půl na půl

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI DO FIREM

druhé speciální vydání

Tento zpravodaj je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

esf Iniciativa Společenství EQUAL

GENDER STUDIES

04:: **ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI**

04:: „Až nastane ve společnosti skutečná rovnost mezi muži a ženami, tak to tady rozpustíme...“ (rozhovor s manažerkou projektu Půl na půl, Lindou Sokačovou)

06:: Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele

08:: Tři ženy – tři pohledy: podmínky slaďování práce a rodiny

10:: Podniková zařízení péče o děti jsou pro firmy dobrou investicí

12:: Ženy tvoří téměř polovinu pracující populace

14:: AIR PRODUCTS radí svým zaměstnancům a zaměstnankyním: „Relaxujte, prosím!“

15:: IBM Česká republika zvyšuje počet žen v technických oborech a pomáhá studentům se zdravotním postižením

16:: „O své zkušenosti v síťování žen se rádi podělíme,“ říká Eszter Szabó z General Electric

18:: Aktivní otcovství napomáhá harmonizaci celé rodiny

20:: PRO a PROTI částečných úvazků

22:: **CO SI MYSLÍTE O...?**

22:: Jak vidíte současnou spolupráci mezi zaměstnavateli a odbory při prosazování rovných příležitostí?

23:: **Z PROJEKTU PŮL NA PŮL**

23:: Podnikat nejen ekonomicky, nýbrž i eticky – společenská odpovědnost firem

24:: Rovné příležitosti – kolik to stojí a kolik to vynese?

25:: Rovné šance jako konkurenční výhoda

26:: Diskriminace a právo

Speciální vydání zpravodaje Rovné příležitosti do firem vychází v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, koordinovaného Gender Studies, o.p.s.
Zpravodaj vydává:
Gender Studies, o.p.s., v roce 2007
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, www.genderstudies.cz
Všechna čísla elektronického zpravodaje naleznete na internetové stránce:
www.zpravodaj.genderstudies.cz

Editorka: Alexandra Jachanová Doleželová (alexandra.jachanova@genderstudies.cz)
Jazyková redakce: Helena Tabakovová, Zdeněk Štipl
Design a obálka: Bára Mottlová

ISBN: 978-80-86520-21-6

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dostalo se vám do rukou další speciální tištěné vydání zpravodaje Rovné příležitosti do firem.

Rovné příležitosti jsou důležitou součástí firemní kultury. Proto vám představíme, jak je v praxi uplatňovat, seznámíme vás s dobrými zkušenostmi z České republiky i ze zahraničí a nabídneme vám rozhovory se známými osobnostmi. Nechybí ani rubrika pro a proti a anketa: „Co si myslíte o…?"

Elektronicky vychází zpravodaj vždy jednou měsíčně a zaměřuje se na různá témata, např. ženy v řídících pozicích, přístup k informačním a komunikačním technologiím, aktivní otcovství aj. Archiv elektronických čísel naleznete na internetové adrese http://zpravodaj.genderstudies.cz, kde se také můžete přihlásit k odběru. V tomto speciálním tištěném vydání vám nabízíme výběr z nejlepších článků od června 2006 do června 2007.

Zpravodaj vydáváme po oslavách Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů, které se konaly jako minulý rok 19. června nejen v České republice. Tento den je příležitostí k diskuzi o tom, co se za pojmem rovnost žen a mužů skrývá. Jde o různé formy slaďování osobního a pracovního života, zapojení otců do péče o děti či kariéru žen. 19. června také Gender Studies vyhlásila již čtvrtý ročník Soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice. Přihlásit se můžete do 15. září na internetové stránce www.rovneprilezitosti.ecn.cz.

Doufáme, že vás obsah tištěného zpravodaje Rovné příležitosti do firem zaujme a budete se těšit na nová čísla v elektronické podobě.

Přejeme vám příjemné čtení.

Tým Gender Studies, o.p.s.

Novinky z projektu Půl na půl

Dovolujeme si vám doporučit některé publikace, které vyšly v rámci projektu **Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů**.

Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem

Publikace Business Leaders Fora je určena zejména firemnímu sektoru, ale i dalším zájemcům, kteří hledají souhrnné informace o problematice rovnosti příležitostí pro ženy a muže v souvislostech se společenskou odpovědností firem.

Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže

publikace Gender Studies představuje rovné příležitosti jako investici do firmy a poukazuje na příklady z domácí i zahraniční praxe.

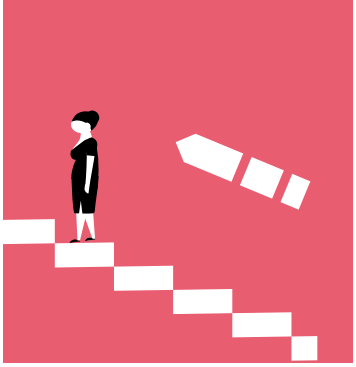
Rovné šance jako konkurenční výhoda

Příručka České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů je určena personalistům/personalistkám a liniovým manažerům/manažerkám zodpovědným za řízení a rozvoj lidí. Jedná se o odbornou příručku popisující, jak se rovné příležitosti promítají do základních personálních procesů.

Diskriminace a právo

Publikace Gender Studies určená zejména pracovníkům/pracovnicím Úřadů a inspektorátů práce, osobám dotčeným diskriminací, personalistům a personalistkám, ale i právníkům/právničkám, kteří se ve své právní praxi setkávají s případy osob, jejichž základní práva jsou v oblasti pracovního trhu porušována.

Více o publikacích i projektu naleznete na internetových stránkách www.pulnapul.cz nebo nás neváhejte kontaktovat na emailu pulnapul@genderstudies.cz.



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI

„Až nastane ve společnosti skutečná rovnost mezi muži a ženami, tak to tady rozpustíme…“

Kateřina Dušková, Gender Studies, o.p.s.

Linda Sokačová, projektová manažerka Gender Studies, se problematikou rovných příležitostí žen a mužů v České republice zabývá více než pět let. V současné době u nás není příliš mnoho lidí, kteří by o tomto tématu věděli víc.

Už více než dva roky vedeš velký projekt „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. V poslední době se setkáváš nejen se zaměstnavateli a osobami v rozhodovacích pozicích, tedy s těmi, kteří mohou situaci na českém trhu práce přímo ovlivnit, ale potkáváš se i s lidmi, kteří diskriminaci pociťují na vlastní kůži. Jaké máš pocity, když před nimi sedíš?

Setkání s diskriminovanou osobou vždycky předchází setkání s jejím případem. Je to fáze, kdy si vytváříme obrázek o tom, zda se zaměstnavatel skutečně choval diskriminačně, a zjišťujeme související okolnosti. Když pak sedíme naproti sobě nebo vedle sebe, nabírá to samozřejmě další aspekt, a to osobní, takže je potřeba uhlídat všechny emoce. Často bývá složité udržet profesionalitu, nepřiklonit se na jednu nebo druhou stranu. Nezřídka pociťuji beznaděj – když člověk stojí proti velké instituci, která má za sebou celý právnický aparát. Svou roli hraje také strach jít do konfliktu, přičemž k němu nakonec nutně nemusí ani dojít, mnoho případů lze totiž naštěstí řešit smírnou cestou. V poslední době také zvažujeme, zda pro konkrétního člověka nejde spíš o negativum – takto aktivně stát proti diskriminaci, nebo lépe řečeno diskriminačnímu jednání.

To je ale výrazný posun od našeho rozhovoru před dvěma lety. Tenkrát to bylo všechno poměrně jasné a přesně se vědělo, kde je pravda a kde ne…

Je to posun díky nabytým zkušenostem. Osobní stránka věci se pro nás stává čím dál tím důležitější. Dnes už víme, že není možné říci každému člověku, že soudní spor je pro něj nejlepším možným řešením. Uvědomujeme si, že to pro něj může přinést řadu negativ, a to nejen v práci, u přátel, v rodině, ale také v psychologické rovině. Každý případ je proto nutné posuzovat komplexně a velmi individuálně.

Naším cílem není primárně vyhrát nějaký souboj, ale pomoci člověku, který pomoc potřebuje. Poskytnout mu potřebné spektrum informací. A z praxe víme, že mnohdy člověku stačí poskytnout základní radu a ubezpečit ho, že problém, který právě prožívá, nesouvisí s jeho neschopností, ale jde o mnohem rozšířenější fenomén týkající se postoje některých zaměstnavatelů k lidem starším padesáti let nebo ženám či mužům na rodičovské dovolené.

Člověk, který pocítí diskriminaci, se osobně necítí příliš dobře, ta skutečnost mu samozřejmě zasáhne do života, jeho rodina se může ocitnout v krizi – uvažujete nad tím, že byste těmto lidem vedle právnických rad nabízeli i rady psychologické?

Určitě. Je to důležitá součást poradenských služeb zaměřených na diskriminované. V současné době už prakticky těmto lidem psychologickou pomoc poskytujeme a to prostřednictvím našich externích spolupracovníků a spolupracovnic. V budoucnu by se pak tato „nadstavba“ měla stát součástí hlavní náplně.

Kolik případů diskriminace se v současné době měsíčně dostane do právní poradny Gender Studies?

Do telefonické a emailové poradny přijímáme zhruba 30 – 40 dotazů týdně, z čehož se opravdu problematiky rovných příležitostí a diskriminace týká tak 80 %. 20 % dotazů je na práva a povinnosti kolem výpovědí z práce, což je problém, s nímž si neví rady hodně českých zaměstnanců.

A z toho všeho zhruba 5 případů řešíme osobně – scházíme se s těmi lidmi, jednáme se zaměstnavateli, vyjednávají se záležitosti týkající se diskriminačního chování. Právničky jezdí spolu s psycholožkou podporovat jednu z klientek k soudu.

Dá se říci, že právní poradna Gender Studies už je v povědomí občanů, a vědí tedy, kam se obrátit, když pocítí diskriminaci. Ale za pár měsíců projekt skončí. Znamená to, že skončí i poradna? Co bude dál?

V současné době Gender Studies vyvíjí řadu kroků pro to, aby tato důležitá a osvědčená aktivita neskončila. Doufáme, že nalezneme prostředky, aby mohla fungovat i po skončení projektu Půl na půl v polovině příštího roku. V současné době jsou naše informační specialistky schopny odpovídat na většinu dotazů týkajících se pracovního práva a rovných příležitostí, což budou jistě činit i po skončení projektu. Naše znalosti nabyté během dvou let projektu v Gender Studies zůstanou a budou zde kdykoli a komukoli, kdo je bude potřebovat, k dispozici.

Změnil se za poslední dva roky postoj zaměstnavatelů k rovným příležitostem v náboru zaměstnanců/zaměstnankyň?

Nemůžu říci, že by změna nastala bezprostředně v těchto dvou letech, proces jistě začal už před samotným začátkem našeho projektu. Současná praxe ale prokazuje, že rovné příležitosti nejsou nikterak vymyšlenou teorií, ale že to prostě funguje. Ukazuje se, že diverzita (neboli rozmanitost) pracovních týmů je dobrým opatřením, které bývá pro zaměstnavatele přínosné, že programy na podporu rodičů v zaměstnání jsou praktické kroky, které firma v určitých obdobích řešit nakonec musí, a pokud se jedná o osvědčené zaměstnance, tak je i řešit chce. Zaměstnavatelé si uvědomují, že není vždy nejlepším řešením hledat někoho úplně jiného, kdo bude muset začít od začátku, hledají způsoby, jak si zaměstnance udržet.

Do jaké míry lze zaměstnavatele tlačit do pozice někoho, kdo musí dodržovat rovné příležitosti, kdo nesmí diskriminovat. Vždyť pro některé zaměstnavatele mohou podobná opatření znamenat ohrožení samotné existence – mluvím teď především o malých firmách. Jak v takových případech určit, co je vlastně správné?

Pokoušíme se ukazovat, že ne vždy jsou ty věci jednoznačné, a že je tedy vždy nutné posuzovat případy individuálně. Pokud se např. zaměstnavatel rozhodne přijmout konkrétně ženu či muže určitého věku, může to v jedné firmě znamenat vyloženou diskriminaci, u jiného zaměstnavatele toto rozhodnutí naopak znamená nabourání diskriminačního chování – chce např. do zcela mužského týmu přivést ženu či naopak. Takže vždycky se musí přemýšlet v kontextu dané firmy, daného města, daného státu. Není to zdaleka tak jednoduché. Dnes už víme, že není vždy možné říci: „Toto chování je za jakýchkoli okolností diskriminace a vždycky diskriminací bude."

A samozřejmě jsme si plně vědomi, že zavádění rovných příležitostí, diverzity a podobných opatření není možné dovádět do extrémů. Je dobré si uvědomovat, že každá věc má svá pozitiva i negativa, takže lpění na čistě teoretickém konceptu rovných příležitostí není možné. Nutně do toho musí vstupovat konkrétní posuzování konkrétních okolností.

Dobře. Kdyby se tedy objevil konkrétní podnik, který by chtěl konzultovat personální situaci a poradit se zaváděním rovných příležitostí, je na takovýto dialog v současné chvíli Gender Studies připravena?

Gender Studies má dnes zkušenosti s analýzami personálních a firemních procesů týkajících se rovných příležitostí. Problematikou se zabýváme v Soutěži o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice, kterou každoročně vyhlašujeme. Pro poskytování služeb firmám máme i jeden celý projekt „O rovnosti s firmami". Gender Studies má v této chvíli velmi kvalitní tým, který je schopen posoudit firemní kulturu, personální procesy ve firmě a navrhovat možnosti.

Projekt Půl na půl rovné příležitosti žen a mužů se přehoupl do své druhé poloviny a pomalu bude končit. Před rokem jsme spolu mluvily o cílech projektu. Jedním z nich bylo zvýšit informovanost diskriminovaných na základě pohlaví. A za ideální cíl jsi uvedla, aby se našly firmy, které přijmou za své programy na podporu rovných příležitostí. A tak se ptám – jak jsme na tom, splnila se tvá očekávání? Jsi spokojená?

Jsou firmy, které se intenzivně rovnými příležitostmi zabývají a některé k tomu používají materiály, které vznikly v Gender Studies v rámci projektu Půl na půl. Jsou firmy, které od nás požadují informace a konzultace. Takové firmy existují. Z toho radost mám.

Krom toho se také zvýšila informovanost osob, které jsou nebo mohou být diskriminované. Vědí, že diskriminace existuje, že to není normální a férové jednání a nemělo by se to dít. Vědí, že u nás najdou informace, že můžeme pomoci, a to je také dobré.

V čem naopak vidíš slabinu? Co se nepodařilo tak, jak sis přála?

Každá organizace, která se rozhodne poskytovat právní, psychologické či jakékoli poradenství, musí hodně pracovat na standardech, na základních věcech, které klient musí dostat za každou cenu, za každé situace. Jsou to věci, které mu musí být garantovány. A to je prostor, na němž musíme ještě hodně pracovat. Asi to není úplně naše slabina, ale je to práce, kterou před sebou vidím.

