy neexistoval systém, který by ženám umožňoval zvolit si délku čerpání rodičovského příspěvku. Ačkoliv neměla Dagmar možnost volby, hodnotí tehdejší situaci kladně.

*„Na mateřské jsem byla 3,5 roku, jiný výběr nějakých mateřských nebyl, takové to posouvání a zkracování. Mateřskou jsem chytla tu jednu z nejvyšších, vyhráli toto období socani a první jejich krok byl zvýšení mateřského příspěvku...“* Dagmar

#### **10.4.3. Pracovní aktivita v průběhu rodičovské dovolené**

Všechny komunikační partnerky kromě jedné v průběhu rodičovské dovolené pracovaly či pracují alespoň na částečný úvazek, formou brigády nebo se věnují/věnovaly podnikatelské činnosti. Mezi motivy částečného návratu do zaměstnání uvádí finanční důvody a obavu ze ztráty svých pracovních dovedností. To potvrzuje teorie o návratu žen do pracovního procesu, které uvádí Křížková a spol. v knize *Pracovní dráhy žen v České republice* (2011).

*„Můj tehdejší zaměstnavatel mi nabídl spolupráci na novém projektu home-office, takže jsem si přivydělávala práci z domova a posléze jsem ještě podnikala. Bylo to potřeba kvůli financím, abychom mohli jet na dovolenou a tak.“* Kristina

Lucie na rodičovské dovolené zatím nepracuje, ale přemýšlí o částečném návratu do zaměstnání na jeden až dva dny v týdnu.

*„Nepracuju, ale vážně to zvažuji. Práce mi hodně chybí a bojím se, že z toho vypadnu.“* Lucie

Lenka v průběhu rodičovské dovolené pracuje především z finančních důvodů. To je zřejmé i z její odpovědi, že pracuje u více zaměstnavatelů současně.

*„Pracuju jak u svého původního zaměstnavatele, tak i u jiného. V jedné tý práci vlastně pokračuju v tom, co jsem dělala už před tím, měla jsem tam rozdělaný nějaký projekty, tak mě na nich nechali dál.“* Lenka

Dagmar je jediná z probandek, která může komparovat rodinnou a sociální politiku před revolucí a po ní. Své první dítě čekala během studia vysoké školy. I tak Dagmar během studií občasně pracovala, a to především kvůli získání praxe v oboru.

*„U prvního dítěte jsem studovala a v té době bylo stipendium pro matky 2000 Kč, což nám pomohlo v rozpočtu, musela jsem mít ale výsledky do 2,0, což jsem s odřenýma ušima splnila, to bylo bezva. Jinak jsem nárazově brigádničila...“* Dagmar

Milena původně chtěla v průběhu rodičovské dovolené pracovat na částečný úvazek nebo formou brigády u svého původního zaměstnavatele, ten však její iniciativu nepodpořil a požadoval po ní vyšší pracovní úvazek, než bylo pro Milenu přijatelné. Zároveň ji neumožnil pracovat formou home-office, ačkoliv pracovní náplň spočívá především v práci na počítači. Milena si tedy našla pracovní místo u jiného zaměstnavatele a návrat na původní pozici zatím zvažuje.

*„Když jsem se ptala v mojí firmě, jaké jsou teď možnosti, tak mi nabídli, že musím nastoupit alespoň na 60% úvazku, to se mi tam moc nechce. Navíc prý není možné, abych dělala práci z domova, musela bych jezdit pokaždý do kanceláře, i když mám práci na počítači. To teta mi nabídla práci podle mých časových možností a hlavně z domova.“* Milena

V době výkonu práce zajišťují hlídání dětí povětšinou rodinní příslušníci nebo méně často soukromé instituce poskytující službu hlídání dětí. Některé z respondentek pracují večer nebo v době denního spánku.

*„Když pracuju, tak Anička buď spí nebo je v jeslích.“* Milena

*„Většinou přítel, když nebyl ve škole, anebo babičky.“* Kristina

*„Pracuju z domova, většinou po večerech... Většinou už spí nebo se mnou občas musí do kanceláře...“* Lenka

*„To hlídá dědeček, teda můj táta.“* Alena

#### 10.4.4. Zkušenosti s diskriminačním chováním na pracovišti a jejich řešení

Tři z šesti dotazovaných žen mají typicky ženská povolání - zdravotní sestra, učitelka, vychovatelka. Zajímavým zjištěním, které z výpovědí vyplývá, je fakt, že ženy na těchto pracovních pozicích nemají žádné zkušenosti s diskriminačním chováním na pracovišti.

*„S diskriminací jsem se ve svém oboru v té době nesetkala.“ Dagmar*

Tato skutečnost může plynout z tradičního náhledu na ženskou profesní dráhu. Zaměstnavatelé žen na těchto pracovních pozicích počítají s tím, že ženy budou v průběhu své pracovní kariéry odcházet na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Lucie odpověděla, že se za dobu své pracovní aktivity nesetkala s jediným náznakem diskriminace. Zdůraznila, že na jejím pracovišti by si nikdo takové jednání nedovolil. Podobnou zkušenost má také Alena, která s odchodem na mateřskou dovolenou neměla žádné problémy a v průběhu trvání rodičovské dovolené nadále spolupracuje se svým zaměstnavatelem na částečný úvazek formou doučování dětí. Je zajímavé, že většina těchto typicky ženských pracovních pozic nebývá adekvátně finančně ohodnocena a není zde mnoho možností pro kariérní růst.

Dagmar přiznává, že najít pro ni zaměstnání v oblasti vzdělávání a sociálních služeb nebylo příliš komplikované ani po třetí rodičovské dovolené, kdy jí bylo 47 let. Neúspěch v nalezení odpovídajícího uplatnění tkvěl spíše v jejích specifických požadavcích.

*„V sociálních a učitelkých sférách, tady jsem se s diskriminací nesetkala, naopak kam jsem přišla na pohovor, tam mne chtěli, k nevidomým, tělesně i duševně postiženým.... Je fakt, že jsem hledala docela dlouho s těmi mými požadavky.“ Dagmar*

Naprosto odlišnou zkušenost má Milena, která pracovala v mezinárodní společnosti, veřejně podporující koncept family-friendly společností. Ta líčí svou zkušenost s odchodem na mateřskou dovolenou velice negativně. Před oznámením svého těhotenství měla být povýšena a zároveň získat lepší platové ohodnocení. Po oznámení svého těhotenství se celý proces „povýšení“ zpomalil, až se nakonec zcela zastavil a vedení firmy vydalo oficiální informaci, že povýšení se v současné době konat nebude. Po nástupu na mateřskou dovolenou Milena zjistila, že povýšen

byl její kolega. Zaměstnavatel tak evidentně upřednostnil jiného pracovníka z důvodu Milenina odchodu na mateřskou dovolenou. Z této zkušenosti plyne Milenina nechuť vracet se po skončení rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli. V případě, že by mohla nastoupit na pozici vyšší, která jí byla původně nabídnuta, chtěla by u zaměstnavatele nadále pracovat.

*„...po roce a půl jsem měla být povýšena na vyšší pozici, než jsem zastávala, ale jelikož jsem po třech měsících oznámila, že jsem těhotná, protože už to samozřejmě nešlo moc tajit, tak se to celý protahovalo a nakonec mi před odchodem na mateřskou řekli, že mě nepovýší...“* Milena

Jinou negativní zkušenost spojenou s návratem z rodičovské dovolené má i Kristina, která po dobu rodičovské dovolené nadále pracovala u svého zaměstnavatele formou home-office na částečný úvazek, tudíž z pracovního procesu nevystoupila na déle než pár měsíců. I přes tuto skutečnost musela po skončení rodičovské dovolené podstoupit administrativní kroky, tzv. administrativní kolečko jako noví zaměstnanci. Z rozhodnutí zaměstnavatele musela podstoupit několik vstupních školení včetně následných testů, které již jednou absolvovala při nástupu do firmy.

*„...když jsem znovu nastoupila, tak jsem se musela 14 dní zaučovat u kolegů, kteří měli menší zkušenosti, ačkoliv jsem z té práce nevyšla, protože jsem pracovala na home-officu...“* Kristina

*„...jsem si musela oběhat celé to nástupní kolečko, včetně dvou dnů, kdy mě seznamovali s celou firmou a chodem té firmy, a to já už jsem dávno věděla.“* Kristina

Na tento postup si stěžovala při každoročních hodnotících pohovorech na personálním oddělení, ale její stížnosti nebyly zohledněny. Bylo jí řečeno, že je to zavedený postup, který se osvědčil a není možné tedy dělat výjimky mezi zaměstnanci. Nicméně její postřehy a připomínky byly brány jako vítané.

*„...personalista byl rád za takové podněty a říkal, že se snaží postupně víc zpřístupnit tu práci ženám po mateřské.“* Kristina

Kristina dále popisuje, že k ní celkově bylo přistupováno jako k novému zaměstnanci a neustále byla její práce kontrolována, což jí bylo velice nepříjemné

a mělo to špatný dopad na její pracovní motivaci. Jako poslední diskriminační jev, který po svém návratu do zaměstnání pocítila, zmiňuje reakce svých kolegů, když čerpala ošetrovatelskou nemocenskou kvůli své nemocné dceři. Ti na ni často pohlíželi skrze prsty, ačkoliv se jedná o pracovní volno, na které má ze zákona nárok. Na základě těchto situací se rozhodla pro změnu zaměstnání a nastoupila v jiné nadnárodní společnosti, ve které prozatím žádné negativní zkušenosti se svou rolí rodiče nemá.

