



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI DO FIREM

čtvrté speciální vydání



Tento projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.



- 04:: **ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI**
04:: Profese versus soukromí (rozhovor s Lindou Sokačovou, ředitelkou Gender Studies)
- 06:: Ekonomická krize: příležitost pro změnu?
- 07:: Firmy, které v rovných příležitostech v České republice vedou
- 10:: Rovné příležitosti a zkušenosti z veřejné správy
- 12:: **PORADENSKÝ KOUTEK**
12:: Jak na rovné příležitosti?
13:: Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky (+ Test „Jak jste si to sladili?“)
- 15:: **ŽENY VE VEDENÍ**
15:: Specifika kariérního rozvoje žen (+ „Více žen ve vedení v deseti krocích“)
17:: „Proč by ženy nemohly milovat moc?“
- 19:: **PRO A PROTI KVÓTAM**
21:: **CO SI MYSLÍTE O...?**
21:: Jaké je podle vás ideální zastoupení žen ve vedení podniků a proč?
- 22:: **MANAGEMENT MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**
22:: Kdy se budu moci vrátit do práce?
24:: Firemní zařízení péče o děti z pohledu firem, agentur a ministerstev
26:: Jesle, dětská duše a svoboda volby
- 28:: **O ROVNOSTI S VAŠÍ FIRMOU**
28:: Vědomosti jako klíč k úspěchu – Gender Studies nabízí školení pro firmy
30:: Audit Rovné příležitosti: ne kontrola, ale rozvoj
- 28:: **Z VÝZKUMŮ GENDER STUDIES**
32:: Lidé jsou stále znevýhodňováni na základě věku a pohlaví, myslí si polovina Čechů a Češek
33:: Matky dětí do deseti let se ve velké míře setkávají s diskriminací

Speciální vydání zpravodaje Rovné příležitosti do firem vychází v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života“, koordinovaného Gender Studies, o. p. s. Zpravodaj vydává: Gender Studies, o. p. s., v roce 2010 Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, www.genderstudies.cz Všechna čísla elektronického zpravodaje naleznete na internetové stránce: www.zpravodaj.genderstudies.cz

Editorka: Nina Bosničová (nina.bosnicova@genderstudies.cz)
Jazyková redakce: Helena Skálová
Jazyková korektura: Michal Hrubý
Design a obálka: Bára Mottlová
Sazba a grafická úprava: Radek Švarc

ISBN: 978-80-86520-32-2



Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

do rukou se vám dostává již čtvrté tištěné číslo zpravodaje Rovné příležitosti do firem, který tentokrát vydává Gender Studies v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života“. Tištěná verze časopisu představuje ty nejlepší články z elektronického zpravodaje za uplynulé měsíce, tentokrát od listopadu 2008 do prosince 2009.

Elektronický měsíčník, který jeho odběratelé a odběratelky pravidelně nacházejí ve svých e-mailových schránkách, přináší informace týkající se uplatnění rovných příležitostí žen a mužů ve firemní praxi, příklady z domova i ze zahraničí, ale i rozhovory s osobnostmi, které se o rovné příležitosti zasazují nebo je do firemní praxe uvádějí. K odběru elektronického zpravodaje se můžete přihlásit na <http://zpravodaj.genderstudies.cz>, kde také naleznete archiv čísel.

V elektronickém zpravodaji jsme informovali i o projektu, který za zpravodajem „stojí“. Projekt „Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života“ se blíží ke svému konci. V průběhu dvou let jsme provedli výzkum zaměřený na bariéry, kterým v oblasti harmonizace práce a rodiny čelí zaměstnankyně pečující o malé děti, provozovali informační centrum a právní poradnu, poskytovali konzultace firmám, realizovali audity Rovné příležitosti, realizujeme ročník 2010 soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“, a v neposlední řadě vydávali infomateriály a manuály. Jako součást projektu proběhla navíc v Praze informační a mediální kampaň „Čím jste a čím byste chtěli být?“.

Přejeme příjemné čtení a doufáme, že zpravodaj přinese užitečné informace, které uplatníte při prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Tým Gender Studies, o. p. s.

Novinky z projektů Gender Studies

Dovolujeme si vám doporučit některé publikace, které vyšly v rámci různých aktivit organizace Gender Studies.

Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém

V první části publikace se autorky zaměřují na klíčové oblasti vzdělávacího systému z hlediska genderu. Ve druhé části se dozvíte podrobnosti o několika projektech neziskových organizací, které lze označit za příklady dobré praxe ve vzdělávání. Publikaci uzavírá statistická příloha s údaji o segregaci ve školství a platových rozdílech mezi muži a ženami.

Gender a demokracie: 1989-2009

Po roce 1989 se pro české ženy a muže změnila řada věcí, a to jak v pozitivním, tak negativním smyslu. Objevila se celá řada nových fenoménů, mezi nimi například nezaměstnanost. Raná devadesátá léta byla ve znamení vzniku nových hnutí a neziskových organizací – ekologických, občansko-právních i ženských, genderových či feministických.

Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi

Cílem této publikace je popsat současnou situaci v České republice, jasně definovat pojmy rovnost a diskriminace, představit antidiskriminační zákon a shrnout možnosti, jež v této oblasti nabízí obětem nebo institucím, které s ním pracují.

Pod hladinou: fakta a mýty o znásilnění

Publikace si klade za cíl rozvinout stávající nedostatečnou diskuzi o problematice znásilnění, zhodnotit vybrané oblasti z hlediska dobré i špatné praxe, nabídnout další možnosti a doporučení. Texty pokrývají široké spektrum témat: právní úpravu znásilnění, prezentaci znásilnění v médiích, specifika znásilnění seniorů a seniorek nebo vzdělávání policistů a policistek v oblasti práce s oběťmi znásilnění.

Toolkit pro zaměstnance a zaměstnankyně

Manuál pro znevýhodněnou skupinu na trhu práce, zaměstnance a zaměstnankyně pečující o děti, jak sladovat efektivně práci a rodinu, jak stimulovat svého zaměstnavatele pro přijetí programů na podporu rovných příležitostí, zejména opatření zaměřujících se na sladování pracovního a osobního života.

Více o publikacích i projektech naleznete na webových stránkách www.genderstudies.cz. Neváhejte nás kontaktovat na e-mailu office@genderstudies.cz.





ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI

Profese versus soukromí

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

Pozornost obecně prospěšné společnosti Gender Studies je nyní více než kdy předtím upřena směrem ke sladování osobního a pracovního života. Linda Sokačová, ředitelka Gender Studies, toto téma otevřela již v mnoha rozhovorech a článcích, současně se také podílela na realizaci genderových auditů v desítkách českých firem. Z praxe tedy velmi dobře ví, jak čeští zaměstnavatelé téma sladování vnímají.

Mají dnes v době recese zaměstnavatelé prostor pro úvahy nad sladováním osobního a pracovního života svých zaměstnanců a zaměstnankyň? Není to příliš velká nadstavba v době, kdy jde v některých případech o samotnou existenci firmy?

Firmy se nemohou pracovními podmínkami zaměstnanců a zaměstnankyň zabývat jen v období růstu. Je jejich povinností zajišťovat rovné a důstojné zacházení v jakékoli situaci. Když se firma chová slušně a odpovědně, pak si myslím, že zaměstnanci a zaměstnankyně jsou ochotni se v době krize více zapojit. Navíc i na nich záleží, jak si bude firma vést.

Takže to znamená, že na vytvoření možnosti sladování pro zaměstnance a zaměstnankyně není nezbytně nutné vyčlenit z rozpočtu firmy příliš velké sumy?

Záleží, pro co se firma rozhodne. Ale flexibilní pracovní uspořádání opravdu nevyžadují velké finanční investice, to samé se týká i programů návratu po mateřské/rodičovské dovolené. Například ale firemní zařízení péče o děti vyžadují opravdu vysoké finanční prostředky.

Jedním ze sloganů kampaně na sladování osobního a pracovního života, kterou Gender Studies realizuje, je „Zákon je na vaší straně: Na sladování osobního a pracovního života máte právo.“ Co když však zaměstnavatel zákon překračuje? Je možné se bránit? Jak?

Ano, bránit se možné je. Důležité je, aby všichni znali alespoň svá základní práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Na seminářích se totiž mnohdy setkáváme s tím, že lidé nevědí, zda na nějakou zcela základní věc mají, nebo nemají nárok. Samozřejmě to není možné vždy, ale v tom případě doporučuji kontaktovat právní poradny neziskových a dalších relevantních organizací a institucí. Nejprve je dobré snažit se se zaměstnavatelem dohodnout – buď sami, nebo je možné využít profesionální mediace. To jde ale jen tehdy, mají-li obě strany zájem o vyřešení sporné situace. Pokud ve firmě fungují odbory, tak je možné využít i jejich pomoci. Když selže dohoda, je možné využít právní řešení a začít jednat se specializovanou advokátní kanceláří nebo neziskovou organizací, která poskytne základní poradenství, případně zprostředkuje advokátní pomoc.

Nicméně určitě není vždy tím nejvhodnějším řešením mlčet a strpět všechno. Kde není žalobce, není ani soudce, a situace se tak určitě nezlepší – ani pro vás, ani pro nikoho dalšího.

Poskytuje Gender Studies takové mediační služby? Pokud ne, můžeš doporučit nějakou společnost, která v takových situacích dokáže pomoci?

Neposkytujeme mediaci v tom pravém slova smyslu. Můžeme samozřejmě poskytnout pomoc a zastupování při vyjednávání se zaměstnavatelem, ale tu pravou mediaci poskytuje například Asociace mediátorů ČR.

Můžeš uvést příklady dobré praxe, které považuješ za zvlášť inspirativní a zajímavé, a to jak z neziskové sféry, tak komerčního sektoru nebo úřadů?

Líbí se mi programy návratu zaměstnankyň a případně zaměstnanců po mateřské a rodičovské dovolené, které celou situaci řeší od A do Z. Když management se zaměstnanými řeší věc před odchodem a v průběhu mateřské a rodičovské je k ničemu nenutí, ale podává pomocnou ruku a nabízí potencionální možnosti.

Oceňuji, když organizace a firmy neřeší důvod, proč chtějí lidé slaďovat, ale zaměřují se na to, jestli to umožňuje pracovní pozice. Důvody jsou různé a všechny mají cenu.

Také je velmi inspirativní, když se programy slaďování nezaměřují jenom na rodiče malých dětí, ale i na další skupiny, které potřebují a chtějí slaďovat svůj osobní a pracovní život.

Vedeš společnost s desítkou zaměstnankyň. Uvažuješ jako zaměstnavatelka nad tím, jak umožnit lidem, které řídíš, udržení profesního růstu a současně i prostoru pro rodinu a osobní zájmy?

Vždycky je nutné nepodléhat pouze svým dojmům a pocitu, že všichni musejí pro Gender Studies dýchat a cedit krev. Gender Studies umožňuje flexibilní práci – a ne tu, která znamená víc než stoprocentní využití zaměstnankyň, ale tu, která umožňuje slaďování rodinného a pracovního života. Jednou ročně také probíhá velké hodnocení pracovního týmu Gender Studies, na které navazuje spousta dalších profesních sezení. Součástí jsou i vzdělávací a rozvojové požadavky zaměstnankyň. Výhodou práce v neziskovém sektoru je také možnost navštěvovat řadu vzdělávacích a informačních seminářů a konferencí v ČR i zahraničí, což do velké míry přispívá k profesnímu rozvoji.

Narazila jsi v tomto směru na překážky? Musí se zaměstnavatel, který se chce vydat touto cestou, vyrovnat s nějakými obtížemi?

Je zde spousta „překážek“ a „problémů“, většinou spočívají ve volbě špatného personálního nástroje – ne pro každého je vhodná práce z domova, ne každý chce a může pracovat na částečný úvazek a podobně. Také je důležité volit kritéria pro hodnocení práce a dostat se ze stereotypu kultury přesčasů – dobrá a kvalitní práce není jen o počtu hodin, které strávíme v práci. Musím ale říci z vlastní zkušenosti, že zbavit se tohoto přístupu je náročné. Také je složité sladit zájmy

zaměstnavatele a pracujících tak, aby byly spokojené obě strany a nevznikaly zbytečné konflikty.

A co důvěra? Důvěra v to, že pracovník či pracovnice v době, na niž má nahlášenou práci z domova, doma opravdu pracuje?

To jsi uhodila hřebíček na hlavičku. Důvěra je to zásadní. Bez ní práce z domova nefunguje. A nejde jen o vztah „nadřídzeného“ a toho, kdo pracuje z domova, ale i o vztahy a důvěru v pracovním kolektivu.

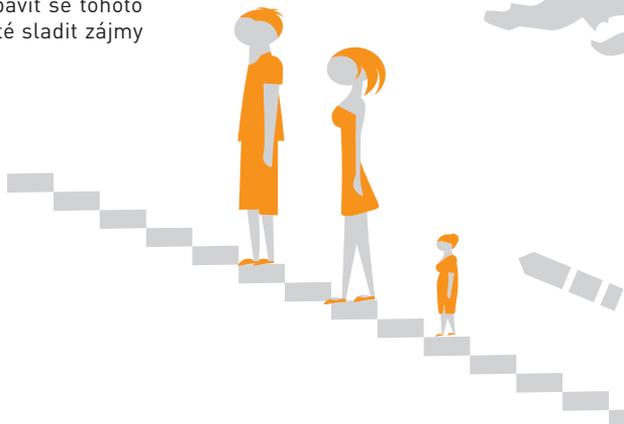
Existuje nějaká univerzální rada, čím začít, když se zaměstnavatel rozhodne umožnit svým zaměstnancům a zaměstnankyním slaďování osobního a profesního života?

Snad jediná: je nutné klást důraz na management slaďování a neexistují pouze úspěšné příklady slaďování, ale i neúspěchy. Rozhodně to ale neznamená, že nefunguje celý koncept slaďování a rovných příležitostí.

Ke slaďování nás nikdo nemůže donutit, zaměstnavatel nám sice může vytvořit podmínky, ale aktivní musíme být my. Před nedávnem se ti narodil syn a ty stále pracuješ. Do spektra tvých aktivit se tedy přidaly další. Cítíš nějaký posun, musíš být aktivnější ve slaďování práce a soukromí?

Určitě už chápu, proč mnozí hovoří o slaďování pracovního, rodinného a osobního života. Sladit všechny tyto tři složky je opravdu hodně náročné a dá hodně práce nezapomínat i na osobní a partnerský život.

Děkuji za rozhovor.





Ekonomická krize: příležitost pro změnu?

Linda Sokačová, Gender Studies, o. p. s.

Od roku 2008 se svět a spolu s ním i Česká republika potýká s ekonomickou krizí. Doba, kdy politici popírali, že se do problémů dostala i česká ekonomika, dávno skončila. A začalo se mluvit o opatřeních, která mohou pomoci. Téměř však neexistují analýzy, jaký budou mít navrhované programy dopad na různé sociální skupiny a specificky na muže a ženy. Jestliže se však genderový aspekt ekonomické krize a navrhovaných opatření bude přehlížet, budeme se v blízké budoucnosti potýkat s dalšími problémy.

První širší setkání ke genderovým aspektům ekonomické krize zorganizovala Stálá komise pro rovné příležitosti žen a mužů Poslanecké sněmovny. Vystoupila zde řada odborníků a odbornic. Jednoznačným závěrem semináře bylo, že ekonomická krize specificky dopadá na muže a ženy. Bohužel ani NERV (Národní ekonomická rada vlády), ani nikdo další tomuto faktu nepřikládají velkou důležitost.

Poprvé v historii ČR je více nezaměstnaných mužů

Důsledkem ekonomické krize vzrostl počet nezaměstnaných a klesá počet nabízených volných míst. Statistiky ukazují, že propouštění se v důsledku vysoké genderové segregace českého trhu práce dotklo zatím více mužů. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti ke konci března roku 2009 představoval 48,3 % žen. Muži se navíc potýkají s dalším

problémem. Ačkoli ztrácejí práci častěji než ženy, nově ji nacházejí obě skupiny přibližně ve stejném poměru. Zaměstnavatelé (například v sektoru pohostinství a obchodu) také přednostně propouštějí muže, protože nejsou ochotni přistoupit na zhoršené pracovní podmínky a snížení platu na rozdíl od žen, které jsou na negativní flexibilitu zvyklé i z dob ekonomické prosperity.

Zvýšené propouštění mužů se projevuje na životním standardu domácností a sekundárně dopadne na ženy. Česká republika se vyznačuje poměrně vysokým rozdílem mezi platy mužů a žen, a tento rozdíl je dokonce vyšší než evropský průměr. Domácnosti s nezaměstnanými muži, kteří ve velkém procentu dosud pracovali ve stabilních odvětvích s dobrým finančním ohodnocením, budou samozřejmě závislé na příjmu žen.

Marie Bílková, ředitelka sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí, se obává ztráty příležitostí pro ženy, která do velké míry souvisí se snahou zaměstnavatelů eliminovat možné rizikové skupiny. Do těch podle řady zaměstnavatelů stále spadají ženy, většinou na základě předsudků vztahujících se k pracovním schopnostem žen a mateřství. *„Dá se také očekávat propad dalších odvětví – služeb, omezování nákupu služeb administrativní podpory, kde jsou většinou zaměstnávány ženy,”* dodává Bílková.

Velmi ohroženou skupinou se v době krize stávají lidé ve věkové skupině 50+. Právě tito zaměstnanci a zaměstnankyně bývají pro-

pouštění jako první. Jak ale dodávají odborníci a odbornice, rovné příležitosti a princip nediskriminace je třeba dodržovat nejen při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň, ale i při jejich propouštění.