Co ještě vidíš před sebou? Máš za sebou rušný půlrok, během něhož ses také stala ředitelkou pro strategické plánování a rozvoj Gender Studies. Co tě čeká v nejbližších dnech? Jakým směrem by se měla organizace nově ubírat?

Jsme v situaci, kdy chceme zhodnotit naše dosavadní aktivity, zda se ubírají správným směrem. Zatímco první etapa GS, která byla završena založením Genderových studií na univerzitě, měla jasný cíl a směr v tom, že suplovala akademickou sféru, druhá fáze začala být aktivističtější, zaměřená na konkrétní problémy, upozorňovali jsme na nerovnosti. Teď nastala fáze, kdy chceme nabízet řešení. Chceme se ptát, zda tato opatření opravdu nesou pro společnost pouze neoddiskutovatelná pozitiva.

Moje vize, jejímuž naplnění bych chtěla přispět, je, aby se Gender Studies stala poradenským centrem rovných příležitostí se vším všudy a se všemi výše uvedenými standardy. Abychom klientům/klientkám dokázali nabídnout komplexní pomoc, nejen tedy tu právní, ale i psychologickou a vzdělávací, a přitom nebyla narušena stávající podoba Gender Studies jako myšlenkového centra pro rovné příležitosti žen a mužů. Chceme se také víc zaměřit na kulturní oblast.

Z toho, jak v Gender Studies pracujete, lze usuzovat, že diskriminace bude během pár let z naší společnosti vymýcena. Co bude Gender Studies dělat dál?

Pak to tu budeme moci zavřít (směje se).

Ale obávám se, že určité nerovnosti tu budou vždycky. A je důležité nepřestat na ně upozorňovat. Gender Studies se vždycky bude věnovat nerovnostem, které plynou z postavení žen a mužů ve společnosti. Před pár lety jsme například vůbec nepracovali s diskriminací mužů, dneska už se jí zabýváme. Je důležité, abychom stále byli schopni reagovat na aktuální problémy.

Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele

Alexandra Jachanová Doleželová, Gender Studies, o.p.s.

Zdroje: Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti žen a mužů v praxi, ČMKOS, 2007
The Complete Guide to Flexible Working, Toshiba Information Systems a www.flexibility.co.uk,
k dispozici on-line: www.flexibility.co.uk/Guide/index.htm
www.flexibility.co.uk

Možnosti flexibilního pracovního uspořádání – pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, částečný pracovní úvazek, sdílený pracovní úvazek nebo práce z domova – vytvářejí produktivnější a efektivnější pracovní prostředí. Právě to je hlavním motivem pro jejich využití stále více společnostmi. Dalším, ne vždy zmiňovaným pozitivem flexibilních forem práce je to, že kladou důraz na osobní zodpovědnost zaměstnanců. Výsledkem je snazší sladění osobního a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň, které je činí spokojenějšími a loajálnějšími k firmě.

Vedle vůle zaměstnavatele k poskytování flexibilních úvazků je základním předpokladem využití informačních technologií. Díky mobilnímu telefonu, internetu, notebooku, externímu přístupu k sítím a databázím, velkokapacitním přenosovým médiím a jiným informačním a komunikačním prostředkům je možné mnohé pracovní povinnosti plnit z různých míst a v různém čase.

Koncept pro všechny

Flexibilní formy pracovního uspořádání mají v první řadě umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním sladit jejich osobní a pracovní život. Na druhé straně je šancí pro zaměstnavatele: nastavit oboustranně přijatelná transparentní pravidla a maximálně efektivně využívat potenciálu všech pracovních sil.

Dnes jsou tyto formy uspořádání obvykle dávány do souvislosti pouze s rodiči malých dětí nebo osobami, které se starají o staré a/nebo závislé osoby. Tím je však značně omezena jejich efektivita: flexibilní možnosti přinesou své ovoce, budou-li k dispozici jak ženám, tak mužům stejným způsobem. Ideálně by měly být přístupné všem zaměstnancům a zaměstnankyním (pokud to druh zaměstnání umožňuje) nezávisle na tom, zda jsou rodiči, o někoho pečují či nikoli.

... a jeho pozitiva i limity

Flexibilní práce je závislá na pracovní době, místu práce a pracovní smlouvě. Nejznámějšími formami flexibility práce jsou: flexibilní pracovní místo (jinak také homeworking,[1] teleworking,[2] e-working[3]), pružná pracovní doba (např. volně pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, práce na směny) a sdílení pracovního úvazku (tzv. job-sharing). Například teleworking je založen na využití informačních technologií: zadání i výsledky si obě strany předávají elektronicky.

Zahraniční studie ukazují, že flexibilita je spojena s větší výkonností, která přináší firmám vyšší zisky. Zaměstnanci lépe slaďují osobní a pracovní život, jsou méně stresovaní a nemocní.[4] Pro zaměstnavatele je tedy více než výhodné tuto možnost svým zaměstnancům nabídnout. Je pak na zaměstnancích zvážit, jestli jim práce z domova sladění osobního a pracovního života zjednodušuje nebo právě naopak. Flexibilní pracovní úvazek je mj. náročný z pohledu organizace času, priorit a dodržování termínů – vyžaduje od obou angažovaných stran větší zodpovědnost, kterou ne každý dokáže naplnit.

Flexibilní formy pracovního uspořádání:

Flexibilní formy pracovní doby: částečné úvazky, víkendová práce, volná flexibilní pracovní doba, práce na směny, zhuštěný pracovní týden (často využíván v rámci „krátkého" a „dlouhého týdne"), posunutí začátku a konce práce, noční práce, práce přesčas, termínovaná práce, úkolová práce, konto pracovní doby.

Flexibilní formy místa práce: práce na dálku, pohyblivé pracovní místo, sdílení pracovního místa,[5] práce z domova.

Flexibilní formy pracovní smlouvy: smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení pracovní činnosti, sdílený pracovní úvazek (job-sharing), agenturní zaměstnávání, práce na živnostenský list.

Mezi flexibilní formy v zaměstnávání také patří: vědecké volno či dovolená za účelem vzdělávání, pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, částečný odchod do důchodu atp.

Role odborů a Evropské unie

Flexibilní pracovní uspořádání by mělo být zavedeno na základě plánování a spolupráce s odbory, aby nedocházelo k negativním následkům: „být k dispozici kdykoliv" nebo k diskriminaci osob kvůli nedobrovolným flexibilním pracovním smlouvám. Flexibilita je i dnes mnohými zaměstnavateli chápána jako jejich právo na veškerý čas zaměstnanců: očekávají flexibilitu „od rána do noci" a zároveň se snaží snížit vliv odborů či mu zcela zamezit. Ty upozorňují na záporný rys flexibility, tzv. sociální dumping, kdy flexibilní formy nepříznivě ovlivňují mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců.

V reakci na tuto relativně rozšířenou praxi vyvinula Evropská unie princip flexicurity (neboli flexijistota), který zabraňuje snížení standardů pro osoby využívající flexibilní formy práce. Zjednodušeně řečeno, flexibilní formy práce jsou tu především pro zvýšení efektivity práce a slaďování kariéry s osobním životem, a neměly by tedy být zneužívány.

Sociální dumping – nepřijatelné snižování nákladů na pracovní sílu dosažené především obcházením příslušné právní úpravy a snižováním pracovněprávních standardů. Flexibilní formy zaměstnání jsou v tomto směru často zneužívány.

Flexicurity – strategie Evropské unie, která má napomoci překonat sociální dumping. Jedná se o nastavení takových podmínek, které umožňují naplnit oba cíle – flexibilitu, ale i mezinárodně stanovené standardy práce.

Zdroj: Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti žen a mužů v praxi, ČMKOS, 2007

Pár praktických tipů na závěr

Pro sladění osobního a pracovního života je nejvhodnější klouzavá neboli pružná pracovní doba. Skládá se – podle českého zákoníku práce – ze tří složek: dva úseky si může zaměstnaný dobrovolně zvolit s tím, že mezi ně je vložen další, během něhož je zaměstnaný povinen být na pracovišti. Česká zákonná úprava umožňuje tři formy pracovní doby: pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřtýdenní pracovní období.[6]

Další vhodnou odpovědí na potřeby kombinovat pracovní povinnosti s osobními jsou částečné pracovní úvazky. Ty však s sebou mohou nést i negativní efekt: je nutné dávat pozor na to, aby zaměstnaný neměl stejné množství práce jako při celém úvazku, pouze za méně peněz (více v PRO a PROTI částečných úvazků na straně 20).

Relativně známým opatřením, jež je ale velmi náročné na sdílení informací a míru vzájemné důvěry, je sdílené pracovní místo, kdy na jedné pozici pracují dvě či více osob. Zde je však často zmiňovanou překážkou zaměstnavatelů „headcount", který právě osoby sdílející jedno místo zvyšují.

Týmy tvořené lidmi využívajícími flexibilní pracovní doby či místa musí být vedeny velmi schopnými manažery/manažerkami, musí fungovat na základě jasných pravidel a sdílet stejnou „definici" flexibility. Jeho členové a členky se nesmí cítit izolovaní, všem se musí dostávat stejných nebo srovnatelných výhod a zároveň musejí být natolik zastupitelní, aby týmové cíle byly naplňovány bez ohledu na přítomnost všech v jedné kanceláři.

[1] **práce z domova**

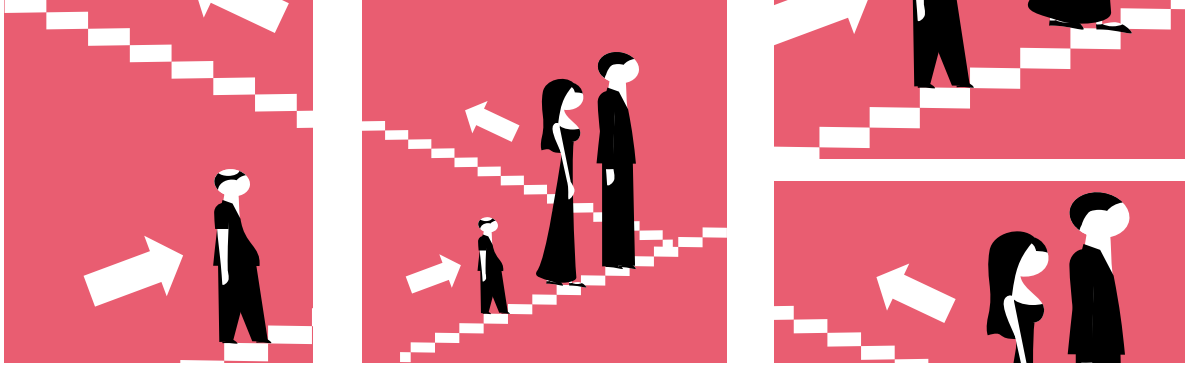
[2] **práce odjinud než z místa zaměstnání**

[3] **práce odjinud než z místa zaměstnání pomocí internetu**

[4] **Nesnižuje se jejich nemocnost, ale při možnostech práce z domova zaměstnanci méně využívají nemocenskou či tzv. OČR – ošetřování člena rodiny, ale pracují z domova.**

[5] **Zde je myšleno opravdu střídání pracovního místa, tedy např. střídání u jednoho stolu a počítače, nikoliv sdílený pracovní úvazek (tzv. job-sharing).**

[6] **Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti žen a mužů v praxi, ČMKOS, 2007.**



Tři ženy – tři pohledy: podmínky slaďování práce a rodiny

Alena Králíková, Gender Studies, o.p.s.

Klíčové téma konceptu rovných příležitostí – různé formy slaďování pracovního a rodinného života – zajímá zaměstnance i zaměstnavatele. Je pro obě strany uchopitelné: vyplatí se o něm informovat, nemusí být nutně finančně nákladné a jeho zavedení je přínosné zejména z pohledu loajality a flexibility. Navíc je ve své podstatě principem otevřeným ženám i mužům, a to nejen rodičům malých dětí, ale i starším osobám, které pečují o starší příbuzné.
Vzhledem k tomu, že inspiraci přinášejí – samozřejmě nejen v oblasti rovnosti příležitostí a diverzity – praktické zkušenosti, zeptali jsme se na ně tří žen. Všechny mají velkou výhodu: s konceptem rovných příležitostí nejen pracují, ale také jej žijí...

Zita Lara je výkonnou ředitelkou České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů a maminkou dvouleté Emmy Luisy. Ve své pozici se v současnosti také intenzivně zabývá diverzitou ve firmách a možnostmi zaměstnavatelů při zavádění různých strategií umožňujících mužům a ženám lépe slaďovat osobní, rodinný a pracovní život. Sama však k vlastnímu přístupu ke slaďování osobního a pracovního života dodává: „Občas bojuji s pocitem, že jsem krkavčí matka, a po dceři, která je 4 až 5 dnů týdně v jesličkách, se mi velmi stýská. Nemám kolem sebe mnoho podobných případů, a proto se ve své pozici cítím občas tak trochu osamělá." Flexibilní pracovní úvazek na jedné straně chválí: umožňuje jí pracovat i z domova a určit si tak priority, kdy se věnovat dceři a kdy práci. Jedním dechem však dodává i negativa – pracuje-li z domova, nerozeznává, kdy je doma a kdy v práci, a stírá se také rozdíl mezi pracovním týdnem a víkendy. Nepřímo potvrzuje, že koncept organizace času v případě různých alternativních či flexibilních úvazků nabývá na důležitosti a jeho zvládnutí je úkolem číslo jedna.

O brzkém návratu do zaměstnání ví mnohé i díky tomu, že nějaký čas žila ve Finsku, kde je obvyklé, že se ženy do zaměstnání vracejí brzy a mají k dispozici velmi dobře fungující sociální infrastrukturu. Při zmínce skandinávské země ji napadá „jedna věc, kterou jim můžeme závidět: pokud se chce matka malého dítěte zapojit do pracovního života, musí jí obec, kde žije, umožnit umístění dítěte do zařízení poskytujícího péči". Podtrhuje tak jednu velkou překážku, kterou – vedle celé řady stereotypů o krkavčích matkách – musí překonat ženy, jež se chtějí vrátit do zaměstnání dříve: dostupnost míst v jeslích a často i školkách je velmi omezená. Na závěr pak dodává: „Nejde o to, že by všechny matky měly pracovat. To záleží na jejich osobním rozhodnutí. Ale pokud zájem má, měla by i maminka malých dětí dostat příležitost."

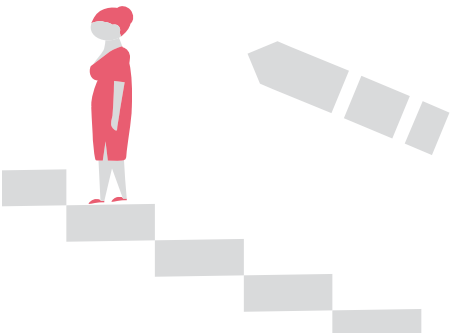
Denisa Bellinger je právničkou firmy Hewlett-Packard, zastává i pozici Diversity Champion, v níž řeší rozvoj principu rovných příležitostí uvnitř společnosti, ale i v kontextu její společenské zodpovědnosti.

