



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ženy v České republice vydělávají v průměru **o 22 % méně** než muži. V důsledku toho chybí českým rodinám průměrně **6850 Kč měsíčně**.

Nejvyšší rozdíl v odměňování (28–30 %) je u žen ve věku mezi 35–44 lety, kdy na ně nejvíce dopadá péče o děti.

Hledáte novou práci po rodičovské?

Víte, jaká jsou vaše práva a na co si dát pozor?



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Co zohlednit při výběru zaměstnavatele?

Zjistěte si, jestli zaměstnavatel uplatňuje opatření pro sladování rodinného a pracovního života, jako jsou např.:

- flexibilní pracovní doba, možnost práce z domova, stlačený pracovní týden,
- částečné pracovní úvazky, sdílení pracovního úvazku,
- podniková zařízení péče o malé děti, příspěvky na úhradu služeb péče o děti,
- dodatková volna pro rodiče s dětmi (tzv. sickdays) nebo volna pro vyřizování rodinných záležitostí nad rámec zákona,
- vzdělávání v průběhu mateřské a rodičovské dovolené.

Jsou zaměstnavatelé povinni omluvit nepřítomnost matky nebo otce, když musí zůstat doma s nemocným dítětem?

Přestože někteří zaměstnavatelé nejsou vstřícní k rodičům malých dětí, každý zaměstnavatel je ze zákona povinen omluvit nepřítomnost rodiče po dobu nemoci dítěte, v případě, že rodič musí dítě doprovodit k lékaři, nebo z jiných důvodů, kdy má rodič nárok na tzv. ošetrovné (druh dávky nemocenského pojištění).



V rámci výběrového řízení vás zaměstnavatel nesmí diskriminovat!

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace (např. diskriminace z důvodu mateřství, otcovství, věku, pohlaví). Zaměstnavatel nemá právo po vás požadovat informace, které přímo nesouvisí s danou pracovní pozicí, jako jsou informace o vaší rodinné a osobní situaci.

Patří informace o mateřské nebo rodičovské do životopisu, se kterým se ucházíte o pracovní pozici?

Někteří zaměstnavatelé vás na základě informace o mateřské a rodičovské nemusí pozvat k osobnímu pohovoru. Vy však nemáte povinnost uvádět informaci o mateřské a rodičovské do vašeho životopisu. V některých případech však může být lepší tento údaj v životopisu uvést a vyhnout se tak delším nevysvětleným časovým mezerám.

Jak reagovat, když vám zaměstnavatel při přijímacím pohovoru položí diskriminační otázku – např. „Máte malé děti?“

Na otázku nemusíte odpovídat. Zdůvodněte to tím, že ji nepovažujete za relevantní pro danou pracovní pozici. Na otázku také můžete odpovědět tak, že zdůrazníte informaci, která zaměstnavatele skutečně zajímá. Například odpovíte, že hlídání dětí máte zajištěno. Vyvrátíte tím pochyby, které vedly zaměstnavatele k položení diskriminační otázky.

Péče o dítě je dobrá zkušenost i pro váš pracovní život!

Personalisté a personalistky si na rodičích cení, že jsou schopni dobře organizovat čas, řešit více věcí najednou

a správně vyhodnotit, co je a co není pro určitou situaci důležité. Nezapomeňte také zaměstnavateli uvést, v čem jste se během rodičovské vzdělávala, a dejte najevo, že jste motivována učit se novým věcem. Pro dobré zaměstnavatele rodiče nejsou přítěží.

O kolik si říct?

Zjistěte si, jaká je obvyklá mzda či plat pro danou pozici ve vašem regionu pomocí online kalkulačky na webových stránkách projektu 22 % K ROVNOSTI. Je zpravidla lepší vyjednat si dobrou mzdu již při nástupu do práce, než spoléhat na to, že si vyšší mzdu vyjednáte později.

Co musí být uvedeno ve vaší pracovní smlouvě?

Pracovní smlouva musí obsahovat pouze tři náležitosti: druh práce, místo výkonu práce a den vzniku pracovního poměru. Do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru vás ale zaměstnavatel musí blíže informovat o vašich právech a povinnostech. Dohodněte se s ním již při pohovoru, jaká by byla přesná náplň vaší práce, vaše pracovní doba a její rozvržení, nebo zda práce zahrnuje služební cesty. Vyjednejte si konkrétní podmínky!

Nenastoupíte-li po skončení rodičovské do zaměstnání, nechte se zaevidovat na úřadě práce.

Stát za vás bude hradit zdravotní pojištění a budete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí komplexně řeší problém rozdílného odměňování žen a mužů. Mezi hlavní výstupy patří:

- mzdová a platová on-line kalkulačka,
- manuály platového vyjednávání pro různé cílové skupiny,
- analytický nástroj Logib určený zaměstnavatelům,
- pilotní metodika pro úřady práce,
- metodika kontrol pro Státní úřad inspekce práce,
- osvětová kampaň,
- vzorová ustanovení kolektivních smluv,
- socio-ekonomické a legislativní analýzy,
- vzdělávání státní správy,
- akční plán pro snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR.

Domníváte se, že ze strany zaměstnavatele došlo k diskriminaci?

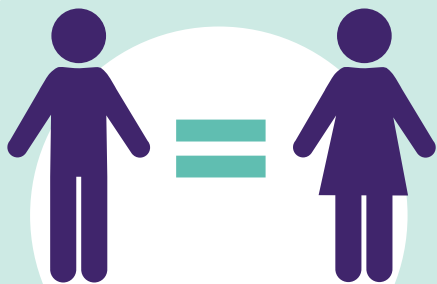
Můžete se obrátit na:

- neziskové organizace poskytující bezplatné právní poradenství pro oběti diskriminace,
- Veřejného ochránce práv
www.ochrance.cz,
- Úřad práce ČR
www.uradprace.cz,
- Státní úřad inspekce práce
www.suip.cz.

Máte další otázky?

Více informací naleznete na **webových stránkách projektu 22 % K ROVNOSTI**
www.rovnaodmena.cz.

Tam se také můžete obrátit na naši odbornou **poradnu**.



Ministerstvo práce a sociálních věcí
Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Kartouzská 200/4, 155 00 Praha 5-Smíchov

tel.: 221 922 758, 777 435 292, e-mail: rovnaodmena@mpsv.cz

www.rovnaodmena.cz • facebook.com/rovnaodmena