Rovné příležitosti ve firmách

Ekonomická krize se dotýká i programů rovných příležitostí žen a mužů a sladování osobního a pracovního života. Firmy většinou neomezují už existující a méně nákladné programy. Ke snižování benefitů, a to i těch, které se týkají rodičů, však přistoupilo velké množství firem. **Nina Bosničová, jež se v Gender Studies zabývá rovnými příležitostmi v personálních politikách firem,** říká: „V době krize má talentovaná, produktivní, loajální a diverzifikovaná pracovní síla pro firmu ještě zásadnější význam a hodnotu než v období stability. Navíc rušit již existující a osvědčené programy nedává ekonomický smysl.“

Firmy v době krize odstupují nejvíce od finančně náročných programů. Tam spadají i firemní zařízení péče o děti, jako jesle či školky. Důvodem nejsou jen finance, ale i to, že zřizování školek nepatří mezi hlavní činnosti firem a ty se v období krize potřebují zaměřovat především na samotné fungování firmy. To je signálem

pro tvůrce rodinné politiky: není možné se spoléhat na firemní zařízení péče o děti, která velmi citlivě podléhají momentálnímu stavu ekonomiky. Hlavním pilířem systému by měla být veřejná zařízení a služby péče o děti.

Příležitost pro změnu

Petr Pavlík z Fakulty humanitních studií UK upozorňuje, že ekonomické recese a krize vždy znamenaly větší zátěž pro ženy: „Podle Světové banky a Světové obchodní organizace poroste chudoba, která je feminizována. Ekonomická krize bude mít dopad na vzdělávání dívek, nárůst domácího násilí a sexuálního průmyslu.“

Na druhé straně je ale krize příležitostí pro změnu. Odhaluje to, co je nefunkční, a nechcete-li být zcela slepí, vidíte i důvody, které ke krizi vedly. **Alena Křížková ze Sociologického ústavu** říká: „Krize je příležitostí, abychom přestali plýtvat ženským potenciálem a odmítli diskriminaci a nerovnosti na trhu práce a v rodině. Je obdobím pro podporu rovných příležitostí a odklon od familiasmu (nátlak na ženy, aby zůstávaly v domácnosti - pozn. aut.). Umožňuje také zavedení inovativních opatření, například podporu péče mužů o děti.“

Firmy, které v rovných příležitostech v České republice vedou

Linda Sokačová, Jitka Kolářová, Alexandra Jachanová Doleželová, Helena Skálová, Kristýna Ciprová, Gender Studies, o. p. s.

V roce 2009 vyhlásila Gender Studies další vítěze soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“. První místo získala Česká spořitelna, druhé místo IBM Česká republika a třetí místo UniCredit Bank. Gender Studies udělila speciální cenu výrobní regionální firmě Olho Technik Czech za opatření na sladování práce a rodiny.

Ukázkové programy na podporu sladování a rovných příležitostí v České spořitelně

Program ČÁP podporující sladování pracovního a rodinného života, komplexní systém řešení stížností klientů, klientek i zaměstnanců a zaměstnankyň České spořitelny a program Diversitas, to vše ocenili členové a členky poroty soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“. Ocenění na listopadové konferenci „Praskliny ve skleněném stropě“ převzal generální ředitel Gernot Mittendorfer spolu s manažerkou Elke Meier.

V roce 2008 získala Česká spořitelna „jen“ Speciální cenu Gender Studies za dobrý start a minulý rok již

obsadila první místo, což odráží velmi intenzivní rozvoj v oblasti rovných příležitostí. Aktivní přístup potvrdila Česká spořitelna i absolvováním auditu Rovné příležitosti, který odhalil řadu dobrých praxí a v jehož rámci auditorky Gender Studies předložily také několik doporučení pro rozvoj rovných příležitostí žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života ve společnosti. „Nastavení a rozvíjení rovných příležitostí ve firmě má tři důvody. Jednak rovné podmínky pokládáme za nezbytnou součást naší kultury, která staví na zodpovědném přístupu ve všem, co děláme, a ke všem cílovým skupinám banky - klientům, zaměstnancům i společnosti, v níž působíme. Dále věříme, že férové podmínky vůči zaměstnancům jsou podmínkou k dlouhodobému úspěchu na trhu (nejde přitom zdaleka jen o otázku rovných příležitostí ve smyslu genderu, ale také ve smyslu věku, národnos-

ti a podobně). A konečně chceme, aby se naši zaměstnanci cítili dobře," říká k programům rovných příležitostí a sladování Klára Gajdůšková, ředitelka úseku firemní komunikace.

Jen velmi málo zaměstnavatelů se v České republice zabývá řešením stížností zaměstnanců a zaměstnankyň a řešením sporů týkajících se diskriminace. Česká spořitelna je však jednou z nich. Součástí firemních dokumentů je od ledna 2009 antidiskriminační klauzule, která odmítá diskriminaci na základě pohlaví, věku, rodinného stavu, sexuální orientace, rasy a barvy pleti, náboženského vyznání a tak dále. Může se zdát, že jde o pouhou formalitu, ale zkušenosti z praxe ukazují, že podobné dokumenty – které doprovázejí další konkrétní opatření – jasně vymezují chování a jednání, jež je přijatelné v rámci profesních vztahů na pracovišti a při plnění pracovních povinností. V rámci řešení stížností byl ve firmě už v roce 2004 zřízen institut interního ombudsmana, který nestranně posuzuje pracovní problémy zaměstnanců a zaměstnankyň a navrhuje způsoby jejich řešení.

Stabilní součástí programů na podporu rodinného a pracovního života jsou flexibilní formy práce. Jde o taková opatření, jako jsou pružná pracovní doba, částečné úvazky, práce z domova a jejich kombinace. Pro pracující rodiče je zřízen program ČÁP, který ukázkově ošetřuje odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou, samotný průběh i návrat zpět do práce. Rovné příležitosti a úspěšnost integrace rodičů po návratu do práce jsou také nově začleněny do hodnocení výkonu manažerů a manažerek. Firma letos spustila též antistresový program.

Od roku 2008 funguje v České spořitelně program Diversitas, jehož cílem je rozvoj opatření na podporu rovných příležitostí nejen žen a mužů, ale i věkových skupin a podobně. V jeho rámci se čtvrtletně zpracovávají celofiremní statistiky počtu žen a mužů ve firmě, v manažerských pozicích, na mateřské a rodičovské dovolené, dále návratnost rodičů po mateřské a rodičovské dovolené, vývoj mezd nebo počty žen a mužů – kandidátů do volných pozic.

I když Českou spořitelnu celá řada úkolů teprve čeká – především zavádění jednotlivých programů na všechna pracoviště po celé České republice –, za pouhý rok však urazila velký kus cesty, a řadí se tak mezi nejlepší firmy s programy rovných příležitostí a sladování v České republice.

IBM opět mezi nejlepšími

Společnost IBM se tradičně objevuje mezi nejlepšími firmami s rovnými příležitostmi. IBM si je vědoma, že podniká v oboru, jenž je vnímán jako tradičně mužský, a to se snaží změnit, v minulosti proto byla oceněna například za projekt motivující dívky ke studiu IT oborů (Ženy do IT) nebo za náborovou kampaň, která jasně ukazuje, že nabízené pozice jsou otevřené i ženám. Letos byla společnost oceněna například za rostoucí počet žen ve vedoucích funkcích a fungující ženskou síť, která využívá diskuzní platformy k budování kariéry žen ve firmě.

Podpora rovných příležitostí nejen žen a mužů je jednou ze základních hodnot této společnosti a prolíná se mnoha sférami jejího působení včetně marketingu. Firma provádí důkladný monitoring počtu žen a mužů v mnoha oblastech a na různých úrovních. Její snahou je zvýšit počet žen v IT,

což se jí daří. Od minulé účasti v soutěži v roce 2007 stoupl počet žen v IBM jak celkově, tak ve vedoucích pozicích.

V IBM existuje diskuzní platforma žen (Women Leadership Council) o tématech souvisejících s kariérou ve firmě a speciální program pro talentované ženy, který zahrnuje individuální rozvojový plán včetně mentoringu.

Firma intenzivně spolupracuje s akademickými institucemi a například ve spolupráci s VUT Brno realizuje letní školu IT pro dívky. Jde o interaktivní seminář, který má dívkám ze základních a středních škol přiblížit obor IT a motivovat je k jeho studiu.

V oblasti sladování profesního a soukromého života zaměstnanců a zaměstnankyň nabízí IBM flexibilní kancelář (tedy možnost pracovat z kanceláře, z domova nebo od zákazníka/zákaznice). Tento program může využívat každý zaměstnanec či zaměstnankyně IBM, když to náplň práce umožňuje a když se na tom se svým nadřízeným či nadřízenou dohodnou. Firma těmto zaměstnancům a zaměstnankyním poskytuje přenosné počítače a softwarové komunikační technologie, které IBM jako vedoucí společnosti v oboru skupinové práce dodává na trh a které umožňují řešení pracovních úkolů v rámci týmu bez ohledu na místo a čas.

Možnost využít práce na částečný úvazek vítají zejména rodiče vracující se po mateřské/rodičovské dovolené (MD/RD). Ti během MD/RD mohou dále využívat vybrané vzdělávací programy formou e-learningu, aby udrželi a dále rozvíjeli své profesní znalosti. Pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň nabízí firma letní programy a pobyty. Fungují tu komunikační kanály pro sdílení zkušeností rodičů a osob pečujících o další závislé osoby. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají také k dispozici workshopy na téma sladování osobního a pracovního života a boj se stresem. Management firmy jednou ročně prochází povinným školením o diverzitě.

Společnost IBM se zabývá rovnými příležitostmi žen a mužů opravdu dlouhodobě. Co pozitivního to firmě přináší? „V praxi jsme si potvrdili, že smíšené zastoupení žen a mužů v pracovních kolektivech umožňuje efektivnější řešení svěřených pracovních úkolů, diverzifikuje pohled na věc a v neposlední řadě pozitivně přispívá k firemnímu klimatu a zdravému týmovému duchu,“ říká Vladimíra Pavelková, Communications Manager, IBM.

Rovné příležitosti pro ženy a muže v UniCredit Bank

UniCredit Bank se soutěže o ocenění Firma roku v letošním ročníku zúčastnila podruhé a o jejím pokroku v oblasti rovných příležitostí pro zaměstnance a zaměstnankyně svědčí fakt, že v konečném hodnocení nezávislé poroty obsadila třetí místo.

Jedním ze základních kamenů firemního hodnotového kodexu je odmítnutí diskriminace a podpora diversity. Firma také pravidelně provádí interní průzkumy, kde sleduje i spokojenost s rovným zacházením uvnitř firmy. Firemní hodnoty vzešly z diskuzí se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a každoročně se znovu otvírá možnost jejich aktualizace.

Ve firmě funguje mezinárodní ženská síť, fórum U-WIN, které si klade za cíl podpořit profesní růst žen pomocí sdílení zkušeností, mentoringu, koučinku a dalších rozvojových aktivit určených specificky pro ženy. V ostatních vzdělávacích a rozvojových programech se také klade velký důraz na vyrovnaný podíl žen a mužů, které a kteří jimi prochází. V zaměstnanecké struktuře UniCredit Bank je v rovnováze jak poměr žen a mužů celkově, tak ve vedoucích pozicích, což v bankovním sektoru není častý jev.

V UniCredit Bank jsou jasně definovány principy spravedlivé odměňování. Pro tento účel jsou jednotlivé pracovní pozice ohodnoceny pomocí metodiky HAY. Tato metoda umožňuje poznat a porovnat relativní hodnotu pracovních pozic v jednotlivých funkčních oblastech. Metoda HAY hodnotí pracovní pozice na základě jejich nároků na znalosti a dovednosti, odpovědnost a schopnost řešit problémy. Výsledkem hodnocení je zařazení pracovní pozice do jedné ze mzdových tříd bez ohledu na to, zda je obsazena mužem, či ženou.

Firma nabízí pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, sdílení pracovního místa a možnost práce z domova. Aktivně také pracuje s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené. Udrží je s nimi kontakt a před návratem s nimi probírá formu jejich opětovného zapojení. Rodiče mohou využívat webové stránky s praktickými informacemi a také poměrně vysoký pravidelný finanční příspěvek na

péči o děti v případě dřívějšího návratu do práce než po třech letech. Mezi benefity bylo na žádost rodičů zahrnuto například plavání pro rodiče s dětmi.

Kolektivní smlouva stanovuje, že zaměstnavatel přijme opatření směřující k zajištění rovného postavení mužů a žen a k zamezení přímé a/nebo nepřímé diskriminace včetně postupu při podávání formálních stížností na porušení rovného postavení mužů a žen a zákazu přímé nebo nepřímé diskriminace. Odborová organizace se zavazuje aktivně podporovat všechny kroky zaměstnavatele proti přímé i nepřímé diskriminaci. V případě propouštění má firma pro zaměstnance připravený program outplacementu a sociální balíčky. Pro řešení stížností ve firmě funguje také instituce ombudsmana. Z řad bývalých zaměstnanců a zaměstnankyň v důchodu zastávají tuto funkci vždy jeden muž a jedna žena. Na ombudsmana se může při dodržení absolutní důvěrnosti obrátit kdokoli z firmy s podnětem, který je následně řešen formou mediace.

Z výše uvedených skutečností je patrné, že se v UniCredit Bank vydali správnou cestou a mají velkou šanci realizovat i plány, které si vytkli pro budoucnost. K nim patří zejména zvýšení počtu žen v managementu společnosti, zvýšení mezinárodní mobility žen a mužů v rámci skupiny UniCredit a úspěšné zapojování zaměstnanců a zaměstnankyň po mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu.

Olho Technik Czech aneb Jak sladovat ve výrobním sektoru

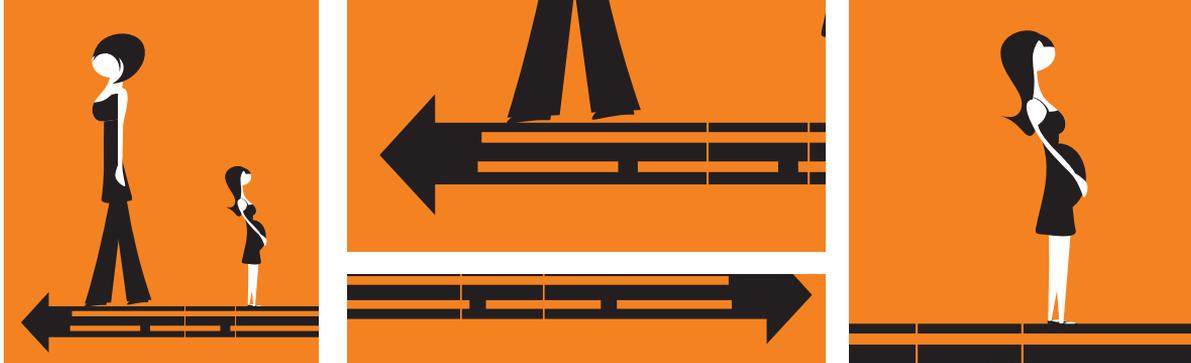
Olho Technik Czech je činná ve výrobním sektoru, tedy v oblasti, která s rovnými příležitostmi tradičně spojená není. Naopak valná většina zaměstnavatelů v tomto sektoru poukazuje na směnný charakter provozu (tedy na nemožnost sladování pro lidi ve výrobě), případně udržuje představu o takzvané mužské (například ve strojírenství) či ženské práci (například textilní průmysl).

Olho Technik Czech se naopak snaží o aktivní podporu vstupu žen do technických oborů. Tomu odpovídají také interní statistiky, charakter pracovních inzerátů, ale i spolupráce se středními školami technických oborů.

Sladování práce a rodiny umožňuje Olho Technik několika způsoby. Flexibilní pracovní doba, která je dostupná pro zaměstnance a zaměstnankyně v administrativě, umožňuje při dodržení měsíčního fondu pracovní doby 160 hodin volný příchod i odchod po dohodě s nadřízenými. Dále Olho Technik Czech nabízí zkrácené pracovní úvazky, různé formy brigád, které jsou určeny především rodičům na mateřské či rodičovské, a tak dále. **Pro všechny pracovníky a pracovnice je otevřeno takzva-**

né flexikonto, které umožňuje uschovávat napracované hodiny a v případě potřeby je využít. Pracovníci a pracovnice mají ve svém flexikontu automaticky 20 hodin, které mohou využít, i když ještě žádný přesčas nemají, a které napracují později.

Olho Technik Czech disponuje také řadou aktivit pro rodiče a děti. Kromě toho, že rodiče mohou během MD/RD ve firmě pracovat formou brigád, je s nimi udržován pravidelný kontakt. *Většina zaměstnaných se vrací dříve než po třech letech.* Olho Technik Czech také podporuje muže – otce. V současnosti je jeden zaměstnanec na rodičovské dovolené a s několika otci je dohodnuta úprava pracovní doby. **Děti zaměstnanců a zaměstnankyň mohou v létě chodit do prázdninové školičky**, což je denní program pro děti v areálu firmy. Firma také nabízí finančně zvýhodněný letní dětský tábor. **Zajímavá je také inovativní podpora místní mateřské školy**, kdy firma školce dodává materiály na hraní a tvorbu různých výrobků. **Olho Technik Czech má také řadu aktivit pro podporu zdravého životního stylu**, například dny zdraví, ovocné dny, příspěvky na wellness a možnost odpočinout si a zacvičit v protahovacím koutku přímo ve výrobě.



Rovné příležitosti a zkušenosti z veřejné správy

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

Čtvrtý ročník ocenění „Úřad roku ‚Půl na půl‘ – respekt k rovným příležitostem“ přinesl inspirativní příklady toho, jak je možné chápat uplatňování rovných příležitostí na úrovni veřejné správy. Zmíňme konkrétní kroky, které přinesly úspěch vítězným institucím, jimiž jsou Krajský úřad Jihomoravského kraje, Městský úřad Studénka, Úřad městské části Praha 18 a malá obec Proseč pod Ještědem.