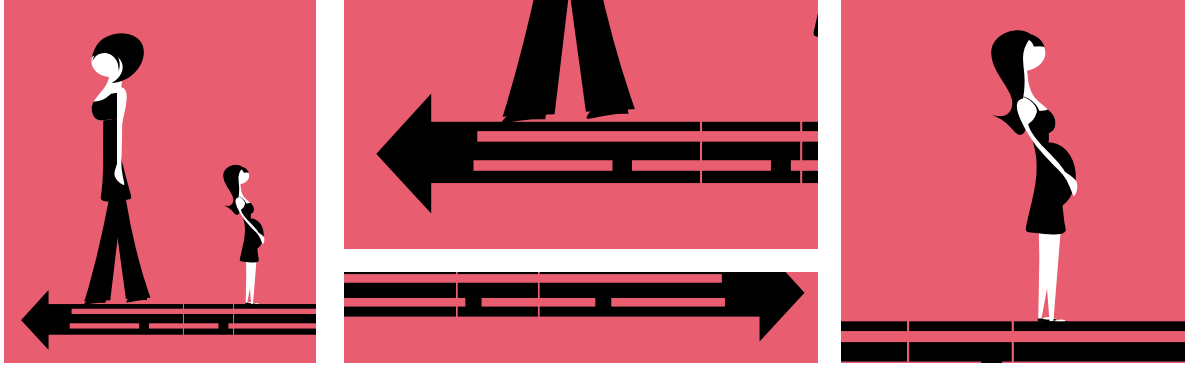
Hewlett-Packard se vedle svých globálních a lokálních vnitrofiremních aktivit pravidelně účastní i **Soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže** a je i partnerskou organizací Gender Studies v projektu **O rovnosti s firmami**. Díky svým několikaletým zkušenostem v IT firmě umí Denisa Bellinger posoudit efektivitu různých programů vedoucích ke zjednodušení slaďování rodinného a pracovního života žen a mužů. Tvrdí, že „jsou to zejména programy umožňující klouzavou pracovní dobu, flexibilní úvazky nebo příležitostnou práci z domova". Hewlett-Packard dle jejích slov různé varianty alternativní a flexibilní pracovní doby všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním vstřícně nabízí. Do budoucna by portfolio těchto programů rádi rozšířili ještě o koncept sdíleného pracovního místa. Ten je vhodný zejména pro ženy a muže pečující o malé děti či závislé osoby. Je náročný na předávání úkolů a time management, jeho velkým kladem je však – stejně jako v případě jiných alternativních úvazků – značná flexibilita, kontakt s týmem kolegů a kolegyň a samozřejmě příležitost k odbornému růstu.

K rozvoji rovných příležitostí ve firmě jako výhodné nadstavby právě cestou podpory slaďování pracovního a soukromého života Denisa Bellinger dodává: „Firmy, které se touto problematikou zabývají, jsou na trhu vnímány jako zaměstnavatel, který se zajímá o potřeby svých zaměstnanců a vytváří jim takové pracovní podmínky, které pak mohou motivovat ty nejlepší na trhu. Přispívá také k celkové atmosféře sounáležitosti s firmou a zvyšuje loajalitu zaměstnanců." A protože má Hewlett-Packard i sama Denisa Bellinger mnoho zkušeností s tím, jak realizaci programů rovných příležitostí zahájit, doporučuje např.: „Začít interním průzkumem, co sami zaměstnanci považují za největší překážku v dané oblasti. Pak je již na vedení firmy, aby navrhlo konkrétní řešení. Na základě vlastní zkušenosti bych doporučovala zaměřit se zejména na flexibilitu úvazků a poté škálu programů postupně rozšiřovat." K tomu, jak slaďuje vlastní pracovní a soukromý život, Denisa Bellinger už jen stručně poznamenává: „Už mám dospělou dceru, která mi hodně pomáhá. Kromě toho mám paní na výpomoc v domácnosti, což považuji za velkou výhodu, neboť čas takto ušetřený mohu věnovat sobě k načerpání nových sil."

Gabriela Kontra nezastává přesně definovanou pozici v hierarchii firmy či instituce. Je fotografkou. Při studiu FAMU pracovala a porodila dva syny: slaďování osobních, rodinných a pracovních aktivit tedy patří k jejímu životu již několik let. Přiznává však, že zvládnutí výchovy a zapojení do pracovního života je stále obtížné: „Hodně mi pomáhá můj muž. Střídáme se v péči o děti a o domácnost. I když někdy musíme trochu soupeřit o to, na čí schůzku je víc nemožné vzít dítě, nakonec se domluvíme." Zaměstnání obou manželů – fotografka a novinář – se na první pohled může zdát jako dostatečně flexibilní, a tedy ideální pro výchovu dětí a rozvoj kariéry. Gabriela to však částečně vyvrací: „Jsem ale ráda, že například nepřijdu o rodičovský příspěvek, když dám dítě na dopoledne celý týden do školky." Potvrzuje fakt, že právě flexibilní pracovní doba je často pro rodiče s malými dětmi nevýhodná: nemají přesně stanovenou pracovní dobu, často pracují z domova a nemají tak šanci oddělovat soukromý život od pracovních povinností.

Vzhledem k tomu, že Gabriela Kontra sleduje vývoj politiky rovných příležitostí v České republice, je její vyjádření k tomu, co v jejím kontextu postrádá, zcela relevantní. „Pořád tu je velmi malá vstřícnost k rodičům ze strany institucí a zaměstnavatelů. Nevím ani o jediné firmě nebo škole, kde by bylo možné dát dítě do baby koutku pohlídat na pár hodin. Velmi často těch pár hodin stačí na klidnou a efektivní realizaci mnoha věcí. Společnost se pořád diví, jak ubývá dětí. Vše vnímá černobíle: buď, a nebo. Kariéra (či studium), nebo rodina. Kdo do toho dobrovolně půjde?" Na závěr dodává, že jí konkrétně chybí genderově citlivé vzdělávání již od mateřských školek.





Podniková zařízení péče o děti jsou pro firmy dobrou investicí

Kateřina Machovcová, Gender Studies, o.p.s.

Zdroje: PwC: Míra fluktuace je v Česku výrazně vyšší než v Evropě [on-line: www.financninoviny.cz/index_view.php?id=201942]
Demby R.E.: Do your family-friendly programs make cents? Businesses make significant strides in calculating the return on family-friendly programs [on-line: www.shrm.org]
Opatření pro slučitelnost rodiny a zaměstnání na základě modelového projektu německého národního koordinačního centra [on-line: www.work-and-life.de/aktuelles/CBC.pdf]
www.work-and-life.de

Výzkum poradenské společnosti PricewaterhouseCoopers ukazuje, že v Česku existuje vysoká míra fluktuace zaměstnanců – činí 15,8 procenta, v Evropě 9,1 procenta. Stejná studie pak předkládá i znepokojivá čísla popisující míru absencí – v České republice je to 4,7 procenta, tedy 10,9 dne ročně, zatímco v Evropě je to 2,2 procenta. Zkušenosti zahraničních firem, ale i několika málo českých průkopníků dokládají, že právě prorodinná opatření mohou i přes počáteční investice dlouhodobě pomoci při snižování nákladů resp. ztrát, které firmy mají v souvislosti s fluktuací a absencemi.

V německém podniku Gerhard Rösch GmbH zajistili pro zaměstnance podnikovou školku. Provoz zařízení, které zaměstnaným zdarma poskytuje 15 míst pro děti ve věku 3 – 6 let od 8.00 do 17.30 hod., stojí cca 42 000 eur ročně (2001). Nemocnost se ve firmě pohybuje o půl procenta níže, než je průměr daného odvětví, což představuje úsporu ve výši 100 000 eur. Podnik díky provozu mateřské školky uspořil až 58 000 eur, o které by přišel v souvislosti s vyšší absencí personálu – někteří lidé by při neexistenci firemní péče nemohli přijít do zaměstnání.

Americká firma Lost Arrows, výrobce sportovního zboží Patagonia, má dlouhou zkušenost v poskytování firemního zařízení typu jesle a školka. Zaměstnaní se na provozu významně finančně podílejí, přesto je umístění dítěte stojí výrazně méně než v běžných institucích, navíc získávají další výhody spojené s tím, že mají děti v blízkosti, odpadá dojíždění atp. Z finančního hlediska považuje firma investici do školky za velmi výhodnou. **Daří se jim totiž udržet zaměstnané, kteří by jinak zvažovali odchod z organizace.** Spojené náklady se běžně pohybují na úrovni 150 % platu osoby, která

podnik opouští. Zvažme, že firmu stojí provoz školky 10.000 USD na zaměstnance ročně a využívá ji 20 zaměstnaných. V případě, že možnost využít zařízení udrží čtyři zaměstnané s platem 60.000 USD ročně, ušetří firmě 360.000 USD, tedy náklady spojené s odchodem těchto osob (nábor, trénink, zapracování nové osoby). Firmě tedy provoz zařízení pomůže ušetřit 160.000 USD ročně.

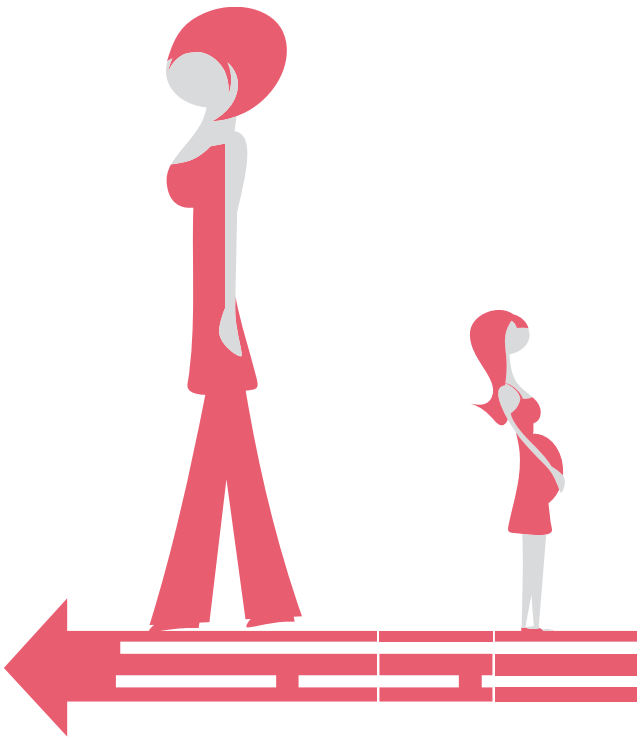
Péče o děti: Kids & Co v Německu

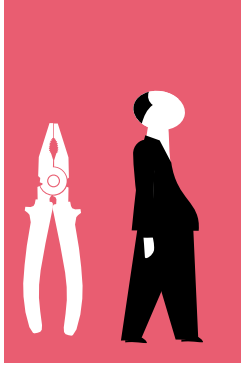
Astrid Lethert, výzkumná organizace Work & Life, přeložila Nina Bosničová, Gender Studies, o.p.s.

Komerční banka AG (Commerzbank AG) ve svém sídle ve Frankfurtu nad Mohanem podporuje v nutných případech zařízení péče o děti, jehož provozovatelem je **pme Familienservice**. Pme Familienservice je největším poskytovatelem profesionálních pečovatelských služeb v Německu. Péče o děti v nutných případech znamená, že zaměstnanci/zaměstnankyně mají možnost v případě, kdy selže „normální" systém péče (např. babysitter/babysitterka je nemocný/nemocná, školka má zavřeno nebo jsou prázdniny), nechat své děti v **Kids & Co**. K dispozici je horká linka, na kterou mohou rodiče kdykoliv zavolat a své děti přihlásit.

V roce 2003 využilo služby **Kids & Co** 254 zaměstnanců a zaměstnankyň Komerční banky AG. Děti byly v péči **Kids & Co** průměrně devět dnů v roce na šest hodin denně. Dohromady to dává 13 716 hodin. Protože Komerční banka AG hradí kompletní náklady na **Kids & Co**, v roce 2003 činily tyto 210 000 eur. Anketa, na kterou odpovídali rodiče, kteří služeb **Kids & Co** využili, ukázala, že 50 % z nich by bez služeb **Kids & Co** v určité dny nebylo schopno přijít do práce, protože by nebyl zabezpečený jiný způsob péče. Jejich absence by vedla k nákladům ve výši 351 000 eur (náklady na místo a zaměstnance/zaměstnankyni na den = 400 eur). Když odečteme náklady na **Kids & Co** od nákladů na nepřítomnost zaměstnance/zaměstnankyně z rodinných důvodů, zjistíme, že bylo ušetřeno 141 000 eur. A to nebereme do úvahy účinky dostupnosti **Kids & Co** na motivaci a výkonnost zaměstnanců a zaměstnankyň.

Uvedené příklady se zaobíraly náklady a zisky zajištěné péče o děti, jiná opatření (podpora při zajištění hlídání, úpravy pracovní doby, možnost práce z domova atp.) jsou však pro firmy méně finančně náročná a jejich přínos může být výrazný. Studie reálných firem ukazují, že **vhodně zvolená a organizačně zvládnutá podpora rodičům sice pro firmy znamená investici, z dlouhodobého hlediska však může přinést výrazné úspory.**





Ženy tvoří téměř polovinu pracující populace

Kateřina Machovcová, Gender Studies, o.p.s.

V České republice má zaměstnanost žen specifické charakteristiky: je velmi vysoká (ženy tvoří téměř polovinu pracující populace) a v porovnání s EU je větší i rozsah pracovní doby a odpracovaných let. Ženy jsou však často zatíženy tzv. dvojí směnou, protože je očekáváno, že skloubí plnou zaměstnanost s kompletní péčí o potřeby své rodiny a domácnosti. Aby se staly úspěšnými, čelí ženy ve své kariéře více překážkám než muži.

Na trhu práce pozorujeme fenomény, jako je horizontální segregace žen, tj. koncentrace žen do určitých odvětví, která je podpořena genderovými stereotypy uplatňovanými ve výchově a vzdělávání. Segregace vertikální je stejně častá – ženám jako by v kariérním postupu bránil neviditelný, avšak reálný skleněný strop. Ani vyšší vzdělání a dosažená pracovní pozice nepřinášejí srovnatelné podmínky s muži, například platové rozdíly mezi muži a ženami v kategorii vedoucích a řídících pracovníků jsou nejmarkantnější – poměr průměrných mezd dosahuje hodnoty 54 % (v roce 2000 dle KZAM, ČSÚ).[1]

Přesvědčování se vyplácí

Kariéru žen mohou komplikovat rozšířené předpoklady týkající se jejich schopností a pracovní motivace. Jejich výkon v profesní oblasti je často podceňován. Jak ilustruje následující výrok, chce-li žena uspět, musí být velmi přesvědčivá a překonat počáteční nedůvěru.