*„...když byla dcera nemocná, tak jsem brala ošetrovačku a kolegové na mě po návratu koukali divně, že jsem třeba týden byla doma s nemocnou dcerou, což mi hodně vadilo.“* Kristina

#### **10.4.5. Orientace v antidiskriminační a sociální legislativě**

Z rozhovorů plyne, že ženy mají velice mělkou znalost zákonných opatření, která ošetřují problematiku diskriminace v profesním prostředí. Ve většině případů neměly komunikační partnerky potřebu blíže se zajímat o legislativní opatření této problematiky. Některé z žen nevěděly, kde jsou tato opatření dohledatelná a nikdy se s nimi nesetkaly. Jako notoricky známé projevy diskriminace probandky opakovaně zmiňovaly otázky osobního charakteru při výběrovém řízení.

*„Vim jenom, že u pohovoru se mě nesmí zeptat na děti...“* Milena

*„Třeba, když se ptají na děti, to nemůžou, jako u přijímacího pohovoru.“* Lucie

*„No a taky u pohovoru se nemají ptát na děti a další osobní věci.“* Lenka

*„Pokud do toho patří i přímá pohovora, tak se nesmí ptát na děti, jestli jsem vdaná a podobně...“* Alena



#### **10.4.6. Specifické komplikace spojené s odchodem na rodičovskou dovolenou nebo po jejím skončení**

S nástupem na rodičovskou dovolenou a jejím skončením se pojí i další obtíže. Ženy nejčastěji zmiňují byrokratické postupy v procesu žádání o jednotlivé příspěvky sociální podpory. Informace pro ně nejsou přehledné a jednotné, často se musí/musely samy individuálně informovat na internetu nebo osobně na Úřadu práce a Správě sociálního zabezpečení.

*„Měla jsem komplikace hnedka na začátku, když jsem nastupovala na rizikové těhotenství, tak veškeré informace ohledně nástupu na mateřskou dovolenou, pobírání různých přídavků a dávek jsem si musela hledat na internetu, kdybych si to sama nezjišťovala, tak o tom ani nevím. Nikdo mě neupozornil na to, co mam kam přinést.“*

Kristina

Je obvyklé, že lidé mají trvalé bydliště v jiném městě, než pracují. To je případ také Mileny, která musela ke konci těhotenství cestovat mezi jednotlivými úřady více než 150 km. Vyjádřila v rozhovoru nepochopení, proč nejsou jednotlivé státní instituce lépe propojené a informace nejsou sdíleny elektronickou formou.

*„...jsem si sama musela dojít na Úřad práce podle bydliště a ti chtěli nějaké potvrzení ze sociálky podle zaměstnavatele, takže jsem musela na sociální zpátky do Prahy a zase domů na úřad u nás. Trochu mě překvapilo, že Úřad práce neví, kolik jsem brala, ale ví to sociálka, ačkoliv jsou to oba státní orgány, tak proč spolu nekomunikují přes počítač.“* Milena

#### **10.4.7. Kariérní/kariérové poradenství**

Termín kariérní/kariérové poradenství byl všem komunikačním partnerkám známý, ačkoliv jen málo z nich má osobní zkušenost s těmito službami. Všechny ženy si toto slovní spojení pojí s pomocí najít nové zaměstnání. Žádná z probandek nezná kompletní škálu služeb, které kariérové poradenství zahrnuje, zároveň se nikdy nesetkaly se službami tohoto typu zaměřenými přímo na ženy po rodičovské dovolené.

Většina žen ví z doslechu, že při Úřadu práce existuje určitá forma poradenství, avšak žádná z nich neuvažuje, že by těchto služeb někdy využila. Převládá názor, že

se jedná o služby pro lidi s nižší kvalifikací a ženy by upřednostnily placené poradenství nebo poradenství, které by jim někdo doporučil na základě vlastní zkušenosti.

*„Popravdě si nemyslím, že by to mělo nějakou vysokou úroveň.“* Lenka

*„...jen nevím, zda bych se spoléhala na Úřad práce.“* Milena

*„...ale úplně nevím, jestli bych od úřadu práce tuto službu využila... Spíš, když někdo s nižším vzděláním nebo bez zkušeností hledá práci, tak mu tam můžou pomoci.“*

Kristina

#### **10.4.8. Využití služeb kariérového poradce/poradkyně**

Příkladné využití služeb kariérového poradce popisuje Dagmar, která díky této pomoci před 5 lety získala své současné zaměstnání. Její zkušenost vychází z projektu Evropské unie zaměřené na podporu zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel. Dagmar uvedla, že se nejednalo o záměrné hledání pomoci, ale spíše o náhodu.

*„Karierní poradenství jsem objevila úplně náhodou. Ne jako nějakou stálou instituci, ale v Modřanech na reklamní lavičce jsem objevila poutač na akci EU.“*

Projekt Evropské unie se zaměřoval na skupiny, které byly nějakým způsobem znevýhodněné na trhu práce.

*„A já coby vdova se třemi dětmi a vyššího věku jsem se taky zařadila.“*

Dagmar byla v té době po třetí rodičovské dovolené a hledala práci. Sama uvádí, že její požadavky byly poměrně vysoké. Chtěla pro své děti vybudovat určité finanční zázemí, ale nechtěla trávit v práci mnoho času, aby se jim mohla dostatečně věnovat. Tento projektu Evropské unie poskytoval kariérové poradenství a pomoc v oblasti nalezení nového zaměstnání, včetně doporučení adekvátní rekvalifikace či dalšího vzdělávání. Jednalo se o pravidelné schůzky s kariérovým poradcem, který na základě diagnostiky hledal pro uchazeče vhodná pracovní místa. Součástí projektu byly také počítačové a jazykové kurzy, psychologické poradenství a základy právní úpravy podnikání.

Také Milena zmiňuje, že v jejím zaměstnání probíhaly pravidelné rozhovory s nadřízeným, které měly za úkol podporovat pracovní motivaci a kariérní rozvoj pracovníků. Avšak uvádí, že tyto rozhovory byly poněkud neefektivní, protože byly vedeny nadřízeným pracovníkem, nikoliv nezávislým poradcem.

*„Účel byl kariérní rozvoj zaměstnanců, ale tím, že to bylo s nadřízeným, tak to nemělo moc efekt.“*

Lenka líčí své zkušenosti s kariérovým poradenstvím ze strany organizátora. V rámci své profese se podílela na realizaci projektu na podporu návratu nezaměstnaných do pracovního procesu. Sama zkušenosti s využitím těchto služeb nemá a zatím to ani neplánuje, pokud by někdy nastala situace, kdy by tyto služby vyhledala, využila by kontaktů, které získala v průběhu spolupráce na tomto projektu.

Komunikační partnerky uvádí, že by služeb kariérového poradce využily v situacích, kdy by samy nevěděly, jakým směrem se mají dále ubírat a potřebovaly by odborné poradenství.

*„Tak kdybych o tom věděla dříve, tak bych se určitě po studiích poradila co dál,“*

*„Asi bych jí využila, kdybych chtěla změnit svoje zaměstnání na úplně jiné povolání, jiný obor.“*

*„Kdybych mohla dnes, využila bych této služby zase, cítím tady šanci objevit více, než bych zvládla sama.“*

Alena neuvažuje o využití služeb kariérového poradce, protože je přesvědčena, že její povolání je pevně dáno vzděláním a nevidí v něm mnoho možností dalšího kariérního rozvoje.

*„Ale moje zaměstnání je jasně daný, tam není moc prostoru na poradenství.“* Alena

#### 10.4.9. Stanovisko odborníka

Barbora P. pracuje jako konzultantka v mezinárodní personální a poradenské společnosti, věnuje se výběru zaměstnanců pro společnosti, které jsou jejich klienty. Přiznává, že ženy ve svém plodném věku (20-45 let) jsou jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání. Uvádí, že se často setkává s projevy přímé i nepřímé diskriminace ze strany zaměstnavatelů.

*„S preferencí určitého pohlaví jsem se již potkala. Vlastně se s tím setkávám běžně já i moji kolegyně v personální agentuře, ačkoliv by to tak být samozřejmě vůbec nemělo, protože se vlastně jedná o přímou diskriminaci ze strany zaměstnavatele.“*

Zdůrazňuje, že tato diskriminace častěji probíhá směrem k ženám, ale v praxi se již setkala i s opačným přístupem.