Příklady dobré praxe mezi úřady:

- **Obec Proseč pod Ještědem** zohledňuje rovné příležitosti v plánu rozvoje obce a sbírá a zveřejňuje vlastní genderově segregované statistiky a statistiky ČSÚ a dalších institucí. Obec také sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá potřebám obyvatel a obyvatelek a podporuje volnočasové aktivity dětí. Těžit z programu rovných příležitostí obce mohou i samotní zaměstnanci úřadu, kteří využívají pružnou pracovní dobu, částečné úvazky nebo neplacené volno nad rámec dovolené.
- Zaměstnancům a zaměstnankyním **Městského úřadu ve Studénce** je umožněno využití pružné pracovní doby, poskytuje jim výjimky ze základní pracovní doby a rodiče mohou využít neplaceného volna z důvodu péče o děti a podobně. Rodiče na rodičovské dovolené mají možnost spolupracovat formou dohody o provedení práce. Aspekty rovnosti žen a mužů jsou navíc zohledněny v etickém kodexu a pracovním řádu, v Programu

rozvoje města a v rámci komunitního plánování. Na úřadě je zřízeno pracovní místo, které má agendu rovných příležitostí ve své náplni. Úřad podporuje volnočasové aktivity dětí, pečovatelskou službu, tísňovou péči a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností a sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá potřebám.

- Na **Úřadu městské části Praha 18** byla vydána směrnice o prioritách a postupech ÚMČ Praha 18 při prosazování rovných příležitostí žen a mužů a příkaz k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace zaměstnanců a zaměstnankyň. Aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu jsou zohledněny například ve vnitřním platovém předpisu, kodexu etiky zaměstnanců, pracovním řádu a tak dále. Úřad zřídil možnost vzdáleného přístupu na vnitřní síť ÚMČ, aby zaměstnankyně a zaměstnanci mohli v případě nutnosti pracovat z domova. Úřad poskytuje péči o děti do tří let a přispívá zaměstnankyním a zaměstnancům na externí zařízení péče o děti dle vlastního výběru. Na

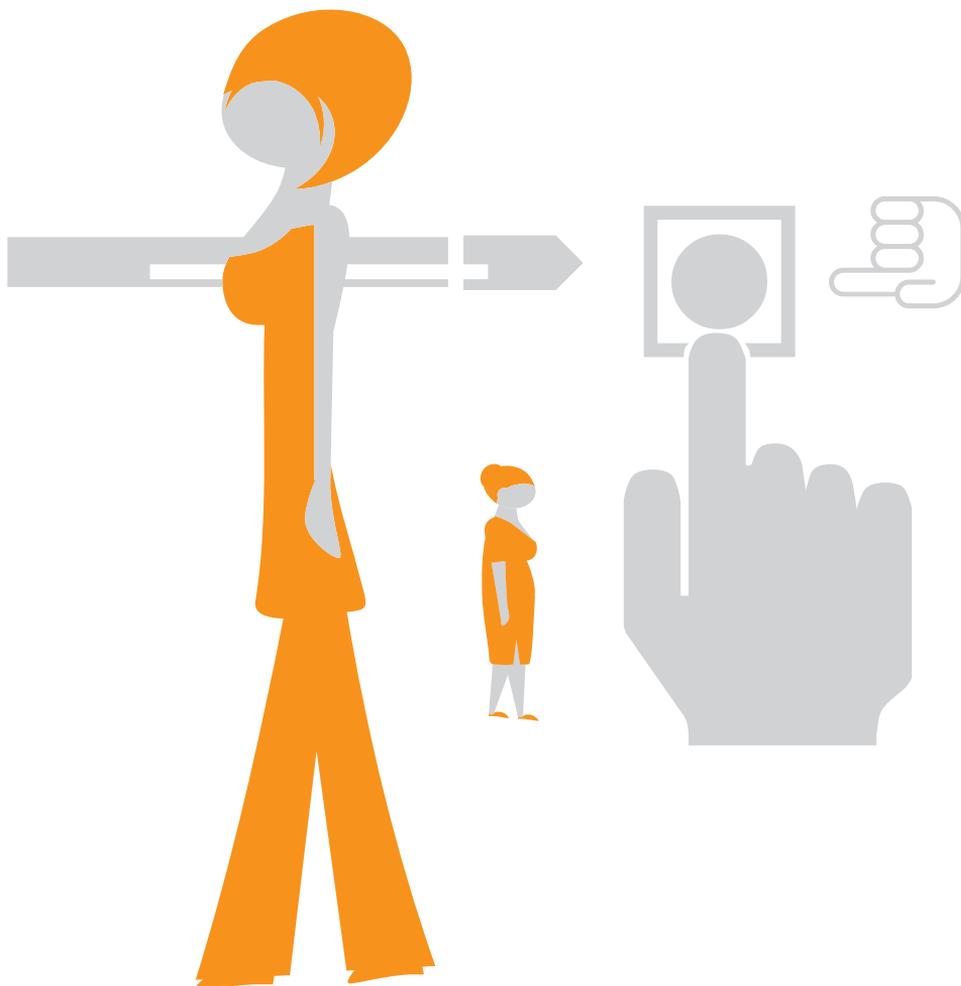
základě anonymních dotazníků úřad sleduje, zda na pracovišti nedochází k diskriminaci. ÚMČ také podporuje volnočasové aktivity pro rodiny (nové otevření parku se sportovišti a hřišti), ale i volnočasové aktivity pro seniory a seniorky (počítačové kurzy) a zdravotně postižené. Naprosto ojediněle v praxi úřadů je, že v rozpočtu na rok 2010 se úřad zabývá i genderovým rozpočtováním.

- ▶ Ve vizi úřadu směrem k občanům a občankám a ve strategii rozvoje **Jihomoravského kraje** je zohledněn princip gender mainstreamingu. Princip rovných příležitostí žen a mužů se objevuje v přístupu ke vzdělání a také v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Velký důraz je kladen na podporu znevýhodněných skupin obyvatelstva, mezi kterými jsou ženy po rodičovské dovolené, absolventi a absolventky, lidé nad 50 let nebo příslušníci a příslušnice etnických menšin. Samostatná kapitola je věnována odstraňování přetrvávajících nerovností mezi muži a ženami na pracovním trhu. Kraj má také koncepci rodinné politiky. Hlavním cílem je podpora funkčních

rodin a vytváření takových podmínek, aby byla možná svobodná realizace vlastních životních strategií v rodičovství a profesním životě.

Slaďování rodinného a pracovního života se kraj věnuje také ve vztahu k zaměstnankyním a zaměstnancům úřadu. Úřad udržuje kontakt se zaměstnankyněmi na mateřské, respektive rodičovské dovolené, nabízí flexibilní pracovní dobu a zkrácené úvazky. Dále poskytuje pracovní volno s náhradou platu (deset pracovních dnů) pro činnost na táborech pro děti a mládež.

Vedle toho je na úřadě rutinou sledování genderových statistik (počet zaměstnaných žen a mužů, počet žen a mužů ve vedoucích pozicích, počet žen na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti s jejich návratem, počet žen a mužů přihlášených do výběrových řízení a struktura vybraných uchazečů a uchazeček podle pohlaví). V pracovním řádu je explicitně vyjádřen zákaz a nepřipustnost diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení a tak dále.





PORADENSKÝ KOUTEK

Jak na rovné příležitosti

Linda Sokačová, Gender Studies, o. p. s.

Personální politika není jednoduchá. Jejím hlavním zájmem jsou lidé, a proto nejde připravit jednoduché univerzální modely, které lze jen s drobnými úpravami uskutečňovat ve všech firmách. Veškeré zkušenosti z jiných společností je vždy důležité porovnat s konkrétními podmínkami ve firmě a především s tím, jaké máte zaměstnance a zaměstnankyně a o co mají zájem.

Prvním krokem k úspěšným zaměstnaneckým programům rovných příležitostí žen a mužů a sladování osobního a pracovního života je analýza. Nejjednodušší variantou je monitoring vašich personálních programů a jejich vztah k rovným příležitostem a sladování. Základem se může stát otázka, zda organizační a pracovní řád ve firmě poskytuje rovné příležitosti různým zaměstnaneckým skupinám či potenciálním zaměstnaným, kteří se ucházejí o místo ve vaší společnosti. Velmi cenným zdrojem informací jsou i zaměstnanecké průzkumy. Můžete provést samostatný průzkum zaměřený pouze na oblast rovných příležitostí nebo přidat do pravidelného zjišťování spokojenosti specializované otázky, které pomohou přinést odpovědi nebo identifikovat oblasti, na něž je třeba se do budoucna zaměřit.

Audit rovných příležitostí

Jestliže zvažujete náročnější opatření, například firemní zařízení péče o děti nebo nadstandardní bonusy, doporučujeme, abyste

kromě běžného zaměstnaneckého průzkumu udělali podrobnější analýzu, jakousi studii proveditelnosti, kde identifikujete i možné náklady a zisky programu, jenž chcete realizovat. K dispozici jsou také specializované organizace, které mají zkušenosti s programy rovných příležitostí žen a mužů či sladování a mohou poskytnout právní analýzy a konzultace.

Náročnější programy rovných příležitostí, změny a zhodnocení personálních politik firmy vám pomůže prozkoumat takzvaný genderový audit. Jde o důkladnou analýzu nejen personálních politik vaší společnosti (kromě toho se zaměřuje také na marketing, komunikaci ve firmě, společenskou odpovědnost firem a podobně) a jejich dopadů na různé zaměstnanecké skupiny. Důležitým principem auditů je, že jsou prováděny externím subjektem a výsledkem je zhodnocení současného stavu, ale také doporučení pro rozvoj programů rovných příležitostí pro ženy a muže a sladování rodinného a pracovního života do budoucna. Celá řada takových

auditů je velmi prestižních a ty firmy, které se jich zúčastní, mohou na jejich konci získat certifikát, často i s mezinárodní platností. V České republice mohou firmy své programy nechat zhodnotit nejen v genderových auditech, ale také v ocenění „Firma roku: Rovné příležitosti“, které každoročně pořádá Gender Studies.

Rovné odměňování a flexibilní práce

Flexibilní pracovní doba je mezi českými firmami nejoblíbenější, co se týče rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života, tedy alespoň ve větších městech. Firmy nabízejí zkrácené úvazky, ale mezi zaměstnanými je oblíbenější práce v kanceláři kombinovaná s prací z domova, stlačený pracovní týden či konta pracovní doby, kdy jsou zaměstnanci a zaměstnankyně povinni odpracovat daný počet hodin v období jednoho týdne, měsíce či delšího časového úseku. Někteří zaměstnavatelé flexibilní pracovní dobu nabízejí pouze rodičům, ale to nemusí být vždy to nejlepší řešení. Zkušenosti z firem ukazují, že takové nastave-

ní může přinést nesmiřitelný boj mezi zaměstnanými rodiči a nerodiči. Navíc praxe z firem ukazuje, že když firma takovou možnost nabídne všem zaměstnancům a zaměstnankyním, její využití mezi dalšími skupinami nijak výrazně nestoupá. Zaměstnanci a zaměstnankyně často tuto možnost využívají při krátkodobém řešení svých problémů, a snižuje se tak riziko, že podají výpověď a z firmy odejdou. A nakonec flexibilní práci může firma nabízet ve svém pracovním řádu i bez náročných analýz.

Na opačném spektru oblíbenosti zaměstnavateli zavážených programů jsou opatření pro rovné odměňování žen a mužů, přestože patří mezi základní právní povinnosti zaměstnavatelů. Na druhé straně jsou rozdíly mezi platy žen a mužů velmi závažným problémem, který čeští zaměstnanci i zaměstnankyně řeší. V oblasti rovného odměňování se mohou nechat soukromé firmy inspirovat veřejnou správou, kde je běžné, že existují popisy pracovních míst a požadované kvalifikace. A právě od toho se odvozuje odměna, nikoli od věku nebo pohlaví. A odměnit lze i dobré pracovní výkony a nasazení, které umožňuje osobní ohodnocení.

Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky

Nina Bosničová, Gender Studies, o. p. s.

Roky 2008 a 2009 se pro spoustu českých firem - kvůli právě probíhajícímu baby boomu - nesly v duchu odchodu velkého počtu zaměstnankyň na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Když k tomu přidáme, že firmy řešily nedostatek talentované a kvalifikované pracovní síly na trhu, asi příliš nepřekvapí, že zavedení benefitu firemní mateřské školky se mnohým z nich zdálo být rozumným řešením.

Tým Gender Studies, o. p. s., poskytuje firmám již delší dobu konzultace v oblasti zakládání a provozu firemních zařízení péče o děti. Následující řádky jsou jakýmsi shrnutím těchto našich setkání se zástupci a zástupkyněmi firemního sektoru, respektive stručným návodem pro zaměstnavatele, jak se prakticky k projektu firemní školky postavit.

Prvním předpokladem pro úspěšné založení a provoz firemní školky je podrobná znalost relevantní české legislativy. Kdyby školka nesplňovala požadavky stanovené zákonem, mohlo by se snadno stát, že při kontrole bude nařízeno ukončení její činnosti. Tato situace by zcela jistě byla pro každou firmu negativním PR a příliš vysokým finančním rizikem.

Zřízení firemní školky je totiž jedním z nejdražších HR programů na podporu sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň. Zásadní je mít jasnou představu o tom, jak staré budou děti v plánované firemní školce a zda v ní budou umístěny v takzvaném denním režimu péče, či nikoliv.

K založení a provozu firemních jeslí, tedy zařízení, které by umožňovalo celodenní péči o děti **do tří let**, je potřeba zajistit vázanou živnost **Péče o dítě do tří let věku v denním režimu**.

Kdyby firemní školku v denním režimu navštěvovaly děti **od tří let**, relevantní je volná živnost **Mimoškolní výchova a vzdělávání**. V případě věkově kombinované

skupiny dětí je nutné disponovat oběma výše zmíněnými živnostmi.

Součástí zákonné úpravy provozu obou těchto živností je hygienická vyhláška Ministerstva zdravotnictví číslo 410/2005 Sb., která podrobně stanovuje požadavky na prostory a hygienu včetně vyžadovaného množství zeleně v okolí, teploty a vlhkosti vzduchu v interiéru a podobně.

Kromě živnostenského zákona je na zřízení firemní školky (pro děti od tří let) možné využít také **zákona školského**, a zařadit se tím do takzvaného školského rejstříku. Hlavní výhodou tohoto kroku spočívá v možném získání části finančních prostředků od státu. Zároveň však s sebou nese závazek dodržet jisté vzdělávací programy stanovené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, které by měly garantovat přípravu dětí pro budoucí přijetí na základní školu.

Za předpokladu, že by firma neměla zájem o provoz zařízení celodenního s pravidelnou docházkou, nýbrž by chtěla poskytovat pouze krátkodobou a sporadickou péči

o děti zaměstnanců a zaměstnankyň, je možné založit pouze dětský koutek. K tomu je nutné zajištění volné živnosti **Poskytování služeb pro rodinu a domácnost**. Hlavním „ulehčením“ u této živnosti je, že se na ni nevztahuje vyhláška o hygienických požadavcích zmíněných výše. Kromě znalostí a dodržení zákonných předpisů by firma měla při zakládání firemního zařízení péče o děti uvažovat především ekonomicky. Měly by být zodpovězeny otázky: Kolik bude založení a provoz firemní školky stát? Vyplatí se tento krok z dlouhodobého hlediska? Je třeba dodat, že zaměstnavatel náklady spojené se založením a provozem firemního zařízení péče o děti nemůže v současné době odečíst z daní. Konečný náklad je kromě jiného závislý i na tom, zda podnik školku zřizuje sám, nebo objednává od externí agentury založení a provoz „na klíč“. Plus tohoto druhého kroku spočívá v tom, že odpovědnost za celý projekt na sebe přebírá dodavatelská agentura. Na druhé straně je ale třeba najít takovou agenturu, která k danému typu byznysu přistupuje profesionálně s nutnou znalostí všech vyžadovaných zákonů a pravidel a která dětem zajistí minimálně takovou úroveň služby, jaké by se jim dostalo v tradičních jeslích či obecních mateřských školách.

Jak jste si to sladili? – work/life balance test pro firmy

Tento kvíz vám pomůže zjistit, jaké jsou různé způsoby podpory sladování osobního a pracovního života, a také určit, do jaké míry je vaše firma realizuje. U těch firem, kde většina odpovědí bude kladná, nezbývá než poblahopřát k úspěchu a vyjádřit naději, že ani probíhající hospodářská krize tento stav neoslabí. Naopak u těch podniků, kde většina uvedených pracovních režimů a opatření bude neznámých, doporučujeme vzít si jak z tohoto testu, tak z různých příkladů dobré praxe na stránkách našeho zpravodaje inspiraci.

1. Nabízíte svým zaměstnancům a zaměstnankyním flexibilní uspořádání pracovní doby (pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní pozice)?
 ANO NE
2. Umožňuje vaše firma pracovat z domova?
 ANO NE
3. Jsou opatření na podporu sladování práce a rodiny dostupná VŠEM zaměstnancům a zaměstnankyním?
 ANO NE
4. Nabízí vaše společnost nějaké služby pro rodiče?
 ANO NE

5. Podporuje vaše firma aktivně odchod otců na rodičovskou dovolenou?
 ANO NE
6. Existuje u vás ve firmě možnost čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby (děti, nemocné nebo starší osoby)?
 ANO NE
7. Jsou personální oddělení a management školeny v otázkách sladování osobního/rodinného a pracovního života?
 ANO NE
8. Informujete zaměstnance a zaměstnankyně celoplošně o dostupnosti opatření pro sladování osobního/rodinného a pracovního života?
 ANO NE
9. Děláte pravidelný průzkum spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti sladování osobního/rodinného a pracovního života?
 ANO NE
10. Měříte úspěchy programů na podporu sladování?
 ANO NE



ŽENY VE VEDENÍ

Specifika kariérního rozvoje žen

Jitka Kolářová, Gender Studies, o. p. s.