„Když jsem to přinesla na vedení a řekla logistickému řediteli: je tam problém, podívejte se na to, tak mi generální ředitel řekl: srovnej si napřed účetnictví a pak přijď. Mně trvalo tři měsíce, než jsem je přesvědčila, že jsme ztráceli každý měsíc deset miliónů. Toho hrozného úsilí, než mě opravdu poslechli. Končilo to tak, že po roce generální ředitel řekl, že jsem lepší finanční ředitel než ten předchozí. Ale byl to boj, získat respekt." (Pekařová, finanční ředitelka, 2 děti, 24 a 21 let)[2]

Péče o děti přispívá k manažerským kompetencím

Fakt, že to jsou převážně ženy, kdo přebírá hlavní zodpovědnost za péči o děti i domácnost, často přispívá k jejich diskriminaci a oslabenému postavení na trhu práce. Zkušenosti získané péčí o ně však mohou využít i ve svůj prospěch. Je však zapotřebí nalézt zaměstnavatele, který je schopen takový potenciál ocenit:

„Já to pořád vidím v dobrém slova smyslu. Za prvé vás nic jiného nenaučí organizovat práci sobě i jiným, než když máte větší rodinu. U jedináčka to není takové, ale jakmile máte pohromadě tři děti, to si pište, že se naučíte organizovat úplně všechno, a to je taky trošku i o logistickém problému, jak to dokážete zvládnout. Je to z hlediska pracovních vztahů, myslím si, taková hodně banální věc, ale mít děti, to je jak další záliba. Je to něco, co je podle mě z hlediska sociální inteligence a zejména pro týmovou práci, ale i pro vedení lidí klíčová záležitost. Ono se o dobrých manažerech říká, že jejich největším kladem je individuální přístup k lidem, schopnost naslouchat. Kdo vás tomu naučí lépe než děti a manžel." (Krotká, human resources manažerka, 3 děti, 26, 22 a 20 let) [3]

Manažerská kariéra není genderově neutrální, ale podléhá různým stereotypům. Ženám jsou připisovány vlastnosti, které jsou zároveň popisovány jako neslučitelné se zastáváním vyšších pozic (např. citlivost či empatie). Navíc podmínky kariérního růstu upřednostňují osoby bez rodinných závazků, resp. osoby, které rodinné závazky přenesly na někoho jiného. Často se jedná o manželku, která vykonává neplacenou práci v domácnosti, zatímco se její partner intenzivně a nepřetržitě věnuje profesi.

Žena musí být mnohem schopnější než muž, aby byla úspěšná

Z rozhovorů se zástupci a zástupkyněmi personálních agentur o požadavcích na uchazeče/uchazečky o manažerské pozice se dozvídáme, že u muže se často implicitně předpokládají atributy, které žena musí prokazovat: „Některý personalista si raději pozve na pohovor muže, protože má jakousi kvazi jistotu, že to bude vhodnější osobnost."[4] Aby byla žena do funkce vybrána, musí být tedy často lepší než muž – protikandidát, nestačí být srovnatelně kvalitní. Prosazení žen v managementu od nich vyžaduje větší úsilí ve srovnání s muži: „Žena musí být mnohem schopnější než muž, aby byla úspěšná, a musí to mnohem víc dokazovat." „Žena musí pracovat dvakrát víc, být dvakrát chytřejší, dvakrát diplomatičtější než mužský."

Z hlediska požadavků klientů situaci ilustrují například následující výroky: „V zahraničních společnostech už mají mnohem víc zkušeností se ženami ve vedoucích funkcích.", „Gender zde nehraje tolik roli.", „Čeští majitelé firem jsou často šovinističtí a preferují muže, někdy to i otevřeně řeknou." Pokud je však žena vybrána na pozici manažerky, dokáže ji velmi dobře plnit.

Ve sděleních personálních agentur se potvrzuje přetrvávající oborová segregace žen a mužů. V technických a výrobních oborech a částečně v oblasti informačních technologií je uchazeček, a tedy i manažerek minimálně, což souvisí s odlišnými vzdělávacími dráhami. V ekonomických oborech či v řízení lidských zdrojů je podíl žen a mužů poměrně vyrovnaný – „více žen je v oblasti personalistiky, mají dobře rozvinutou sociální inteligenci, takže se tam snáze uplatní než muži".

Lze se věnovat kariéře i mateřství?

Nejvýznamnější bariérou pro uplatnění žen v managementu není dle výpovědí v žádném případě neschopnost plnit požadavky takové funkce z hlediska osobnostního či profesního. Problémem je především očekávání, že pro ženy je rodičovství důležitější než kariéra, a s tím i předpoklad, že většina souvisejících povinností bude jimi zajištěna. Ale i vyšší pozice mateřství a rodiny v hodnotové hierarchii samotných žen: „Mnoho žen říká, že chtějí být manažerkami, avšak kdyby přišel mužský a dítě, tak bych řekla, že v 90 % dají přednost mužskému a dítěti před kariérou."

Důsledky na profesní rozvoj jsou pak zřejmé: „Myslím si, že žena, pokud má 2 – 3 roky po absolvování vysoké školy, potom má miminko a pak druhé, vypadne z pracovního procesu na dobu cca 8 let – to chlap se stejnými dispozicemi postoupí dál a má o těch 8 let větší praxi, což ho zase posune blíž k manažerské pozici."

Pro větší prosazení žen v managementu je důležité vytvořit podmínky pro to, aby mohly skloubit kariéru s rolí matky, především rozvojem a podporou služeb – péče o děti, vedení domácnosti. Jednotlivě byly zmiňovány případy, kdy měl zaměstnavatel zájem zajistit pro úspěšné manažerky péči o děti, avšak stávající podmínky pro provozování podobných služeb byly komplikované: „Jedna firma chtěla zajistit péči o děti pro své zaměstnankyně, chtěla zřídit něco jako koutek pro děti, kam by je matky mohly přes den dávat. Zjistili, že je to nereálné ve smyslu stávajících předpisů, stanovené podmínky nebyli schopni splnit."

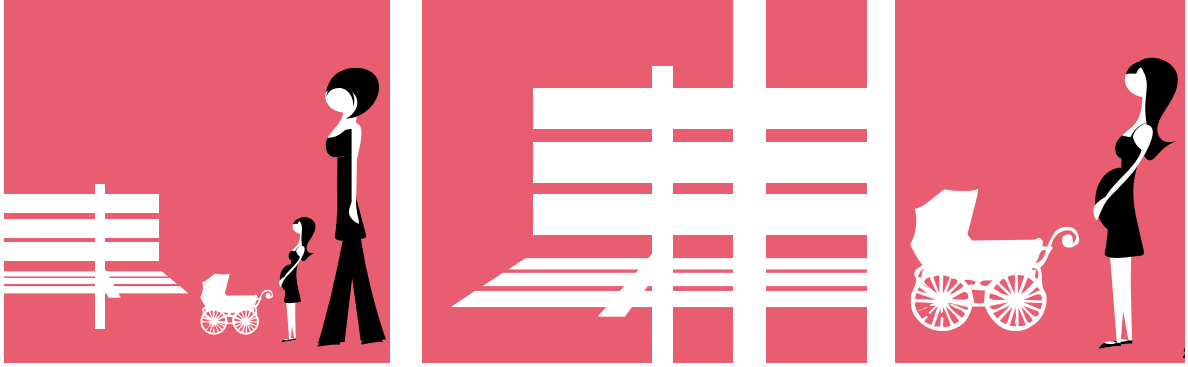
Podle výpovědí nastupující generace žen přehodnotila svoje osobní ambice a usiluje o zajímavé profesní uplatnění, aniž by rezignovala na svou rodičovskou roli. Vzhledem ke stávajícím podmínkám řeší skloubení profese a rodičovství odložením mateřství až na dobu, kdy je jejich pracovní kariéra nastartována. Ženy jsou také ochotnější využívat služby především v oblasti péče o děti, ale i zajištění chodu domácnosti (úklid apod.). Velkým tématem budoucnosti jistě zůstává i změna v osobních strategiích mužů a vyšší zapojení otců do péče o děti a domácnost.

[1] Od roku 2005 se ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí realizuje dlouhodobý a komplexní projekt Gender v managementu, který je primárně zaměřen na podrobnou analýzu postavení žen vzhledem k vedoucím funkcím. Projekt je podpořen z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí, jeho řešitelkou je Ing. Drahomíra Zajíčková. Další informace naleznete na stránkách VÚPSV: www.vupsv.cz.

[2] Z textu Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, D.: Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, 2006, VÚPSV.

[3] tamtéž

[4] Veškeré následující citace pocházejí z textu Fischlová, D.: Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách, 2005, VÚPSV.



AIR PRODUCTS radí svým zaměstnancům a zaměstnankyním: „Relaxujte, prosím!“

Alexandra Jachanová Doleželová, Gender Studies, o.p.s.

Firma AIR PRODUCTS, spol. s r. o., získala v roce 2006 hlavní cenu v Citigroup Soutěži o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR. Tento ročník soutěže byl zaměřen na sladění osobního a pracovního života. Firma byla oceněna převážně za nepřetržitý vývoj firemní politiky rovných příležitostí žen a mužů. V oblasti sladění osobního a pracovního života zapůsobil na odbornou porotu soutěže firemní program Relaxujte, prosím, který pomáhá zaměstnancům a zaměstnankyním zvládnout stres na pracovišti. Dále firma nabízí kupříkladu možnost flexibilní pracovní doby, ženy na mateřské/rodičovské dovolené mohou pracovat z domova nebo na zkrácený úvazek.

AIR PRODUCTS, spol. s r.o., která vyrábí a distribuuje technické plyny a související zařízení, získala cenu za rovné příležitosti již v roce 2004, kdy byla oceněna za dobrý start. Od této doby politiku rovných příležitostí rozvinula a snaží se vybudovat příjemné a motivující prostředí pro své zaměstnance a zaměstnankyně.

Projekt **Relaxujte, prosím** je součástí **Antistresového programu**, který pomáhá zaměstnancům a zaměstnankyním nejen zvládat stres, ale také zlepšovat životní styl. Projekt Klub žen s potenciálem rozvíjí a využívá ženské schopnosti k rozvoji firemní kultury. Ženy se účastní školení (např. na téma prezentační dovednosti) a diskuzí (např. o sladění rodinného a pracovního života). Mezinárodně probíhá mentoring, kterého se účastní i ženy z české pobočky.

Proč a jak se AIR PRODUCTS, spol. s r.o., zabývá rovnými příležitostmi pro ženy a muže, se Gender Studies, o.p.s., zeptala Jitky Moravcové, HR manažerky společnosti.

Proč se firma AIR PRODUCTS přihlásila do soutěže?

Zúčastnili jsme se již nultého ročníku, ve kterém jsme získali zvláštní cenu za dobrý start. Soutěž nás zaujala svým zaměřením, které je jedinečné v České republice. Rovněž si uvědomujeme, že dnes nadané a motivované pracovníky firma získá nejen platovými podmínkami, ale i svou image a příležitostmi pro další rozvoj. Image je jedna z hodnot, kterou tato soutěž podporuje. Všeobecně stále sledujeme trendy. Snažíme se je aplikovat do reálného prostředí.

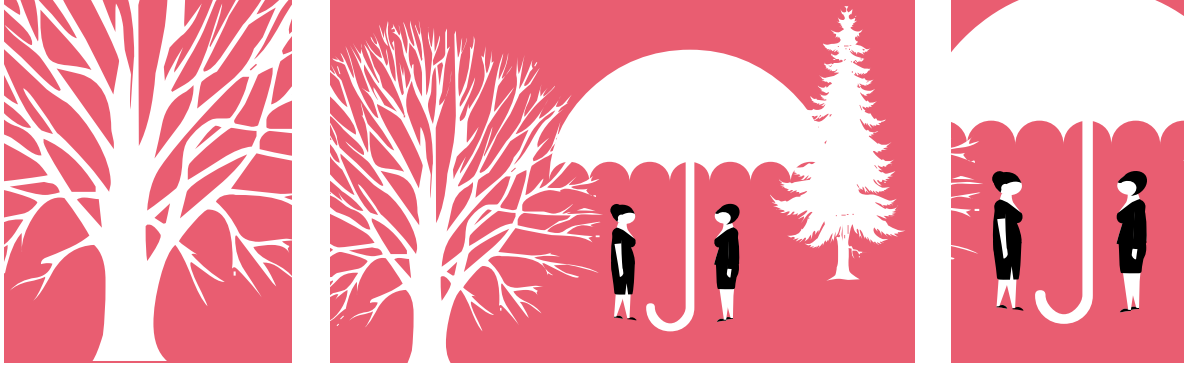
Jakým způsobem firma umožňuje sladění osobního a pracovního života svých zaměstnanců a zaměstnankyň?

Jsme si vědomi zvyšujících se nároků, které pracovní prostředí klade na zaměstnance. U naší společnosti, která je hodně propojená s pobočkami nejrůznějších evropských států, to kromě běžného stresu přináší i časté zahraniční cesty u mnoha našich pracovníků. To znamená odloučení od rodin, přesčasy, nepohodlí spojené s cestováním. Proto jsme se rozhodli zaměřit se na zdraví našich zaměstnanců a trochu jim to vynahradit. Každý zaměstnanec může jednou ročně zajít na půldenní komplexní zdravotní vyšetření, během kterého se monitoruje zvládnutí stresu. Je to komplex psychologických dotazníků, krevních vyšetření, nutriční poradenství či zátěžový test na kondici.

Pro zaměstnance Děčína a Litvínova získala naše firma příspěvek z evropských strukturálních fondů na dvouletý program **„Relaxujte, prosím“**. Zaměstnanci absolvují několik vzdělávacích modulů v krásném prostředí Terezinských lázní. Zde se učí, jaké jsou zdroje stresu na pracovišti a v životě, a jak stres zvládnout. Chtěli jsme, aby byl program komplexní, proto i mezi jednotlivými moduly pracovníci dostávají „Newslettter“, kde mohou najít typy a rady na správnou výživu, cvičení, bolavá záda atd. Umožňujeme také práci z domova, např. pro ženy na mateřské dovolené a flexibilní nastavení pracovní doby plošně pro všechny zaměstnance mimo výrobu.

Co přinesly programy na podporu rovných příležitostí žen a mužů firmě za pozitiva?

Každý si začal více uvědomovat pozici, postavení a poměr žen a mužů v jednotlivých odděleních a divizích. Ženy se začaly víc uplatňovat i v pozicích, které byly dříve určeny pouze mužům – obchodní funkce či manažerské (např. key account manager). V neposlední řadě si naši vedoucí začali uvědomovat, že i ženy (třeba na asistentských pozicích) mohou mít ambice na zajímavější a více zodpovědná místa. Pokud o ně jako společnost nechceme přijít, je nutno s nimi pracovat, např. prostřednictvím kariérových plánů nebo vzdělávání.