*„Takovým docela dobrým příkladem z praxe je, když mi klient řekl, že na pozici, kterou si přeje obsadit, by byla ideální zkušenější paní, která má děti již vyřešené.“*

Ačkoliv personalistka připouští, že diskriminační praktiky jsou poměrně běžné, nikdy se během své praxe nesetkala s jevem, že by určitá pracovní pozice byla rozdílně platově ohodnocena v případě, že ji obsadí muž či žena. Tyto platové rozdíly se spíše odvíjí od doby, jakou zaměstnanec ve firmě pracuje. Zároveň uvádí, že na základě životopisů, které jí projdou pod rukama, usuzuje, že ženy nejsou méně kvalifikovanými pracovníky a nemají nižší dosažené vzdělání než muži.

Je velice obtížné určit, zda je pro zaměstnavatele atraktivnější mladá žena bez dětí nebo zkušenější pracovnice s dětmi. V obou případech existuje potenciální riziko absencí v zaměstnání. U mladých žen je to především obava, že brzy odejdou na mateřskou dovolenou, a u žen, které již děti mají, je to zase riziko onemocnění malých dětí. Barbora P. však podotýká, že většina zaměstnavatelů má také rodinu, takže lze z jejich strany předpokládat určitou toleranci a pochopení.

*„Nicméně zaměstnavatel sám má většinou rodinu, a pokud je to inteligentní člověk, tak to nebere jako znevýhodnění nebo překážku a respektuje, že se žena musí starat o nemocné dítě a snaží se jí tyto situace usnadnit. A takové firmy existují, které podporují rodiny a rodinný život.“*

V souvislosti s rodinnou politikou zmiňuje, že zaměstnavatelé často poskytují svým pracovníkům různé benefity v rámci rodiny, například finanční odměny pro ženy, které odchází na mateřskou dovolenou, nebo zajištění zdravotní péče pro rodinné příslušníky. Na druhou stranu žádný z klientů, se kterými spolupracuje, nenabízí svým zaměstnancům zajištění hlídání dětí formou firemních jeslí nebo školky.

*„Přiznám se, že když vezmu své klienty, se kterými jsem během své praxe jednala, tak jsem nenarazila na to, že by měli firemní školky, z toho usuzuji, že to není obvyklé. Ale setkávám se s jinými benefity, které zaměstnavatelé nabízí svým pracovníkům. ...takže ta podpora rodin v některých firmách určitě funguje na dobré úrovni. Kvalitními zaměstnavateli z tohoto pohledu bývají nejčastěji farmaceutické firmy. „*

V průběhu výběrového řízení doporučuje Barbora P. odpovídat na otázky osobního charakteru podle pravdy, ale volit spíše diplomatické odpovědi.

*„Není nic špatného slušně zmínit, že je to nevhodná otázka, anebo odpovědět: Jestli se mě ptáte, zda jsem flexibilní, tak ano, jsem flexibilní, nemám problém pracovat naplno, někdy i přes čas a hlídání mám spolehlivě zajištěné...do lhaní bych se nepouštěla, může nastat problém a těžko několik let budete tajit, že máte děti.“*

Nevyrovnanost počtu žen a mužů na manažerských pozicích připisuje Barbora P. také jevu, že manažerská práce je spojená s velkým pracovním nasazením, které často zasahuje i do osobního života. V tom vidí hlavní důvod, proč se ženy někdy ani nepokouší manažerských pozic dosahovat nebo se na nich dlouhodobě neudrží. Zároveň ale říká, že se setkává i s manažerkami, které mají děti.

*„Potkávám se se spoustou žen na manažerských pozicích během své práce a jsou to ženy nejen kariéristky... ale ta rodina se taky musí přizpůsobit, je nutné, aby rodina byla tolerantní a děti chápaly, že maminka prostě bude méně doma.“*

Sama konzultantka využila služby kariérového poradenství dvakrát. Poprvé se jednalo o volbu dalšího vzdělávání po základní škole. Tato služba byla placená a proběhla formou psychologických testů a testů studijních předpokladů. Druhou zkušenost má z dob, kdy dokončila bakalářské studium a hledala zaměstnání. Na Úřadu práce ji sociální pracovnice doporučila navštívit veletrh práce, kde si posléze našla své současné zaměstnání v personálně-poradenské společnosti. Formy

kariérového poradenství tedy hodnotí jako přínosné a vidí v nich velké možnosti odborné pomoci ženám při návratu do pracovního procesu.

*„Takže to pro mě bylo velice přínosné. A myslím, že pro ty ženy po rodičovské to je extrémně užitečné.“*

## **10.5. Výsledky šetření**

Šetření ukázalo, že jsou ženy často v průběhu rodičovské dovolené pracovně aktivní. Tento jev je zřejmě důsledkem obavy ze ztráty životní úrovně, na kterou byla rodina zvyklá před narozením potomka. Zároveň jsou ženy motivovány k dřívějšímu návratu do zaměstnání strachem ze ztráty pracovní kvalifikace. V ochotě a vstřícnosti ze strany zaměstnavatelů se zkušenosti žen liší. Je zřejmé, že záleží na osobě zaměstnavatele, zda ženám umožní v průběhu rodičovské pracovat z domova na částečný úvazek. Péči o děti v průběhu výkonu práce zajišťují povětšinou rodinní příslušníci nebo ojediněle soukromé, placené instituce. Tato skutečnost poukazuje na nedostatky v systému státní institucionální péče o děti do tří let. Personalistka dodává, že ani firemní jesle nejsou v praxi příliš obvyklé.

Šetření dále zjistilo, že v oblasti vzdělávání a sociální péče se ženy méně často setkávají s diskriminačním jednáním. To pravděpodobně vychází také ze skutečnosti, že v těchto oborech jsou častěji zaměstnány ženy a nevzniká zde tak výrazná genderová konkurence. Častěji se s diskriminačním jednáním setkávají ženy, které pracují v soukromém sektoru a jejichž kolegy a nadřízenými jsou z větší části muži. V těchto firmách je kariéerní postup spojen s bojem o moc. Tuto moc častěji získávají muži, protože jejich kariéra není přerušována péčí o děti. Ačkoliv se ženy s těmito projevy setkávají, nejeví se jim tato problematika natolik vážná, aby ji řešily oficiální cestou. Pokud jsou v zaměstnání vystavovány jednání, se kterým nesouhlasí, volí raději změnu zaměstnání. Nezájem řešit diskriminaci na pracovišti plyne také z faktu, že ženy nemají hluboké znalosti v legislativě a nevědí, že by se mohly bránit i právní cestou. Zajímavé zjištění vyplývá z názvů pracovních pozic, na kterých ženy pracují. 5 komunikačních partnerek má název pracovní pozice v pracovní smlouvě v mužském rodě, ačkoliv se v českém úzu připouští používání varianty v rodě ženském –

vychovatelka, manažerka, učitelka, analytička, specialistka. I toto by mohlo být považováno za nepřímou diskriminaci.

Dotazování dále deklaruje hlubokou neznalost náplně kariérového poradenství mezi ženami. Ženy si pojem kariérní/kariérové poradenství nejčastěji spojují s hledáním zaměstnání. A z rozhovorů plyne, že je stále chápáno jako ryze profesní poradenství. Ženy si nejsou vědomy, že se jedná o komplexní podporu růstu a rozvoje člověka. Poradenství tohoto typu poskytované při Úřadu práce se většinou jeví jako méně kvalitní a tyto služby by nevyužily. Probandka, která má přímou zkušenost s kariérovým poradenstvím, ji hodnotí velice pozitivně a v případě potřeby by budoucnu tyto služby opětovně vyhledala. Zdůrazňuje však, že její zkušenost byla čistě náhodná a nebýt reklamní propagace na autobusových zastávkách by pravděpodobně nevěděla, kde tyto služby hledat.

## 11. Závěr

V České republice působí dva oficiální koncepty kariérového poradenství, jeden pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí, druhý pod Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Dále kariérové poradenství proniká do neziskového sektoru, který se zaměřuje především na pomoc specifickým cílovým skupinám uživatelů. Ženy se k těmto uživatelům bezesporu řadí také, protože patří do skupiny osob, které jsou ve světě práce znevýhodněné.

Nejkritičtější doba v pracovním životě ženy je pravděpodobně období po uplynutí rodičovské dovolené a s ním spojený návrat do zaměstnání. Pro ženy, které v průběhu rodičovské dovolené nebyly pracovně aktivní, může být takto zásadní změna životního stylu stresující. Některé ženy čeká po rodičovské dovolené hledání nového pracovního místa, protože jejich pracovní smlouva z nějakého důvodu v průběhu rodičovské dovolené skončila. V procesu navracení se do zaměstnání či hledání nového profesního uplatnění může pomoci kariérové poradenství. Škála služeb kariérového poradce je široká a každý si může vybrat oblast, na kterou se v rámci svého osobního rozvoje potřebuje zaměřit. Kromě nalezení volných pracovních míst může kariérový poradce doporučit ženám konkrétní školení orientované na harmonizaci osobního a profesního života.