Kariérní rozvoj žen je podmíněn řadou aspektů, k nimž rozhodně patří vzdělávání v oboru i v měkkých dovednostech, ale i další věci, jako možnost vybalancovat práci s rodinným životem, úspěšný návrat do práce po rodičovské dovolené, networking, a v neposlední řadě také vstřícné firemní prostředí bez bariér a předsudků. Někdy se říká, že aby žena uspěla, musí být dvakrát tak dobrá jako její stejně úspěšný kolega. Nechtějí-li firmy vyplývat energii svých talentovaných zaměstnankyň na překonávání překážek, které muže tolik netrápí, mohou podnikat řadu aktivit.

Vedle klasického vzdělávání je důležité pracovat na možnostech, jak sladit práci s osobním a rodinným životem. Mateřská a rodičovská dovolená, péče o děti, práce na zkrácený úvazek bez přiznání nároku na vzdělávání – to vše může někdy kariéru žen zpomalit, pokud zaměstnavatelé nehledají chytrá a vstřícná řešení, jak životní potřeby svých zaměstnankyň zohlednit.

Dalšími často využívanými nástroji jsou mentoring a koučink. Zaměstnavatelé také někdy vytvářejí speciální vzdělávací moduly pro ženy, aby podpořili jejich měkké dovednosti a posílili jejich ambice i sebevědomí. **Nesmírně důležité je i síťování.** Především ženy, kterých je ve vyšších pozicích obvykle méně, se tak mohou vzájemně podporovat, navazovat důležité kontakty a sdílet zkušenosti. Tyto sítě jsou paralelou či vyvážením takzvaných old boys networks, které jsou významným zdrojem kontaktů, vzorů a „patronů“ mužů. Jaké jsou konkrétní příklady podobných aktivit v českém prostředí?

V České spořitelně pracuje skupina Diversitas, která je hybatelem rozvoje v oblasti rovných příležitostí nejen žen a mužů. „*Program Diversitas přispěl k tomu, že se ženy-manažerky začaly scházet neformálně, po pracovní době, třeba při grilování, a začaly, se chovat solidárně. Je to velmi slibné. Zároveň existuje formální síť kolem programu Diversitas, která pořádá ‚breakfast discussions‘ se zajímavými hosty na výměnu ‚best practices‘ a zkušeností,*“ uvádí programová manažerka Vera Budway-Strobach. Banka také podpořila konferenci Wisdom in Action, organizovanou mezinárodní platformou Women’s

International Networking, která se věnuje rozvoji ženského „leadershipu“.

Úsek lidských zdrojů, který má na starost i nábor, se také snaží nacházet talentované ženy a do volných pozic vyhledávat kandidáty a kandidátky mezi muži i ženami. „*Dbáme na to, abychom měli vyváženou skladbu kandidátů, při interním náboru apelujeme na manažery, aby si vzpomněli, koho ještě mohou navrhnout, když víme, že do pozice jsou navrženi sami muži. Ptáme se: Nemáme někde šikovnou, talentovanou ženu? Máme! Takže se snažíme proaktivně, rozumně, nikoliv násilím, podpořit diverzitu i v oblasti nábory,*“ říká personální ředitelka Jitka Schmiedová. Do budoucna spořitelna plánuje v rámci rozvoje žen zavést mentoringové vzdělávací programy a setkání žen, které by byly rozšířením dosavadního networkingu a vzdělávání v tématu rovných příležitostí.

V Allianz pojišťovně mají vzdělávací programy na rozvoj manažerských dovedností a sladění osobního a pracovního života. **Kromě vzdělávacích kurzů v oblasti vedení lidí, zvládnání stresu, time managementu a dalších je novinkou i workshop zaměřený na sladování pracovního a osobního života,** který účastnice z řad manažerek i vybraných specialistek velice oceňují. **Dalšími vzdělávacími aktivitami jsou mentoring a koučink pro vybrané topmanažerky.** Firmě se při mentoringu a koučinku osvědčuje využívat ženy, které fungují jako vzory a pomáhají novým manažerkám a specialistkám řešit například i to, jak vybalancovat rodinu a práci. V tom je podporuje

i nová aktivita Allianz pojišťovny, která se letos zaměřila na komunikaci s vybranými zaměstnaneckými skupinami, především s matkami, které odcházejí na mateřskou dovolenou, a rodiči na rodičovské dovolené.

To, že je rodičovství významným faktorem kariérního rozvoje žen, si uvědomili i v **UniCredit Bank**. **Banka má programy pro rozvoj talentů**, v nichž je zapojeno přibližně stejné množství žen i mužů. Po skončení programu ale někdy ženy odejdou na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Proto aby mohly svou „investici“ do vzdělání patřičně zúčtovat, firma pracuje na jejich rychlém a efektivním začleňování zpět do práce. **Kromě klasických podob udržování kontaktu s rodiči na rodičovské dovolené pro ně nyní připravuje možnosti vzdělávání formou e-learningu z domova a v případě rozhod-**

nutí o návratu do tří let věku dítěte mají také možnost požádat o zajímavý finanční příspěvek na náklady za péči o dítě v soukromém zařízení. V bance také funguje mezinárodní ženská síť U-WIN, jejímž cílem je podpořit profesní růst žen prostřednictvím sdílení zkušeností, mentoringu, koučinku a organizování rozvojových akcí pro ženy.

Aktivita na podporu rozvoje žen se však netýká jen osvědčených hráčů na poli rovných příležitostí. Například **ve stavební společnosti Skanska funguje mezinárodní projekt diversity mentoringu, který je určen pouze pro ženy**. Jedná se o mentorování zaměstnankyň ve stavebních profesích. Do budoucna Skanska plánuje rozvinout také diskuzní fóra pro ženy-(nejen)manažerky a pro rodiče.

Více žen ve vedení v deseti krocích

Jitka Kolářová, Gender Studies, o. p. s.

Americká Národní asociace manažerek (National Association for Female Executives, NAFE), která sleduje postavení žen a mužů na trhu práce v USA, konstatuje, že po období výrazného úspěchu žen ve vstupu do „pánského klubu“ manažerských pozic dochází v současnosti ke stagnaci. Zdá se, že když se do managementu dostalo několik žen, nabyly firmy dojmu, že skleněný strop přestal existovat, a dále už s problematikou genderových nerovností nepracují. Prezidentka NAFE Betty Spence tak na základě dobrých praxí oceněných firem vypracovala seznam kroků vedoucích k vyrovnání počtů žen a mužů v managementu.

1. Rotace v pozicích

Práce v různých odděleních firmy přináší pracovníkům a pracovnícím zkušenosti z chodu celé organizace a nabízí komplexnější pohled na procesy ve firmě. Jestliže firma rotace formalizuje jako jeden ze vzdělávacích programů, přinese jí to kromě zkušených a v kontextu uvažujících lidí také snížení diskriminačního chování například při náboru. Díky rotacím se stereotypně uvažující lidé musejí na nové kolegy a kolegyně dívat v novém světle, a ženy se tak dostanou do pozic či do oddělení, kam by jinak přijaty nebyly.

2. Kariéra, která bude pro ženu výzvou

Firma by měla nabídnout talentovaným ženám možnost růstu a dlouhodobou perspektivu. Důvěra v jejich schopnosti, kterou firma projeví, je výrazným motorem pro dobře odvedenou práci.

3. Zkušenosti ze středního managementu zalepí děravé potrubí

Děravé potrubí symbolicky naznačuje proces, který se odehrává během kariérního postupu žen. Stejně jako voda vyteče děravým potrubím dříve, než se dostane na místo určení, tak ženy postupně vypadávají během postupu ve firemní hierarchii. V nízkých pozicích a v nižším managementu je mnohem více žen než v pozicích nejvyšších. Řešením může být „zaučování“ žen ve středním managementu. Investice do rozvoje talentů a obsazování manažerských pozic z vnitřních zdrojů je dobrým způsobem, jak dostat ženy do vedení.

4. Vedení musí dát zelenou

Vedení firmy musí otevřeně podporovat program rozvoje žen. Cíle a strategie tohoto programu musejí být jasné.

5. Hodnocení bez předpojatosti

Stereotypní uvažování lidí ve vedoucích pozicích často brání tomu, aby byla žena jmenovaná do důležité funkce. Program rozvoje talentů, který nebere v potaz gender, může fungovat jen potom, co firma věnovala značné úsilí odstranění drobných, ale všudypřítomných předpojatostí v hodnocení.

6. Vzory všechno změjí

Tvrzení, že k tomu, abyste dostali více žen do vedení, potřebujete více žen ve vedení, zní jako Hlava 22, ale přesto je to fakt. Ženy ve vedení fungují jako vzory, které dokazují, že to lze.

7. Ženské sítě zaměřené na rozvoj

Sítovat znamená sdílet zkušenosti a vzájemně se vzdělávat s ohledem na potřeby zaměstnankyň dané firmy.

8. Mentoring na vysoké úrovni

Mentorování ze strany topmanagementu otevírá mentees cestu do nejvyšší pozice. Pochopí způsob práce ve vedení a získají si důvěru.

9. Sladování soukromého a pracovního života

Podpora sladování je pro úspěch žen ve firmě zcela zásadní. Ženy by měly mít možnost dát najevo, že chtějí v práci zrychlit, nebo naopak zvolnit, aniž by to někdo považoval za náznak, že nemají dost ambicí či schopností. Třeba jen chtějí založit rodinu nebo je potkala nějaká životní bariéra.

10. Role firemní kultury

Programy vzdělávání jsou důležité, ale pro podporu zapojení žen je podstatná i firemní kultura, která je výrazně formována osobními přístupy všech lidí ve firmě.



Proč by ženy nemohly milovat moc?

Alena Králíková, HR Forum

Yvonne R. Davis přijela v říjnu 2009 do Prahy na pozvání americké ambasády, aby vedla několikadenní trénink v leadershipu pro ženy. A protože je téma leadershipu aktuální – a populární – také v České republice (byť ne příliš z pohledu žen a se zaměřením na jejich potenciál) a o ženách v managementu se také tu a tam píše, vznikl i tento rozhovor.

Při workshopech jste zmínila, že leadership se odvíjí od průběžného učení se. Nemyslíte si tedy, že leadership je vrozený?

Lidé se rodí s rysy, které lze asociovat s leadershipem nebo k němu mohou vést. Můžete být třeba charismatickou osobností, jejíž rysy lidé často asociují s kvalitami lídra. Do velké míry jde ale o naučené chování – každý má schopnost vést. I když se narodíte s ideálními rysy toho, co lidé považují za definici leadershipu, neznamená to, že se lídrem stane.

Myslíte si, že muži, nebo ženy nesou výraznější rysy leadershipu?

Studie ukazují, že muži i ženy mají v tomto ohledu rysy srovnatelné. A studie zejména z poslední doby naznačují, že muži a ženy se shodně domnívají, že ženy mohou být dobrými lídry, ne-li lepšími než muži. Ženy dosahují lepších výsledků v důvěře a manažerských dovednostech, nikoli však ve stanovení a plánování vize. Podle statistik jsou však ženy lepší než muži v tom, jak jsou vnímány jako lídři: mají skvělé výsledky a dokážou tvrdě pracovat. Otázkou samozřejmě je, proč ženy chybějí ve vedoucích pozicích. Má to co dělat s přímou a nepřímou diskriminací, která stále existuje a je systematicky uplatňována, rezistencí ke změně a dalšími výzvami, kterým ženy čelí –

od stoupání po žebříku úspěchu přes rovnováhu profesního a soukromého či rodinného života, až po další povinnosti, které ženám brání v účasti na rozvoji. Zde zmiňme známý skleněný strop a obecně nedostatek žen v systému moci, odkud se mohou dostat výše. Když se podíváte na světovou populaci a uvědomíte si, že jen 3 % generálních ředitelů jsou ženy ve světě mužů, je jasné, že máme velký problém.

Co s tím?

Nemá to co dělat se zákony a jejich podobou. Ženy potřebují vytvářet neformální aliance nebo, jak já říkám, „aktivní sestersví“, kde ženy využívají sociální systém networkingu ke svému rozvoji a vytvoření cest k vyšším pozicím. Ačkoli ženy chybějí ve vedení, čím dál více jich působí ve středních manažerských pozicích. Odtud mohou pomáhat ženám v nižších pozicích a těch pár v top pozicích jim zase může usnadnit další cestu vzhůru. Je třeba rozvíjet kontakty, využívat mentoringu a vůbec se inspirovat muži v tom, jak budují své „good old boys networks“. Většina žen takové „kluby“ nemá...

Co si myslíte o argumentu, že ženy do vysokých rozhodovacích pozic nechťejí?

Souhlasím, že některé ženy skutečně nechťejí. Podstatné ale je, aby se mohly rozhodnout

a zvolit si možnost, která jim vyhovuje. Možná chtějí zůstat doma a vychovávat děti, možná nechtějí postupovat po kariérním žebříčku, ale zůstat na střední manažerské úrovni...Uvědomme si ale, že stále více vysokých škol má dnes více absolujících mezi ženami než muži. Až příliš mnoho žen studuje na to, aby se pak zavřelo doma. Jen odkazy na statistiky dokazující, že ženy tvoří velkou část pracovní síly, či na demografický vývoj jsou argumenty, že ženy chtějí kariérně růst. A daří se jim to. Potřebují ovšem více příležitostí k růstu a rozvoji.

Máte zkušenost i s médiem. Co mohou v tomto směru udělat ona?

Mainstreamová média budou stále dělat to, co dělají: věnovat se aktuálním tématům. Za největší korektor považují internet. Umožňuje přístup k informacím a jejich okamžitou výměnu v reálném čase. Ženy mohou využít internetu jako styčné plochy: o svých zkušenostech blogovat, stát se součástí virtuálních skupin a organizací, které umožňují sdílení informací, a setkat se tak s miliony žen. Lze samozřejmě využít i tradiční média, aby se věnovala tématu. Zahájit dialog je možné různými cestami, ale sázela bych na internet.

Domníváte se, že norská cesta – prostřednictvím kvót na počty žen v představenstvech firem – je správná?

Ve Spojených státech jsou afirmativní akce a kvóty politicky velmi zatížené. Norsko a další skandinávské země jsou rovnostářskými společnostmi, kde se nad tímto přístupem nikdo příliš nepozastavuje. Kultura těchto společností ukazuje vysokou míru rovnosti, ať už v politice nebo v byznysu. Myslím si, že politika kvót je problematická, ale je třeba najít příležitost, jak vytvořit afirmativní přístup pro ženy. Když ne kvótami, jak? Ženy by měly mít rovnou šanci vůbec se do vyšší pozice dostat a mít srovnatelný plat. Lidé, kteří brojí proti kvótám, obvykle ani nepodporují myšlenku, že by ženy měly mít takovou příležitost, nepřicházejí s náhradním řešením. Pokud zavrhnou kvóty, fajn, ale jaká je alternativa? Je směšné říkat „nenávidím kvóty“ a nepřijít s jiným řešením.

Co říkáte na argumenty žen, které zastávají vysoké pozice a deklarují, že nejsou feministkami a nejsou ochotny pomoci ostatním ženám, neboť když ony samy se dostaly do své pozice, může to dokázat jakákoli jiná žena?

To je směšné, egoistické, sobecké a upřímně – hloupé. Fakt je, že určité hodně pracovaly, hrály hry, které vyhrály, dostaly se do své pozice, jsou kvalifikované. Aby se ale někdo cítil ve své pozici pohodlně a vyrovnaně, potřebuje mít okolo sebe lidi, kterým poskytne mentoring a vychová z nich své nástupce. Jakmile odejdou, nastoupí po nich jiná žena? Pravděpodobně nikoli. Nechápu, že by měly ve své pozici mnohem větší moc, kdyby podpořily jiné ženy. Poznámka „nejsem feministka“ je utvářena muži: nemají to označení rádi, takže ho ani my nemáme rádi. Stále děláme „copy-paste“ toho, co muži – a to příliš nepotvrzuje naši bystrost, že? Chápu, že někteří lidé nemají rádi konotace feminismu. Představují si ženy

pálící své podprsenky, ženy toužící kastrovat muže, ženy, které chtějí nosit mužské oblečení a být jako muži. To ale nikdo neříká. Záleží na tom, jak vy sama se identifikujete s otázkou postavení žen. Ve finále však nejde tolik o nálepky, ale o to, co skutečně děláme a zda se snažíme – a to platí zejména pro ženy, které již dosáhly nějaké míry úspěchu – otvírat příležitosti ženám v systému prostřednictvím mentoringu nebo jiných opatření. Když to někdo nečiní, je to jeho věc, ale jeho kariéra nejspíše nebude příliš dlouhá. Nepřináší totiž přidanou hodnotu a někoho takového lidé obvykle nerespektují. Muži – i když jsou egoističtí a sobečtí – podporují ostatní muže a vytahují je do vyšších pozic, aby jim pak byli zavázáni. Ženy by to mohly dělat podobně...

Mnoho lidí tvrdí, že krize je příležitostí ke změně. Byznys se mění, přístup k systémům také... není tu místo pro ženy?

Myslím si, že je skvělá doba pro to, aby ženy začaly přebírat více vedoucích pozic. Ve Spojených státech ženy například vlastní většinu malých podniků. Domnívám se, že dnešní doba je šancí pro ženy, aby se více zviditelnily ve světě byznysu a jako lídři ve společnosti. Krize přináší příležitosti – často nejlepší pro růst, které jsme si dříve neuvědomovali, například expanzi na rozvojový trh, regionů s potenciálem a podobně. A nenechme se mýlit, ženy dokážou riskovat!

Co byste řekla, že je klíčové pro posílení postavení žen?