IBM Česká republika zvyšuje počet žen v technických oborech a pomáhá studentům se zdravotním postižením

Alice Rutková, Gender Studies, o.p.s.

V Soutěži o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR obsadila firma IBM druhé místo. Firma navíc obdržela speciální cenu Gender Studies za nábor respektující rovné příležitosti. IBM se v oblasti rovných příležitostí angažuje již desítky let a aktivně se věnuje i diverzitě.

„Prostřednictvím této soutěže se snažíme prezentovat projekty, které se již staly součástí naší firemní kultury a které přispívají nejen k rovným příležitostem mužů a žen, ale také k začlenění handicapovaných. Věřím, že některé z našich projektů mohou inspirovat i jiné firmy, a my se velmi rádi o své zkušenosti podělíme," odpověděl **Aleš Bartůněk, generální ředitel IBM ČR**, na otázku, proč se firma každoročně hlásí do soutěže. Již v roce 2004 zvítězila IBM v této soutěži a v následujícím roce obsadila druhé místo.

IBM pomáhá zdravotně handicapovaným spoluobčanům

Aleš Bartůněk vyzdvihuje dva projekty realizované společností IBM ČR v loňském roce. Jeden z nich je zahájení spolupráce s Masarykovou univerzitou (MU) v Brně, která patří mezi vysoké školy s nejvyšším procentuálním zastoupením studentů a studentek se zdravotním postižením. IBM poskytla MU hardwarové a softwarové vybavení učeben pro handicapované studenty a studentky. „Součástí projektu je i zapojení našich odborníků do přednášek k odborným a technickým tématům, čímž si chceme přímo na půdě MU vychovat ze studentů se zdravotním postižením své potenciální budoucí zaměstnance," dodal Bartůněk. Vedle toho budou mít nadaní zdravotně postižení studenti/studentky možnost projít zaškolovacím kurzem nebo stáží přímo ve společnosti IBM.

Dále spolupracuje IBM ČR s Národní radou zdravotně postižených a Nadací Charty 77. V rámci této spolupráce, projektu **„Univerzita 4G"**, přispělo IBM ke vzniku rekvalifikačního centra, které pomůže lidem se zdravotním postižením získat a doplnit si kvalifikaci tak, aby vyhovovala požadavkům firem typu IBM i dalších, a zároveň přispělo ke snazšímu zaměstnávání zdravotně postižených.

IBM usiluje o zapojení žen do informačních technologií

Ve spolupráci s katedrou informatiky brněnské VUT provádí IBM osvětovou činnost v rámci projektu Gaudeamus s cílem přilákat více dívek-středoškolaček ke studiu či práci v IT oboru. Náborová inzerce IBM ČR zdůrazňuje vhodnost inzerovaných pracovních pozic pro ženy.

Na otázku, zda se dají dosažené úspěchy náborových strategií vyčíslit, Bartůněk odpověděl: „Tyto výsledky se nedají dost dobře kvantifikovat, nicméně skutečnost, že se naše aktivity v této oblasti dostávají do povědomí stále širší části veřejnosti v České republice, dále posiluje pozici IBM jako preferovaného zaměstnavatele na místním trhu práce. IBM se tak cíleně a dlouhodobě dostává do povědomí místních lidí, ze kterých se rekrutují naši stávající a budoucí zaměstnanci."

Odborná porota soutěže ocenila firmu IBM mj. za inspirativní přístup k rodičům na mateřské/rodičovské dovolené. V rámci programu **Maternity Leave and Return Program** se IBM snaží zajistit rodičům na mateřské a rodičovské dovolené nepřetržitý kontakt s pracovním prostředím prostřednictvím přístupu k internetu a vzdělávacím programům. Touto cestou si mohou rodiče na mateřské/rodičovské dovolené udržet a nadále prohlubovat svou kvalifikaci.

„Součástí tohoto programu je také finanční pobídka k tomu, aby se nám ženy z mateřské a rodičovské dovolené vracely dříve než po třech nebo čtyřech letech. O tom, zda má o program i časnější návrat do zaměstnání zájem, si rozhoduje zaměstnankyně sama. Je na ní, zda se před mateřskou dovolenou do programu zaregistruje. Program jsme zahájili před dvěma lety a všechny zaměstnankyně, které od té doby odešly na mateřskou, se do něj zaregistrovaly," upřesňuje Bartůněk.

Ohledně zkušeností IBM s podporou zařízení péče o děti v blízkosti firmy **Vladimíra Králíková, mluvčí IBM ČR**, Gender Studies řekla: „Našim zaměstnancům nabízíme možnost umístit děti ve školce, která v areálu pracoviště IBM na Chodově funguje. Není to přímo školka IBM, ale IBM této školce přispěla na vybavení školního hřiště a poskytla počítače se speciálním programem pro děti. Zaměstnanci IBM tak získali finanční zvýhodnění, pokud své dítě do této školky umístí. Tato školka navíc zaměstnancům IBM poskytuje možnost občasného hlídání dětí (tzv. Back-up care), kterého mohou využít v době, kdy nemají pro své děti zajištěno jiné hlídání. V poslední době se služby školky rozšířily také o možnost využívat ji pro zájmové kroužky dětí školního věku."

„O své zkušenosti v síťování žen se rádi podělíme," říká Eszter Szabó z General Electric

Alena Králíková, Gender Studies, o.p.s.

Eszter Szabó vede ve společnosti General Electric firemní komunikaci a PR pro střední a východní Evropu. Vedle této pozice je však i představitelkou programu na podporu profesionálního růstu žen a jejich vzájemné spolupráce a komunikace v rámci General Electric.

Její prací je napomáhat růstu společnosti prostřednictvím komunikace a PR ve střední a východní Evropě, která je pro GE jedním z hlavních růstových trhů, a vytvářet strategii korporátního občanství (Corporate Citizenship).

Vedle své běžné práce se v roce 2000 stala předsedkyní Women's Network v maďarském GE, od roku 2001 je jeho místopředsedkyní. Maďarská pobočka **Women's Network**, dobrovolná organizace podporující kariérní růst talentovaných žen, získala v roce 2003 mezi 40 dalšími evropskými **Women's Network** ocenění nejlepší pobočce v Evropě. O rok později byl pak maďarský GE Women's Network oceněn na globální úrovni za svůj program koučinku.

Před svým vstupem do GE zastávala Eszter Szabó vyšší manažerské pozice ve veřejném i soukromém sektoru, má zkušenosti v oblasti korporátní komunikace, vedení vládních komunikačních kampaní a realizaci rozsáhlých regionálních projektů.

Co je hlavním principem Women's Network v General Electric a jak se od roku svého založení v roce 1997 síť vyvinula?

Myšlenka „ženské sítě" pochází ze Spojených států. Je v souladu s dokumentem Spirit and Letter, globálním etickým kodexem GE, který prosazuje princip nediskriminace a rovnosti příležitostí v GE. V této souvislosti také říká, že v případě, kdy data dokazují, že na některých úrovních rovnosti nebylo dosaženo, by mohly být přijaty iniciativy, které usnadní rozvoj příslušníků znevýhodněných skupin.

Jistým vzorem pro **Women's Network** bylo Africko-americké fórum (African-American Forum), které se specificky zaměřuje na rozvoj talentů a budoucích vedoucích manažerů afroamerického původu. Nebylo to však tak, že by byly vybrány osoby a ty vedly na regionální úrovni jednotlivé pobočky „ženské sítě". Síť funguje na dobrovolné bázi a závisí na zájmu o podporu žen a jejich vzájemnou spolupráci v každé zemi nebo regionu, je však významně podporována nejvyšším vedením společnosti. Já sama jsem poprvé o **Women's Network** slyšela v roce 1999 a už rok poté jsem se dobrovolně přihlásila k založení a vedení interní firemní sítě v Maďarsku.

Musím dodat, že „ženská síť" spadá do širšího kontextu strategie korporátního občanství GE, které nedefinujeme jako společenskou odpovědnost firmy, ale jako zodpovědnost nás samých s tím, že zohledňujeme komunitu, v níž GE působí, veřejnost, klienty a samozřejmě zaměstnance, spolupracovníky a dodavatele. K tomu, aby globálně, s tolika zaměstnanci a v natolik rozmanitých kulturách, mohla fungovat tak obrovská firma jako GE, je potřeba sdílet společné hodnoty. Na vedení v každé zemi a rozhodnutí zaměstnanců pak záleží, zda založí a budou rozvíjet projekty právě v „ženské síti". Na politice GE se mně osobně nejvíce líbí to, že naše nejlepší postupy v této oblasti sdílíme uvnitř společnosti i navenek s komunitami v místech, kde GE podniká. Neschováváme si je pro sebe, ale komunikujeme o nich prostřednictvím našich projektů korporátní filantropie, a to i se studenty, kteří pro nás nepracují, ale na trh práce brzy vstoupí a budou v něm mít slovo.

Jaké konkrétní iniciativy jsou v rámci sítě realizovány?

Women's Network poskytuje ženám nástroje, díky nimž se mohou snáze uplatnit a postupovat ve své kariéře. Jako základní koncept si „síť" zvolila tři hesla: **výkon – image – viditelnost (performance – image – exposure)**, díky nimž pomáhá urychlit kariérní růst žen. Talenty přitahuje a udržuje formou mentoringu, networkingu a dalších způsobů spolupráce mezi ženami na seniorských pozicích a ženami ve středním a nižším managementu.

Vedle těchto projektů se **Women's Network** také zasazuje o to, aby GE byla pro ženy a muže zajímavým zaměstnavatelem. V Maďarsku například ženy, které dokončí vysokoškolské vzdělání, vědí, že GE je jedinou firmou, která má svou interní „ženskou síť".

V rámci místních poboček pravidelně udržujeme kontakt s vedením, aby **Women's Network** podporovalo, na regionální úrovni organizujeme řadu tréninků zaměřujících se na rozvoj dovedností či kariérních modelů, účastníme se jednání nejužšího vedení společnosti, připravujeme neformální a konzultační setkání a podobně.

Jako konkrétní příklad mohu uvést projekt **Pink Bridge**, který je maďarským národním zdravotním programem zvyšujícím povědomí o rakovině prsu, do něhož se **Women's Network** pravidelně zapojuje a aktivně se účastní souvisejících aktivit. Vedle toho, že jde o konkrétní aktivitu skupiny žen z GE, je naše podpora tomuto projektu také iniciativou v oblasti **Public Private Partnership Programme**, tedy spolupráce mezi veřejným, občanským a privátním sektorem.

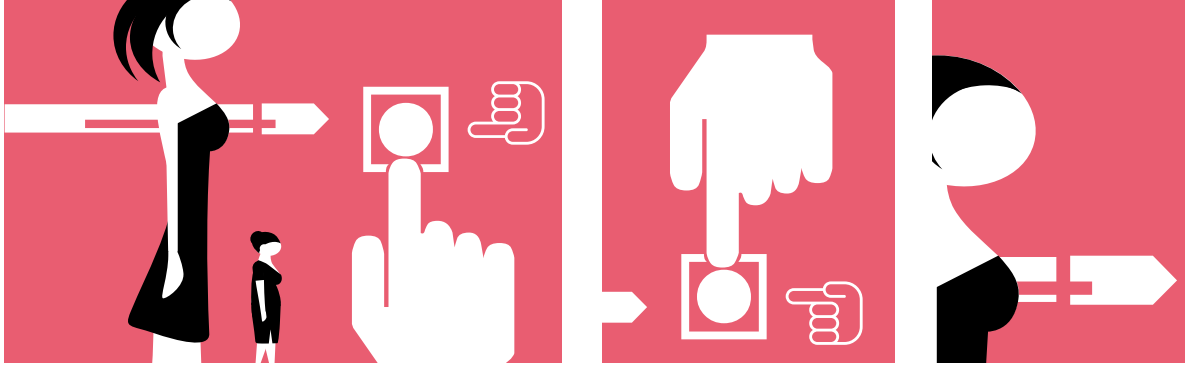
Dalším příkladem je aktivita mé mentee, která pracuje v oblasti financí a byla na mateřské dovolené. Zvolila si mě nejen pro to, co dělám ve **Women's Network**, ale také z toho důvodu, že mám děti, a tedy osobní zkušenost s tím, jak zvládnout mateřství i kariéru. Organizovala každý měsíc setkání klubu „Baby-mummy" pro zaměstnankyně, střední manažerky GE: mluvily spolu o GE, příležitostech k práci na zkrácený úvazek, dětech a podobně.

Zajímavé také bylo, že se o **Women's Network** dozvěděla představitelka maďarského Business Leaders' Forum (HBLF). Rozhodla se, že je třeba v rámci této organizace sdružující zástupce firem, nevládních organizací a legislativců, jež působí v Maďarsku, založit podobnou užší síť žen. První diskuse na toto téma se uskutečnila na půdě parlamentu a pod záštitou jeho tehdejší i současné předsedkyně Katalin Szili. Ženská sekce HBLF byla založena 22. března 2004 a u jejího zrodu stála vedle předsedkyně parlamentu i prezidentka HBLF Bóbala Czakó.

Právě Women's Network v GE nabídl ženské sekci HBLF podporu v jejích networkingových aktivitách. A totéž děláme směrem k zemím, kde GE působí a kde dosud „ženská síť" není. Máme se síťováním a intenzivní spoluprací zkušenosti a rády se o ně podělíme.

Existuje Women's Network v České republice?

Myšlenka založit „ženskou síť" i v České republice vznikla již před třemi lety a my se dnes snažíme vnést do ní další energii. Máme podporu i ze strany vrcholového vedení; generální ředitel GE Money Bank byl jedním z hostů nedávného setkání leaderů evropských poboček **Women's Network** v Praze.



Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny

Alexandra Jachanová Doleželová, Gender Studies, o.p.s.

Zapomeňme na model, kdy se o malé dítě starala pouze matka a otec byl živitelem. Sociologické výzkumy dokazují, že na výchově dítěte se mají podílet rodiče oba. Nejlepší je se na rodičovské dovolené vystřídat. Podporuje to sladění rodičovství a pracovního života pro oba rodiče a umožňuje jim vybudovat si pevný vztah se svým dítětem.

Stále více se v současné době hovoří o participaci otců v rodinném životě. Česká televize nedávno odvysílala dokumentární cyklus „Táta jako máma", který představuje otce na rodičovské dovolené (RD) a snaží se bourat stereotypy týkající se výchovy malých dětí. **Aby mohly být uplatněny rovné příležitosti pro ženy a muže v pracovním životě, musí být uplatňovány také v životě osobním a rodinném.**

Vystřídání rodičů na RD napomáhá zrovnoprávnění žen na trhu práce

Rovnoměrné rozdělení domácích rolí včetně výchovy dětí zmírňuje znevýhodněnou pozici žen na pracovním trhu. Rodiny, ve kterých se muž a žena vystřídají během rodičovské dovolené nebo po mateřské dovolené, napomáhají zrovnoprávnění žen na trhu práce, především odstranění diskriminace.