Ženy vnímají kariérové poradenství jako prospěšné, ale nemají s jeho službami skoro žádné zkušenosti. Obecná představa kariérového poradenství je omezena pouze na hledání nového zaměstnání. Kariérové poradenství však představuje komplexnější pomoc zaměřenou na celkový osobnostní rozvoj člověka a dotýká se všech sfér lidského života. Tato nízká informovanost o využití kariérového poradenství otevírá prostor pro větší a lepší prezentaci této služby formou marketingových akcí. Někteří lidé váhají s vyhledáním odborné pomoci, protože přetrvává domněnka, že takto zaměřené služby jsou vždy placené. Další možnost zvýšení informovanosti o kariérovém poradenství vidím v individuálních projektech měst a regionů na podporu zaměstnanosti a integrování znevýhodněných občanů do pracovního procesu. Bezplatné kariérové poradenství při Úřadu práce se ženám jeví jako nespolehlivé a služby Úřadu práce hodnotí jako méně kvalitní a neefektivní.



Založení rodiny je v současné době rozhodnutí, se kterým se pojí riziko a velká zodpovědnost. Mladí lidé odkládají tento krok a častými důvody bývá absence vlastního bydlení a nedostatečné finanční zázemí. Nástup na rodičovskou dovolenou a omezení příjmu jednoho z partnerů může být pro rodinu fatální. Tyto obavy vedou ženy k tendenci navrátit se do zaměstnání na částečný úvazek dříve než po uplynutí rodičovské dovolené. Stát ani většina zaměstnavatelů na tento trend dostatečně flexibilně nereagují, tudíž péči o děti mladší tří let zajišťují především rodinní příslušníci nebo soukromé, placené instituce.

Kvalitativní šetření potvrzuje, že ženy mohou být v pracovním procesu obětí diskriminačních praktik kvůli své roli matky. Ačkoliv se většinou nejedná o závažné projevy, mohou být zdrojem demotivace, která vede ke snížení ženských ambicí v kariéře. Ženy jsou ve spojitosti se svou rolí rodiče považovány za méně flexibilní a stabilní zaměstnance. To bývá důvodem, proč jsou v pracovním procesu častěji vystaveny riziku diskriminačního chování. Projevy diskriminace se velice liší, a je-li diskriminace nepřímá či skrytá, není lehké ji odhalit. V situaci, kdy se ženy přímo setkají s diskriminací na pracovišti, nejčastěji volí jako řešení odchod ze zaměstnání nebo danou situaci přijmou jako běžnou a nepřikládají jí velký význam. Malá snaha bránit se pramení pravděpodobně z neznalosti zákonů a také z obavy ze ztráty zaměstnání. Častěji se s diskriminací v pracovním procesu setkávají ženy, které pracují v soukromém sektoru a jejich nadřízenými jsou muži. Naopak ženy zaměstnané ve státním sektoru, v oblasti zdravotnictví, vzdělávání a sociální péče se ve svém zaměstnání s tímto jevem spíše neseťkávají.

## Seznam použitých zdrojů

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra: stručný přehled*. Praha: Grada, 2008, 109 s. Stručný přehled. ISBN 80-716-9083-X.

BLÁHA, J. a kol. *Personalistika pro malé a střední firmy*. CP Books, a.s. 2005, s. 284. ISBN 80-251-0374-9.

DALE, M. *Vybíráme zaměstnance*. Brno: Computer Press, a.s. 2007, 181 s. ISBN 978-80-251-1522-0.

EMMETH, J. *The preparation of elementary school counselors for career development: What exist? What is needed?*. Journal of career development, 1997.

HODGSON, S. *Nejlepší odpovědi na 300 nejčastějších otázek u přijímacího pohovoru*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007, 192 s. ISBN 978-80-247-1742-5.

KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011. 258 s. ISBN 978-80-7330-192-7.

MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2007, 384 s. ISBN 802-47-7003-2

PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery: 3., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. Str. 264. ISBN 8024776553

PRŮCHA, J. A KOL. *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-3960-1

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání: Rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing, 2003, 107 s. ISBN 80-247-0612-1

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 224 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

Atelier Pexeso. *O Atelieru Pexeso* [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://www.atelierpexeso.cz/o-pexesu/>

Český statistický úřad. *Statistiky* [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistiky>

Český statistický úřad. *Tisková zpráva: Založení rodiny je ekonomicky náročné*. [online]. 2014 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni\\_rodiny\\_je\\_ekonomicky\\_narocne\\_20140507](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni_rodiny_je_ekonomicky_narocne_20140507)

Český statistický úřad. *Česká republika od roku 1989 v číslech*. [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#12>

DOLEŽALOVÁ, G. *Analýza volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce ČR v kontextu se strukturou absolventů a zaměstnaných*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Volna\\_mista\\_UP\\_2014\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Volna_mista_UP_2014_pro_www.pdf)

Euroguidance [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/cz/>

Euroguidance. *Národní cena kariérového poradenství*. [online]. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://www.naerasmusplus.cz/file/613/sbornikNC\\_2013\\_CZ.pdf](http://www.naerasmusplus.cz/file/613/sbornikNC_2013_CZ.pdf)

Maminkatelky. [online]. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://dominika.cz/kurzy-a-seminare/klub-pro-maminkatelky/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práce a sociální politika*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Státní sociální podpora*. [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zaměstnanost*. [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>

Národní ústav pro vzdělávání. *Kariérové poradenství*. [online]. [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/cinnosti/projekty/karierove-poradenstvi>

STRAŠILOVÁ, G. Nejvíce ohrožené jsou matky s malými dětmi. [online]. 01/2015 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/01/nejvice-ohrozene-jsou-matky-s-malymi-detmi/>

Zákon č. 189/2006 Sb. o nemocenském pojištění. *Portál veřejné zprávy*. [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62557&nr=189~2F2006&rpp=15#local-content>

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. *Portál veřejné zprávy*. [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=43008&nr=117~2F1995&rpp=15#local-content>

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. *Portál veřejné zprávy*. [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006&rpp=15#local-content>

## **Přílohy**

### **Příloha č. 1: Přepsané rozhovory**

#### **Kristina (25 let, 1 dítě, SŠ, specialista zákaznického servisu)**

##### ***Jak dlouhé čerpání rodičovské dovolené jste si zvolila a proč?***

Původně jsem si zvolila na dva roky. Tenkrát ještě přítel dodělával maturitu a já měla poměrně dobře placenou práci. Ale nástupem na rodičovskou jsem si dost pohoršila. Babičky pořád říkaly, že se to s hlídáním pak nějak udělá, ať si vezmu tu dvouletou variantu, tak jsem si jí vzala a měla jsem 11 500 (Kč), což nebylo tak špatné. No, jenže ve před druhým rokem dcery jsem zjistila, že nejsou žádný jesle, kam by jí vzaly, a že babičky pracují. Tak jsem narychlo změnila rodičák na tři roky a měla jsem poslední rok 2090 (Kč) měsíčně, to jsme se museli hodně uskromnit.

##### ***Je Vaše současné zaměstnání stejné jako před rodičovskou dovolenou?***

Tak zaměstnání před mateřskou dovolenou bylo v jiné firmě, pracovala jsem také jako specialista zákaznického servisu nebo spíš jako obchodní zástupce telefonického prodeje. Po mateřské dovolené jsem se vrátila do stejného zaměstnání a dva měsíce potom jsem zaměstnání změnila.

##### ***Změna byla na základě Vašeho rozhodnutí nebo základě rozhodnutí ze strany zaměstnavatele?***

Bylo to na základě mého rozhodnutí.

##### ***Pracovala jste v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené?***

Můj tehdejší zaměstnavatel mi nabídl spolupráci na novém projektu home-office, takže jsem si přivydělávala práci z domova a posléze jsem ještě podnikala. Bylo to potřeba kvůli financím, abychom mohli jet na dovolenou a tak.

##### ***A kdo zajišťoval péči o Vaše dítě během doby, kdy jste pracovala?***

Většinou přítel, když nebyl ve škole, anebo babičky.

***Setkala jste se někdy na pracovišti s projevy diskriminačního chování?***

Tak asi největší diskriminace byla v zaměstnání, kam jsem nastoupila hned po mateřské dovolené teda po rodičovské, hlavně ze strany kolegů. Zaměstnavatel nenabízel home-office, když byla dcera nemocná, tak jsem brala ošetřovačku a kolegové na mě po návratu koukali divně, že jsem třeba týden byla doma s nemocnou dcerou, což mi hodně vadilo. Pak vlastně, že když jsem znovu nastoupila, tak jsem se musela 14 dní zaučovat u kolegů, kteří měli menší zkušenosti, ačkoliv jsem z té práce nevyšla, protože jsem pracovala na home-office. A tím, že to byla vlastně nadnárodní společnosti, tak tam hodně funguje ta byrokracie, a tak i když jsem byla oficiálně už pět let zaměstnaná u tohoto zaměstnavatele, tak jsem si musela oběhat celé to nástupní kolečko, včetně dvou dnů, kdy mě seznamovali s celou to firmou a chodem té firmy, a to já už jsem dávno věděla. U nového zaměstnavatele ... asi jsem se nesečkala s něčím takovým, akorát té práce je hodně, a občas se stává u kolegů mužů, že nechápou, že někdy odcházím dřív kvůli dceři, ale co se týká mého přímého nařízení, ten s tím problém nemá, takže tam je to v pořádku.