Použila bych slovo „moc“. Neměly bychom se bát říct, že chceme moc – a stavět na moci kontaktů, moci mentoringu, moci jednoho, moci mnoha... To má sílu. Potom dosáhneme posílení postavení žen. Slova s nábojem, jako je právě „moc“, se od žen nečekají, nepředpokládá se, že by ženy chtěly být vnímány ve spojení s nimi. Muži s mocí problém nemají, milují ji. Proč bychom nemohly my? Možná se mužům nelíbí ve spojení se ženami, ale to je mi jedno. Uvědomme si, že firmy, které zaměstnávají ženy ve vedení a angažují je v rozhodovacích procesech, jsou ekonomicky mnohem úspěšnější než firmy s homogenním managementem. Kdybych byla mužem, vnímala bych ženy jako komoditu moci, protože vím, že ženy mi mohou pomoci – z pohledu oslovení jiné demografické skupiny, rozvojových trhů, perspektivy, kterou si neuvědomuji, a kreativity. Ženy totiž přinášejí celý set dovedností, které muži nemají. A to je zásadní!

Yvonne R. Davis je jednatelkou a ředitelkou DAVIS-Communications v americkém státě Connecticut. Má devatenáctiletou zkušenost v marketingu, komunikaci a rozvoji vztahů s komunitou. Téměř desetiletou zkušenost má v trénincích a rozvoji leadershipu. Vzdělání získala v masové komunikaci a politologii, leadershipu a etice. Působí jako mimořádná profesorka na Univerzitě v Duquesne, kde vyučuje kurz s názvem Political Leadership.

Tento rozhovor vyšel také v časopisu *HR Forum*.



PRO A PROTI KVÓTÁM

Různé strany se již dlouhodobě shodují na tom, že je žen v rozhodovacích a řídicích pozicích v celosvětovém měřítku pořád ještě málo, a že to není dobře. Vymýšlejí se a testují různé cesty, jak tento stav změnit k větší genderové vyrovnanosti v politice a byznysu. Kvóty patří k těm z těch nejkontroverznějších. O jejich plusech a minusech se dočtete v příspěvcích Michaely Appeltové z Fóra 50 % a Alexandry Jachanové Doleželové z Gender Studies.

PRO: Kvóty? Ano. Ale proč a jak?

Michaela Appeltová, Fórum 50 %, o. s.

V tomto příspěvku je řeč o kvótách na zastoupení žen, protože většinová realita je taková, že ženy ve vedoucích pozicích až příliš často nejsou. Debata o tomto opatření ale platí stejně dobře pro muže, jakož i pro etnické menšiny a další skupiny.

Ta vysoce úspěšná žena má čtyři děti. Když byly menší, chtěla se po dlouhé rodičovské vrátit na pracovní trh. Matky s dětmi, natož čtyřmi, nehledě na přítomnost či nepřítomnost otce, však jsou pro zaměstnavatele „problémem.“ Tato žena se však přihlásila do konkurzu na manažerský post do firmy, která měla zavedené kvóty nejen na počet žen, ale také jiných skupin. Dnes je z ní HR ředitelka velké mezinárodní společnosti a kvóty veřejně obhajuje s tím, že nebýt tohoto opatření, nedostala by příležitost vůbec pracovat, natož se vypracovat a dostat se tam, kde dnes je.

Jednou rovinou diskuze o kvótách je podpora žen, které jsou stále ve velké míře těmi, kdo pečují o závislé členy a členky rodiny – děti, nemocné nebo starší osoby. Přitom jsou jednak vnímány jako neperspektivní a nestabilní zaměstnankyně a jednak často ztrácejí kontakt s návyky pracovního trhu a mají ztížený návrat na něj. Jsou to však i nepečující ženy, pro něž mají kvóty smysl. Sociologicky popsáný „fenomén“ skleněného stropu, což je druhá rovina diskuze, objasňuje jednu z příčin, proč se ženy, pečující či nepečující, ve vedoucích pozicích vyskytují jen zřídka: méně viditelné až neviditelné bariéry zabraňují ženám v kariérním

vzestupu. Pouhý pohled na zastoupení žen a mužů ve vedení firem sice naznačuje, že některé ženy tyto bariéry překonají, některé dokonce žádné překonávat nemusí, a skleněný strop tudíž nefunguje bezvýhradně. Ale přesto existuje.

Nejrůznější studie potvrzují – a představují tak další aspekt diskuze o kvótách –, že diverzita na pracovišti vede k vyšší efektivnosti a lepším výsledkům zaměstnanců a zaměstnankyň, potažmo firem. Různé pohledy vycházející z různých životních zkušeností dávají větší šanci vyřešit problémy či se podívat na fungování firmy z jiného pohledu, a zefektivnit tak její chod. Kvóty jako takové samozřejmě nejsou jediným nástrojem, kterým lze zvýšit podíl žen ve firmách a jejich vedení. Zároveň jsou pouze kvantitativním nástrojem na změnu početního stavu mužů a žen (případně dalších skupin) ve firmě, ale kvalitativní změnu prostředí firmy, ať už ve smyslu větší efektivnosti nebo otevřenosti vůči jiným názorům, genderové rovnosti či rovnosti příležitostí obecně, přinést nemusejí.

Jsou prostředí, v nichž dává smysl mít výhradně či většinově zastoupení „jednohlavní“, například v různých poradnách a centrech věnujících se obětem domácího násilí či znásilnění, příkladů je více. Kvóty tedy není možné prosazovat dogmaticky. Na druhé straně pouhá dobrovolnost, jakkoliv společensky přijatelnější, se prozatím ukazuje jako málo efektivní. Ale ať už firmy kvóty zavedou nebo ne, je společensky přínosné, že se o nich vede diskuze. Ta totiž není jen o kvótách, ale také o tom, jaké firmy, potažmo jakou společnost, chceme mít. A pokud je tato diskuze věcná, tím lépe.

PROTI: Kvóty se nedají dělat nepromyšleně

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

Pokud se zamyslím nad problematikou kvót pro ženy, musím se zaměřit na dvě roviny: kvóty v souvislosti s politickou participací žen a kvóty pro ženy v managementu. Kvóty ale nejsou jedinou možností, jak podpořit ženy do vyšších pozic, a nedají se používat bez důkladného systematického promyšlení. Často se mohou obrátit naopak v neprospěch rovnosti a vytvořit další bariéry v kariérním postupu žen.

Politická participace žen

Pokud jde o politickou participaci žen, osobně si myslím, že je důležitější podporovat muže a ženy, kteří se zaměřují na rovné příležitosti žen a mužů. Některé ženy totiž mohou genderové politice naopak uškodit. Na druhé straně na základě toho, že se ženy setkávají ve svém životě s diskriminací a jinak se socializují, jejich větší zastoupení v politice přinese jiný pohled a rozmanitost názorů. Věřím tomu, že kdyby bylo více žen při schvalování Janotova úsporného balíčku, ke snížení výše peněžité pomoci v mateřství by nedošlo. (Jsem idealistka:))

Na druhé straně ale příliš nepodporuji legislativní kvóty, a to například z toho důvodu, že pokud iniciativa nevzejde přímo z politických stran samotných, ale bude jim nařízena shora, budou se jí snažit obejít, jak se již ukázalo z některých zahraničních zkušeností.

Ani interní kvóta v politické straně nemusí být vždy ideální. Jako příklad uvedu Českou stranu sociálně demokratickou, která uplatňuje 25% kvótu pro stranická grémia. Jak podotýká Hana Havelková z Fakulty humanitních studií, kvóta se v praxi proměnila z kvóty „minimálního“ zastoupení žen v grémiu na kvótu „maximálního“ zastoupení žen. V reálu totiž ženy soupeří o jedno místopředsednické křeslo, místo aby soupeřily o všechna křesla s ostatními kandidáty (o ostatní křesla automaticky soupeří pouze muži).

Ženy v managementu

Pokud jde o ženy v managementu, často se na podporu kvót používá norský příklad, kdy zákon nařizuje státním podnikům mít 40 % žen ve správních radách. Na první pohled pozitivní opatření, které zvýší počet žen ve vysokých pozicích. Jak tyto kvóty ale ve skutečnosti fungují? Nejdříve je nutné vysvětlit, že zmíněné kvóty se týkají nevykonné části správních rad, takže osoby v ní zastoupené nemají na dění ve firmě velký vliv. Za druhé, správní rady byly v souvislosti se splněním kvóty rozšířeny, nejednalo se tedy o výměnu mužů, kteří například měli již po svém funkčním období. A třetí nejdůležitější bod je, že do těchto pozic byly osloveny ženy často nikoliv z firmy jako takové, ale například významné známé osobnosti. Nemohou tedy vlastně tyto kvóty postavení žen spíše uškodit než pomoci? Jakým způsobem pomohou ženám, které jsou v nižších pozicích ve firmě, aby se dostaly do vyšší úrovně? Dle mého názoru nepomohou.

Jak jinak než kvótami?

V nejmenované společnosti, v níž byla spousta žen v nižším managementu, ale skoro žádná ve středním a vyšším managementu, vedení tvrdilo, že ve firmě nejsou žádné ženy, které by měly zájem o pozice ve středním nebo vyšším managementu a jsou dostatečně kvalifikované. Proto při uvolnění nového místa vyhlášovalo externí výběrové řízení. Nová HR manažerka nechtěla tomuto tvrzení uvěřit. Proto vytvořila vzdělávací program speciálně pro ženy-talentky. Po ukončení tohoto programu se ukázalo, že ve firmě je mnoho žen, jejichž potenciál není využit a které jsou ideální pro střední a později vyšší management.

Když se vrátíme k politické participaci, často jsou kandidátní listiny vytvářeny podle osobních dohod a ne dle stanovených kritérií. Proto se na vyšší místa dostanou často muži, kteří jsou například méně kvalifikovaní než ženy na nižších místech. Politické strany by proto měly vytvořit jasná kritéria, podle kterých budou vybírání kandidáti a kandidátky na kandidátní listiny pro všechny typy voleb.

Nejsem tedy primárně proti kvótám, je ovšem nutné používat je s rozmyslem na základě připravené strategie a nemusejí být vždy jediným řešením, jak dostat ženy do rozhodovacích pozic.



CO SI MYSLÍTE O...?

Jaké je podle vás ideální zastoupení žen ve vedení podniků a proč?

Hana Velíšková, lektorka a konzultantka, Motiv P

Myslím, že není možné stanovit nějaký „správný“ poměr, který by platil všude. Je zřejmě nereálné snažit se dosáhnout padesátiprocentního podílu vedoucích žen ve firmách, kde pracují převážně muži. Na druhé straně když se v takovém prostředí prosadí více schopných manažerek, přitáhne to zájemkyně o práci i do nižších pozic. Netřeba připomínat, že atmosféře na pracovišti a výsledkům to jen prospěje. Lámu si ale hlavu, jak je možné, že výrazně převažují nadřizení – muži – i v některých organizacích, kde je mezi zaměstnanci naprostá většina žen. Těžko totiž říci, podle čeho v takových společnostech vybírají kandidáty do vedoucích pozic. Osobní schopnosti a výsledky to asi nebudou. Pak se ovšem nelze divit, když nemá výsledky ani organizace sama.

Vera M. Budway-Strobach, programová manažerka, Česká spořitelna, a. s.

Domnívám se, že v ideálním případě má být zastoupení žen ve vedení podniků 50 %. Důvody jsou jasné. Dnes ženy tvoří 50 % pracovní síly a talent poolu, 50 % populace a přes 60 % absolujících univerzit v EU. Navíc dle rozsáhlého mezinárodního výzkumu „Catalyst“ firmy s nejvyšším počtem žen ve vedení mají o 35 % vyšší návratnost kapitálu a o 34 % vyšší návratnost akcionářům než podniky, které mají málo nebo žádné ženy ve vedení. Kromě toho rozmanitost v rozhodování přináší více úhlů pohledu, díky čemuž narůstá inovativnost a konkurenceschopnost podniku.

Veronika Kapušanská, projektová manažerka pro diverzitu, Skanska CS, a. s.

Za optimální zastoupení žen ve vedení bych považovala takové, které přesně odpovídá požadavkům byznysu, současnému stavu podniku, situaci na trhu a potřebám zaměstnanců. Není možné stanovit přesné rozmezí, respektive kvantifikovat odpověď na tuto otázku. Každá firma musí sama uvážit, jak citlivě složit skupinu nejvyšších představitelů společnosti tak, aby byl daný tým schopen souběžně řešit více úkolů, citlivě naslouchat potřebám a emocím lidí, ale i budovat vztahy a proaktivně přijímat rozhodnutí spojená s rizikem. Důsledkem diverzifikovaného týmu je tedy synergický efekt čerpající z rozdílů v řízení žen a mužů.





MANAGEMENT MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Kdy se budu moci vrátit do práce?

Kateřina Machovcová

Tuto otázku si v současnosti klade čím dál tím víc žen. Mateřské školy jsou v řadě měst přeplněné a zajištěné místo mají pouze předškoláci. Rodičům, především matkám, se tak výrazně komplikuje návrat do práce, děti mohou být ochuzeny o zážitky s podobně starými kamarády. O stoupající porodnosti se ví dávno nejen z demografických prognóz, přesto se málokde na situaci připravili.

Zpráva OECD o české ekonomice (2008) doporučuje účast na předškolním vzdělávání již dětem od dvou let a zdůrazňuje pozitivní vliv institucionální péče na jejich socializaci a kognitivní vývoj. To reflektují i takzvané barcelonské cíle vyzývající státy EU k zajištění nabídky míst pro 90 % dětí ve věku od tří do šesti let a pro 33 % dětí ve věku do tří let. Zdá se, že v Česku přetrvávají jisté obavy z institucionální péče o děti, a tak se potýkáme se situací, kdy jesle téměř neexistují, míst ve školkách je akutní nedostatek a přeplněné školní třídy zřejmě můžeme očekávat zanedlouho.

Nezodpovědné jednání některých zastupitelstev a vlády, jejichž členové ani členky ve vzájemné součinnosti nepřišli s včasnou podporou systémových i alternativních řešení, lze v podstatě vnímat jako nepřímou diskriminaci rodičů a zejména matek. Jsou to totiž především ony, kdo „si to musejí nějak zařídit“. Na předškolní vzdělávání neexistuje nárok, což vede k liknavým reakcím na vzniklou potřebu. Pro tytéž děti, u nichž dochází k posunu nástupu do školky, se v brzké době bude muset vytvořit dostatek míst ve školách, jinak snad zbývá pouze domácí vzdělávání...

Začarovaný kruh zaměstnání školka

A jaká je tedy situace matek, jejichž dítě není ve třech letech přijato do školky? Pokud stále trvá původní pracovní poměr, po tříleté rodičovské dovolené je čeká

vyjednávání se zaměstnavatelem – výpověď, nebo neplacené volno. Maminka Šárka z pražského Jižního města o tom ví své: „*Když mi syna do školky nevzali, požádala jsem o neplacené volno a zaměstnavatel mi odpověděl tak, že mám rovnou požádat o ukončení pracovního poměru dohodou.*“

Mnozí zaměstnavatelé samozřejmě s prodloužením na čtvrtý rok vycházejí vstříc, někteří alespoň poskytnou při výpovědi odstupné. Nicméně to je pouze dočasné a obvykle oboustranně nevýhodné řešení. Nemožnost návratu k původnímu zaměstnavateli maminkám pořádně zamotá hlavu, jak dodává Šárka: „*Po roce jsem snad ještě v horší situaci. Do nějaké práce bych ráda nastoupila, ale místo ve školce je přednostně pro maminky, co již pracují. Na druhé straně zaměstnavatelé chtějí přijmout jenom takovou matku, která už má místo ve školce jistě. Prostě Hlava 22.*“

Jenže ani zaměstnané maminky nemají místo jisté, jak dokládá paní Eva z Prahy 3: „*Zastupitelstvo naší městské části se prostě rozhodlo, že do školky se děti budou brát podle věku. Dostaly se tak všechny čtyřleté, i když jsou maminky doma, u mladších ani ty, které se chtěly vrátit do práce, nemají šanci.*“ Příběh této maminky navíc poukazuje na další zásadní problém. Čerpání rodičovského příspěvku si zvolila na tři roky v souladu s nárokem na

rodičovskou dovolenou. Jestliže se jí nepodaří dítě umístit do školky, hrozí jí, že bude rok bez příjmu. Nebo jí čeká poměrně zoufalé řešení: rozvázání pracovního poměru a přihlášení se na pracovním úřadě. Tak alespoň po určité dobu může pobírat podporu v nezaměstnanosti a dále hledat způsob, jak zabezpečit péči o dítě a nastoupit do zaměstnání.

Rizika v sobě skrývají i alternativní způsoby práce. Maminka Marta z Prahy 10-Křeslic je aktivní a po večerech pracovala i v průběhu rodičovské dovolené. Když šla dítě přihlásit do školky, dostalo se jí nemilého překvapení: *„Loni mi ředitelka školky řekla, že když doteď zvládnám pracovat z domova, tak to určitě zvládnu i nadále, a že prostě upřednostní matky, které jdou do práce normálně.“*

Je pochopitelné, že jednotlivé školky chtějí mít prostor pro zohlednění svých specifík a samy složitě hledají způsoby, jak zvládnout nápor dětí. Zpřehlednění a ujasnění pravidel by však pomohlo plánování na straně rodičů, kteří se dostávají do nepříjemné situace, když zrovna jejich spádová organizace používá pro ně nevýhodnou variantu.

Paradoxem celé situace je fakt, že zatímco politické proklamace v duchu „omezit zneužívání sociálních dávek“ vyhrávají volby, existuje skupina lidí, která do práce chce, ale vzhledem k nedostatečnému zajištění služeb jí stojí v cestě řada překážek. Nazmar tak přicházejí i opatření, jako je třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku, které mělo umožnit variabilnější návrat na trh práce.

Budeme se muset přestěhovat...

Situace je v různých částech republiky odlišná. Dramatická je zejména v okrajových částech Prahy, kde se v posledních letech rychle stavělo, stěhovali se tam především mladí lidé a obecní úřady nebyly schopny s developery domluvit zástavbu, která se službami, jako je předškolní péče, automaticky počítá. Jde o desítky odmítnutých dětí, dozvěděli jsme se také o místě, kde již nyní jsou odmítnutých stovky a očekává se další nárůst. Jedna z maminek z takto postižené oblasti zmínila, že se s rodinou plánují přestěhovat, toto rozhodnutí zřejmě zvažují i další. Nedostatek služeb tak výrazně zasahuje do soukromého života obyvatel a celkově zcela zbytečně zvyšuje míru stresu, jíž je rodina včetně dětí vystavena.