Pokud se zvýší participace otců na RD či případné „otcovské dovolené", sníží se diskriminace žen na pracovišti. Zaměstnavatelé už nebudou moci počítat s tím, že když přijmou muže, tak jim na RD neodejde, a naopak když přijmou ženu, že na RD odejde. Stejně tak nemůže zaměstnavatel předpokládat, že to bude žena, která bude s dětmi doma, pokud jsou nemocné. Tuto situaci by také usnadnila možnost vystřídání se na tzv. ošetřovačce.

Otec, který je pouze živitelem rodiny, je pro ni často nahraditelný. Aktivní otec, který udržuje intenzivní vztah se svým dítětem již od jeho narození, např. využitím rodičovské dovolené a podílením se na celkovém chodu domácnosti, se stává pro rodinu nenahraditelným.

Otcovská kvóta

Aby se zvýšila participace mužů na rodičovské dovolené, zavedly skandinávské země tzv. otcovskou kvótu, kdy je část rodičovské dovolené vyhrazena pouze otci. Pokud otec tuto „otcovskou dovolenou" nevyužije, rodina ztrácí na tuto část placeného volna nárok. Otcovská kvóta je využívána ve Švédsku, Norsku a na Islandu.

Muži tvoří jedno procento osob pobírajících rodičovský příspěvek

V České republice tvoří muži jedno procento osob pobírajících rodičovský příspěvek (2004). Muži se většinou starají o starší děti, tzn. že odcházejí na rodičovskou dovolenou v období druhého či třetího roku věku dítěte.

Výzkum Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) zaměřený na problematiku harmonizace rodiny a zaměstnání v rodinách s malými dětmi ukázal, že 67 % mužů (respondentů výzkumu) si myslí, že situace, kdy muž zůstane na rodičovské dovolené, není v pořádku. Tento názor zastává také 61 % žen (respondentek výzkumu). Tento fakt ukazuje, že většina lidí si stále myslí, že muž má rodinu živit a žena se má starat o děti a o domácnost. Dalším zjištěním bylo, že 63 % žen žijících v době výzkumu s manželem či partnerem, který nikdy celodenně nepečoval o malé dítě, by nesouhlasilo s rodičovskou dovolenou otce. Souhlas by svému partnerovi poskytlo pouze 24 % žen. Prokazuje se, že nízký počet mužů na rodičovské dovolené není způsoben pouze tím, že by se muži o malé děti nechtěli intenzivně starat, ale z velké části také tím, že jim to jejich partnerky nedovolí a do „své" sféry je nepustí.

Otec na rodičovské dovolené je v ČR stále něčím výjimečným

U většiny rodin, kde zůstává otec na rodičovské dovolené, je tento důvod ovlivněn ekonomickou situací. Otec odchází na RD, pokud je nezaměstnaný nebo pokud má jeho manželka výrazně vyšší plat než on.

Společnost často nazírá na páry, kde je otec na RD, negativně. Např. prarodiče se neumějí s touto „výměnou rolí" smířit. Ženy jsou často označovány za „krkavčí matky" a muži za „flákače".

Aktivní otcové pečují o děti, ale ne o domácnost

Muži by se měli naučit nejen pečovat o děti, ale také o domácnost. Většina mužů, kteří jsou na RD, se sice celodenně stará o své potomky, domácí práce ale stále zůstávají na ženě, která je v tomto případě zaměstnaná. V některých rodinách se také stává, že poté, co přijde matka domů, končí muži jeho „šichta" a „nastupuje" na ni manželka.

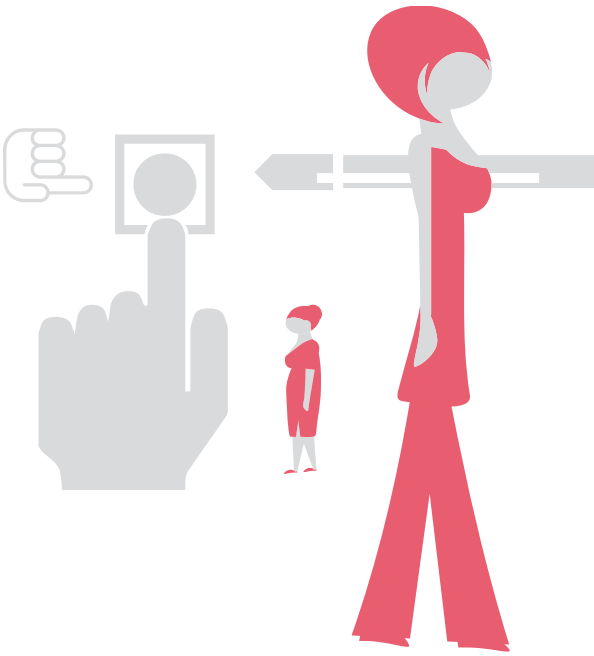
Péče o děti je jednoznačně pozitivní zkušenost

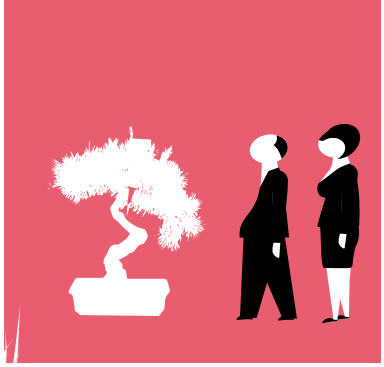
Většina otců, kteří pečovali o své dítě, cítí tuto zkušenost pozitivně. (Ukazuje to kvalitativní výzkum rodin s otci na rodičovské dovolené – Olga Nešporová, VÚPSV, 2005.) Muži poukazují na to, že získali dobrou zkušenost, která jim umožnila zažít události, které většinou zakouší pouze matka. Za největší přínos považují otcové to, že si vybudovali velmi blízký vztah s dítětem. Otcové jsou také nadšeni z toho, že pokud se dítěti něco přihodí, běží za nimi a ne za maminkou. To jim přináší jisté zadostiučinění.

V rodinách, ve kterých pečuje otec o malé dítě, se utužují vzájemné vztahy. A to jak mezi otcem a dítětem, tak i mezi otcem a matkou, protože matka nezůstává na vše sama. Sdílená péče o domácnost a děti napomáhá harmonickému a vyrovnanému vztahu. Pro umožnění sladění rodinných a pracovních povinností, jak pro muže, tak i pro ženu, je možnost využití mateřské resp. rodičovské dovolené oběma rodiči, tedy možnost jejího vystřídání, ideální. Pokud se rodiče na rodičovské dovolené vystřídají, oba si také budují blízký vztah se svým dítětem.

Článek byl napsán na základě studie Olgy Nešporové: „Harmonizace rodiny a zaměstnání: Rodiny s otci na rodičovské dovolené: část 4", kterou vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha v roce 2005. Naleznete ji na adrese www.vupsv.cz.

Dokumenty Táta jako máma můžete zhlédnout na adrese www.mpsv.cz/cs/2762.





PRO A PROTI ČÁSTEČNÝCH ÚVAZKŮ

Práce na částečný úvazek jsou v České republice ve srovnání s původními členskými zeměmi Evropské unie velmi málo rozvinuté. EU usiluje o rozvoj prací na částečný úvazek a to hlavně proto, aby posílila sladění rodinného a pracovního života občanů a zvýšila zaměstnanost žen.
Zkušenosti zaměstnanců ale často ukazují, že zaměstnaní na částečný úvazek pracují více a za méně peněz.

PRO: Částečné úvazky usnadní návrat na trh práce

Martina Mysíková, Institut ekonomických studií, FSV UK

Práce na částečný úvazek má kladné i stinné stránky. **Pokud je zaměstnanost na částečný úvazek dobrovolná a pokud existuje adekvátní legální ochrana, pak je takováto forma práce velmi vhodným prostředkem k rozdělení času mezi práci a jiné aktivity.**

Částečné úvazky pomáhají zejména ženám **lépe sladit pracovní život s jinými aktivitami** (jako jsou rodinné povinnosti, školení nebo zábava) a **usnadňují vstup na trh práce** a odchod z něj. Cíle zaměstnanosti a doporučení Evropské unie podporují rozvoj částečných úvazků a jiných flexibilních pracovních uspořádání jako prostředek k modernizaci organizace práce.

Pomocí částečných úvazků k plným

Práce na částečné úvazky mohou pomáhat ženám, které byly mimo pracovní trh, k postupnému přechodu k práci na plný úvazek. Zejména pro matky s malými dětmi může být práce na částečný úvazek alternativou plného úvazku, která umožní nespoléhat se plně na předškolní zařízení či péči chův. Návrat na trh práce po několikaletém soustavném přerušení pracovní aktivity je mnohem těžší, než když je kontakt s trhem práce udržován prostřednictvím práce na částečný úvazek. Nedochází tak k nadměrné ztrátě pracovních zkušeností.

Částečné úvazky v České republice a v evropských zemích

V Evropské unii v posledních letech zaměstnanost na částečné úvazky roste a v roce 2005 pracovalo na částečný úvazek téměř 20 % všech zaměstnaných (v případě žen jedna třetina). **V České republice** je ale situace opačná – podíl pracujících na částečné úvazky klesl na necelých 5 % (u žen 8,5 %) a **je jedním z nejnižších v Evropě**. Obecně lze říci, že podíl částečných úvazků je nižší v nových členských státech EU. Tyto národní rozdíly jsou ovlivněny kombinací faktorů zahrnujících odlišnosti v ekonomikách různých zemí (trhy práce, organizace péče o děti, vzdělání, daňové systémy a systémy sociální ochrany), ale také tradicemi.

V některých zemích je větší zapojení žen do práce na částečné úvazky běžným standardem, je tak podporována účast žen na trhu práce. **Ve Velké Británii pracuje 43 % žen na částečný úvazek** (v roce 2005), **v Nizozemí dokonce 75 %**. Míra participace žen na trhu práce je v těchto zemích nadprůměrná. Domnívám se, že větší dostupnost prací na částečný úvazek by pomohla zvýšit participaci českých žen na trhu práce.

Patrně i z historických důvodů přetrvává v ČR rozhodování žen mezi prací na plný úvazek a setrváním mimo trh práce. Ovšem ani ze strany zaměstnavatelů často nevidíme přílišnou ochotu zaměstnávat pracovníky či pracovnice na částečný úvazek. Možnost využití částečných úvazků ještě není na českém trhu dostatečně rozvinuta, což značně omezuje jeho flexibilitu. Uplatněním vhodných politik, které by podporovaly částečné úvazky, zajištěním péče o děti v předškolních zařízeních v dostatečném rozsahu a zavedením potřebné legální ochrany by se práce na částečné úvazky mohly stát běžnějšími i na českém trhu. Lidský kapitál žen by se v období omezené pracovní aktivity nesnižoval tak rapidně, což by zvýšilo jejich atraktivitu pro další potenciální zaměstnavatele.

PROTI: Částečné úvazky vyžadují větší flexibilitu

Lada Wichterlová, Gender Studies, o.p.s.

Z mé vlastní zkušenosti vychází, že při práci na částečný úvazek se od vás často **požaduje značná flexibilita**. Musíte se přizpůsobit mnohým schůzkám, jednáním, popřípadě výjezdům, a nikoho nezajímá, že vaším plánem bylo pracovat od 8 do 12, protože v té době jsou děti ve školce.

Samozřejmě je situace různá v různých odvětvích a na různých pozicích. Je přirozeně jednodušší zřídit a pracovat na částečný úvazek, pakliže se jedná o práci manuální a monotematickou. **Částečné úvazky se proto mnohdy objevují v určitých sektorech více, např. ve školství či ve zdravotnictví. Obecně lze říci, že jsou běžnější v sektoru služeb. A jsou raritou na manažerských pozicích.** To také souvisí s tím, že na částečný úvazek pracuje mnohem více žen.

Ženy převládají v sektoru služeb, na manažerských pozicích je jich minimum. Často jsou na částečný úvazek zaměstnány ženy, které mají malé děti. To jednoznačně dokazuje, že jsou to stále převážně ženy, které jsou zatíženy slaďováním práce a rodiny a vykonáváním role pečovatelek. **Proto se často hovoří o tom, že částečný úvazek napomáhá udržovat diskriminaci žen na trhu práce.**

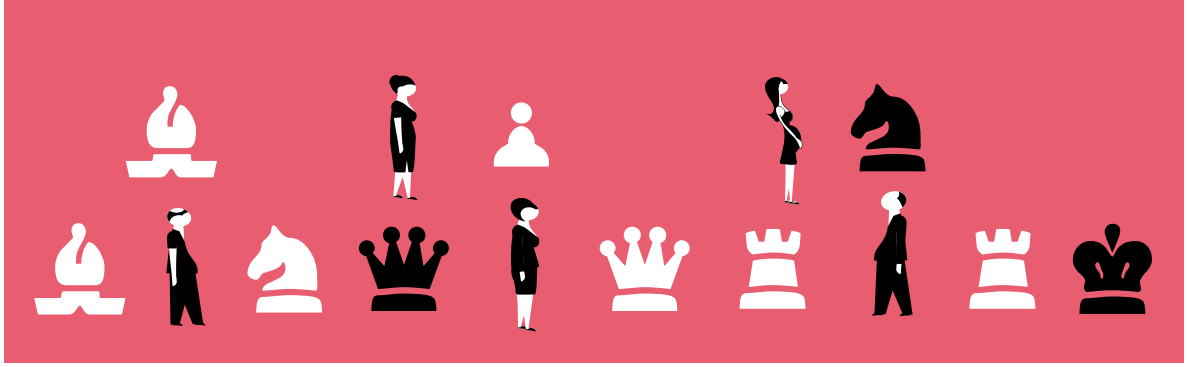
Částečný úvazek také obnáší většinou více práce, protože sice pracujete například od 8 do 12, ale v průběhu dne řešíte pracovní telefonáty a večer e-maily lidí, kteří pracují na celý úvazek a nevědí, že vy jste už dávno mimo kancelář, když oni vás zrovna nutně potřebují. Navíc se musíte dovzdělávat stejně jako vaši kolegové/kolegyně zaměstnaní na celý úvazek – proudí k vám stejné množství informací, jen oni mají na zpracování těchto informací více času než vy.

Zaměstnanci na částečný úvazek také bývají považováni za méně perspektivní pro zaměstnavatele, proto jim **často není poskytováno dodatečné vzdělávání**. Nejsou vyzýváni k účasti na kurzech, seminářích, konferencích.

S částečným úvazkem obvykle nelze získat hypotéku ani úvěr. Vyděláváte mnohem méně, takže si snižujete výši důchodu a právo na důchodové výhody.

