

7. 5. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Stále neumíme bojovat za svá práva

S diskriminací se může setkat každý z nás, upozorňuje Marie Lienau, ředitelka společnosti proFem.

Skóre: 0.52

Název zdroje: Hospodářské noviny

Datum vydání: 07.05.2007

Nadpis: Stále neumíme bojovat za svá práva

Strana: 8

Mutace: HN Kariéra

Rubrika: Kariéra

Autor: Hana Kejhová

Oblast: Celostátní deníky

Zpracováno: 07.05.2007 04:40

Identifikace: DCHN20070507040005 cz

Klíčová slova: práva (2x), zákoně, Zákon, soudům, soudní, žalobu

MARIE LINEAU, zakladatelka a ředitelka společnosti proFem

S diskriminací se může setkat každý z nás, upozorňuje Marie Lienau, ředitelka společnosti proFem. Proti bezpráví se může člověk bránit, ale musí mít v ruce důkazy.

HN: Jaká je nejčastější forma diskriminace na pracovním trhu?

Denně se setkáváme v poradně s diskriminací na základě pohlaví. Víím, zní to banálně. Ale ukazuje se to především v nerovném přístupu mladých žen při přijímání do zaměstnání. Mají nesrovnatelně těžší podmínky.

HN: Jak například žena prokáže, že byla neprávem vyloučena z výběrového řízení?

Šance spočívá v tom, že se může vůči nespravedlivému zacházení ohradit, ale musí mít důkazy v ruce. Například písemné vyjádření zaměstnavatele. Může podat žalobu nebo požadovat náhradu škody. Přitom je na zaměstnavateli, aby dokázal, že v konkrétním případě nedošlo k znevýhodnění.

HN: Soukromý podnikatel si přece může zaměstnance vybrat podle svého...

To je pravda. Do jeho osobních rozhodnutí mu nemůže nikdo mluvit, ale nesmí diskriminovat.

HN: A když je žena přeskakována v kariérním žebříčku?

Může podat písemnou stížnost vedoucímu pracovníkovi. Musí v ní vyjádřit nesouhlas. Zaměstnavatel je povinen jí sdělit důvody. Pokud nebude spokojena s argumenty, může podat žalobu.

HN: V Česku je znám jediný soudní případ, který navíc skončil neúspěchem. To není pro diskriminované příliš motivující.

Může se stát, že člověk nevysoudí vůbec nic a vyhodí ho z pracoviště. Myslíme si, že by měla existovat účinnější ochrana. Proto jsme začali poskytovat bezplatné právní služby nebo doprovody k soudům. Stačí najít odvahu, poznat svoje práva a bezpráví se postavit. Na poradnu se mohou zájemci obrátit telefonicky nebo poslat písemný dotaz.

HN: Jak lze matkám usnadnit profesní kariéru?

Řešení vidím v zapojení jejich partnerů do starosti o děti a fungování rodiny. Jde o to, aby stát i zaměstnavatelé rodičům vyšli vstříc. Když žena na čtyři roky i déle přeruší kariéru, plynou z toho pro ni jen nevýhody. Pracovní trh v Česku je založen na tom, že muž živí rodinu. Mladší generace už vnímá, že role otce není jen o materiálním zajištění rodiny. Mělo by to být ovšem jeho svobodné rozhodnutí.

HN: Jak mohou pomoci zaměstnavatelé?

Například částečnými a flexibilními úvazky. Těch je u nás však stále žalostně málo. Stát se zatím vůbec nepřiklání například k typu zaměstnávání formou "sdíleného pracovního místa". To znamená, že se dva lidé dělí o jednu práci, vzájemně se zastupují. Třeba v Německu a Rakousku existují různé formy úvazků. Když je jejich daňové zvýhodnění možné tam, proč by je nemohli mít naši zaměstnavatelé?

HN: Některé firmy ale posilují kontakt s ženami na mateřské...

Zvyklé jsou na to především mezinárodní společnosti, a to ze svých mateřských zemí. Ale je nutné zmínit, že mnohdy se chovají doma naprosto odlišně než u nás.

HN: Jak je to v zahraničí?

