

V ROZMANITOSTI JE SÍLA



**Diverzita (nejen) náboženského
vyznání ve firemní praxi**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

V rozmanitosti je síla

Diverzita (nejen) náboženského vyznání ve firemní praxi

Tato publikace vychází v rámci projektu OP LZZ „Podpora zaměstnanosti a samostatné výdělečné činnosti žen z tradičních muslimských komunit žijících v ČR“, který je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. (číslo projektu: CZ.1.04/3.4.04/76.00069)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Vydává:

Gender Studies, o.p.s.
Masarykovo nábřeží 8
120 00 Praha 2
v roce 2015
www.genderstudies.cz
www.rovnoprilezitosti.cz
www.feminismus.cz

ISBN: 978-80-86520-50-6

Autorky:

Kateřina Machovcová
Markéta Štěpánová

Grafická úprava a sazba:

Marek Kukla

Autorka kreseb:

Dora Dutková

Korektury:

Hana Štěpánová

**GENDER
STUDIES** 

NEBOJTE SE ROZMANITOSTI NA PRACOVIŠTI

CO JE CÍLEM: seznámit zaměstnavatele s problematikou rovných příležitostí z genderového hlediska a s konceptem vícenásobné diskriminace s ohledem na náboženství, konkrétně islám, a dále s programy na podporu diverzity ve firmách, opět se zaměřením na náboženskou diverzitu, resp. islám

KLÍČOVÁ SLOVA: gender, multikulturní soužití, diverzita, náboženství, islám

OBSAH

Úvod	04
Rovné příležitosti v zaměstnání	05
Podpora diverzity	11
Svobodné vyjádření náboženství	14
Základní informace o islámu	18
Praktická cvičení	21
Příklady z firemní praxe	29

ÚVOD

Společnost je různorodá, a to hned z několika hledisek. Ať už se bavíme o pohlaví, věku, zdraví, etnickém či náboženském vyznání, politické příslušnosti, lidé jsou různí. Některé z charakteristik si svobodně volíme, s některými se rodíme, tak či onak bychom za ně neměli být potrestáni pouze z toho důvodu, že se možná v daný okamžik odlišujeme od většiny. Třeba tím, že máme více dětí, než je běžné, nebo nezvyklé náboženské vyznání. Prvotním dojmem při setkání s něčím novým, neznámým, občas bývá obava. Bojíme se, že to, co neznáme, by nás mohlo nějak omezovat. Aniž bychom měli nějakou zkušenost, apriori zavíráme dveře před něčím, co neznáme.

Touto publikací otevíráme téma diversity a rovnosti šancí, specifickou pozornost věnujeme náboženské rozmanitosti. Chtěli bychom přispět k zamyšlení ještě před pomyslným zavřením dveří. Znakem svobodné společnosti je možnost veřejné diskuze. Díky diskuzi přicházíme na to, jak obohacující je uvědomovat si odlišné perspektivy a potřeby, a setkáváme se s novými pohledy na věc. V době, kdy se Česká republika z izolované totalitní země typické spíš emigrací posunula přes tranzitní stát směrem na západ k zemi s narůstajícím podílem migrantů a migrantek, je potřeba reagovat na to, co s sebou taková proměna přináší. Vzedmutá vlna odporu vůči v Česku málo zastoupenému náboženství islámu je jedním z důvodů, proč je potřeba, aby vycházely publikace jako je ta, kterou právě držíte v rukou. K tématu se snažíme přistoupit z pohledu zaměstnavatele a nabídnout konstruktivní pohled na to, jak s diversitou na pracovišti pracovat tak, aby byla přínosem a vedla ke spolupráci a respektu, namísto primitivního vymezování se.

První část publikace se věnuje základním východiskům, vysvětluje klíčové pojmy, doplňuje statistiky a legislativní kontext. Druhá část publikace poskytuje praktická cvičení, která mohou sloužit k samostudiu i jako podklad pro školení. Poslední část potom přináší další zajímavé příklady dobré praxe z firemního prostředí z Česka i zahraničí.

