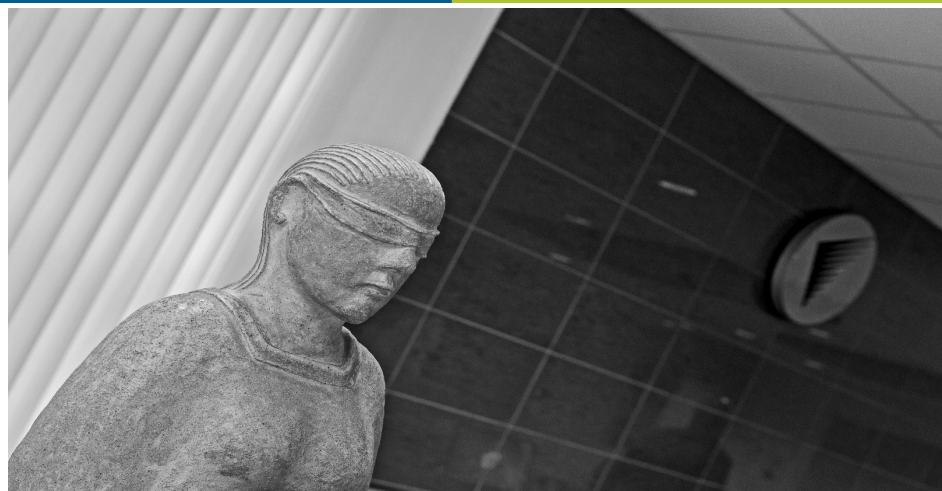




**ombudsman**  
veřejný ochránce práv

# DISKRIMINACE MATEK V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH



**Mgr. Jakub Konečný**

**Mgr. Michaela Šinař**

**26. 9. 2023**



## VÝZKUMNÝ CÍL

- Prozkoumat zkušenosti žen s nerovným zacházením na pracovním trhu
- Cílová skupina – ženy, které pečují alespoň o jedno dítě do 6 let věku

Zpracovatel – Data Collect, s. r. o.



## METODY

- Kvantitativní dotazníkové šetření (N=1300)
- Polostrukturované rozhovory s pracovníky odpovídajícími za personalistiku (N=25)



= jednání nebo opomenutí, kdy se s někým zachází **odlišně**, než by se zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci, a to z některého ze zákonem vymezených diskriminačních důvodů.

**X** pokud je k rozdílnému zacházení dán **věcný důvod** spočívající v povaze vykonávané práce

**X** je účelem **ochrana** žen z důvodu těhotenství a mateřství



## NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

= na základě zdánlivě **neutrálního ustanovení** či praxe dojde k znevýhodnění zákonem chráněné skupiny. Toto ustanovení či praxi přitom nelze rozumně ospravedlnit.

## OBTĚŽOVÁNÍ

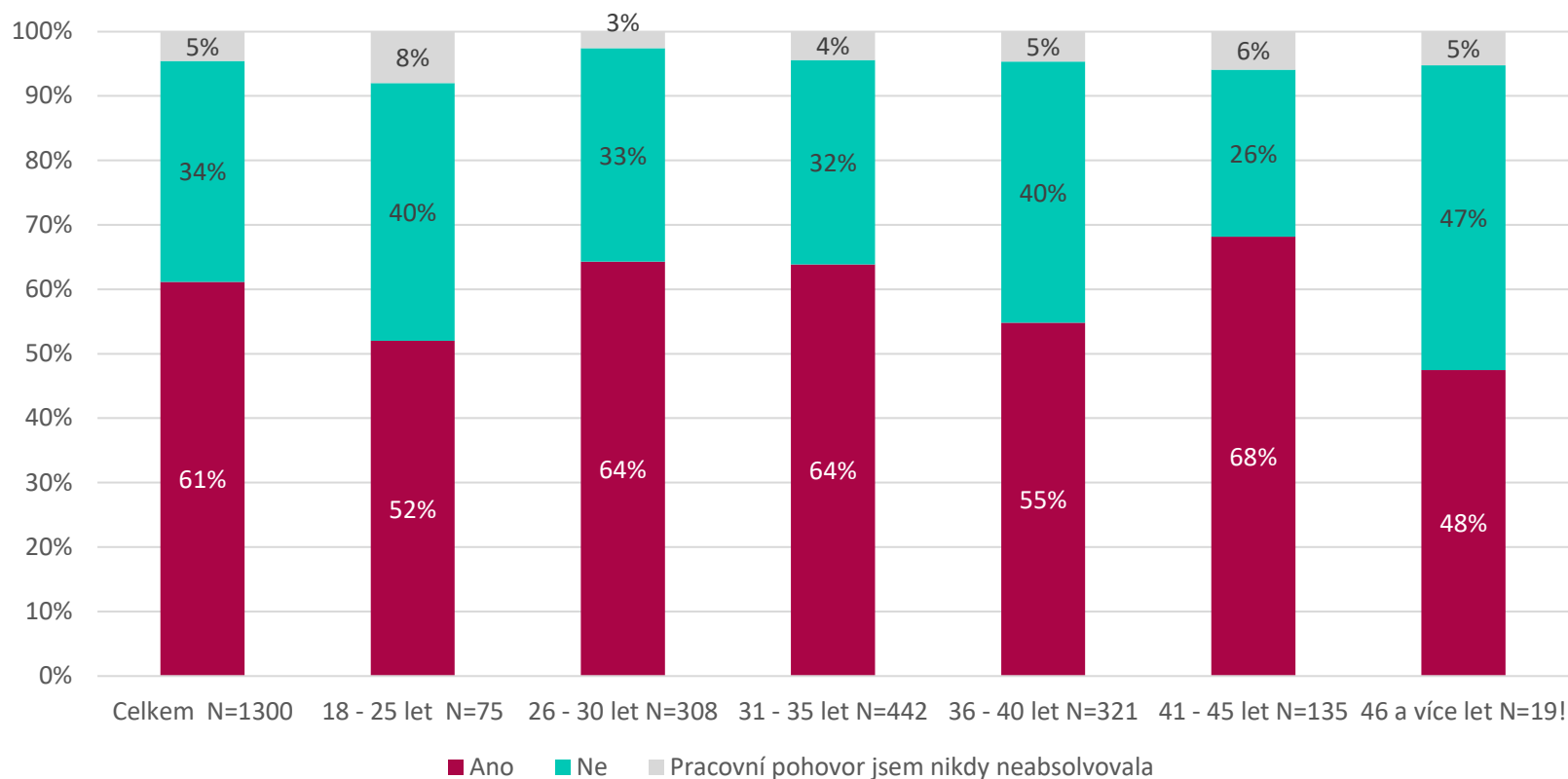
= nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je **snížení důstojnosti** člověka a vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo **urážlivého prostředí**.

# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



ombudsman  
veřejný ochránce práv

## Zkušenost s dotazy na rodinnou situaci v rámci pohovoru (N=1300)



# CO NA TO ZÁKONÍK PRÁCE?



ombudsman  
veřejný ochránce práv

- při výběru uchazečů a uchazeček o práci posuzuje zaměstnavatel jednotlivé kandidáty a kandidátky z hlediska **kvalifikace**, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností
- zaměstnavatel smí vyžadovat od kandidátů jen takové informace, které **bezprostředně souvisejí** s uzavřením pracovní smlouvy



„Otázky týkající se rodičovství, které nesouvisejí s potenciálním zaměstnáním, lze v některých případech kvalifikovat jako **obtěžování**, které je jednou z forem zakázané diskriminace.“

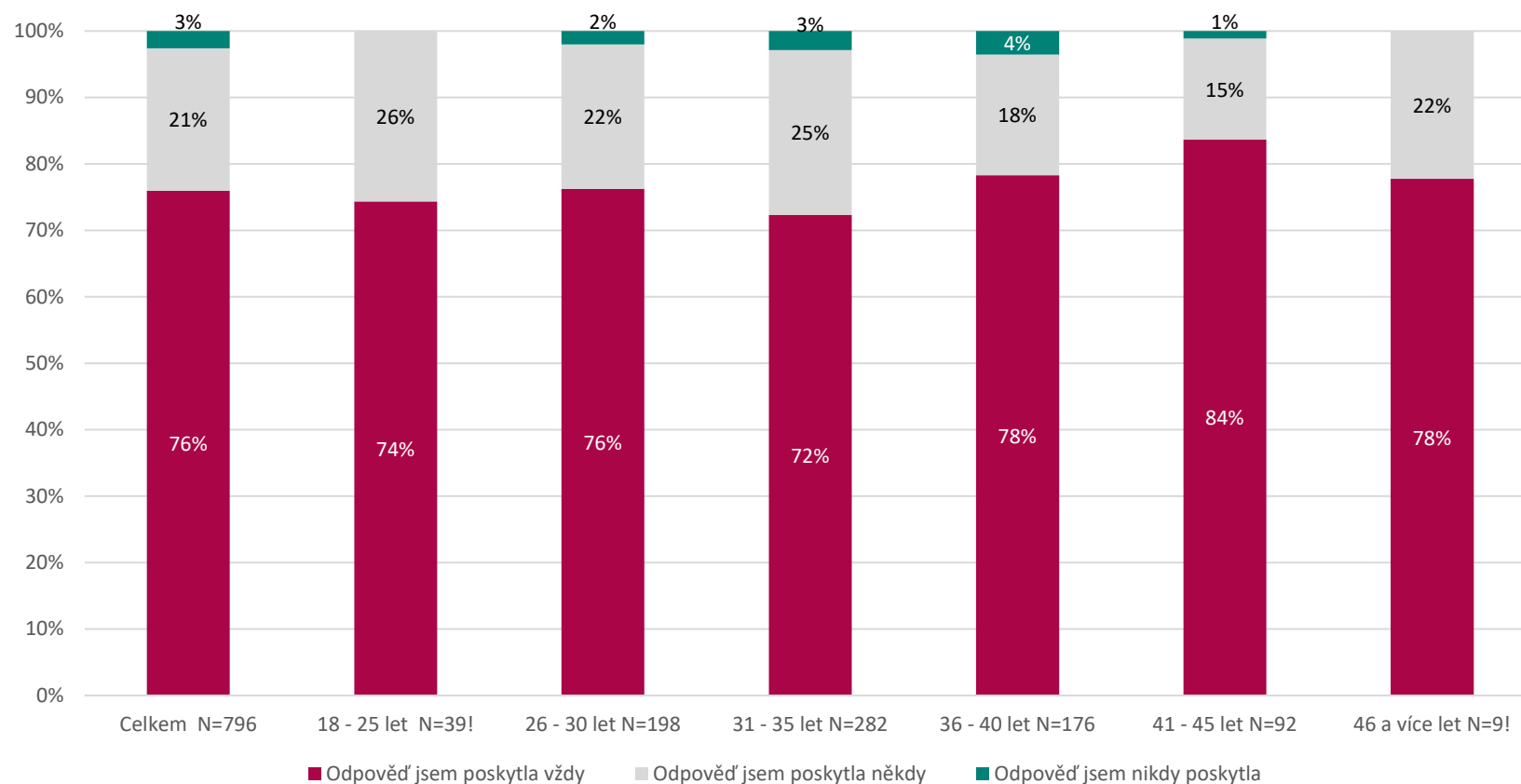


# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



ombudsman  
veřejný ochránce práv

## Reakce žen na dotaz ohledně rodinné situace (N=796)

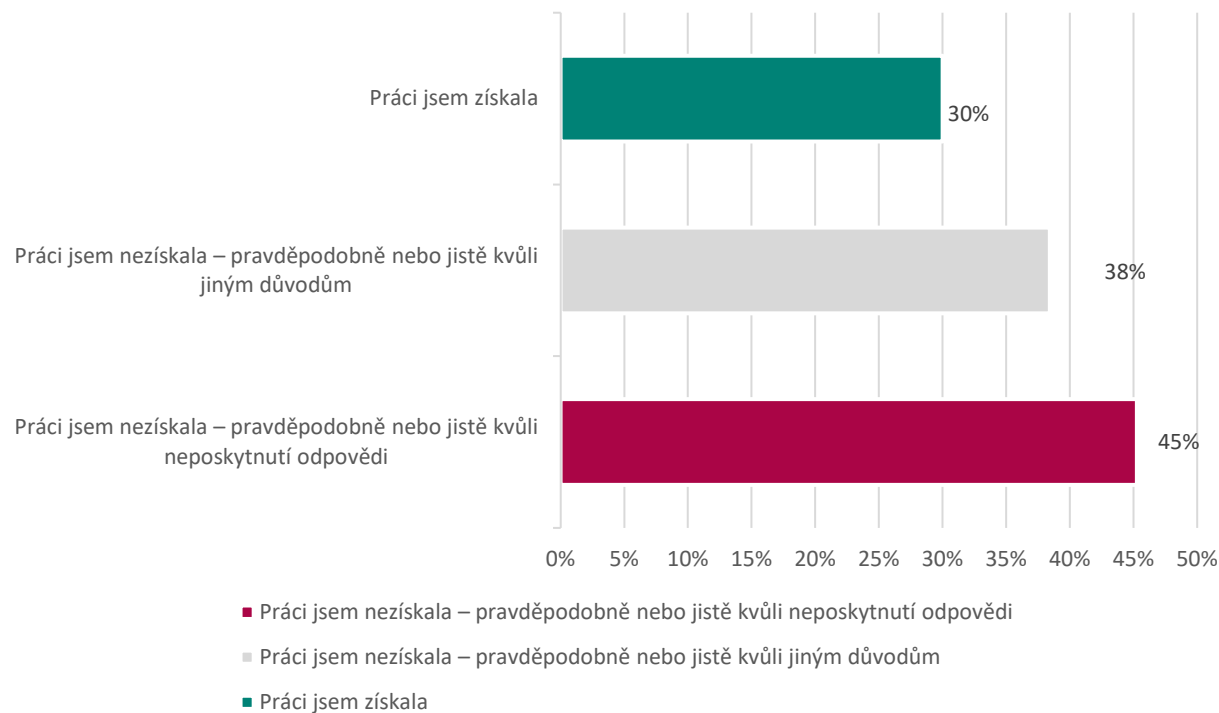


# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



ombudsman  
veřejný ochránce práv

## Výsledek pohovoru po neposkytnutí informací o rodinné situaci (N=190)





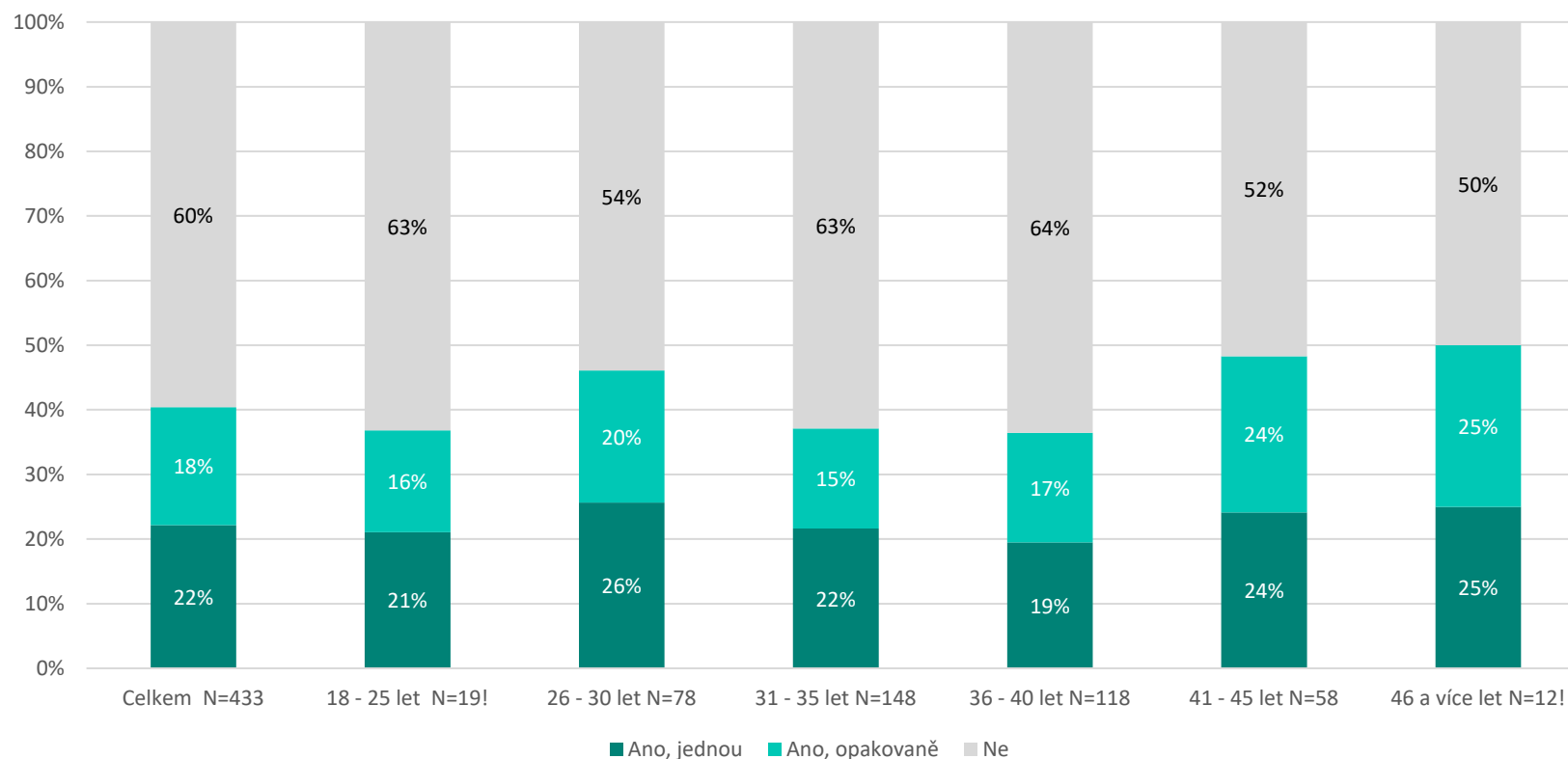
- Pokud na osobní otázky **odmítne uchazeč/ka odpovědět**, nesmí jim to být při pohovoru k tíži.
- Pokud kvůli tomu zaměstnavatel **ukončí** pohovor, může se jednat o **přímou diskriminaci** z důvodu pohlaví.

# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



ombudsman  
veřejný ochránce práv

Ženy, které absolvovaly pracovní pohovor a domnívají se, že práci nedostaly kvůli péči o malé děti (N=433)