***Řešila jste zmíněné projevy diskriminace v původním zaměstnání nějakou oficiální cestou?***

Jo, hnedka po absolvování těch školení, těch úplně úvodních školení jsem to oznámila personalistce, která mi to odsouhlasila, ale řekla, že takto je ta firma nastavená, takže musím ta školení absolvovat a vlastně byl to i jeden z důvodů, proč jsem odcházela z tohoto zaměstnání a hledala jiné. Proto jsem potom při odchodu u výstupního kolečka, kdy jsem měla uvádět důvody, proč měním zaměstnání, tak toto bylo jedno z toho. No a personalista byl rád za takové podněty a říkal, že se snaží postupně víc zpřístupnit tu práci ženám po mateřské.

***Setkala jste se nějakými jinými, specifickými komplikacemi spojenými s rodičovskou dovolenou?***

Měla jsem komplikace hnedka na začátku, když jsem nastupovala na rizikové těhotenství, tak veškeré informace ohledně nástupu na mateřskou dovolenou, pobírání

různých přídavek a dávek jsem si musela hledat na internetu, kdybych si to sama nezjišťovala, tak o tom ani nevím. Nikdo mě neupozornil na to, co mam kam přinést. Ale musím říct, že když jsem volala na ten úřad, co je zapotřebí udělat, tak mi vždycky ochotně poradili. Pomáhali mi také vyplňovat formuláře a žádosti, což mě překvapilo. Co mě taky mrzelo, bylo, že pokaždé když se měnil zákon, tak jsem se nedozvěděla ani formou e-mailu ani poštou. Vždycky to bylo tak, že na základě nějaké informace z okolí jsem si to potom dohledávala sama na internetu. Když jsem měla nastoupit zpátky do práce po mateřské dovolené, tak mě velice překvapil systém umístění dítěte do školky. To protože moje dcera je narozená v listopad a já jsem měla začít pracovat od 1. listopadu. Zjistila jsem, že umístění dítěte do školky v průběhu roku je děsně složité. Až jsem vlastně natrefila na jednu školku, kde byla paní ředitelka hodně přístupná a už vlastně na konci srpna mi oznámila, že tam to místo pro mou dceru je, i přesto že ten zájem o místa byl veliký, tak mi řekli, že nám to místo podrží. To mě hodně potěšilo, protože můj zaměstnavatel nenabízí v areálu, i když o to byl veliký zájem, žádnou firemní školku.

***Víte, jaké chování na pracovišti je podle zákona diskriminační a jaké zákony to ošetřují?***

Jediné, o co jsem se zajímala, je to, jak dlouho musí zaměstnavatel držet ženě místo. A taky jakou alternativu musí zaměstnavatel nabídnout, když už je to místo zabrané. Hledala jsem to v zákoníku práce na internetu. Takže to je jediné, co vím. Jinak asi nic nebylo tak důležité, abych to musela řešit a zjišťovat si to.

***Setkala jste se někdy s pojmem kariérní poradenství?***

S tím pojmem jsem se už setkala, už jsem ho slyšela, ale nedokážu si pod ním nic představit, teda ne nic konkrétního. Nikdy jsem se nedozvěděla to vysvětlení, co to znamená. Nicméně já si pod tím představuju, že buď v zaměstnání nebo externě existují lidé, kteří pomáhají lidem po mateřské, pomáhají jim získat místo, říkají jim asi nejspíš volné pracovní pozice a radí jim, o co mají usilovat, v čem jsou dobří a v čem ne, co můžou zlepšit, popřípadě, jak si žádat o novou práci a jak se o ni ucházet.



***Když doplním, že se může jednat také o doporučení dalšího vzdělávání, rekvalifikací a přípravy na výběrové řízení, myslíte si, že byste služeb kariérního poradce někdy v budoucnu využila?***

Určitě, vlastně i s přítelem jsme to řešili, jak mu najít po škole dobré místo. Jak napsat životopis, aby zaujal. Jediné, k čemu jsme došli, bylo to, že já dojdu pro radu za svou personalistkou u mě v zaměstnání. Ona je hodně přístupná a poradí mi, i když ví, že bych ty informace mohla použít dál. Nebo jsme hledali na internetových portálech, kde nabízejí práci. Tam nabízejí taky pro mě adekvátní formu pomoci při hledání zaměstnání, ať už kurzy sebe prezentace při přijímacím pohovoru nebo právě to správné napsání toho životopisu. Tam jediné jsem se s tím setkala v praxi.

***Víte, kde byste tyto služby nyní hledala ve svém okolí, poblíž svého bydliště?***

Tak to přesně nevím, ale jelikož už jsem dřív hledala práci přes personální agenturu, tak vím, že tam bych se mohla obrátit, mám s tím výbornou zkušenost, takže asi tam bych se obrátila, pokud bych hledala nějaké to poradenství. Tady v okolí na Praze 4 nemám žádné informace o takových službách. Ta personální agentura je pro mě sice z ruky, je to v centru, ale když člověk hledá práci, tak by ten čas, který stráví cestou, asi měl investovat.

***Slyšela jste někdy, že při každém Úřadu práce existuje Informační a poradenské centrum, které právě tyto služby poskytuje pro občany zdarma?***

Slyšela jsem to, teda spíš jsem to viděla napsané, ale úplně nevím, jestli bych od úřadu práce tuto službu využila. Nemyslím si, že na úřadu práce pracují natolik kvalifikovaní a zkušení pracovníci, kteří by mi mohli pomoci najít vyhovující zaměstnání. Spíš, když někdo s nižším vzděláním nebo bez zkušeností hledá práci, tak mu tam můžou pomoci. Ale to jenom odvozuji, myslím, že to je spíše pro lidi s nižšími nároky, než jsem já. Člověk s vyššími nároky si za tu pomoc asi rád zaplatí, ale musí na to mít.

## **Milena (28 let, 1 dítě, VŠ, finanční analytik)**

### ***Jak dlouhé čerpání rodičovské dovolené jste si zvolila a proč?***

Zvolila jsem si rodičák na dva roky, resp. na 20 měsíců, z finančních důvodů, abych vyčerpala celkovou částku co nejdřív, a že se pak rozhodnu, zda půjdu zpět do práce nebo budu mít další dítě.

### ***Pracujete v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené?***

V průběhu mateřské jsem nepracovala, ale v průběhu rodičovské jsem začala, když bylo dceři 9 měsíců, tak začala chodit do jeslí a já jsem začala pracovat v menší firmě manžela mojí tety. Když jsem se ptala v mojí firmě, jaké jsou teď možnosti, tak mi nabídli, že musím nastoupit alespoň na 60% úvazku, to se mi tam moc nechce. Navíc prý není možné, abych dělala práci z domova, musela bych jezdit pokaždý do kanceláře, i když mám práci na počítači. To teta mi nabídla práci podle mých časových možností a hlavně z domova. Když pracuju, tak buď Anička spí nebo je v jeslích.

### ***Máte v plánu vrátit se po skončení rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli? Drží Vám zaměstnavatel místo?***

Ano, mám zde pracovní smlouvu na dobu neurčitou, takže mi drží místo. S návratem ale zatím nepočítám. Po skončení rodičovský ještě nevím, pokud neseženu jiné místo, tak se tam vrátím, ale ještě nevím jistě.

### ***Setkala jste se někdy na pracovišti s projevy diskriminačního chování?***

Asi ano, po roce a půl jsem měla být povýšena na vyšší pozici, než jsem zastávala, ale jelikož jsem po třech měsících oznámila, že jsem těhotná, protože už to samozřejmě nešlo moc tajit, tak se to celý protahovalo a nakonec mi před odchodem na mateřskou řekli, že mě nepovýší, tím se pro mě taky změnila ta situace ve firmě, protože já jsem počítala, že bych se vrátila na tu vyšší pozici, ale takhle se vrátím na tu nižší a to se mi nelíbí. Taky se mi nezdá, to že už jsem dva roky stále na té stejné, nízké pozici jako před tím. A potom ještě: No nejsou to přímé projevy, ale vždycky když přišel na naše oddělení chlap, tak byl zvýhodněnej, s tím se nikdo netajil, prostě se vědělo, že ty chlapi tam budou dýl a tak si z nich chtěli udělat vedoucí. Ženský buď odejdou na mateřskou nebo mají jiné zájmy. I můj nadřízený byl vždycky chlap. Ačkoliv nejsem

emancipovaná, vim, že ženská stráví část života na mateřský, takže uznávám, že ty chlapi jsou na tom líp.

***Řešila jste zmíněné projevy diskriminace nějakou oficiální cestou?***

Nechala jsem to být, boužel vim, že to tam tak chodí v té firmě.

***Víte, jaké chování na pracovišti je podle zákona diskriminační a jaké zákony to ošetřují?***

Asi v občanském zákoníku, ale nevím, nehledala jsem to a ani jsem to neřešila. Vim jenom, že u pohovoru se mě nesmí zeptat na děti, nemusím do životopisu uvádět, jestli jsem svobodná nebo vdaná ani počet dětí, ale určitě bych to nezapírala, protože by to pak mohl být problém.