Publikace vyšla jako součást projektu Podpora zaměstnanosti a samostatné výdělečné činnosti žen z tradičních muslimských komunit žijících v ČR. Díky tomuto projektu se muslimské ženy mohly naučit českému jazyku, případně se v něm zdokonalit, mohly získat povědomí o české pracovní právní legislativě a následně získat práci. Velmi důležitou součástí tvořilo individuální poradenství a možnost mít doprovod při řešení mnohdy složitě situace v cizí zemi s odlišnou mentalitou při nedokonalé znalosti jazyka. Proniknutí do reality českého pracovního trhu pro ně však znamenalo často i zklamání. Setkaly se s předsudky a diskriminací, poznaly, že jich se mnohdy týká diskriminace vícenásobná, že jsou znevýhodněny nejen proto, že jsou muslimky, ale i proto, že jsou ženy. Toto zjištění není příjemné, ale zatvrzení se není cestou jak situaci změnit. Právě snaha o porozumění realitě České republiky, jejích zákonů a zvyků je nedílnou součástí integrace do odlišného prostředí. Ženy zapojené do projektu tento krok učinily a zjistily, že rozdíly nejsou vždy tak velké, jak se zdá, a že i předsudky se dají vyvrátit.

autorky

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V ZAMĚSTNÁNÍ

V úvodní části publikace si představíme základní pojmy týkající se zajištění rovných šancí pro ženy a muže, objasníme pojem diskriminace, kde je možné získat podrobnější informace o tom, jak předcházet možným nerovnostem a jak případnou diskriminaci efektivně řešit. Na začátku se podíváme také na některé statistické údaje, které poukazují na odlišnosti v postavení žen a mužů na trhu práce a zdůvodňují tak, proč je vhodné tématu se věnovat.

Klíčové pojmy:

- **Diverzita** označuje koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout svůj potenciál; diverzita na pracovišti označuje **RŮZNORODOST** pracovní síly.
- **Gender** někdy je také nazýván **SOCIÁLNÍM POHLAVÍM**. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně

se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.

- **Rovnost příležitostí znamená** zajištění **rovných šancí** bez ohledu na rozdíly (gender, etnicita, věk, zdravotní stav) a potírání přímé i nepřímé diskriminace.



Práce a péče

Míra ekonomické aktivity žen od roku 1993 (52,3%) poklesla na 49,5% v roce 2011. Ekonomická aktivita žen výrazně stoupá v období 35 – 39 let, kdy je ekonomicky aktivních 81,8% žen a dále ještě stoupá až do věku 54 let, kdy dochází k prudkému poklesu – pro věkovou skupinu 55 – 59 let je to jen 63,3% žen, po 60 roce věku pouze 6,9% (všechny údaje pro

rok 2011). Oproti tomu se ekonomická aktivita mužů od dosažení věku 25 let drží v rozmezí 90 – 97%, klesá po 55. roce na 85% a ve věku 60 a více let je 17,7%.¹ Jedním z rozdíků jsou důvody ekonomické neaktivity. Zatímco 332 800 žen pečuje o rodinu nebo jsou v domácnosti, u mužů je to 4100 (muži pečující o rodinu, případně v domácnosti, ČSÚ, 2011).

Ženy jsou také o něco častěji postižené nezaměstnaností (v roce 2011 hledalo práci 179,4 tis. žen a 170,9 tis. mužů) a mírně častěji i dlouhodobou nezaměstnaností (ženy 3,4%, muži 2,5%).²

Častým problémem, se kterým se ženy potýkají ve větší míře než muži, je tedy konflikt mezi pečovatelskými povinnostmi a prací, kdy se jim těžko hledají takové možnosti zaměstnání, které umožní soulad mezi těmito oblastmi. Zejména chybí možnosti práce na zkrácený úvazek či práce vykonávané z domova.