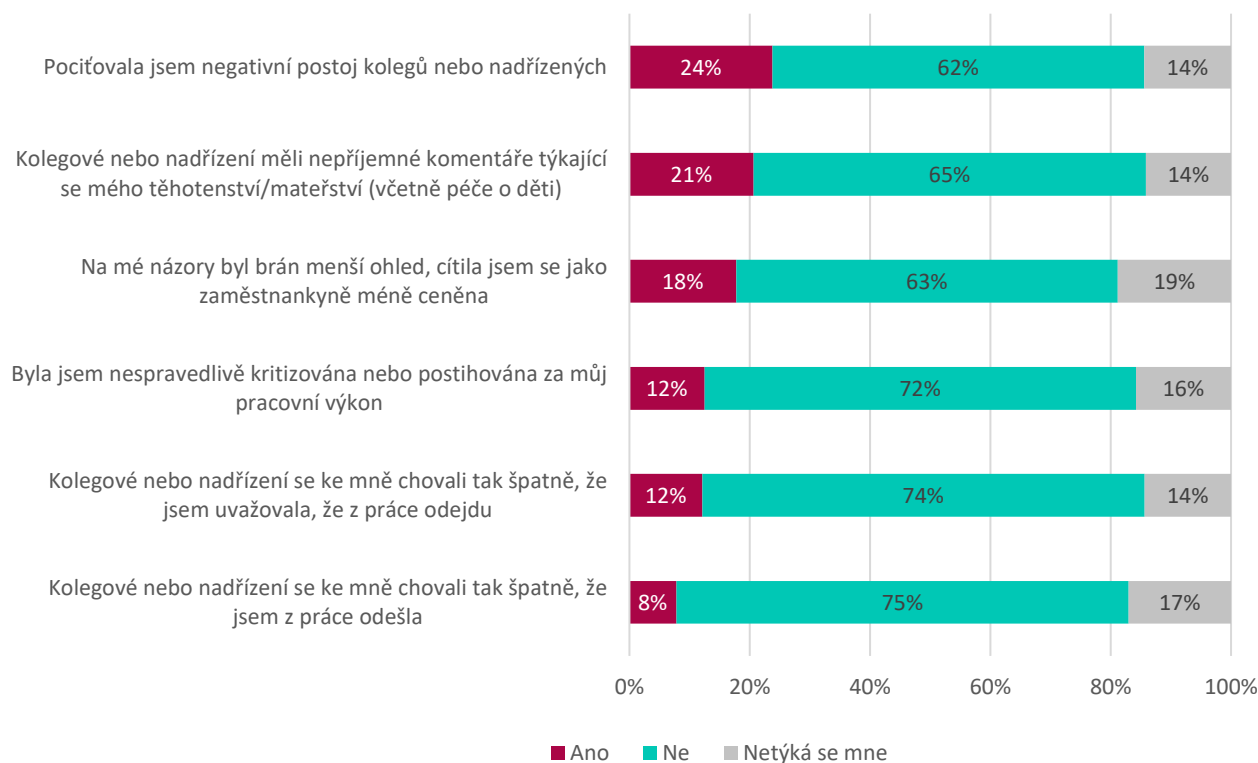


# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



ombudsman  
veřejný ochránce práv

## Zkušenost s projevy negativní atmosféry na pracovišti (N=834)





Je třeba zkoumat:

- **subjektivní i objektivní stránku obtěžujícího jednání**
- **intenzitu takového jednání**



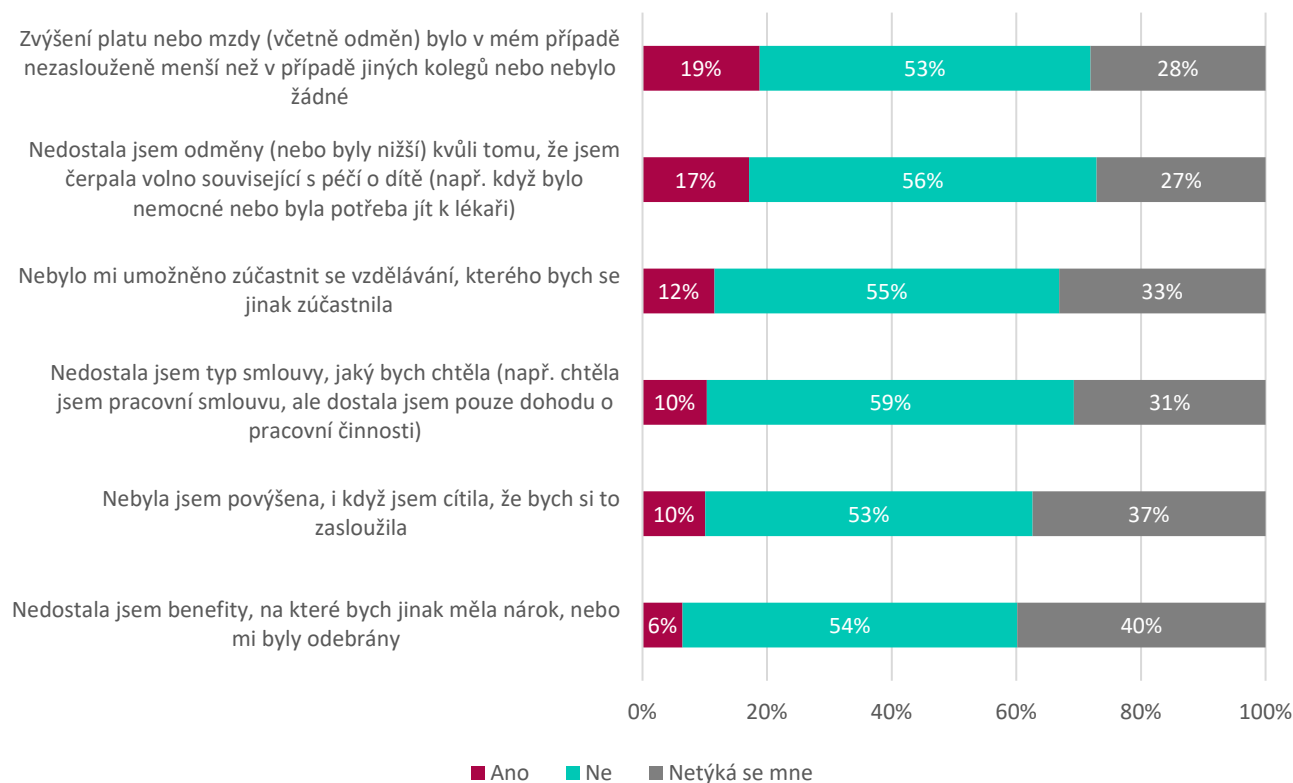
„Přijme-li zaměstnavatel taková **opatření, která budou způsobilá odvrátit (sexuální) obtěžování** na pracovišti, existuje-li podezření, že k němu dochází (např. zaměstnavatel takové podezření nabude ze stížnosti uplatněné zaměstnancem), **může se tím své odpovědnosti** za porušení zákazu diskriminace **zprostit.**“

# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



ombudsman  
veřejný ochránce práv

## Pocitované horší zacházení se ženami ze strany zaměstnavatele (N=834)





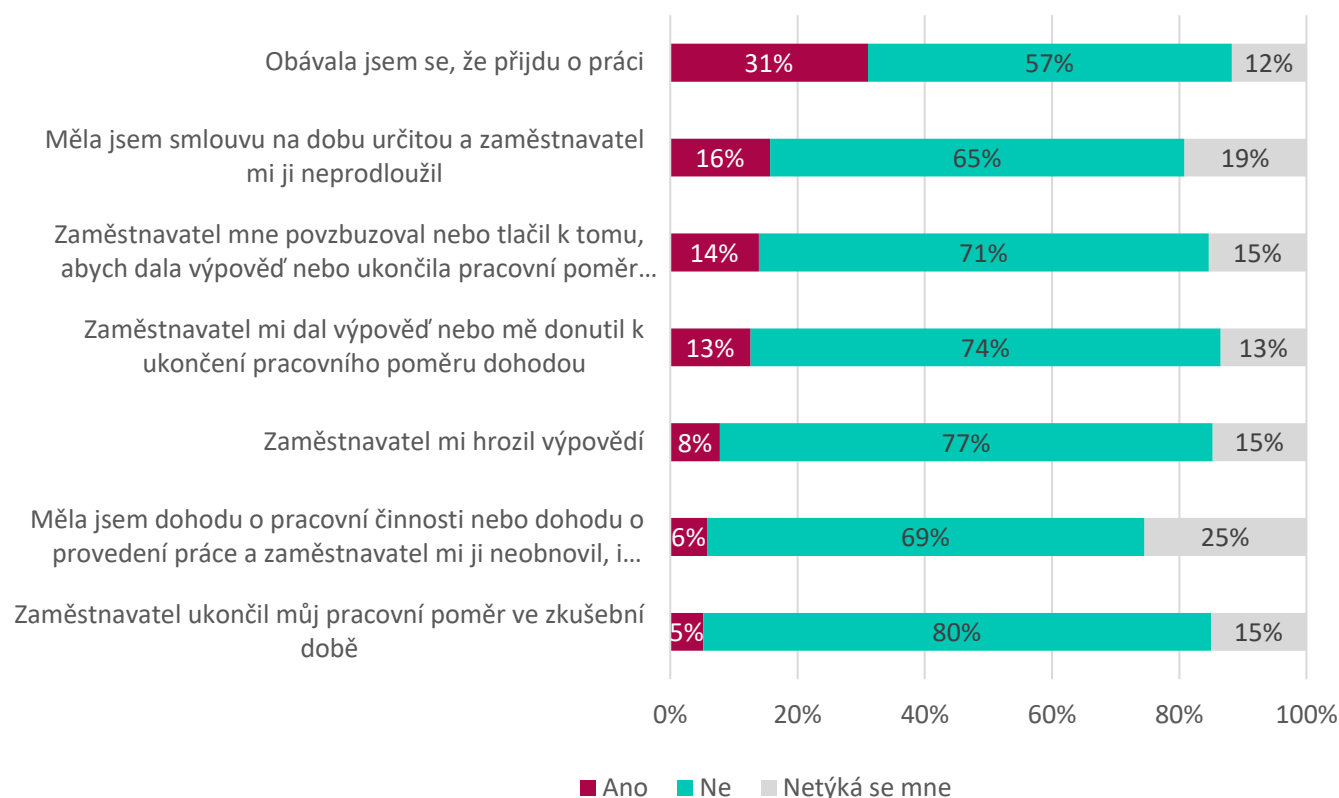


„Pro výpočet náhrady mzdy a odstupného je rozhodující mzda zaměstnanců a zaměstnankyň vykonávajících **stejnou práci** nebo **práci stejné hodnoty**, případně práci, která se nejvíce podobá práci vykonávané před nástupem rodičovského volna.

S ohledem na permanentní změny ekonomických ukazatelů není možné pracovat s údaji z období před nástupem rodičovského volna.“