***Setkala jste se nějakými jinými, specifickými komplikacemi spojenými s rodičovskou dovolenou?***

Všechno proběhlo v pořádku, ale je to děsná byrokracie, tak mě zaskočilo, že některé věci jsem si musela vyřešit sama a neřešil to zaměstnavatel. Myslim třeba při přechodu na rodičovskou dovolenou jsem si sama musela dojít na Úřad práce podle bydliště a ti chtěli nějaké potvrzení ze sociálky podle zaměstnavatele, takže jsem musela na sociální zpátky do Prahy a zase domů na úřad u nás. Trochu mě překvapilo, že Úřad práce neví, kolik jsem brala, ale ví to sociálka, ačkoliv jsou to oba státní orgány, tak proč spolu nekomunikují přes počítač.

***Měla jste pocit, že jsou tyto informace pro občany dobře dostupné?***

Všechno jsem získala z příručky od zaměstnavatele. Tak byly všechny pokyny a taky možnosti, i ohledně dávek a na co mám nárok.

***Setkala jste se někdy s pojmem kariérní poradenství?***

V rámci naší firmy máme něco, čemu se říká kariérní poradenství, takže to znám. No a vlastně ve firmě fungovaly každý půl rok takové rozhovory, bylo to teda s nadřízeným, ale říkali jsme si cíle, kam chceme směřovat, co zlepšit. Účel byl kariérní rozvoj zaměstnanců, ale tím, že to bylo s nadřízeným, tak to nemělo moc efekt.

***Myslíte si, že byste služeb kariérního poradce někdy využila? A v jaké situaci?***

Tak kdybych o tom věděla dříve, tak bych se určitě po studiích poradila co dál, ale jelikož jsem o tom nevěděla, tak jediné mám zkušenost s personalistou, který mi svým způsobem poradil, jestli se hodím na tu pozici, jak mám vystupovat na pohovoru a další.

***Slyšela jste někdy, že při každém Úřadu práce existuje Informační a poradenské centrum, které právě tyto služby poskytuje pro občany zdarma?***

Popravdě nevím, ale kdybych byla nezaměstnaná, tak bych čekala, že mi někdo bude chtít poradit a pomoci najít práci, jen nevím, zda bych se spoléhala na Úřad práce.

**Lucie (26 let, 1 dítě, VOŠ, zdravotní sestra)**

***Jak dlouhé čerpání rodičovské dovolené jste si zvolila a proč?***

Vybrala jsem si necelé tři roky, respektive 28 měsíců, a z toho důvodu, protože bych pak chtěla mít druhé dítě, ty tři roky mi přijdou ideální rozestup, tak půjdu z mateřský do mateřský.

***Pracujete v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené?***

Nepracuju, ale vážně to zvažuji. Práce mi hodně chybí a bojím se, že z toho vypadnu.

***Máte v plánu vrátit se po skončení rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli? Drží Vám zaměstnavatel místo?***

Ano, návrat plánuji, ačkoliv bych později ráda změnila místo.

***Setkala jste se někdy na pracovišti s projevy diskriminačního chování?***

Ne, na nic takovýho si nevzpomínám.

***Řešila byste projevy diskriminace nějakou oficiální cestou?***

Pravděpodobně bych se trochu bránila hned, ale asi bych se pak poradila s někým blízkým, jak mám postupovat. Záleželo by, o co by šlo, možná by mi to nestálo za nějaké problémy v práci. Popravdě nedokážu přesně odhadnout, jak bych zareagovala.

***Víte, jaké chování na pracovišti je podle zákona diskriminační a jaké zákony to ošetřují?***

Třeba, když se ptají na děti, to nemůžou, jako u přijímacího pohovoru. Jinak mě nic konkrétního nenapadá. Ty zákony neznám, nikde jsem se s nima přímo nesetkala.

***Setkala jste se nějakými jinými, specifickými komplikacemi spojenými s rodičovskou dovolenou?***

Ani ne, všechno proběhlo v pořádku.

***Od koho jste čerpala všechny informace ohledně svých práv a povinností při odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou?***

Hlavně od zaměstnavatele, na internetu a od známých.

***Setkala jste se někdy s pojmem kariérní poradenství? Co si pod ním představujete?***

Slyšela jsem ho nedávno poprvé od kamarádky. Představuju si, že mi ten poradce pomůže najít práci. Nebo ne najít, ale ujasnit si, co třeba můžu dělat a kde to hledat.

***Myslíte si, že byste služeb kariérního poradce někdy využila? A v jaké situaci?***

Asi bych jí využila, kdybych chtěla změnit svoje zaměstnání na úplně jiné povolání, jiný obor.

***Slyšela jste někdy, že při každém Úřadu práce existuje Informační a poradenské centrum, které právě tyto služby poskytuje pro občany zdarma?***

O tom vůbec nevím.

## **Lenka (33 let, 1 dítě, VŠ, finanční manažer)**

### ***Jak dlouhé čerpání rodičovské dovolené jste si zvolila a proč?***

Zvolila jsem si dvouletou rodičovskou s ohledem na finanční situaci rodiny. Mám na dva roky a zvolila jsem si to kvůli penězům, to byl hlavní důvod. Teď v září mi to končí a řeším jesle, babičky nejsou, tak možná zůstane doma manžel, ten má totiž výrazně nižší plat než já... Nevěděla jsem, že s těma jeslema je to tak špatný. Ty měsíční výplaty jsou hodně malé, já jsem si pohoršila o víc jak polovinu. Myslim, že by se to mělo procentuálně vypočítávat z platu, aby si udrželi ty lidi podobnou výplatu, na kterou jsou zvyklí.

### ***Pracujete v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené?***

Pracuju, jak u svého původního zaměstnavatele, tak i u jiného. V jedné tý práci vlastně pokračuju v tom, co jsem dělala už před tím, měla jsem tam rozdělaný nějaký projekty, tak mě na nich nechali dál. Pracuju z domova, většinou po večerech.

### ***Takže nemáte zajištěné žádné hlídání pro dítě?***

Ne, nemám. Většinou už spí nebo se mnou občas musí do kanceláře. To se šéfovi nelíbilo a řekl mi, ať tam s ním nechodim, že musim mít hlídání, ale to se mi nevyplatí platit na jeden den jesle, tak tam chodim, když tam není a funguje to.

### ***Setkala jste se někdy na pracovišti s projevy diskriminačního chování?***

Obecně je daný, že pokud ta ženská nebojuje nebo se to nedozví, že někdo bere víc, tak chlap na stejný pozici má víc peněz než ženská. Kdysi to u nás tak taky bylo, přijímali se chlapi a dostávali víc peněz, ale pak si to ženský vydobily.

### ***Řešila jste zmíněné projevy diskriminace nějakou oficiální cestou?***

Neřešila, nikdy jsem k tomu neměla větší důvod.

***Víte, jaké chování na pracovišti je podle zákona diskriminační a jaké zákony to ošetřují?***

Tak je to zákoník práce asi. Co se týká diskriminace, tak se tam hodně řeší genderová politika, muži verzus ženy, diskriminace podle věku a pohlaví. Může to být i vzdělání, že někdo nemá vysokou školu. Určitě se to dá v těch zákonech snadno dohledat, já to zatím nepotřebovala. Určitě jsou i nějaký poradny, který poskytují právní poradenství asi i zdarma. Ten problém je v dnešní době, i když je v inzerátu hledáme finančního manažera/manažerku, tak je jasný, že hledaj spíš chlapa. No a taky u pohovoru se nemají ptát na děti a další osobní věci.

***Setkala jste se nějakými jinými, specifickými komplikacemi spojenými s rodičovskou dovolenou?***

Všechno, co se toho týká mi řekla naše účetní. Vzhledem k tomu, že jsem měla více pracovní úvazků, tak jsem myslela, že budu čerpat mateřskou ze všech. Ale nakonec jsem nedostala nic, kromě mateřský z toho hlavního pracovního poměru, protože u jednoho jsem nesplnila ty dny pojištění a u druhýho jsem v ochraný lhůtě podepsala jinou smlouvu a tak jsem nárok neměla. Čekala jsem, že když pracuju nadstandardně, tak budu mít nárok na víc peněz, ale tak to nefunguje.

***Setkala jste se někdy s pojmem kariérní poradenství? Co si pod ním představujete?***

No tak kariérní poradenství je další rozvoj profesního života, nabízí to různý firmy, který vám radí a nabízí různý školení, kdy vám radí vám podle toho, co chcete dělat, co máte vystudováno a na co se hodíte.

***Využila jste někdy služeb kariérního poradce?***

Nikdy jsem to nevyužila, možná bych to někdy využila, ale ne takhle placené přes nějakou agenturu, spíš přes známé, které mám, díky kterým jsem se s tím setkala, a to bylo v rámci projektu, který jsme ve firmě dělali. Ten byl zaměřen na kariérní poradenství pro nezaměstnaný a byly tak taky některý matky na mateřský, prostě různý znevýhodněný skupiny. Řekli jim, jak sepsat životopis a tak. Řekla bych, že to bylo trochu na nižší úrovni, prostě ne pro vysokoškoláky. Těm matkám radili, co by mohli

dělat během mateřský a po ní s ohledem na péči o dítě. Takže to je moje zkušenost s kariéřním poradenstvím.