Mezinárodní srovnání to dokládá. Zatímco průměr EU pro částečný úvazek pro ženy je 31,6% a pro muže 8,1%, pro Českou republiku je to 8,5% pro ženy a 1,8% pro muže. Je však nutné dodat, že v průměru okolo pětiny těchto osob je na částečný úvazek zaměstnáno nedobrovolně a zřejmě by volilo raději možnost plného úvazku a tedy i plného příjmu.

Zajímavé je i mezinárodní srovnání týkající se vlivu počtu dětí na míru zaměstnanosti. Zatímco v ČR je míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem 37,4% v EU je to 64,6%, s dvěma dětmi ČR 42,5%, EU 61,5%, s třemi dětmi ČR 36,1%, EU 46,00% (přičemž nejmladší dítě je ve všech případech mladší než šest let). Míra zaměstnanosti mužů se s ohledem na počet dětí de facto neliší a u českých mužů je o něco vyšší než v EU (např. průměr pro muže s dvěma dětmi v ČR je 95,7%, zatímco v rámci EU 89,6%).

To má samozřejmě řadu dalších důsledků. V první řadě je nutné zmínit, že většina českých rodin je dvoupříjmová, snížený úvazek jednoho z partnerů tedy pro ni může znamenat existenční

problémy. Zkrácené úvazky mají i negativní důsledky pro ty, kdo takto pracují, omezené finanční zdroje a to i do budoucna, kdy rozhodnutí více se věnovat péči má negativní dopad na důchod, resp. možnosti důchodového spoření. Nejvíce ohrožené rodiny jsou pak ty s jedním rodičem a vícečetné rodiny.⁴



CO TEDY ZNAMENÁ ZAJIŠTĚNÍ ROVNÝCH ŠANCÍ?

Uplatňování principů nediskriminace s důrazem na zajištění rovných příležitostí ve vzdělávání, zaměstnání, kariérním postupu, benefitech a přístupu ke zdrojům, a to pro všechny bez ohledu na věk, rasu, pohlaví, náboženství, politickou příslušnost, etnický původ nebo jiné osobní či skupinové charakteristiky nesouvisející s dovednostmi, výkonem a kvalifikací.⁵

VYSVĚTLENÍ POJMŮ

Bariérami uplatňování rovných šancí jsou předsudky a stereotypy. **PŘEDSUDEK** je iracionální přesvědčení o určité skupině a jejích členech a členkách. Předsudkem je postoj, zatímco diskriminace je již konkrétní chování, které z tohoto předsudku vychází. Předsudky mohou hrát roli v situacích, kdy máme možnost rozhodovat o jiných lidech. Například předsudkem v podobě přesvědčení o tom, že starší lidé se neradi učí novým věcem a bojkotují změny, může vést k rozhodnutí, že jim již není umožněn profesní růst, přístup ke vzdělávání či možnosti povýšení. Základ předsudků tvoří **STEREOTYPY**, tedy generalizace o velkých skupinách lidí. Některé stereotypy jsou preskriptivní povahy, jsou tedy určitým pokynem, jak by daná věc měla být správně (např. ženy by se měly líčit). Jiné jsou popisné a váží se na určité očekávané jednání lidí (např. ženy rády pečují, a proto jsou vhodnými kandidátkami na profese jako je zdravotní sestra nebo učitelka prvního stupně). V pracovním kontextu mohou pak předsudky vést k určitým omezením pro konkrétní lidi, například se předpokládá, že určitou práci by žena nechtěla dělat, a tudíž jí není nabídnuta nebo na ni není přijata. Běžné stereotypy jsou jasně identifikovatelné, „snadno nám naskočí“, aniž bychom chtěli. Je to něco, co sdílíme v naší kultuře. Problém je ten, že zatímco se snadno o stereotypu utvrdíme souhlasnými příklady, které určitě existují, ignorujeme protiklady a vynecháváme je jako výjimky, ačkoliv v praxi mohou být poměrně časté a různorodé. >>> STR. 8