Podle výpovědí, které jsme od maminek získali, je mimo Prahu často „pouze“ třeba dát vědět o svém zájmu dříve než bude zápis, tedy třeba rok či dva před očekávaným nástupem dítěte. Případně je důsledně uplatňováno při-

jímání dětí pouze těch matek, které přinesou potvrzení ze zaměstnání, ostatním jsou k dispozici pouze zbylá místa.

Nutno dodat, že některé obce se opravdu snaží situaci řešit. Například v středočeských Čelákovicích nechali vypracovat demografickou analýzu pro svoji oblast a zahájili rekonstrukci školky, která zvýší počet míst. Stejně tak se s předstihem připravují na potřebu zvýšené kapacity ve školách. Také městské části Praha 4 se dle slov místostarosty Václava Křištofa daří poptávku pokrýt: *„Samozřejmě finančních prostředků není tolik, kolik bychom potřebovali, nicméně situaci se nám daří řešit tím, že opět zprovozňujeme budovy mateřských škol, které byly v době nízké porodnosti poskytnuty na jiné účely, a také vytváříme detašovaná pracoviště při základních školách.“* Takové řešení představuje navíc velmi vstřícný krok vůči rodičům, jimž se zjednodušuje doprava dětí různého věku.

Pro některé rodiče jsou řešením soukromé školky. Jenže jejich školné, pokud vůbec jsou k dispozici, může dosahovat i dvaceti tisíc měsíčně. Pro rodinu s běžným příjmem jsou takové částky nereálné. Někde pomáhají zaměstnavatelé, ale i tak se náklady pro rodiče mohou pohybovat okolo deseti tisíc korun měsíčně.

Zakládání školek, jež by mohly dosáhnout na státní dotace na dítě, vadí i příliš přísné legislativní normy, například v oblasti hygieny, které jsou bariérou tomu, aby školky vznikaly v domech původně určených k bydlení, obcím se tak navíc prodražuje jakákoliv výstavba či rekonstrukce. V posledních letech se začalo mluvit i o takzvaných miniškolkách. Vládě se nepodařilo uvést toto opatření do provozu, ale už teď jsou zřejmé jeho limity. Paní Veronika Viewegová z Mateřského centra Putti, která se o založení takové školky zajímala, upozorňuje: *„Podmínkou bude, že na přesně stanovený počet dětí, tedy čtyři, musí být jedna zaměstnaná osoba. Nebude možnost zaměstnávání na dohody či živnostenský list. Mzdové náklady tak možná budou schopni pokrýt zaměstnavatelé, ale pro malá občanská sdružení, která by mohli zakládat rodiče nebo která již fungují v podobě mateřských center, to je finančně neúnosné.“*

Nedostatek míst v předškolních zařízeních navíc brání flexibilním variantám mezi plnou péčí v rodině a denním pobytem v rozsahu osmi a více hodin. Pro řadu rodin by optimálním řešením byly půldenní docházka do školky nebo plná docházka, ale pouze ve vybrané dny v týdnu. Na takové možnosti ale dnes většinou školek nezbyvá kapacita.



Firemní zařízení péče o děti z pohledu firem, agentur a ministerstev

Jitka Kolářová, Gender Studies, o. p. s.

Prorodinný balíček, který před pár lety navrhlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, představil koncept miniškolky. Na téma miniškolok a dalších možných firemních zařízení péče o děti realizovala obecně prospěšná společnost Gender Studies kulatý stůl.

Účastníci kulatého stolu:

- zástupci a zástupkyně firem, které mají zájem o firemní školky
- zástupci agentur nabízejících firmám zřizování školek
- zástupci a zástupkyně veřejných školek a jeslí
- zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva financí

Hlavní otázkou byly praktické možnosti zřízení firemní školky podle dosavadních norem a také podle prorodinného balíčku.

Ekonomická krize a firemní školky

Diskuze odstartovala konstatováním, že hrozba ekonomické krize výrazně ovlivňuje rozhodování firem o zřízení firemní školky, protože ta patří mezi nejnákladnější firemní programy na podporu sladování práce a rodiny u zaměstnanců a zaměstnankyň. Také zkušenosti zřizovatelů školek pro

firmy na klíč ukazují, že firmy se zakládáním firemních školek v současnosti vážají a čekají, jak se vyvine jejich finanční situace. Kdyby však firma školku přece jen chtěla zřídit, nabízejí se jí varianty, z nichž podle zúčastněných firem ani jedna není v praxi příliš použitelná.

Prorodinný balíček a školky

V prorodinném balíčku navrhované **miniškolky** mají pro zaměstnavatele řadu limitů, důvodem je například jejich omezení maximálním počtem čtyř dětí v jedné miniškolce. O zřízení školky totiž v současné době z důvodů finanční nákladnosti uvažují především velké firmy, a ty potřebují mnohem větší kapacitu. Zkušenosti firem ukázaly, že i v poměrně malé firmě (100 zaměstnanců) je nutná kapacita nejméně sedmi dětí, u velkých firem se jedná už o 30 až 50 dětí.

Dalším minusem je také fakt, že kdyby firma zřídila takové zařízení s omezeným počtem míst, bylo by umístění dítěte velmi exkluzivním benefitem jen pro vybrané zaměstnance

a zaměstnankyně firmy. A s takovými opatřeními vždy firmy zacházejí velice obezřetně.

Miniškolky, kde o děti pečuje pouze jedna osoba, v sobě nesou jednu velkou překážku. Když se této jedné osobě cokoli stane, onemocní, dojde k úrazu, či se jen bude potřebovat vzdálit, ocitnou se děti bez péče, bez dozoru. To se v běžných školkách či jeslích stát nemůže, o větší počet dětí se totiž stará více sester či učitelek. To je důležité i v případě, kdy jedno dítě potřebuje individuální péči. Dostane se mu jí, a současně ostatní děti nebudou opomínuty. To však v miniškolce nepřichází v úvahu.

Financování

Kdyby se firmy rozhodly zřídit školku dle stávajícího školského zákona, **dostanou sice dotace od státu, ale musejí se řídit přísnými normami**, které je dnes velmi těžké naplnit. Mezi tyto normy patří třeba i metráž hřiště, firmy navíc obvykle nedisponují vhodnými objekty.

Kapacitní norma

Školky dle školského zákona jsou navíc určeny především dětem od tří let. Největší zájem ale mají firmy a jejich zaměstnanci a zaměstnankyně o zařízení péče o děti od jednoho roku do čtyř let. Důvodem je možnost dřívějšího návratu rodičů na trh práce a možnost využití například flexibilních pracovních úvazků. Od pěti let už rodiče využívají spíše obecní mateřské školky.

Zřízení školky podle školského zákona má ale jednu nespornou výhodu. Zaměstnavatel v tomto případě získává na každé dítě dotaci od státu. Vlastimil Bachor, vedoucí oddělení daně z příjmu právnických osob na Ministerstvu financí, potvrdil, že zřízení školky podle školského zákona, tak i případné budoucí zřízení miniškolky budou moci zaměstnavatelé odečíst z daní.

Hygienické normy, které požaduje školský zákon, ale i relevantní zákon o vázané a volné činnosti, jsou nad rámec požadavků EU. Tyto normy neplatí pro miniškolky, proto by mohlo existovat nelogické rozdělení, že některá zařízení péče o děti tyto normy musejí plnit a některá ne.

Diskutující se shodli, že ačkoliv snaha státu rozšířit a zpružnit možnosti zřizování firemních zařízení péče o děti je velice vítaná, je prorodinný balíček za předpokladu jeho přijetí prvním krokem, za nímž bude muset následovat mnoho dalších. Dosavadní, ale i navrhované úpravy totiž zaměstnavatelům situaci neusnadňují. Mnoho firem je dnes ochotno vyjít vstříc pracujícím rodičům. Stále častěji například nabízejí flexibilní formy práce a částečné úvazky. Když ale vypadne k nim komplementární část, tedy zařízení péče o děti, zůstanou částečné úvazky nenaplněny.

Je tedy třeba, aby opatření upravující zřízení školek a jeslí byla průhlednější a praktičtější, ale zároveň aby nerezignovala na kvalitu péče a zájmy dětí. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů proto nedávno jako jeden z kroků podala podnět, aby zařízení péče o děti do šesti let spadala pod jeden resort.

Doporučení (pro stát)

1. Zařazení zařízení péče o předškolní děti do kompetence jednoho ministerstva. Sjednocení předškolní péče o zdravé děti pod jedno ministerstvo má logiku systémovou i organizační, napomůže vytvoření jednotného finančního systému a legislativního zakotvení.
2. Rozšířit koncept miniškolček pro více dětí.
3. Je podstatné vést debatu o standardech pro pracovnice a pracovníky jeslí a mateřských škol a dalších forem zařízení péče o děti a vytvořit standardy pečovatelek a pečovatelů v předškolních zařízeních péče o děti, které by se vztahovaly na všechna zařízení o předškolní děti.
4. Upravit současnou legislativu, která se týká zřizování firemních školek, hlavně pak hygienické vyhlášky, ale například i definicí zřizovatele, jímž by se do budoucna mohl stát například partnerský subjekt stát-firma a podobně. Umožnit spolupráci firem a mateřských škol či jeslí, které disponují velkým know-how v oblasti péče o děti.
5. Neodebírat rodičovský příspěvek při umístění dětí do jeslí či mateřských školek nad stanovený limit dnů či hodin. Jde o opatření, které je pro rodiče usilující o rychlejší návrat na trh práce značně demotivující. Bude se týkat, pokud nedojde ke změně, i firemních zařízení péče o děti, budou-li založeny jako jesle či mateřská škola. Je to nerovné opatření, které se týká pouze vybraných forem péče o děti.
6. V České republice je velmi dobrá kvalita jeslí a mateřských školek, proto je efektivní a pro společnost přínosné tato zařízení rozvíjet. Rozvoji stávajících zařízení péče o děti se v současné době nikdo nevěnuje, jsou podhodnoceny personálně a finančně.



Jesle, dětská duše a svoboda volby

Štěpán Jurajda, CERGE-EI, Univerzita Karlova

Výchovná péče a kvalita rodinného prostředí v prvních třech letech života jsou pro šťastný a úspěšný život zásadní. Ač to zní možná nepravděpodobně, na tomto závěru se v posledních letech shodnou dětské psychologové a ekonomové. Velký význam předškolní výchovy by měl být sjednocujícím momentem v Česku právě probíhající debaty o dostupnosti a kvalitě jeslí a mateřských školek (takzvaných barcelonských cílech EU).

Raná předškolní výchova je totiž možná podobně důležitá jako zděděné nadání a na rozdíl od genetické výbavy je možno ji účinně ovlivnit. Zkušenosti z prvních let života mají vliv na architekturu nervových spojení a ovlivňují rozvoj charakterových (takzvaných nekognitivních) vlastností, jako jsou zájem, výdrž či motivace, které mají podobně velký vliv na úspěch v životě jako analytické dovednosti (IQ).

Komu se dostane ideální péče?

Rozhodující jsou prostředí, do něhož se děti narodí, kvalita výchovné práce a stabilita sociálních vazeb. Z toho vyplývá, že když rodina nemá dostatečné rodičovské dovednosti či znalosti, čas či materiální podmínky kvalitní péči poskytnout, je tu role státu možná důležitá. Rodičům lze s výchovou dětí pomáhat v komunitních centrech, přímo znevýhodněným rodinám (například matkám samoživitelkám) lze nabízet programy podpory péče, vzdělávání rodičů a podobně.

A co jesle a mateřské školky?

Dětské psychologové se shodnou na potřebě podpory výchovné péče malých dětí. Tuto péči by ale ideálně měla poskytovat spolu se sociálními vazbami rodina. Nejlepší možná situace pro každé dítě je kvalitní rodinné prostředí. Dětské psychologové, zvláště ti čeští, méně třeba ti francouzští, proto odmítají jesle pro děti do tří let jako nevhodné pro rozvoj dětské duše. Naopak mateřské školy pro děti od tří let jsou i podle psychologů naprosto vhodné a dětem v rozvoji pomáhají.

A jak do toho zapadají ekonomové?

Ti měří, jak pomáhají různé typy škol k lepším výsledkům, a měří i dopady různých programů podpory péče o malé děti na ekonomickou úspěšnost dětí v dospělém životě. Kromě dětí se věnují i situaci matek na trhu práce. Mohou tedy napomoci odpovědět na otázku, jestli se stát má míchat do rodinného prostředí malých dětí a speci-

ficky jestli jsou programy podpory péče účinné a jestli se (státu) finančně vyplatí.

Většina těchto měření byla provedena americkými ekonomy, například nositelem Nobelovy ceny za ekonomii J. Heckmanem. Tyto výzkumy potvrzují závěry dětských psychologů. Ukazují, že velká část celoživotních rozdílů v úspěšnosti (pracovních příjmech) je určena v prvních letech života, kdy záleží na kvalitě rodičovské a výchovné péče. Vzdělání na druhém stupni základních škol a výše už tyto rozdíly nesmaže ani nezvětší, což je vlastně překvapivé, protože v USA jsou rozdíly ve kvalitě základních a středních škol rozhodně větší než v Česku. Investice do rodinného prostředí se tak jeví jako zásadní pro celkové zlepšení dovedností, úspěšnosti a kvality života populace, ale i pro snižování nerovností v příležitostech způsobených tím, že se nadané dítě narodí do znevýhodněného rodinného prostředí. Geny (schopnosti) rodičů totiž nejsou jediným a vše ostatní zastíňujícím faktorem ovlivňujícím úspěch jejich dětí. Výzkumy z mnoha oblastí ukazují, že způsob, jímž genetická výbava dětí ovlivní jejich život, záleží na prostředí, ve kterém vyrůstají.

A co podpůrné programy?

Studie ukazují, že například takzvaný Perryho program předškolní podpory vzdělávání v USA pro tříleté děti ze znevýhodněných rodin, který nabízí 2,5 hodiny denně práce s dětmi v kolektivu a 1,5 hodiny denně podpůrných návštěv v rodinách, má díky pozitivnímu vlivu na nekognitivní schopnosti dětí ekonomickou návratnost přes 10 %, což je míra výnosu, kterou akciové trhy jen tak nenabídnou. Investice v raném dětství se vyplatí i proto, že dochází k efektu sněhové koule. Čím lepší dovednosti získám v předškolním věku, tím více se toho naučím na základní škole a tím větší je „návratnost investic“ do vyššího vzdělání. Další úspěšné programy pracují s matkami samoživitelkami (například v Mexiku) a pomáhají jim rozvinout jejich rodičovské schopnosti. Tyto státní

programy nejenže pomáhají znevýhodněným a snižují (příjmové) nerovnosti, ale také navyšují efektivitu, což je dobré pro všechny. Snaha o dozdělení neúspěšných v pozdějším věku (například requalifikace nezaměstnaných) je nákladná a není příliš účinná. Ekonomické, morální i sociální hledisko je tu v jednotě.

Jsme-li vybaveni těmito poznatky, jak lze hodnotit situaci v Česku?

Věnuje se stát aktivně podpoře péče o děti v prvních třech letech života? A co dostupnost mateřských školek? Na konci komunismu bylo školek i jeslí víc než dost, ale podpora výchovy v rodinách samozřejmě neexistovala. Jesle se začaly zavírat. Všechny vlády v 90. letech jesle omezovaly, až v podstatě žádné nezbyly. To se dělo na základě argumentů dětských psychologů a také možná na základě mylné myšlenky, že když matky budou doma s dětmi a zmizí tak z trhu práce, zbude více práce pro muže a klesne nezaměstnanost. Stát v současnosti jesle (stejně jako mateřské školky) nezakazuje, ale ani nepodporuje. Nechává to na obcích a je zřejmé, že takhle jesle samy od sebe aspoň v minimálním počtu (a kvalitě) nevzniknou. I dostupnost mateřských školek je aspoň v některých místech problém. Například šetření Ministerstva školství z roku 2006 ukazuje, že polovina obecních školek přijímá méně než polovinu dětí ve věku tří až pěti let, které se k nim hlásí.

Současná ministerstva práce či zdravotnictví a školství si problematiku jeslí přehazují jako horký brambor. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodně podporu jeslí neplánuje, opět s odkazem na argumenty psychologů o důležitosti kvalitní rodinné péče. Je ale tento argument upřímný? To není tak úplně jasné, protože ministerstvo aktivně podporuje různé formy alternativní péče, jako jsou firemní školky či sousedské vzájemné hlídání, kde kvalita péče není nutně ta nejvyšší, a zároveň se nevěnuje podpoře péče o děti přímo v rodinách. Kromě toho, že v Česku téměř neexistují jesle, nemáme ani poradny pro děti do tří let, ani programy podpory rodinného prostředí v rodinách s málo vzdělanými rodiči nebo matek samotných. Nahrazování státní organizované formy podpory předškolního vzdělávání takzvanými alternativami je z tohoto pohledu spíše vysvětlitelné konzervativním světovým názorem než zájmem o co nejkvalitnější péči. Nejde tu přece jen o hlídání dětí, ale o kvalitní výchovnou péči.

Přitom když přijmeme jako fakt závěry psychologů i ekonomů o důležitosti kvalitního prostředí v prvních letech života, pak je snad **podpora** předškolní péče pro stát stejně závazná jako zajištění kvalitní výuky v rámci povinné školní docházky.