***Slyšela jste někdy, že při každém Úřadu práce existuje Informační a poradenské centrum, které právě tyto služby poskytuje pro občany zdarma?***

Vím, o tom, ale nikdy jsem se nesečkala s tím, že by to někdo z mého okolí využil. Popravdě si nemyslím, že by to mělo nějakou vysokou úroveň.

**Dagmar (55 let, 3 děti, VŠ, vychovatel)**

***Jaké trvání rodičovského příspěvku jste si zvolila a z jakého důvodu?***

Na mateřské jsem byla 3,5 roku, jiný výběr nějakých mateřských nebyl, takové to posouvání a zkracování. Mateřskou jsem chytla tu jednu z nejvyšších, vyhráli toto období socani a první jejich krok byl zvýšení mateřského příspěvku, nemám je ráda, ale upřímně jejich počin mi vyhovoval, protože jsem doma chtěla být co nejdéle, tak se mi to hodilo. To bylo v roce 2004.

***Pracovala jste v průběhu rodičovské dovolené?***

U prvního dítěte jsem studovala a v té době bylo stipendium pro matky 2000kč, což nám pomohlo v rozpočtu, musela jsem mít ale výsledky do 2,0, což jsem s odřenýma ušima splnila, to bylo bezva. Jinak jsem nárazově brigádničila ve Sportpropagu, kde jsem pomáhala trénovat nadané děti a testovat je, na jaký sport se hodí, hlavně kvůli praxi.

U druhého jsem po ukončení VŠ učila TV a biologii, pak jsem otěhotněla a pak mateřská 4 roky, v roce a půl syna jsem se dostala mezi výtvarnice, které pořádaly sezonní workshopy s dětským šitým oblečením, tenkrát nebylo nic, nějak jsem mezi ně zapadla, byl to můj koníček. Byla nakonec možnost si vybudovat i vlastní krámeček s dětským šitým oblečením, tak jsme to zkusily. To bylo to těsně po revoluci. Při mateřské jsem tedy šila a svoje věci prodávala a tím si přivydělávala, a pak na konci mateřské jsem se stala spolumajitelkou obchodu Kačka, kde jsme šily a prodávaly. Do školy jsem se tedy už po mateřské nevrátila a věnovala se tomuto koníčku, byla to práce na živnostenský list a pracovala jsem v krámku 11 let.



U třetího dítěte jsem byla doma přes tři roky a přivydělávala jsem si pouze cvičením ve fitku, to bylo na dohodu o provedení práce. A nárazově jsem taky zaskakovala za jednu profesorku TV na gymnáziu, taky na dohodu.

***Setkala jste se někdy s projevy diskriminačního chování ze strany zaměstnavatele spojené s rodičovstvím nebo rolí rodiče?***

S diskriminací jsem se ve svém oboru v té době nesetkala.

***Jak jste tuto situaci řešila?***

Řešit jsem to nemusela přímo v práci, ale při rozhodování, co budu dělat po 3. mateřské jsem vycházela z toho, že jsem "stará", 47 let, že mám 3 děti, že jsem vdova, že chci určité peníze a málo hodin, abych na děti měla čas...takže uť, nabídka z mé strany nic moc a požadavků z mé strany dost, ale vycházela jsem z této situace, abych nebyla následně zklamaná. V sociálních a učitelských sférách, tady jsem se s diskriminací nesetkala, naopak kam jsem přišla na pohovor, tam mne chtěli, k nevidomým, tělesně i duševně postiženým.... Je fakt, že jsem hledala docela dlouho s těmi mými požadavky.

***S jakými specifickými komplikacemi jste se setkala po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené?***

Komplikace nebyly, protože jsem si vybrala práci, která splňovala moje požadavky a měla jsem rodiče, kteří mi i pomohli s hlídáním.

***Víte, jaké chování v pracovním procesu je dle zákona diskriminační, znáte tyto zákony?***

To netuším.

***Odkud znáte pojem kariérní poradenství, a co si pod ním představujete?***

Kariérní poradenství jsem objevila úplně náhodou. Ne jako nějakou stálou instituci, ale v Modřanech na reklamní lavičce na zastávce jsem objevila poutač na akci EU. Byl to projekt, pomoc při hledání práce. Cílová skupina byla problémoví lidé, nejen ženy, ale nějakým způsobem omezení ve výkonu práce, třeba nemocní, cizinci. A já coby vdova se třemi dětmi a vyššího věku jsem se taky zařadila. Jinak pod tímto pojmem

bych si představovala, že mi někdo pomůže při výběru zaměstnání v rámci svého vzdělání a svých možností. Kdybych mohla dnes, využila bych této služby zase, cítím tady šanci objevit více, než bych zvládla sama.

***Jak takový projekt probíhal?***

Tenkrát hledali na internetu volná pracovní místa, nabízeli rekvalifikace, psychickou podporu, kurzy počítačů, možná i nějaké jazykové, jo a ještě kurzy práva ohledně podnikání. Asi to nebyla úplně standardní pomoc, jak to chodí v karierních jiných poradnách, nevím a ani nevím, jestli bych věděla, že nějaká taková pomoc existuje, kdybych se nesetkala s tímhle projektem. No nakonec to byl úspěch, našla jsem práci, která odpovídala mým požadavkům. Dodnes pracuju ve středisku výchovné péče jako vychovatelka, tuhle pozici mi našli právě v tomhle projektu na nějaký 5. schůzce.

***Kde byste nyní tyto služby hledala v okolí Vašeho bydliště?***

Dnes bych je hledala asi na Místním úřadě pro příslušnou Prahu, anebo v Kroku v Modřanech, tam je bezplatné jakékoli poradenství. Možná bych hledala i na internetu, ale to bych si nejdřív pečlivě ověřila.

***Alena (34 let, 1 dítě, VŠ, učitel)***

***Jak dlouhé čerpání rodičovské dovolené jste si zvolila a proč?***

Zvolila jsem si na tři roky, to mi přišlo nejlepší kvůli školce a tak celkově, je to taková zlatá střední cesta, i kvůli penězům.

***Pracujete v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené?***

Ano, pracuju ve svojí škole, doučuju děti dvakrát týdně odpoledne.

***A kdo zajišťuje péči o Vaše dítě během doby, kdy pracujete?***

To hlídá dědeček, teda můj táta.

*Setkala jste se někdy na pracovišti s projevy diskriminačního chování?*

Ani ne, neuvědomuju si to.

*Víte, jaké chování na pracovišti je podle zákona diskriminační a jaké zákony to ošetřují?*

Pokud do toho patří i přímací pohovory, tak se nesmí ptát na děti, jestli jsem vdaná a podobně.

*Setkala jste se nějakými jinými, specifickými komplikacemi spojenými s rodičovskou dovolenou?*

No kromě hodně nepříjemného přístupu úřednic ani ne. Ale člověk to dělá všechno prvně a není to moc jednoduchý a oni pak koukaj, že to je špatně vyplněný. Celkově to bylo složitý ta administrativa kolem.

*Setkala jste se někdy s pojmem kariérní poradenství? Co si pod ním představujete?*

Ano setkala, ale to je všechno, moc o tom nevím. Představuju si, že mi pomůže najít nové zaměstnání a pozná, na co se hodim. Nikdy jsem toho nevyužila, tak nevím, jestli je to správně. Ale moje zaměstnání je jasně daný, tam není moc prostoru na poradenství.

*Slyšela jste někdy, že při každém Úřadu práce existuje Informační a poradenské centrum, které právě tyto služby poskytuje pro občany zdarma?*

Jo, toho jsem si asi někdy všimla, ale s ohledem na fungování úřadu práce bych na to moc nespolehala.

**Barbora P. (konzultantka v personálně-poradenské společnosti)**

*Jak dlouho se věnujete personalistice a jaká je vaše kvalifikace?*

V oblasti lidských zdrojů pracuji 4 roky. Po gymnáziu jsem studovala vyšší odbornou školu zaměřenou na personální management, to znamená, že jsem diplomovaný specialista se zaměřením na personální řízení, poté jsem si ještě doplnila bakalářské

vzdělání v oblasti vzdělávání dospělých a následně jsem si dodělávala inženýrský titul na vysoké škole ekonomické.

***V současné době tedy pracujete kde a na jaké pozici?***

Pracuji v mezinárodní personálně-poradenské společnosti, kde jsem na pozici recruitment consultant. To znamená, že můj hlavní úkol je v podstatě vyhledat našim klientům, kteří si nás najímají, vhodné zaměstnance na určené pracovní pozice. Specializuji se na oblast engineering a manufacturing, to znamená obsazování technických pracovníků, hlavně do výroby, logistiky a nákupu.