Podle výzkumu britské Komise pro rovné příležitosti žena, která by pracovala na částečný úvazek jeden rok, bude o patnáct let později vydělávat o 10 % méně než žena, která by stále pracovala na plný úvazek.

Mnoho žen i mužů, kteří pracují na částečný úvazek, by raději pracovalo na úvazek plný. Tito lidé patří mezi tzv. **nedobrovolně pracující na částečný úvazek**. Na částečný úvazek je v EU zaměstnáno 33 % žen a 7 % mužů. Jedna třetina žen takto zaměstnaných a dvě třetiny mužů jsou zaměstnáni na částečný úvazek nedobrovolně. Pakliže se jednou necháte zaměstnat na částečný úvazek, návrat zpět k plnému úvazku bývá složitý.



CO SI MYSLÍTE O...?

Jak vidíte současnou spolupráci mezi zaměstnavateli a odbory při prosazování rovných příležitostí?

Dana Machátová, předsedkyně Výboru pro rovné příležitosti žen a mužů, Českomoravská konfederace odborových svazů

Spolupráce odborů a zaměstnavatelů se odehrává v různé míře od evropské úrovně přes národní a odvětvovou úroveň až k podnikům. Začneme-li na evropské úrovni, v březnu 2005 se podařilo evropským sociálním partnerům v rámci sociálního dialogu dohodnout Akční rámec v oblasti rovnosti mužů a žen, který se zaměřuje na čtyři oblasti: na role mužů a žen obecněji, na prosazování žen do rozhodovacích procesů, na podporu rovnovážného slaďování profesního a rodinného života a na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Pro sociální partnery – včetně ČR – z Rámce vyplývá, že mají na národní úrovni usilovat o jeho naplňování a budou o tom každoročně podávat zprávu.

Na národní úrovni jsme se se zaměstnavateli zapojili do twinningového projektu, který garantuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a který se soustředí na odstraňování mzdových rozdílů. Jeho součástí byly semináře a seznamování se s příklady dobré praxe, zejména v Německu, neboť německá strana byla twinningovým partnerem.

Hlavní úsilí o prosazení rovnosti v jednání se zaměstnavateli je však bezpochyby třeba směřovat do odvětví a podniků. Jsme stále všichni v zajetí stereotypů – jak muži, tak ženy – přitom např. slaďování rodinných a pracovních povinností je přece téma, které se týká nás všech. Odbory v kolektivním vyjednávání věnují této oblasti velké úsilí již delší dobu, vypracovali jsme např. metodické příručky, ale jak víme, kolektivní vyjednávání je záležitostí dvou stran odborů a zaměstnavatelů, a proto je třeba se dohodnout za dobré vůle obou stran.

Jaromír Drábek, prezident Hospodářské komory ČR

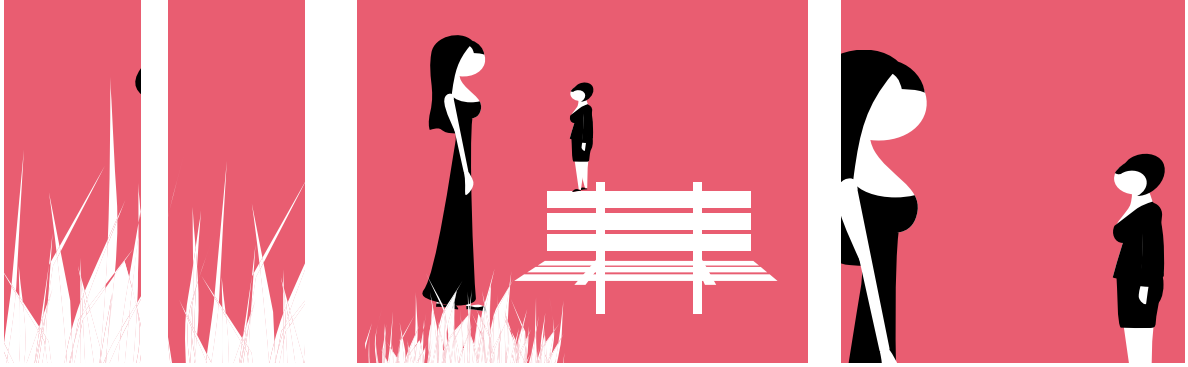
Myslím, že spolupráce odborových organizací a zaměstnavatelů v tomto směru na určité úrovni již funguje, je zde ale samozřejmě široký prostor pro další zlepšování. Obecně lze říci, že většího pokroku bylo dosaženo spíše u velkých firem, například s nadnárodní účastí, kde se firemní kultura mění dle západních vzorů mnohem rychleji.

Hospodářská komora podporuje prohlubování diskuze o rovných příležitostech a zavádění jejích závěrů do praxe. Jsem zastáncem myšlenky vytváření podmínek, které umožní ženám zapojit se v širším měřítku do vedení firem i na pozice běžných úrovní. Na druhou stranu nemohu souhlasit s umělým vytvářením kvót, které by předurčovaly poměrné zastoupení mužů a žen do konkrétních pozic či funkcí. Jde o to, umožnit ženám ucházet se o dané místo vytvořením vhodných podmínek, ne nutit zaměstnavatele, aby přijímal zaměstnance třeba i s nižší kvalifikací jenom proto, že se jedná o ženu. Taková pozitivní diskriminace by mohla mít na ekonomiku firem neblahý vliv.

Marta Blízková, Expertka sekce mezinárodních organizací a EU, Svaz průmyslu a dopravy ČR

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů v praxi, zejména pokud jde o trh práce, zaměstnanost a pracovní podmínky, je v zájmu obou hlavních aktérů – zaměstnavatelů i odborů. Legislativa v ČR je správně nastavena a nabízí prostor pro spolupráci a společná řešení, realita je však poněkud jiná.

Od roku 1998 se ČR věnuje genderové politice systematicky a v rámci tripartity jsou do této oblasti zapojeni i oba sociální partneři. Bipartitní sociální dialog – perspektivně daleko účinnější nástroj v této oblasti – se však rozvíjí velmi pomalu a spíše pod tlakem aktivit v rámci evropského sociálního dialogu a závazků z něho vyplývajících. Nicméně povědomí zaměstnavatelů i odborů v oblasti rovných příležitostí se jednoznačně zvýšilo. Oba sociální partneři jsou zapojeni do různých akcí na národní i mezinárodní úrovni. Jejich aktivity se však odvíjejí naprosto odděleně a chybí koordinovaný postup a úzká spolupráce. Není to však jen případ ČR. Ke stejným závěrům dospěla i společná zpráva Evropských sociálních partnerů o implementaci **Akčního rámce v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v EU**. Naproti tomu hodnotící zpráva z oblasti celoživotního učení a rozvoje kompetencí prokázala daleko vyšší míru potřebné součinnosti a společného zájmu obou sociálních partnerů.



Z PROJEKTU PŮL NA PŮL

Podnikat nejen ekonomicky, nýbrž i eticky – společenská odpovědnost firem

Jana Trnková, Business Leaders Forum

Společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility – CSR) představuje způsob podnikání, kdy se firmy zaměřují nejen na ekonomická, ale rovněž na etická, environmentální a sociální hlediska svého podnikání. CSR aktivity firem jsou dobrovolné a charakteristické tím, že jdou nad rámec zákonem daných povinností. Odpovědné firmy se tak z vlastní vůle rozhodují dělat i to, co není v daném právním rámci nezbytné, je však dlouhodobě prospěšné pro ně samotné, jejich zaměstnance a zákazníky, životní prostředí a společnost.

Morální ospravedlnění tohoto přístupu k podnikání je poměrně jednoznačné. Vedle něj však pro CSR hovoří i obchodní argumenty. Například v rámci mezinárodního výzkumu společnosti KPMG z roku 2005 74 % manažerů uvedlo jako svou motivaci pro uplatnění strategie CSR očekávané přínosy v těchto oblastech: posílení hodnoty akcií, zlepšení pozice na trhu, nové obchodní příležitosti, zlepšení firemní reputace a nové příležitosti pro inovace.

V rámci průzkumu, který provedlo Business Leaders Forum (BLF) v roce 2003 mezi českými manažery a manažerkami, 59 % dotazovaných uvedlo, že tato politika firmy má pozitivní vliv na přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců. Podle mezinárodního průzkumu Institutu pro podnikatelskou etiku (Institute of Business Ethics) z roku 2003 mají firmy, které veřejně deklarovaly svou CSR politiku, v průměru o 18 % vyšší zisky a dosahují lepších výsledků ve třech ze čtyř sledovaných finančních indikátorů.

Rovné příležitosti žen a mužů se společenskou odpovědností firem souvisejí

Politika rovných příležitostí pro ženy a muže je jedním ze způsobů, kterým je princip CSR ve firmě naplňován. Rovné příležitosti jsou prioritní oblastí CSR a je na ně kladen důraz v řadě klíčových mezinárodních dokumentů, které se k problematice společenské odpovědnosti firem vážou (většina dokumentů EU, OECD Směrnice pro nadnárodní korporace či iniciativa Global Contact OSN). Téměř žádná komplexní CSR zpráva, kterou dnes vydají největší světové i lokální firmy, se neobejde bez číselných údajů hovořících o procentuálním zastoupení žen ve vedoucích pozicích a o konkrétních opatřeních, která jsou podnikána na podporu kariérního růstu žen. Implementaci těchto opatření má v řadě případů na starosti speciálně k tomu vyhrazená osoba či interní pracovní skupina.

Publikace Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem

V rámci projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů" připravila BLF publikaci **Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem**. Tato publikace stručně představuje problematiku rovných příležitostí a CSR a jejich vzájemný kontext. Obsahuje doporučení, jak firmy mohou princip rovných příležitostí uplatňovat, právní minimum a čtyři případové studie z firem v České republice i zahraničí.

Z členských firem BLF zde jsou zastoupeny firmy PricewaterhouseCoopers a Deloitte, ze zahraničí firmy Sony a Vattenfall. Do publikace přispěli dva externí přispěvatelé. Štěpán Jurajda z CERGE-EI (Centrum pro ekonomický výzkum a doktorandské studium Univerzity Karlovy) ve svém příspěvku prezentuje ekonomické argumenty prokazující, že diskriminace žen je pro firmy ekonomickou ztrátou. Rostya Gordon-Smith ze společnosti PeopleImpact ve svém referátu nabízí pohled z obchodní praxe (osobně se podílela na zavádění programů rovných příležitostí v různých firmách v ČR) a několik konkrétních doporučení pro firmy, které chtějí programy rovnosti příležitostí zavádět.

Business Leaders Forum (BLF) je sdružením mezinárodních a českých představitelů společností a firem, které usilují o dodržování etiky v podnikatelské praxi a hlásí se k myšlence odpovědnosti firem ke společnosti, v níž podnikají. BLF je národním partnerem evropské sítě CSR Europe a britské organizace International Business Leaders Forum. V současnosti má více než 30 členů z řad velkých firem i malých a středních podniků.

Publikace je dostupná v elektronické podobě na webových stránkách BLF (www.blf.cz). V tištěné podobě si ji můžete vyzvednout na sekretariátu BLF, Štěpánská 61, Praha 1.

Rovné příležitosti – kolik to stojí a kolik to vynese?

Kateřina Machovcová, Gender Studies, o.p.s.

K aktivnímu prosazování rovných příležitostí žen a mužů se sice v České republice hlásí stále více firem, nicméně mnohé toto téma považují za zbytečně drahý nadstandard. Jsou však i zaměstnavatelé, kteří jsou otevřeni zavádění změn v kontextu rovných příležitostí. Oběma je určen sborník textů Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže, který poukazuje na to, že efektivní zavádění rovných šancí je přínosné pro zaměstnavatele nejen sociálně, ale i ekonomicky.

Sborník pokrývá oblasti, jako je řízení lidských zdrojů s důrazem na slaďování osobního a pracovního života, představuje zahraniční studie věnované souvislostem mezi postavením žen a mužů a ziskovostí firem, uvádí souvislosti se sociální odpovědností firem (CSR), public relations, právními aspekty a také se pozastavuje nad možnostmi spolupráce firem a veřejných institucí.

Hana Velíšková z České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů argumentuje pro podporu rozmanitosti v pracovní týmech. Je prokázáno, že různorodé týmy jsou úspěšnější než týmy složené z velmi podobných osobností. Samozřejmě existují i rizika: „Vytváření různorodých týmů, v nichž spolu pracují lidé lišící se věkem, zázemím, hodnotami i přístupem k práci, ovšem klade vysoké nároky na manažerské schopnosti řídícího pracovníka. A to nejen po stránce komunikace a řešení konfliktů, ale i po stránce schopnosti obhájit svou vedoucí roli." Prosazování inkluzivního pracovního prostředí tak sice může být organizačně náročnější, nicméně je efektivní zkouškou kvalit manažerského týmu a je jisté, že jen schopný tým dokáže přispět k ziskovosti firmy.

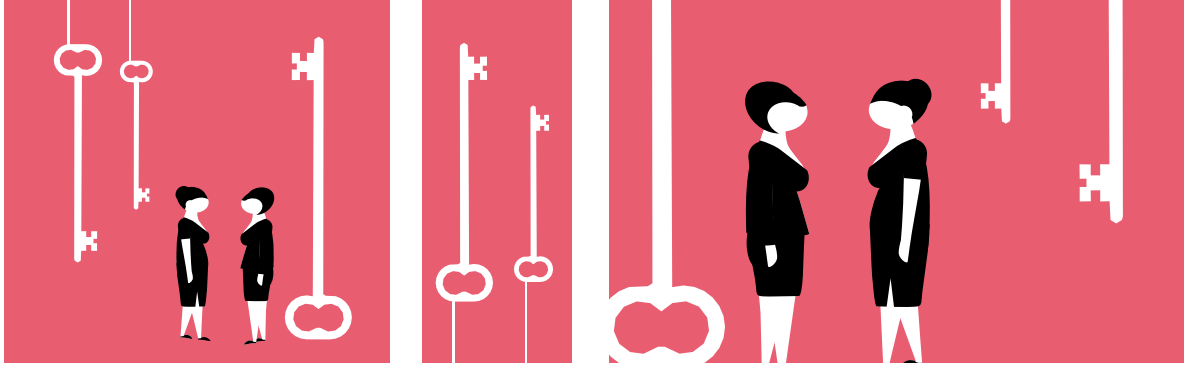
Karel Pavlica působící na Vysoké škole ekonomické v Praze ve svém příspěvku představuje praktické kroky k integraci genderové perspektivy v oblasti řízení lidských zdrojů.

Na zahraniční studie poukazující na korelaci mezi zastoupením žen (na různých odděleních i v hierarchii firmy) a úspěšností navazují případové studie firem působících v ČR. Společnosti Air Products, Channel Crossings, Staropramen a TetraPak podávají informace o svých programech podpory rovných příležitostí a poukazují na jejich efektivitu.