Péče jak v mateřských školách, tak pro nejmladší děti v rodinách

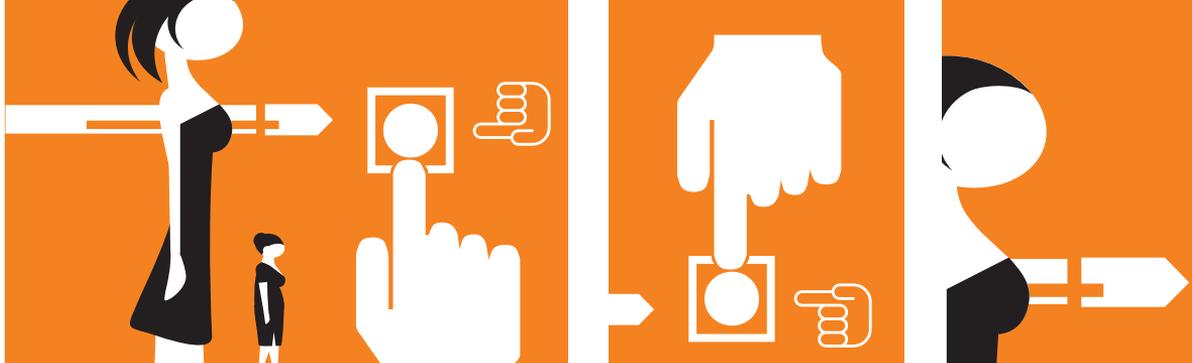
Kvalitní rodinná péče je lepší než kvalitní jesle, ale jak se stát stará o podporu péče o děti v problémových rodinách? S účinnou podporou předškolní péče by vzdělání rodičů nemuselo být tak důležité pro vzdělání dětí jako je dnes. Jak totiž ukazují výzkumy například sociologa Petra Matějů, jiné evropské země nabízejí dětem z málo vzdělaných rodin mnohem lepší šance na úspěšný rozvoj jejich schopností než naše vlast. Argumentovat nedostatkem peněz ve státním rozpočtu u takhle vysoce návratné investice (do kvalitní péče o děti, kterých se už

tak rodí málo) nedává žádný smysl, ekonomický rozhodně ne. Miliardové každoroční veřejné podpory a subvence firem, které pravděpodobně jen vytlačují soukromé investice, jsou vypláceny bez problémů.

Zatím jsme nemluvili o dopadu této nedostatečné státní politiky předškolního vzdělání na matky. Kromě štěstí dětí jde samozřejmě i o štěstí matek. Jesle nejsou žádné a přitom existují matky, pro které by jesle byly vysvobozením. V Česku máme také snad nejdelší rodičovskou na světě, i když rozhodně ne tu nejtěšnější, a zároveň z celé Evropské unie zdaleka největší rozdíl v míře zaměstnanosti mezi bezdětnými ženami a matkami. Také zkrácených pracovních úvazků je málo. Volba je jasná: buď kariéra, nebo mateřství. Náklady mateřství jsou velké a nejde jen o roky mimo zaměstnání. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se rozvírají až po (případně) návratu z mateřské dovolené – v prvních letech po škole v podstatě žádné nejsou. Trh práce prostě tvrdě trestá přerušování kariéry. Nedostatečná nabídka mateřských školek (která rodičům omezuje možnost využití částečných pracovních úvazků), nedostatečná podpora práce z domova a podobně odrážejí fakt, že celá střední Evropa je v rámci EU takzvaně velmi maternalistická: očekává se, že péče o dítě v prvních třech letech je zodpovědnost rodiny. V Belgii, Německu či Francii jsou mateřské školy dostupné všem dětem od tří let, v mnoha dalších zemích na ně existuje nárok o něco později. O tom si můžeme nechat zdát. Většina evropských zemí také nabízí omezené, ale nenulové možnosti péče v jeslích. (Ne v komunistických odkládišcích dětí, ale v kvalitních jeslích.) V Česku je dostupnost péče nižší a velké náklady mateřství se odrážejí v malém počtu dětí, které se rodí. Tento vztah opět potvrzují výzkumy ekonomů například ze Švédska.

Kdyby státní podpora dlouhé mateřské dovolené byla náležitě vysoká a náplň a obsah této „dovolené“, tedy náročná péče o dítě, náležitě kvalitní, pak by šlo jistě o ideální stav. Zároveň je ale jasné, že extrémně dlouhé, kombinované mateřské pro vícero potomků vedou ke ztrátě pracovních dovedností a kontaktu s trhem práce. Obzvlášť to platí pro znevýhodněné či sociálně vyloučené matky, které pak nemusejí být svým dětem vzorem úspěchu a zapojení do společnosti. Návrat matek na trh práce je z tohoto pohledu klíčovým bodem jejich pracovního života a státní podpora může dělat divy.

Svoboda volby pro rodiče znamená, že ani starost o děti doma, ani návrat do zaměstnání nejsou proti druhé alternativě přehnaně znevýhodněné. Stát může jednu z těchto voleb preferovat, ale tu druhou by neměl zcela znemožňovat. Dnes je v Česku možnost návratu do zaměstnání buď zcela nedostupná díky absenci jeslí, nebo omezená díky nedostatku školek. Péče o děti doma je zase pro rodiny velmi drahá. Přitom kvalitní rodičovská péče o děti (s podporou státu) by mohla být důvodem pro významné navýšení rodičovského příspěvku – ocenění práce s výchovou dětí. Podobně podpora komunitních center, které by asistovaly rodinám s malými dětmi, by se státu i ekonomicky vyplatila. Poslední desetiletí je ale bohužel ve znamení absence aktivní státní podpory mateřských školek, malého počtu jeslí či programů pro podporu péče v rodinách. Přitom příliv EU prostředků v operačních programech spravovaných ministerstvem školství, práce či zdravotnictví nabízí unikátní možnost otestovat nové programy podpory předškolní péče a změřit jejich efektivitu.



O ROVNOSTI S VAŠÍ FIRMOU

Vědomosti jako klíč k úspěchu – Gender Studies nabízí školení pro firmy

Asi vás nepřekvapí, budeme-li tvrdit, že lidský kapitál – tedy zaměstnanci a zaměstnankyně – představuje jeden z nástrojů zisku vaší firmy. Víte ale, kolik vás ročně stojí nábor – inzerce počínaje přes výběrová řízení a přijímací pohovory až po zaškolení nových pracovníků a pracovníc? Možná byste byli překvapeni. Přitom existují postupy, které výrazně snižují fluktuaci zaměstnaných a zároveň zvyšují jejich motivaci, loajalitu a výkon.

Klíčovým faktorem je propracovaný systém rovných příležitostí v organizaci. Ve srovnání s nevratnými náklady na nábor je investice do zavedení tohoto konceptu strategickým tahem a zdrojem zvýšení konkurenceschopnosti firmy, a tím i jejího zisku pro budoucnost. Jistě jste již slyšeli pojmy jako sladování osobního a pracovního života, diverzita pracovních týmů, nediskriminační inzerce, flexibilní formy práce a mnohé další. Lze v nich vytušit skrytý potenciál, ale zároveň navozují řadu otázek. Kolik to bude stát, co to přinese, dělá to již někdo, jak poznám, které opatření je nejvhodnější právě pro naši firmu?

Orientaci v problematice rovných příležitostí ve firemní praxi usnadní řada podnikových tréninků a školení, kterou připravil tým Gender Studies. Nabízíme komplexní služby v oblasti přípravy a realizace vzdělávacích akcí. Na základě potřeb a požadavků zaměstnavatele sestavíme strukturu semináře na klíč: jak po stránce obsahové, tak s ohledem na časový rozsah či počet účastníků a účastnic. Kurzy vedou zkušené lektorky, které školí buď přímo

na pracovišti, nebo v prostorách informačního centra Gender Studies.

V současnosti jsou pro vás připraveny tyto semináře:

Náklady a zisky programů podporujících rovné příležitosti žen a mužů

Časová dotace: 2 hodiny

Programy na podporu rovných příležitostí žen a mužů přinášejí v dlouhodobé perspektivě firmě zisk, nejsou však zadarmo. Představíme přínosy a úspory rovných příležitostí (sladování osobního a pracovního života, rovnoměrného zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích, náboru zaměstnanců a zaměstnankyň respektujícího rovné příležitosti a jiné) a uvedeme konkrétní příklady firem z ČR i ze zahraničí a případové studie z praxe. Ukážeme vám, jak zavádět konkrétní programy rovných příležitostí do firem. Účastníci a účastnice semináře obdrží na CD sborník textů „Náklady a zisky rovných příležitostí“, který představuje příklady dobré praxe a studie z ČR i ze zahraničí.

Sladování pracovního a soukromého života neboli Work/Life Balance

Časová dotace: 3 hodiny

Seminář účastníky a účastnice uvede do konceptu sladování a vysvětlí společenský kontext jeho existence a fungování. Dále vyloží základní firemní procesy a nástroje na jeho podporu, od netradičního uspořádání pracovní doby až k podpoře zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti a další členy rodiny. Druhá část semináře ukáže, jaké jsou přínosy zavedení programů na podporu sladování – pro zaměstnané, zaměstnavatele i společnost obecně. Poskytneme také pár praktických tipů pro zavádění těchto programů, zmíníme se o mýtech vážících se ke sladování a uvedeme několik příkladů dobré praxe v této oblasti.

Flexibilní formy práce/částečné úvazky

Časová dotace: 2 hodiny

Flexibilní formy práce představují základní nástroj pro sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. V semináři představíme jednotlivé formy flexibilních pracovních uspořádání včetně částečných úvazků. Soustředíme se zejména na možnosti a limity jednotlivých forem práce, vysvětlíme pozitivní a negativní vymezení pojmu flexibility a prostor věnujeme i tématům, jako jsou osobní zodpovědnost jednotlivce, komunikace a time management. Představíme příklady praktického využití flexibilních forem práce v případových studiích z firem z ČR i ze zahraničí.

Firemní zařízení péče o děti

Časová dotace: 3 hodiny

Seminář seznámí účastníky a účastnice se základními legislativními aspekty (včetně hygienických norem) zřizování firemních zařízení péče o děti a poukáže na potenciální pozitivní a negativní dopady tohoto kroku na finanční situaci a image firmy. Dále poskytneme praktické rady, jak postupovat při zřizování firemní školky, jeslí či dětského koutku, a uvedeme několik příkladů dobré praxe v ČR. Účastníci a účastnice získají výstupy relevantních výzkumů realizovaných Gender Studies. Část semináře bude věnována možným zdrojům financování při zakládání firemního zařízení péče o děti. Budeme také informovat o aktuálním vývoji situace týkající se legislativy vztahující se k firemním zařízením péče o děti na MPSV.

Rovné příležitosti a diskriminace

Časová dotace: 3 hodiny

V semináři se budeme věnovat obecně problematice rovných příležitostí a diskriminace. Zaměříme se na evropskou a českou legislativu a ekonomické důvody, proč se rovným příležitostem věnovat. Představíme vám, kde všude se rovné příležitosti implementují a jak (nábor zaměstnanců a zaměstnankyň, kariéerní postup, vzdělávání, odměňování, sladění osobního a pracovního života, PR a reklama, marketing), jak předcházet diskriminaci a jak postupovat, když se na pracovišti objeví. Seznámíme vás s genderovými analýzami a postupy, jak rovné příležitosti ve firmě implementovat. Zhodnotíme náklady a zisky rovných příležitostí a na závěr představíme příklady z praxe.

Genderový marketing

Časová dotace: 3 hodiny

Seminář se věnuje genderovým aspektům marketingu. Na konkrétních příkladech dokládá rozdíly mezi gende-

rovým, genderově citlivým a sexistickým marketingem. Přináší příklady genderově citlivého a otevřenějšího uvažování při tvorbě nových produktů a jejich uvádění na trh. Ukazuje, proč nahé ženské tělo nemusí být v reklamě vždy zaručeným receptem na vysoké zisky, a dává návod, jak vytvářet marketingové strategie citlivěji (a efektivněji) s ohledem na diverzitu spotřebitelů a spotřebitelék. Seminář obsahuje cvičení na tvorbu a propagaci nového produktu.

Úvod do genderu / genderové stereotypy

Časová dotace: 2 hodiny

Na semináři se účastníci a účastnice seznámí se základními pojmy gender, genderové stereotypy, genderová socializace a genderová rovnost. Ukážeme, kde všude se s genderovými stereotypy můžeme setkat (médiá, reklama, jazyk, pracovní trh) a jaké mohou být jejich negativní důsledky (segregace pracovního trhu, platová nerovnost, diskriminace v přístupu k zaměstnání...). Účastníci a účastnice semináře se naučí, jak genderové stereotypy odhalit, nepodléhat jim, a eliminovat tak jejich vliv na rozhodování.

Genderová citlivost pro mediální pracovníky a pracovnice

Časová dotace: 3 hodiny

V semináři se budeme věnovat obecně problematice genderu (maskulinitě, femininitě, genderovým rolím, esencionalismu, sociální konstrukci reality), specificky pak stereotypům, zejména těm genderovým a mediálním. Dále se zaměříme na genderovou lingvistiku, jazyk a jeho konkrétní použití. Na základě krátké analýzy budeme mluvit o aktuálních příkladech genderové nekorektnosti, či naopak korektnosti v mediálních obsazích, budeme se věnovat praktickým příkladům a možnostem, jak se stereotypům vyhnout a jak pracovat s jazykem tvůrčím způsobem. Budeme mluvit také o objektivitě zpravodajství, specificky se zaměříme na objektivitu v souvislosti s genderovými aspekty. Neopomineme ani téma sexismu v médiích.

Pokud máte o některé z těchto školení zájem, kontaktujte Gender Studies na telefonním čísle 224 915 666 nebo na e-mailu office@genderstudies.cz.





Audit Rovné příležitosti: ne kontrola, ale rozvoj

Jitka Kolářová, Gender Studies, o. p. s.

Audit je výraz, který se ve slovníku firem objevuje čím dál častěji. Vedle finančního auditu se setkáte se sociálními audity a nově také s genderovými audity. Genderový audit nebo audit rovných příležitostí se orientuje na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy, tedy vyhodnocuje podporu rovných příležitostí žen a mužů ve firmě. Jeho cílem je zhodnotit stávající situaci, ocenit dobré praxe a nabídnout cestu ke zlepšení v problematických oblastech. Gender Studies nabízí firmám audit Rovné příležitosti.

Audit se primárně zaměřuje na prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ale jeho výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti organizace, protože si všímá takových oblastí, jako jsou firemní kultura a komunikace ve firmě, nábor a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, sladování práce a soukromého života a podobně.

Gender Studies nabízí audit v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladování rodinného a pracovního života“. Auditována může být celá firma nebo její část (divize, pobočka, oddělení).

Metodika auditu zahrnuje kvantitativní dotazování, analýzu dokumentů, osobní rozhovory a diskuzní workshopy. V rámci auditu se zaměřujeme na několik klíčových oblastí a témat, ale po dohodě lze konkrétní oblast analyzovat do větší hloubky či vytvořit detailnější akční plán.

Důležitou součástí auditu je úzká spolupráce mezi auditovaným subjektem a Gender Studies. Díky součinnosti externího týmu a interní pracovní skupiny bude dosaženo

optimálních výsledků. Externí tým totiž přináší širší pohled zvenku, a je schopen se tak vyhnout jistě „organizační slepotě“, zatímco zapojení interních zaměstnanců a zaměstnankyň firmy přináší lepší pochopení firemních procesů a napomůže efektivní zavedení a využívání doporučených nástrojů a opatření.

Audit trvá celkem tři až čtyři měsíce, přičemž samotný sběr dat pro audit (rozhovory, workshopy) zabere asi pět až deset pracovních dnů, kdy je důležité aktivní zapojení auditované organizace.

Součástí auditu jsou také průběžné konzultace, závěrečná zpráva a akční plán. Závěrečná zpráva shrnuje zjištění auditu, na jejichž základě se vypracuje plán akcí a doporučení. Fakultativně je možné firmu znovu auditovat po uplynutí doby stanovené pro zavedení doporučených opatření a zhodnotit dosavadní vývoj.

Audit Rovné příležitosti je vhodný pro všechny zaměstnavatele bez ohledu na to, jak daleko jsou v podpoře rovných příležitostí, a jeho cílem není kontrola, jako je tomu třeba

u auditu finančního. Jeho smysl spočívá v identifikaci dobrých praxí a případných mezer a vytvoření individuálního plánu, jak ve firmě dále rozvíjet rovné příležitosti žen a mužů, politiku antidiskriminace a sladování práce a soukromého života. A to jsou oblasti, které se dotýkají všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Přínosy auditu pro zaměstnavatele:

- **stanovení objektivních cílů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života a antidiskriminace v rámci firemních politik na základě externího posouzení personálních a institucionálních limitů a příležitostí**
- **externí zhodnocení vnitřních procesů týkajících se řízení a rozvoje rovných příležitostí žen**

a mužů, sladování rodinného a pracovního života a antidiskriminace a návrh doporučení

- **získání informací od zaměstnanců a zaměstnankyň firmy**
- **zvyšování povědomí o rovných příležitostech a sladování mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a managementem firmy**
- **získání osvědčení o absolvování auditu**

Firma, která projde auditem, získá certifikát. Pokud máte zájem o audit ve vaší firmě, neváhejte nás kontaktovat na e-mailu office@genderstudies.cz nebo telefonem 224 915 666.

Auditem Rovné příležitosti již úspěšně prošly například tyto firmy:

Ferring-Léčiva, a. s.

Farmaceutická firma zaměstnávající kolem sta zaměstnanců a zaměstnankyň si zvolila za své heslo „Člověk je na prvním místě“. Jako příklad dobré praxe byl auditorkami hodnocen mimo jiné **závazek k podpoře rovnosti a nediskriminace ve firemních dokumentech** a směrnice pro udržování kontaktu s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené, která odpovídá nejaktuálnějším trendům v této oblasti.

Provident Financial, s. r. o.

Provident Financial je jednou z mála firem v České republice, která má **speciální firemní opatření proti diskriminaci a sexuálnímu obtěžování**. Tyto dokumenty obsahují i konkretizovaný postup v případech (sexuálního) obtěžování na pracovišti a rozlišují i jednorázové a opakované chování tohoto typu. Výrazným pozitivem

takového přístupu je zviditelnění tématu sexuálního obtěžování, které je v české společnosti stále bagatelizováno a jehož řešení i pojmenování se velká část firem v ČR vyhýbá, a řeší tedy pouze závažná a často opakovaná pochybení.