***Setkala jste se někdy v průběhu své praxe s náznaky, že by zaměstnavatel upřednostňoval na určitou pozici muže před ženami?***

Určitě ano, s preferencí určitého pohlaví jsem se již potkala. Vlastně se s tím setkávám běžně já i moji kolegové v personální agentuře, ačkoliv by to tak být samozřejmě vůbec nemělo, protože se vlastně jedná o přímou diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Může to být i obráceně, jako směrem k mužům. Většinou záleží na složení daného pracovního týmu, kam hledají nového zaměstnance. Ve výrobním sektoru převažují muži, kteří mají častěji technické vzdělání, to znamená, že mezi dvacet mužů není vhodné přijmout jednu ženu, která by se tam pravděpodobně ani necítila dobře. Na druhou stranu jsou obory, kde zase převažují ženy, je to dáno tím, kolik nám vychází absolventů z vysokých škol. Takže nerozhoduje jen typ pracovní pozice, ale také složení pracovního týmu.

***Máte nějaké další zkušenosti s diskriminačními praktikami ve výběrovém řízení?***

Takovým docela dobrým příkladem z praxe, když mi klient řekl, že na pozici, kterou si přeje obsadit, by byla ideální zkušenější paní, která má děti již vyřešené. Tím dal jasně najevo, že nestojí o žádné mladé ženy, které by mohly brzy odejít na mateřskou.

***V čem spatřujete největší problém v zaměstnávání žen?***

Ten problém zaměstnávání žen je spojený s tou naší ženskou rolí být matkami. Když bych to řekla, tak je tam největší problém, že se zaměstnavatelé obávají, že jim žena prostě odejde na mateřskou dovolenou a bude jim tam chybět pracovník. Když to

vezmu z pohledu zaměstnavatele, tak pro něj jsou vlastně nejrizikovějšími pracovníky právě ženy v plodném věku, což je cca od 20 let zhruba do 40 spíše 45 let. Dnes už ženy mají děti později, takže se neustále ten věk plodnosti prodlužuje. Je to tedy spíše extrém, nefungují tak všichni zaměstnavatelé, ale člověk se s tím potkává a bohužel je to realita.

***Je z vašeho pohledu pro zaměstnavatele atraktivnější mladá žena bez dětí nebo žena, která už děti má?***

To je těžká otázka, protože z principu by se neměl vůbec ptát, zda žena děti má, či je plánuje, nemá právo se ptát, je to naprosto nevhodná otázka, ale co si budeme povídat, stává se to. Už třeba to může vypovídat o úrovni té společnosti a daného personalisty. Jak si myslím, že je vhodné zareagovat v takovém případě. Není nic špatného slušně zmínit, že je to nevhodná otázka, anebo odpovědět: Jestli se mě ptáte, zda jsem flexibilní, tak ano, jsem flexibilní, nemám problém pracovat naplno, někdy i přes čas a hlídání mám spolehlivě zajištěné.

***Je podle Vás vhodné zalhat, že děti nemám za účelem získání zaměstnání?***

To je poměrně ošemetné. Doporučuji spíše diplomatickou odpověď, zdůraznit tu flexibilitu, ale do lhaní bych se nepouštěla, může nastat problém a těžko několik let budete tajit, že máte děti.

Abych se ještě vrátila k té původní otázce, asi to není možné říci jasně, ta rizika jsou v obou případech. Bezdětné ženy mohou brzy po nástupu do zaměstnání otěhotnět, ale ženy s dětmi mohou zase často chybět v zaměstnání z důvodu nemoci dítěte. Nicméně zaměstnavatel sám má většinou rodinu, a pokud je to inteligentní člověk, tak to nebere jako znevýhodnění nebo překážku a respektuje, že se žena musí starat o nemocné dítě a snaží se jí tyto situace usnadnit. A takové firmy existují, které podporují rodiny a rodinný život.

***Když mluvíte o rodinné politice, znáte nějaké společnosti, které jako benefit svým zaměstnancům nabízejí firemní jesle nebo školku?***

Přiznám se, že když vezmu své klienty, se kterými jsem během své praxe jednala, tak jsem nenarazila na to, že by měli firemní školky, z toho usuzuji, že to není obvyklé.

Ale setkávám se s jinými benefity, které zaměstnavatelé nabízí svým pracovníkům. Napadá mě například speciální finanční odměna, když žena odchází na mateřskou dovolenou. Některé firmy podporují lékařskou péči pro děti a příslušníky rodiny, jiné zase pořádají mezinárodní tábory pro děti svých zaměstnanců, takže ta podpora rodin v některých firmách určitě funguje na dobré úrovni. Kvalitními zaměstnavateli z tohoto pohledu bývají nejčastěji farmaceutické firmy.

***Myslíte si, že jsou ženy méně kvalifikované? Myslím tím, že mají častěji nižší dosažené vzdělání?***

Ne, rozhodně si to nemyslím, je to spíše rovnocenné. Soudit mohu hlavně ze životopisů, které mi prochází pod rukama.

***Setkáváte se s tím, že by stejná pracovní pozice, na které je muž, byla lépe finančně ohodnocena, než když je na stejné pozici žena?***

Ne, s tímto typem diskriminace jsem se nesešla u žádné firmy, alespoň to nikdo veřejně nedal najevo, takže se to k nám nedostalo. Myslím, že se ty platy liší spíše podle doby, kterou tam zaměstnanec pracuje, než podle pohlaví.

***Co si myslíte o tom, že manažerské pozice jsou stále často předurčeny spíše mužům? Napadá mě například znění inzerátu: Hledáme obchodního ředitele...***

Takové znění inzerátu je ošemetné, už tento inzerát je vlastně nepřímá diskriminace. Ideálně by to mělo být ředitele/ředitelku. Někdy se názvy pozic nepřechylují, takže to vždy nemusí být úmyslná diskriminace. Nicméně, jaká je realita? Těch žen je stále na manažerských pozicích méně, je to dáno už historicky, že nám trvalo déle si vybojovat práva a emancipovat se, nicméně stále to není vyrovnané počtem. Panují názory, že ženy jsou méně vhodnými kandidátkami na manažerské pozice, protože jsou více citově založené. Ano, je to možné a je pravda že, jsme jiné, ale já si myslím, že jsou typy pozic, i manažerský pozic, kde ženy mohou fungovat a třeba být i lepší než muži.

Možná ještě k těm počtům manažerek. Obecně manažerská pozice je spojená s určitou dřinou, ten člověk té práci musí věnovat hodně úsilí a času, musí se na tu pozici vypracovat, manažerská pozice, už jenom se na ní dostat, to znamená, že té pozici dáváte hodně. Manažerská pozice jako taková, když už na ní člověk je, tak zabírá

hodně času, práci si nosí manažeři často domu. Ačkoliv už někteří muži nastupují na rodičovskou dovolenou, stále je častější, že ženy zůstávají s dětmi doma, tak možná i to, že skloubení té péče o děti, mateřstvím a té manažerské práce je náročné, nicméně si myslím, že to není nemožné a nemusí to znamenat buď mít rodinu nebo kariéru. Potkávám se se spoustou žen na manažerských pozicích během své práce a jsou to ženy, nejen kariéristky. Je možné to skloubit s rodinou, ale ta rodina se taky musí přizpůsobit, je nutné, aby rodina byla tolerantní a děti chápaly, že maminka prostě bude méně doma. Určitě je na místě jim to dobře vysvětlit a ten čas jim například kompenzovat během víkendů a prázdnin.

***Říkala jste, že Vaše firmy je zároveň poradenská, poskytuje nějakou formu kariérního poradenství?***

Abych to řekla úplně přesně, jak to funguje. Nepořádáme vyloženě organizované kurzy pro uchazeče o zaměstnání. V rámci poradenství můžeme nabídnout osobní rozhovor, který nemusí být za účelem konkrétní pozice, ale může to být přesně jako setkání v rámci, kterého probere, jak by se člověk měl chovat na pohovoru, co říkat a co ne, jak upravit životopis, jaká je situace na trhu, v té oblasti, ve které má člověk kvalifikaci. Ale nemáme u nás zaměstnané žádné speciální kariérní poradce, děláme to my, personalisté.

***Toto poradenství je zpoplatněno?***

Ne, ne, je to zdarma, v rámci těch vstupních pohovorů, které pro kandidáty pořádáme.

***Vy osobně jste někdy využila služeb kariérního poradenství?***

Co si tak vybavím, tak dvakrát v životě. I když to nebylo přímo, že bych šla za poradcem nebo na nějaký kurz. Jedno bylo ještě na základní škole, tak tam byla nějaká specializovaná psycholožka a byla to zpoplatněná služba, kdy nějakým testem a pohovorem zjišťovali, jaké mám studijní předpoklady. Mnoho let později, mezi studiem, mezi bakalářským a inženýrským studiem, když jsem hledala práce, to byla situace, kdy jsem nemohla najít zaměstnání. To mě vedlo k tomu, abych se zapsala na pracovní úřad. Tam mi bylo řečeno, že vzhledem ke vzdělání a typu pozic, na které mám kvalifikaci, není příliš šance, že by mi nabízeli nějaká místa. Taková byla situace.

Nicméně, paní mi dala jednu dobrou radu během našeho druhého nebo třetího setkání mi doporučila pracovní veletrh, který se tou dobou konal, na který jsem tedy šla a tam jsem shodou okolností narazila na stánek reprezentující firmu, ve které nyní pracuji. Takže to pro mě bylo velice přínosné. A myslím, že pro ty ženy po rodičovské to je extrémně užitečné.