

DO PRÁCE BEZ PŘEDSUDKŮ

Když se poznáme, lépe se pochopíme.



Poradna pro integraci – Praha
Senovážná 2, Praha 1, 110 00
tel.: (+420) 224 216 758, 224 233 034
tel./fax: (+420) 224 213 426
mobil: (+420) 730 150 828
e-mail: praha@p-p-i.cz
www.p-p-i.cz



Komunitní multikulturní centrum
Poradny pro integraci – Ústí nad Labem
Velká Hradební 33,
Ústí nad Labem, 400 21
tel.: (+420) 475 208 449
tel./fax: (+420) 475 216 536
e-mail: usti@p-p-i.cz
www.p-p-i.cz, www.icizinci.cz



Gender Studies, o. p. s.
Gorazdova 20, Praha 2, 120 00
tel./fax: (+420) 224 915 666
mobil: (+420) 777 910 941
e-mail: office@genderstudies.cz
www.genderstudies.cz,
www.feminismus.cz,
www.rovneprilezitosti.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

CESTA NA PRACOVNÍ TRH ŽENY MIGRANTKY Z TRADIČNÍCH MUSLIMSKÝCH KOMUNIT

Základem pro úspěšnou integraci je uplatnění na pracovním trhu, a tím i získání ekonomické soběstačnosti. Zapojení do pracovního procesu přináší nejen finanční zajištění sebe a své rodiny, ale představuje i cestu k lepšímu pochopení světa, do kterého vstupují. Cizinci často čelí řadě překážek, které vedou k izolaci. Začlenění do české společnosti je velice důležitým krokem, který může zabránit nedorozuměním, která často vyplývají jen z neznalosti a ze strachu z neznámého.

- Zákon o zaměstnanosti zakazuje ptát se při přijímání pohovorů na jakékoli informace, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Dotazy na rodinný stav, počet dětí, národnost apod. jsou tedy ve většině případů zakázané.
- Zákon zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.
- Zákon zaručuje cizinkám rovný přístup k zaměstnání a podnikání. Zaručuje i stejná práva v přístupu k finanční podpoře od státu v době, kdy nejsou výdělečně činné. Jednotlivá omezení však vyplývají z druhu a délky pobytu.
- V České republice jsou si ženy a muži rovni. Muži i ženy mají stejná práva, a to i v přístupu na trh práce a v pracovním uplatnění. Nerovné zacházení na základě pohlaví je zakázáno.

Diskriminace je zakázána. Každý člověk má právo na to být posuzován na základě svých osobních kvalit, nikoli podle příslušnosti k určité skupině lidí. V případě ženy, migrantky, muslimky se můžeme setkat s vícenásobnou diskriminací.

Realita je ale trochu jiná:

- Ženy čelí diskriminaci na pracovním trhu, přestože zákon garantuje ženám a mužům rovné příležitosti v pracovním uplatnění. Ženy mají v průměru o 25% nižší příjmy, častěji se setkávají s diskriminací otázkami, jsou častějším cílem sexuálního obtěžování na pracovišti a jsou méně zastoupeny ve vyšších pozicích.

- Cizinci a cizinky si obtížněji hledají práci a i v případě, že ji seženou, mají často horší pracovní i platové podmínky než čeští zaměstnanci. Přístup zaměstnavatelů k cizincům je často opřen předsudky a stereotypním vnímáním.
- Náboženské vyznání (v případě muslimek) může být vnímáno jako překážka ve výkonu povolání bez předchozí zkušenosti. Zaměstnavatelé jsou často ovlivněni mediálními obrazy muslimek, který je znázorňuje velmi stereotypně. Důležitá je dostatečná kvalifikace, znalosti a schopnosti, nikoli to, co má člověk na sobě.
- Nerovné příležitosti žen a mužů na pracovním trhu společně s nedostatečnými možnostmi skloubení pracovního a osobního života se týkají všech občanů a občerek, v případě ženy migrantky z muslimské komunity se nerovné zacházení ještě násobí. Tento přístup je ale jednoznačně diskriminační a zákon takové jednání postihuje.

Máte právo se bránit! Zákon je na vaší straně.

V případě, že se setkáte s diskriminací, obraťte se na:

- Státní úřad inspekce práce (podejte stížnost)
- Kancelář veřejného ochránce práv
- Některou ze specializovaných neziskových organizací
- Advokáta

Když se řekne:

diskriminace

Znevýhodňování, omezování nebo odnětí práv na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Důvodem tohoto může být pohlaví, věk, rasa nebo etnický původ, národnost, náboženství, sexuální orientace apod.

rovné příležitosti

Neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

sladování osobního a pracovního života

Sladování osobního a pracovního života je označení postojů a v návaznosti na to i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnaných udržet si profesní růst a zároveň se

věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům apod. Možnosti sladování by měly reagovat na individuální podmínky a potřeby zaměstnaných v určité fázi jeho/jejího života.

gender

Jedná se o sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojené s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Genderové stereotypy jsou představou o tom, jak má vypadat a jednat správná žena a správný muž. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

CHCI PRACOVAT, CO TÍM ZÍSKÁM?

Když budu pracovat, lépe poznám lidi kolem sebe, lépe jim porozumím. Vzájemně se poznáme a vyhneme se zbytečným nedorozuměním.

Pomůžu vydělat více peněz pro rodinu.



Můžu využít své vzdělání a své pracovní a životní zkušenosti.

Když začnu pracovat, získám tím řadu zkušeností. Zaměstnavatelé o mě budou mít větší zájem.

Můžu si vybrat, zda se nechám zaměstnat, nebo budu podnikat. Musím posoudit výhody a nevýhody.

Můžu pracovat na částečný úvazek, lépe tak zvládnou péči o děti a domácnost. Nejsem na to sama, rodina mi pomůže.



DISKRIMINACE

Mám stejná práva jako čeští občané. Nikdo mě nesmí diskriminovat na základě mého původu, náboženství ani pohlaví.



Když se mnou bude zacházeno jinak kvůli mému náboženství či kulturním zvyklostem, můžu požádat o pomoc.

Zaměstnavatel nemá právo se mě ptát na informace, které se týkají mé národnosti, původu a náboženství.



V České republice jsou si ženy a muži rovni, diskriminace je ze zákona zakázána. Muži i ženy mají stejná práva a povinnosti.

Pokud se rozhodnu podnikat, musím si předem zjistit, co všechno musím splnit.

Když podnikám, rozhoduji o spoustě věcí sama. Musím ale zvážit, jestli je pro mě podnikání výhodné.



Když pečuji o dítě mladší 15 let, mám ze zákona nárok na kratší pracovní dobu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. V praxi ale bývá složité toho dosáhnout.

Životní změnu jako je těhotenství, ztráta zaměstnání a podobně bych měla řešit co nejdříve, můžu se tak vyhnout případným problémům.

Jako zaměstnanec mám svá práva, ale také povinnosti. Výpověď můžu dostat jen ze zákonem stanovených důvodů.



Najdu si takovou práci, kde budou respektovat mě i mé kulturní zvyklosti.



MÁM PRÁCI

Moje těhotenství a mateřství nemůže být důvodem propuštění ze zaměstnání.

Šest až osm týdnů před porodem mi zaměstnavatel musí umožnit nástup na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. V souvislosti s tím můžu pobírat od státu finanční podporu až po dobu 4 let.