Cílem podpory genderové rovnosti je, aby všichni lidé mohli svobodně rozvíjet vlastní schopnosti a vybírat si bez omezení, která jsou založena na striktně vymezených rolích žen a mužů. Rozdíly v chování, aspirace a potřeby žen a mužů jsou rovnou měrou zvažovány, hodnoceny a podporovány.⁶

Rovnost šancí neznamená, že by se všichni lidé měli chovat stejně, cílem je poskytnout jim možnosti, aby jejich rozhodnutí, byť třeba méně obvyklé, s sebou neneslo zbytečné bariéry a pochybnosti.

Například tedy pokud muž chce jít na rodičovskou dovolenou, neměl by být vystaven apriorním pochybám o tom, zda to zvládne, zaměstnavatel by mu neměl tuto možnost upírat a samozřejmě zákon by mu měl tuto možnost garantovat srovnatelně s matkou. Takto to i upravuje česká pracovní-právní legislativa, která garantuje mužům možnost od dne narození dítěte nastoupit na rodičovskou dovolenou a s určitými omezeními v šestinedělí může čerpat i srovnatelné finanční dávky jako matka.

Stejně tak rovnost šancí neznamená nezasloužené výhody. Například tolik diskutované kvóty neznamenají, že by měly ženy bez kvalifikace a profesních výsledků získat vysoká místa v politice či

managementu firem. Kvóty jsou určeny pro

ty ženy/resp. muže, kteří splňují potřebné nároky, ale jejich postup a plná realizace mohou být omezeny genderovými stereotypy – například představou, že ženy nemají určité mana-

žerské dovednosti, nebo situací, kdy jsou ženy více zatíženy nutností sladit osobní a pracovní život a často ji má tak chybět čas na důležité síťování. Na neformálních schůzkách může však docházet k rozhodnutím o postupu či umístění na kandidátní listině. Opatření jsou tedy cílená na odstranění zbytečných bariér, jinými slovy na srovnání startovací čáry tak, aby rozhodovaly opravu reálné dovednosti.

Co je to diskriminace?

Diskriminace = odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různých ras, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.

Za diskriminaci se považuje i obtěžování (včetně sexuálního), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.⁸

Rozdílné zacházení je v řadě případů ospravedlnitelné, je vždy potřeba zhodnotit konkrétní situaci:

- Dva zaměstnaní pracují na stejné pozici, jeden z nich má objektivně lepší výsledky, lze doložit záznamy zaměstnavatele, který dokumentuje pracovní výkon obou zaměstnanců – v tomto případě je v pořádku, pokud dosahuje vyššího výděлку.
- Firma nabízí volnou pozici, pro jejíž výkon je potřeba již mít určitou praxi, je v pořádku stanovit podmínku praxe v inzerci a i ji od uchazečů a uchazeček vyžadovat.
- Divadelní soubor hledá muže pro roli Hamleta – s ohledem na konkrétní pracovní činnost a její charakteristiky je možné inzerci takto cílit

Pod diskriminací tedy rozumíme takové odlišné zacházení, které není odůvodněné a vychází především z charakteristiky, kterou daná osoba nemůže jednoduše ovlivnit (například věk, barvu pleti, rodičovství) a ne z charakteristik, které ovlivnit může (např. pracovní tempo, ochota učit se novým věcem).