## Obava o práci a zkušenosti s ukončením pracovního poměru (N=834)



# NEPRODLOUŽENÍ PRACOVNÍ SMLOUVY



ombudsman  
veřejný ochránce práv

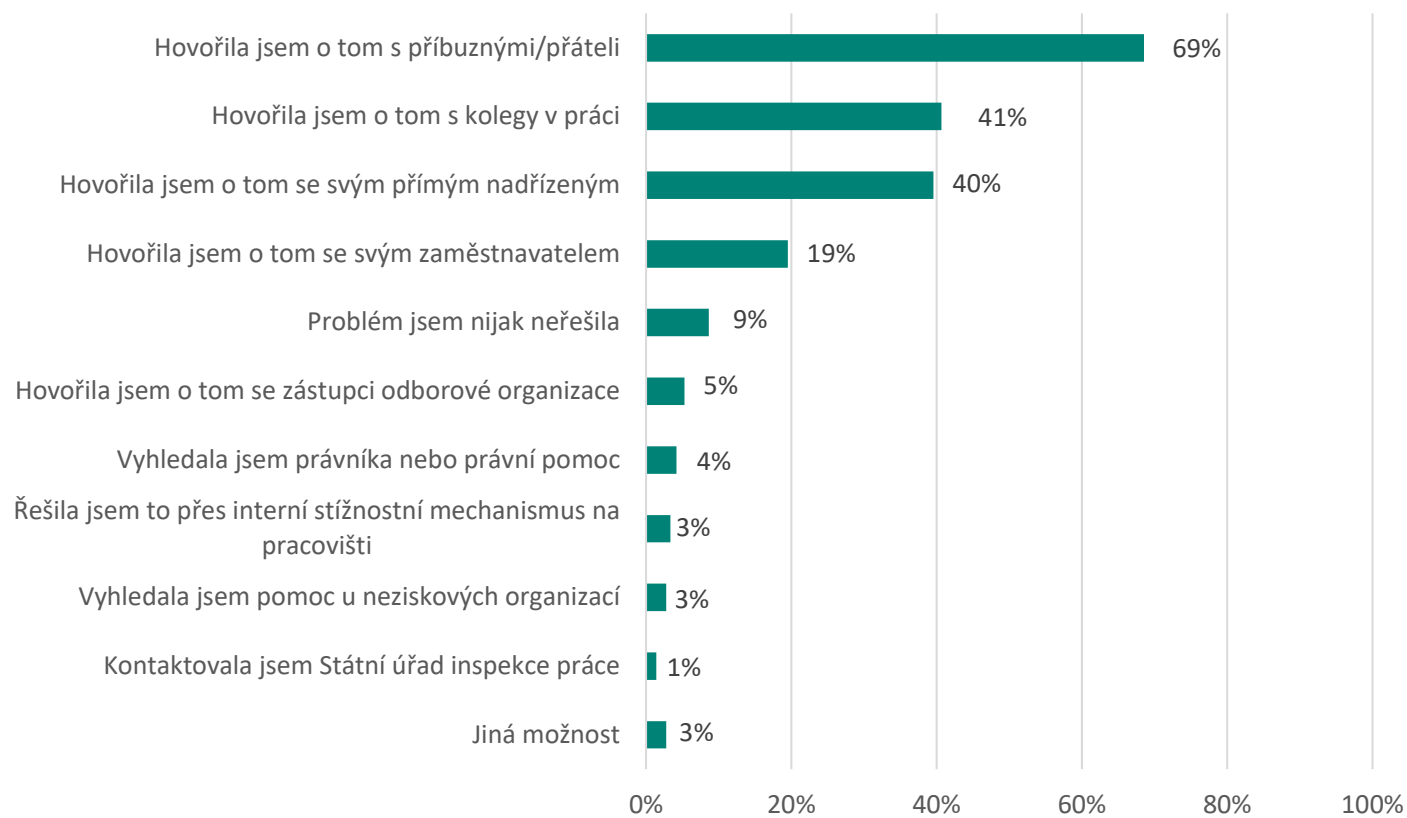
„Zaměstnavatel se dopustí přímé diskriminace z důvodu pohlaví, když **neumožní těhotné zaměstnankyni prodloužení** doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, přičemž **důvodem**, proč zaměstnavatel nestojí o další setrvání zaměstnankyně v pracovním poměru, je její těhotenství, případně její (**očekávaná**) **absence** na pracovišti **spojená s těhotenstvím** či **čerpáním mateřské dovolené.**“