Například **Air Products** se zaměřením na profesní rozvoj žen podařilo identifikovat manažerský potenciál několika kandidátek, což mimo jiné vedlo ke zvýšení úspěšnosti interního náboru, a tedy jednoznačným úsporám. **Channel Crossings** dokázala zkombinovat komerční záměr se službami zaměstnaným: jako jedna z prvních tato jazyková agentura nabídla kurzy s hlídáním dětí, tuto možnost měli jak klienti, tak vyučující.

Firma **Staropramen** zvýšila návratnost matek po rodičovské dovolené - s odcházejícími osobami byla vedena interview, byl kladen důraz na kontakt v průběhu nepřítomnosti a velmi dobře plánován návrat podle aktuálních potřeb firmy. Poslední z představovaných společností **TetraPak** se věnuje především podpoře diverzity a podporuje neformální vzdělávání v této oblasti. Programy jsou otevřeny všem bez rozdílů, ale jak vysvětluje personální ředitelka společnosti Tatiana Trebatická, ženám napomáhají překonat genderové stereotypy podceňující jejich profesní schopnosti: „Je fakt, že ženy potřebují více než muži povzbudit ve svém profesionálním sebevědomí, a právě na toto je program diverzity, zahrnující různé aktivity, užitečný. Je úžasné sledovat, jak je žena schopná v průběhu poměrně krátké doby vyrůst profesně i osobnostně, když jí vedení společnosti ukáže, že jí důvěřuje a věří v její schopnosti."

Sborník textů **Náklady a zisky rovných příležitostí žen a mužů** je zdarma k dispozici v Gender Studies (otevřeno út – pá 12:00 – 18:00). Objednat si jej můžete na emailu pulnapul@genderstudies.cz.



Rovné šance jako konkurenční výhoda

Lenka Neubauerová, dobrovolnice Gender Studies, o.p.s.

Publikace Rovné šance jako konkurenční výhoda je odborná příručka určená především personalistům (a personalistkám) a liniovým manažerům (a manažerkám), tedy těm, kteří jsou ve svém povolání zodpovědní za řízení lidí. Představuje několik studií ukazujících, jak firmy odbourávají diskriminaci a naopak jak zavádějí koncepty podporující rovné příležitosti žen a mužů.

Postup při zavádění rovných příležitostí

Obyčejně se jedná o značnou změnu v kultuře organizace a tu nelze provést za jeden měsíc. Většina společností má politiku rovných příležitostí již zasazenou ve svých interních směrnicích, které se stávají jakýmsi závazkem nejen pro stávající, ale i budoucí zaměstnance, stejně jako dodavatele či zákazníky.

Implementace pak probíhá začleněním nediskriminačních přístupů přímo do jednotlivých organizačních procesů. Neméně důležité je i školení zaměstnanců.

I přes veškerou snahu je však třeba počítat s různorodými osobními přístupy a předsudky, které mohou stěžovat praktické uplatnění.

Společnost je schopná vytvořit opatření v podobě ombudsmana, jenž chrání zájmy zaměstnanců, nebo vytipovat manažery, jež mohou posloužit jako osobní vzory.

Zdaleka nejde jen o problematiku žen a mužů jako takových. Jsou to zaměstnanci různého věku, zdravotního stavu či sexuální orientace. Všichni tito lidé totiž společně utvářejí různorodý a kreativní tým, jenž dokáže lépe uchopit potřeby trhu, které jsou pro každou společnost klíčové.

Pracovní podmínky

Studie dokázaly, že široká nabídka flexibilních možností je způsob, jak skutečně získat na konkurenčním trhu ty nejschopnější a nejúspěšnější odborníky. Úpravy mohou mít různou podobu od pružné pracovní doby přes projektové úvazky či teleworking.

Jako jedna z bariér se ukazuje snížená důvěra ze strany zaměstnavatelů. Proto jsou na řídící pracovníky v této oblasti kladeny značné nároky ohledně manažerských schopností.

Odměňování

V České republice existuje výrazná disproporce mezi odměnou za práci žen a mužů.

Nejhůře postižené jsou paradoxně vysokoškolačky. Jejich příjmy činí v průměru o 12 000 Kč méně a to i přes srovnatelný či vyšší pracovní výkon.

Taková zjištění mají negativní vliv na motivaci. Hrozba trestních oznámení z důvodu platové diskriminace začíná být čím dál reálnější.

Řešením mohou být, kromě vyrovnání platové nesourodosti, například benefity v podobě příspěvků na hlídání dětí, placené volno z rodinných důvodů, příspěvky na letní a zimní tábory nebo možnost práce z domova. Patří sem samozřejmě také bonusy a mimořádné odměny.

Je evidentní, že taková opatření a změny jsou dlouhodobou záležitostí.

Jak uvádí Rostya Gordon-Smith, jedna z nejdůležitějších světových HR představitelek, ženám by pomohly tři věci: legislativa, osvěta společnosti a kvóty – tedy pozitivní opatření jako startovní nástroj. Ženský styl managementu se podle této dámy odráží ve schopnosti lépe komunikovat a dělit se o informace.

Publikaci Hany Velíškové Rovné šance jako konkurenční výhoda, kterou vydala Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, si můžete objednat na emailu pulnapul@genderstudies.cz.

Diskriminace a právo

Zdeněk Kühn, docent Právnické fakulty UK

Rovnost byla jedním z nejčastěji skloňovaných pojmů během režimu reálného socialismu v Československu. Komunistický režim byl ostatně založen na rovnostářské ideologii. Důrazem na rovnost a její úplné dosažení v komunistické budoucnosti opodstatňoval režim svou existenci, svou rovnostářskou ideologií se také vymezoval proti západním státům. Není proto divu, že po roce 1989 přestala být rovnost v módě. V postkomunistickém prostoru se objevil fenomén negativního postoje k otázkám rovnosti a diskriminace.

Paradoxní bohužel je, že nechuť používat rovnost a s ní související antidiskriminační principy přežívá i ve vztahu ke koncepcím, které se mezitím ve vší komplexitě rozvinuly v západní Evropě a USA. Stále považujeme za normální řadu věcí, které by byly na západ od našich hranic považovány za nepřípustnou diskriminaci. Řadě antidiskriminačních koncepcí, které se v posledních čtyřech dekádách v západním světě prosadily, se posmíváme. Ostatně teprve před nedávnem jsme se přinejmenším formálně zbavili například inzerátů, které poptávaly „mladou sekretářku" nebo „právníka – mladého energického muže".

Současný evropský (a americký) přístup k zákazu diskriminace vychází v zásadě z toho, že je nepřípustné zacházet s někým odlišně jen proto, že patří do nějaké obecně definované skupiny (rasově, etnicky nebo třeba pohlavím). Odlišné zacházení je tak přípustné jen na základě individuálních charakteristik daného člověka. Odlišně můžeme s někým zacházet například na základě jeho skutečných vlastností, jeho profesní historie atp., ale nikoliv podle pouhého faktu, že je příslušníkem nějaké obecně definované skupiny, jíž na základě našich stereotypů přikládáme určité typické vlastnosti. Prostředky práva pak intervenujeme tehdy, pokud je s někým odlišně zacházeno proto, že je příslušníkem nějaké skupiny, s níž bylo odlišně (a diskriminačně) zacházeno tradičně, nebo je takové odlišné zacházení z jiných důvodů nepřípustné (rasa, pohlaví, sexuální orientace atp.).

Každá právní norma reguluje společenské vztahy obecným způsobem. Podstatou každé právní normy je současně rozlišení obecně určené situace od jiných situací. V právu sociálního zabezpečení tak například jinak zacházíme s rodinou sociálně potřebnou ve srovnání s rodinami jinými. Z hlediska teorie rovnosti tedy zdaleka ne každé rozlišování je diskriminací, když podstatou legislativy je právě naopak rozlišování.

Určení, co je a co není diskriminací, obvykle navazuje na naše „předvídání" a na existující hodnotové žebříčky. Hovoříme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišování zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišení dosahováno nebo jak je v praxi realizováno (zakázaný účel, svévolnost atp.).

Publikace Diskriminace a právo se snaží poskytnout svým čtenářům základní informace o antidiskriminační legislativě a její aplikaci. Měla by přispět k tomu, že na pojmy rovnosti a diskriminace přestaneme pohlížet s povýšeným úsměvem jako na něco, co se nás netýká, co nepotřebujeme, co nám jen vnucuje proti naší vůli Evropská unie, a uvědomíme si, že boj proti diskriminaci je něčím, co vyjadřuje nejzákladnější hodnoty celé naší euroatlantické civilizace, hodnoty, které pregnantně vystihuje česká Listina základních práv a svobod, pokud hovoří o tom, že lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech.

Publikace je určena zejména pro pracovníky/pracovnice Úřadů a inspektorátů práce. Věříme však, že osloví i cílové skupiny osob dotčených diskriminací, personalisty, ale i právníky/právničky, kteří se ve své právní praxi setkávají s případy osob, jejichž základní práva jsou v oblasti pracovního trhu porušována.

GENDER STUDIES

Gender Studies, o.p.s.

je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. Gender Studies také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.

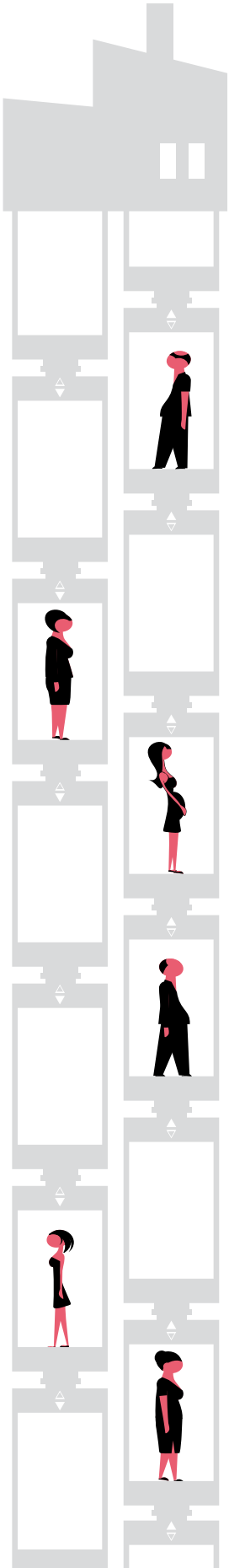
Více informací: www.genderstudies.cz.

O rovnosti s vaší firmou

Gender Studies poskytuje služby firmám, které chtějí začít nebo již začaly se zaváděním rovných příležitostí pro ženy a muže.

Poskytujeme:

- bezplatné informace a konzultace k problematice rovných příležitostí
- podnikové tréninky a školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, diverzity a sladění osobního a pracovního života
- genderové analýzy firemní politiky
- výstupy z výzkumů o uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže, tematické publikace
- právní expertíza k problematice firemních mateřských škol a jeslí
- bezplatné zasílání elektronického zpravodaje Rovné příležitosti do firem
- specifické rešerše z českých a zahraničních výzkumů a odborné literatury



FIRMA ROKU

– stane se jí vaše firma?

Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR 2007

Sladění osobního a pracovního života

Vlastníte či řídíte firmu, která podporuje rovné příležitosti žen a mužů? Pracujete v takové firmě? Přihlaste se do Soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže, kterou každoročně pořádá Gender Studies, o.p.s., za podpory Citi Foundation.

Tento ročník je zaměřen na podporu sladění osobního a pracovního života. Přihlásit se můžete do 15. září 2007. Více informací získáte na jitka.kolarova@genderstudies.cz, www.rovneprilezitosti.ecn.cz nebo na telefonním čísle 224 915 666.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI DO FIREM

Chcete se každý měsíc dozvídat novinky o rovných příležitostech žen a mužů ve firemní praxi? Zajímají vás možnosti sladění osobního a pracovního života? Každý měsíc vám přinášíme dobré praxe z firem, rozhovory s osobnostmi, které rovné příležitosti praktikují, novinky z projektu Půl na půl a jiné zajímavosti. Přihlaste se k odběru na http://zpravodaj.genderstudies.cz/prihlaseni.shtml a každý měsíc vám přijde zpravodaj do vaší emailové schránky.

Informační centrum a právní poradna

V Praze, Brně, Liberci a Trutnově jsou vám k dispozici informační centra, která nabízejí knihy a dokumenty týkající se pracovního práva a legislativy, veřejné politiky zaměstnanosti a otázek diskriminace žen a mužů na trhu práce v České republice. Více informací o informačních centrech a tématu rovných příležitostí na trhu práce naleznete na internetové stránce www.rovneprilezitosti.cz, kde je dispozici také on-line právní poradna pro osoby, které se cítí znevýhodněny na trhu práce z důvodu pohlaví.

EU EQUAL

Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů

„Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů" je tříletým projektem (2005 – 2008), který je realizovaný v rámci programu EU EQUAL na národní i mezinárodní úrovni.

Iniciativa Společenství EQUAL podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. Jedna z tematických oblastí Iniciativy Společenství EQUAL je zaměřena pouze na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

Právě v této oblasti Gender Studies, o.p.s., ve spolupráci s dalšími významnými partnery koordinuje dva projekty. Jeden z nich je zacílen na Jihomoravský, Královéhradecký a Liberecký kraj, druhý se zaměřuje na oblast hlavního města Prahy. Hlavním cílem je snižování nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj inovativních řešení této problematiky.

V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyingové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům politik.

Projekt EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů" je partnerským projektem na národní a mezinárodní úrovni.

Národní partnerství

Gender Studies, o.p.s. | www.genderstudies.cz

Asociace pro rovné příležitosti

Business Leaders Forum | www.blf.cz

Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK | www.cerge-ei.cz

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů
www.csrlz.cz

Českomoravská konfederace odborových svazů
www.cmkos.cz

Evropská kontaktní skupina v ČR | www.eks.ecn.cz

Knihovna Jiřího Mahena Brno | www.kjm.cz

Krajská vědecká knihovna v Liberci | www.kvkli.cz

Most k životu, o.p.s. | www.mostkzivotu.cz

Nezávislé sociálně ekonomické hnutí Brno
(NESEHNUTÍ) | http://zenskaprava.ecn.cz

Síť mateřských center v ČR | www.materska-centra.cz

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
www.vupsv.cz

Cíle projektu

- rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce a v rodinném životě
- snižování rozdílů mezi zaměstnáváním mužů a žen
- snižování genderové diskriminace na trhu práce
- zvyšování informovanosti o rovných příležitostech u ohrožených skupin na trhu práce i u osob v rozhodovacích pozicích

Cílové skupiny projektu

A:: ohrožené cílové skupiny na trhu práce

- ženy 24 - 35 let
  (ženy-matky, ženy potencionální matky)
- ženy 50+
- muži-otcové
- muži na rodičovské dovolené

B:: skupiny, které svým postavením či postoji mohou ovlivňovat situaci na trhu práce

- zaměstnavatelé: HR management - personalisté, topmanagement
- zákonodárci
- úřady práce
- široká veřejnost
- krajské úřady
- specialisté z oblasti práva
- média