Česká spořitelna, a. s.

Od roku 2008 funguje v České spořitelně **program Diversitas, jehož cílem je rozvoj opatření na podporu rovných příležitostí nejen žen a mužů, ale i věkových skupin** a podobně. V jeho rámci se čtvrtletně zpracovávají celofiremní statistiky počtu žen a mužů ve firmě, v manažerských pozicích, na mateřské a rodičovské dovolené, dále návratnost rodičů po mateřské a rodičovské dovolené, vývoj mezd nebo počty žen a mužů kandidujících do volných pozic.



Z VÝZKUMŮ GENDER STUDIES

Lidé jsou stále znevýhodňováni na základě věku a pohlaví, myslí si polovina Čechů a Češek

Jitka Kolářová, Gender Studies, o. p. s.

Nejčastěji jsou lidé na trhu práce diskriminováni kvůli věku a pohlaví, alespoň si to myslí respondenti a respondentky kvantitativního výzkumu, který v září a říjnu 2008 realizovala výzkumná agentura Ipsos Tambor pro Gender Studies, o. p. s.

Výzkum zjišťoval, jak zaměstnanci a zaměstnankyně na českém trhu práce vnímají rovnost příležitostí žen a mužů a zda si myslí, že jim zaměstnavatelé umožňují sladit práci s osobním a rodinným životem.

Věk a pohlaví byly nejčastěji uváděny jako hlavní faktory znevýhodnění na trhu práce. Věk uvedlo celkově 64 % respondentů a respondentek, pohlaví 45 % respondentů a respondentek. V odborných a manažerských pozicích všech úrovní tato čísla šplhají ještě výše (85 % u věku a 60 % u pohlaví). Zatímco na znevýhodnění na základě věku se procentuálně shodnou ženy i muži, diskriminaci na základě pohlaví vnímají silněji ženy (55 %) než muži (36 %).

Rovné příležitosti ve firemních procesech

Zhruba pětina zaměstnanců a zaměstnankyň (21 %) si myslí, že se v jejich firmě s muži a ženami nezachází stejně. Největší rozdíly v zacházení se ženami a muži byly shledá-

ny v otázce platů. Téměř dvě pětiny žen (39 %) a čtvrtina mužů (25 %) se domnívají, že ženy nedostávají za stejnou práci stejný plat jako muži. Nerovné platy žen a mužů uváděly ženy v odborných pozicích a v nižším a středním managementu dvakrát častěji než muži v těchto pozicích. Podobná struktura odpovědí byla i u otázky na možnosti kariérního růstu žen a mužů a získání vedoucích postů.

Podle dotázaných zaměstnavatelů nejčastěji (v 57 % odpovědích) podporují rovné příležitosti žen a mužů tím, že při náboru nových zaměstnanců nerozhoduje pohlaví, ale pouze schopnosti uchazeče či uchazečky. Podle třetiny (31 %) respondentů a respondentek je podpora rovnosti žen a mužů součástí firemního kodexu. Dvě pětiny (41 %) dotázaných odpověděly, že ve firmě je nepřipustné sexuální obtěžování. Nicméně o tom, že by zaměstnavatel měl vypracovaný postup v případě diskriminačního chování, se zmínilo pouze 13 % respondentů a respondentek, přičemž jen 5 % uvedlo, že tento postup se opravdu využívá.

Flexibilní formy práce a podpora rodičů

Výzkum ukázal významný převis poptávky po práci z domova. V současnosti má každý čtvrtý (27 %) možnost pracovat z domova, nicméně takto pracovat bych chtěla více než polovina dotázaných (57 %). Přičemž poněkud vyšší zájem o práci z domova mají ženy (61 %) než muži (52 %). Ženy by také častěji přivítaly zkrácený pracovní úvazek (42 %) než muži (32 %).

V odpovědích na otázku, jak podporuje zaměstnavatel návrat rodičů do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené, byla nejčastěji zmíněna komunikace o tom, kdy se pracovnice či pracovník chtějí vrátit zpět na své

pracovní místo (44 %). Ve více než polovině případů tedy zaměstnavatelé s rodiči nekomunikují, ačkoliv jim zákon ukládá povinnost takovým zaměstnancům po dobu čerpání rodičovské dovolené „držet místo“. Nástup zpět do práce ale logicky předpokládá alespoň nějakou komunikaci.

Užší kontakt zaměstnavatelů a rodičů například ve formě pravidelného informování o dění ve firmě, možnosti zaškolení před znovunastoupením do práce či práce na snížený úvazek po návratu do zaměstnání uvedlo mnohem méně respondentů a respondentek – kolem 20 %. Možnost využít firemní zařízení péče o děti byla zmíněna pouze v 1 % případů.

Matky dětí do deseti let se ve velké míře setkávají s diskriminací

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

Prokázal to výzkum, který nechala zpracovat Gender Studies, o. p. s. Ve výzkumu mezi 605 respondentkami – matkami dětí do deseti let – odpovědělo 54 % žen, že se setkalo s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání na základě svého rodičovství. Sedmdesát procent respondentek odpovědělo, že se setkalo s diskriminací u někoho ve svém okolí.

Nejčastěji se ženy setkávají s otázkami ohledně počtu dětí a možností hlídání potencionálními zaměstnavateli při přijímacím pohovoru (63 %), na druhém místě s nepřijetím do zaměstnání z důvodu rodičovství nebo potenciálního rodičovství (43 %), dále s nepovolením nižšího než plného pracovního úvazku po návratu z mateřské či rodičovské dovolené (35 %).

Vedle zaměření na diskriminaci bylo cílem výzkumu zjistit postoje a praxi matek malých dětí v oblasti sladění práce a rodiny; shromáždit jejich zkušenosti s návratem z rodičovské a mateřské dovolené, s udržením kontaktu se zaměstnavatelem při mateřské a rodičovské dovolené a zároveň identifikovat ideální možnosti v oblasti sladění práce a rodiny. Tudiž zaměřit se na kroky, které by matky uvítaly ze strany zaměstnavatelů. Ve výzkumu bylo zapojeno 605 respondentek (350 z Prahy, ostatní z jiných měst).

Jedna z otázek se soustředila na udržení kontaktu firem s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené. Dotázané matky většinou odpovídaly, že udržování kontaktu mezi zaměstnavatelem a rodičem nebývá častým zvykem. Právě tento kontakt by přitom mohl rodičům pomoci nepřerušit vazbu s oborem a podle zkušeností z firemní praxe jim výrazně usnadňuje návrat. Mezi možné způ-

soby kontaktu patří informování pomocí newsletteru, možnost přístupu na intranet, účast na školení či nabídka externí nárazové spolupráce. Respondentky ovšem odpověděly, že pokud je zaměstnavatel kontaktoval, jednalo se spíše o administrativní záležitosti nebo o zjištění data návratu. Respondentky samy se v šedesáti procentech případů snažily svého zaměstnavatele kontaktovat, ale i tyto jejich snahy byly spíše administrativního typu.

Výzkum také potvrdil, že matky cítí potřebu harmonizovat práci s rodinou, mají zájem o alternativní pracovní úvazky převážně v období rodičovské dovolené a o využívání zařízení péče o děti. Tato poptávka ze strany matek ale nebývá uspokojena ze strany zaměstnavatelů. Často rodičům nebývají k dispozici alternativní typy úvazků a formy spolupráce, o které by stáli.

Matky projevily zájem pracovat v období rodičovské dovolené (63 %). Největší motivací pro práci jsou finanční důvody (78 % respondentek) a **potřeba nesoustředit svůj život jen kolem dětí**, ale přemýšlet také o něčem jiném (50 %).

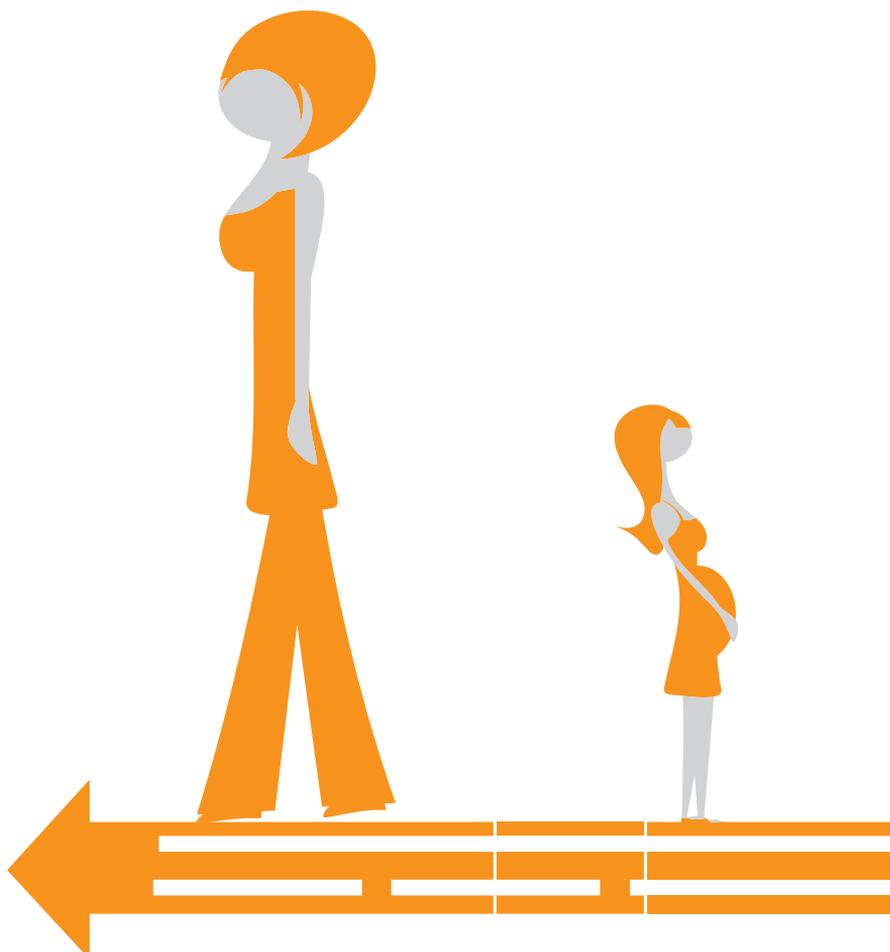
Poloviční pracovní úvazek by na rodičovské dovolené chtělo využít 43 % respondentek, 24 % méně než polo-

viční úvazek a 44 % práci formou brigády. Velký zájem je v průběhu rodičovské dovolené o práci z domova či o práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři.

Po návratu z rodičovské dovolené by velké množství matek mělo zájem využívat pružnou pracovní dobu (54 %) a práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři (43 %). Zájem je také o poloviční úvazek (43 %). Bohužel stávající možnosti jsou nedostatečné, pouze 23 % respondentek mohlo využít pružnou pracovní dobu po návratu z mateřské a rodičovské dovolené a kolem 10 % kombinovat práci v kanceláři s prací z domova.

Zájem o firemní nebo s firmou spolupracující zařízení péče o děti deklarovalo 60 % respondentek. To je ale pro firmy velmi nákladná a složitá záležitost. Zájem rodičů může vyplývat i z toho, že se v současnosti v České republice potýkáme s velkým nedostatkem veřejných zařízení péče o děti, a zejména ženy tím mají ztížený návrat do práce po mateřské respektive rodičovské dovolené. To naznačuje i fakt, že velké množství matek zúčastněných ve výzkumu (53 %) uvedlo jako důvod, proč nepracovalo v průběhu rodičovské dovolené, to, že neměly žádnou možnost hlídání.

Článek vyšel v pozměněné podobě na <http://www.penize.cz>.



Audit Rovné příležitosti



Zaměstnavatelům nabízíme **audit Rovné příležitosti**, který zhodnotí politiky firem zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů a sladění osobního a pracovního života a nabídne doporučení pro zlepšení. Firma, která projde auditem, získá certifikát. Máte-li zájem o audit vaší firmy, neváhejte nás kontaktovat na telefonním čísle 224 915 666 nebo e-mailu office@genderstudies.cz.

Konzultace k firemním školkám

Uvažujete o založení firemní školky? Nebo jiného firemního zařízení péče o děti?

Nevíte jak začít? Jaká jsou úskalí? Současné možnosti?

Obraťte se na Gender Studies, o.p.s.

Nabízíme:

- ▶ právní expertízy zaměřené na možnosti firemních zařízení péče o děti v ČR,
- ▶ zahraniční analýzy z vybraných evropských zemí,
- ▶ znalost českého prostředí v této oblasti,
- ▶ dlouholetou zkušenost při práci s firmami,
- ▶ teoretickou a praktickou znalost aspektů sladování pracovního a osobního života.

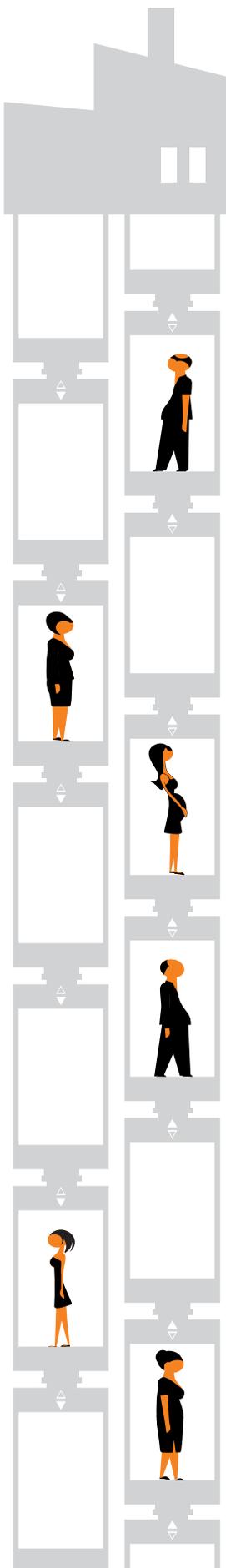
Kontakt: e-mail:
office@genderstudies.cz,
tel.: 224 915 666

FIRMA ROKU

Rovné příležitosti – stane se jí vaše firma?



Vlastníte či řídíte firmu, která podporuje rovné příležitosti žen a mužů? Pracujete v takové firmě? Přihlaste ji do soutěže „Firma roku“



Rovné příležitosti“, kterou každoročně pořádá Gender Studies, o. p. s.

Více informací získáte na e-mailu office@genderstudies.cz, webových stránkách 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 zkušenosti a praxe z firem, rozhovory s osobnostmi, které rovné příležitosti praktikují, novinky z projektů Gender Studies a jiné zajímavosti. Přihlaste se k odběru na adrese <http://zpravodaj.genderstudies.cz/prihlaseeni.shtml> a každý měsíc vám přijde zpravodaj do vaší e-mailové schránky.

Informační centrum a právní poradna

Informační centrum poskytuje literaturu a informace z oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladění práce a rodiny. Je součástí knihovny Gender Studies zaměřené na genderovou tematiku. Knihovna je otevřena od úterý do čtvrtka od 12.00 do 18.00 hodin v Gorazdově 20, Praha 2. Schůzku můžete sjednat telefonicky na čísle 224 913 350 nebo e-mailu office@genderstudies.cz.

Právní poradna v oblasti sladění práce a rodiny: Každé úterý od 9.00 do 11.00, středu od 14.00 do 16.00 a pátek od 16.30 do 18.30 můžete využít telefonickou právní poradnu na číslech 224 913 350 a 774 913 350. Svě otázky můžete také zasílat v průběhu celého týdne na e-mailovou adresu

pravo@genderstudies.cz

nebo prostřednictvím webové stránky www.rovneprilezitosti.cz.

Veškeré dotazy zodpovídá specializovaná právnička.



Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života

Projekt realizuje Gender Studies v období listopadu 2008 až října 2010 na území hlavního města Prahy. Základním cílem projektu je podpora zaměstnavatelů k přijímání opatření umožňujících rozvoj flexibilních forem práce a podpora při zřizování firemních zařízení péče o děti s cílem umožnění rychlejšího návratu osobám pečujícím o děti na trh práce, a tím vytvoření podmínek účinného sladování pracovního a osobního života.

Vlastním cílem projektu je zavedení hodnotících postupů a specializovaných auditů pro analýzu podmínek sladování pracovního a soukromého života ve firmách na území hl. m. Prahy. Dílčím cílem projektu je zvýšení plošné informovanosti zaměstnavatelů a prohloubení všeobecného povědomí veřejnosti a zejména osob pečujících o malé děti o možnostech skloubení práce a rodiny a jejich právech.

Gender Studies



Gender Studies, o. p. s., je nevládní nezisková organizace založená v roce 1991, která slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách rovnosti žen a mužů a jejich postavení ve společnosti. Prostřednictvím specifických projektů aktivně ovlivňujeme změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například trh práce, veřejná a státní správa, rodinná politika, antidiskriminace a podobně. Pořádáme konference, přednášky a diskuze s mládeží, vydáváme publikace, organizujeme mediální kampaně a pravidelné oslavy Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů 19. června. Prosazujeme rovné příležitosti mezi politickou reprezentací a prostřednictvím členství v mezinárodních sítích se podílíme na prosazování rovných příležitostí i v mezinárodním kontextu. Gender Studies také provozuje jedinečnou genderovou knihovnu, která je největší svého druhu ve střední a východní Evropě. Více informací: www.genderstudies.cz.

SLUŽBY GENDER STUDIES V KOSTCE:

- informace a konzultace k problematice rovných příležitostí
- podnikové tréninky a školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, diversity a sladění osobního a pracovního života
- audit Rovné příležitosti: genderové analýzy firemní politiky
- výstupy z výzkumů o uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže, tematické publikace
- právní expertiza 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
- soutěž Firma roku: Rovné příležitosti (poskytnutí zpětné vazby)