# Těhotenství a mateřství na pracovišti: výzkumná zpráva 2023



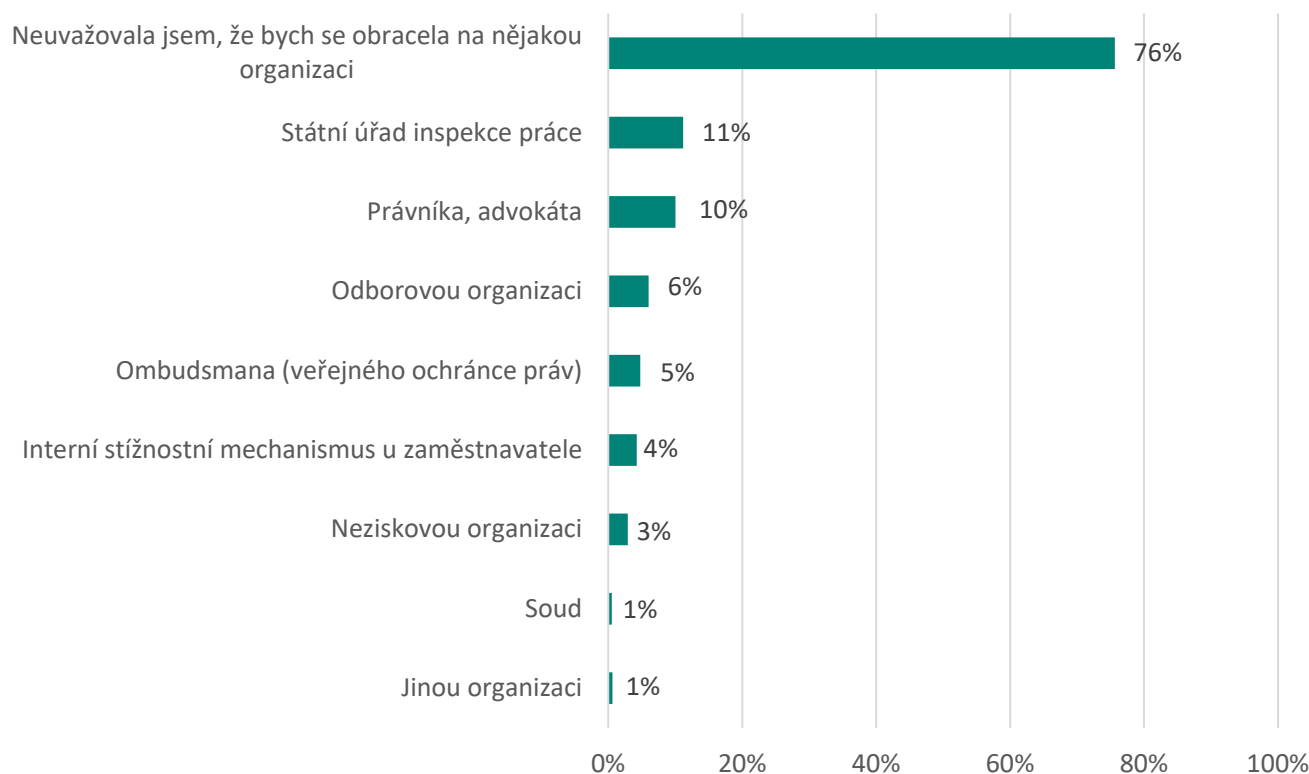
ombudsman  
veřejný ochránce práv

## Způsoby řešení méně příznivého zacházení na pracovišti (N=359)



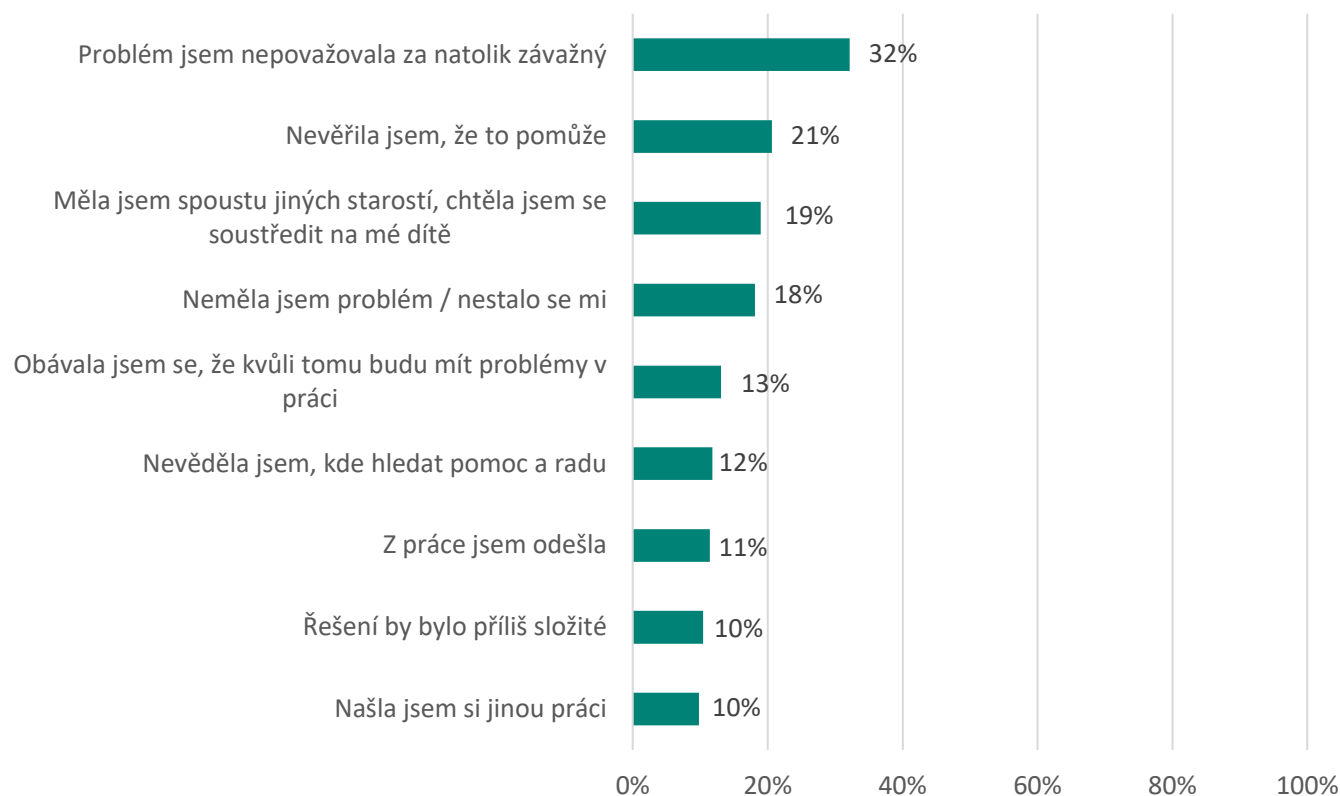


## Zvažování vybraných možností, kam se obrátit o pomoc v případě méně příznivého zacházení v práci (N=796)





## Důvody neřešení situace (N=796)





Poskytuje **metodickou pomoc obětem diskriminace:**

- posouzení situace
- doporučení dalšího postupu
- oslovení zaměstnavatele
- zprostředkování pro bono zastoupení
  
- prošetření postupu inspekčních orgánů
  
- Rodičovství a diskriminace v práci: **praktická příručka**  
práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu



Veřejný ochránce práv: [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

Mgr. Jakub Konečný, vedoucí výzkumného úseku: [konecny@ochrance.cz](mailto:konecny@ochrance.cz)

Mgr. Michaela Šinal, právnička odboru rovného zacházení: [sinal@ochrance.cz](mailto:sinal@ochrance.cz)