V severských zemích fungují motivační opatření, aby i otec bral svoji rodičovskou roli vážně. Pokud nenastoupí po šesti týdnech nebo dvou měsících na rodičovskou dovolenou, tak se mu krátí příspěvky. Žena tak má šanci se vystřídat v rodičovské i pracovní sféře. Česko jsme stále pozadu, někde na chvostu Evropy. V Německu i ve Francii se zavádějí pozitivní opatření formou bezplatných školek od tří let. To se netýká jen firemních školek, ale také státních.

HN: Čím bychom se ještě mohli inspirovat?

Například ženy v Německu mají nesrovnatelně lepší start k rozvíjení své kariéry. Když jsou na mateřské dovolené, pokud chtějí, mají možnost účastnit se mentorských projektů. Komunikují se zkušenější mentorkou o svém oboru. O víkendech nebo v době, kdy si vymění s manželem roli, se účastní různých akcí. Během mateřské nestagnují. U nás nic takového není a je to velká škoda.

HN: Jaké zkušenosti máte s diskriminací starších lidí?

Pokud se podíváte na statistiky, zjistíte, že skupina diskriminovaných lidí nad čtyřicet let je opravdu velká. A ve většině případů jde o ženy než o muže. Zaměstnanec s dlouhodobou praxí má obvykle vyšší finanční nároky. A tak zaměstnavatel raději přijímá mladé lidi.

HN: Odchod do důchodu se bude stále posouvat. Co s tím?

U starších lidí je pochopitelná určitá nepružnost, kterou nepovažuji jenom za negativní. Věnují se věcem, kterým rozumí, jsou zapracovaní, což nemusí být vůbec na škodu. Ti lidé mají v zaměstnání také navázány vztahy. Propouštět lidi před důchodem je nespravedlivý a diskriminační trend.

HN: Týká se diskriminace i lidí ve středním věku?

Ano, není to problém jen lidí před důchodem, ale třeba zaměstnanců už po čtyřicítce. To mi připadá absurdní v době, kdy se má prodlužovat odchod do důchodového věku! Vždyť po čtyřicítce vás čeká ještě dvacet pět let profesní kariéry.

HN: Je v práci vhodnější mít věkově rozmanitý kolektiv?

Dokonce to považuji za obrovský přínos, že máte věkově dynamickou skupinu. Pracovníci si tak vzájemně předávají zkušenosti. Starší zaměstnanci také na rozdíl od těch mladších nestřídají místo tak často. Trh je ale otevřený hlavně mladým lidem, protože panují předsudky, že starší lidé neovládají moderní technologie, hovoří se o deficitu jazykových znalostí. Ale je pravda, že v Česku jsou schopni lépe komunikovat anglicky mladí lidé.

HN: Nyní se diskutuje o antidiskriminačním zákoně. Může pomoci?

Zákon se týká většího počtu lidí, než se na první pohled zdá. V souvislosti s diskriminací si totiž většinou představíme především diskriminaci na základě pohlaví, rasy a náboženství.

HN: Z jakých důvodů jsou tedy ještě lidé znevýhodněni? Můžete to na základě své praxe zobecnit?

Když se podíváte na průzkumy, které jsou k dispozici, zjistíte, že diskriminace na základě věku a zdravotního stavu je téměř stejně intenzivní jako ty dříve zmíněné. Přitom každý z nás jednou bude starý, nebo nemocný. Každého z nás se tedy může eventuální diskriminace týkat.

HN: Co vás vedlo k založení neziskové organizace proFem?

Problematika rovných příležitostí mezi muži a ženami a dalších skupin mě zajímala celá léta. Žila jsem před rokem 1989 v Německu, kde jsem v této oblasti získala cenné zkušenosti. Když jsem se vrátila do České republiky, věděla jsem, že v tom chci pokračovat dál.

Marie Lienau (59 let) je ředitelka proFem, obecně prospěšné společnosti. Vystudovala politologii a slavistiku na Univerzitě v Göttingenu. Zabývala se i vzděláváním dospělých. Zkušenosti s nadační prací získala v německé nadaci Frauen-Anstiftung a v nadaci Heinricha Boella. V Čechách stála v roce 1993 u zrodu organizací Gender Studies a proFem.

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)