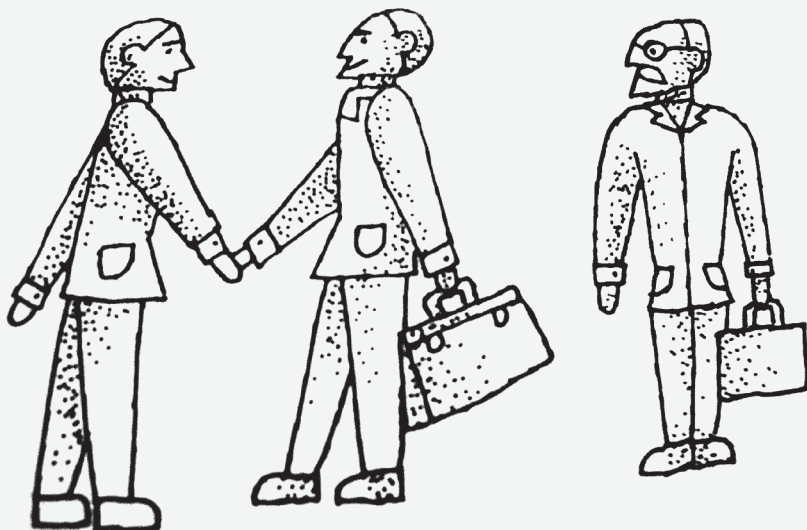
Typy diskriminace

Rozlišujeme především dva základní typy, a to diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou:

PŘÍMOU DISKRIMINACÍ se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou, a to

STR. 7 >>> Dalším faktorem, který přispívá k předpokládání a diskriminaci, je **SOCIÁLNÍ KATEGORIZACE**. Lidé pro orientaci v sociálním světě spojují osoby do skupin, přičemž základním rozlišovacím faktorem je zda já sám/sama ke skupině přísluším (in-group) nebo ne (out-group). V rozdílných kontextech pro nás může být důležitá jiná charakteristika, podle které vytvoříme „svoji“ a „jejich“ skupinu (např. zatímco ve skupině, kde jsou muži a ženy se mohou vytvořit skupiny na základě pohlaví, v čistě ženském kolektivu může odlišovacím prvkem být věk aj.). Zatímco u příslušníků „naší“ skupiny obvykle lépe vnímáme heterogenitu, osoby „jiné“ skupiny častěji vnímáme homogenně, jako by byli všichni stejní (a tím i potvrzujeme svoje stereotypy o těchto skupinách, které reálně můžeme velmi málo znát, protože nejsme jejich součástí). Problém související s diskriminací a nerovnostmi je ten, že obvykle máme tendenci favorizovat příslušníky „naší“ skupiny, oproti ostatním.⁷

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví (včetně těhotenství, rodičovství), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině.



NEPŘÍMOU DISKRIMINACÍ se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v definici přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním.

O nepřímou diskriminaci se **nejedná**, pokud toto rozhodnutí je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jejich dosahování jsou přiměřené a nezbytné.⁹

Vícenásobná diskriminace

Výše byly uvedeny důvody, ze kterých může k neoprávněné diskriminaci docházet. V praxi je však situace mnohem komplikovanější. Příčinou diskriminace totiž může být zároveň více faktorů, které mohou hrát různě významnou roli podle kontextu situace (např. romské ženy mohou být diskriminované jak v rámci většinové společnosti zejména s ohledem na svůj původ, tak v rámci své vlastní komunity kvůli svému pohlaví).

Žádný právní předpis specificky vícenásobnou diskriminaci neupravuje, tento koncept je zmíněn v některých dokumentech, např. ve směrnici č. 2000/78/ES: „Společenství

by mělo usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovnost mezi muži a ženami, zejména z toho důvodu, že ženy jsou často obětí vícenásobné diskriminace“ (Hubková, 2011).¹⁰

Příklady vícenásobné diskriminace:

V jedné společnosti propustili ženu staršího věku, která měla sluchové problémy, z pozice účetní. Došlo ke kombinaci diskriminace na základě věku a zdravotního postižení, ani věk ani sluchové omezení jí nebránily v práci.

Ke kombinaci diskriminace na základě pohlaví a etnicity (případně náboženské příslušnosti) došlo v jedné britské společnosti, kde byl propuštěn mladý muslim, který chodil v tradičním náboženském oděvu. K výpovědi došlo na základě stížnosti jedné ze zaměstnankyň, která se bála, že pracuje s teroristou. Pohlaví zde hrálo roli právě z toho důvodu, že žena muslimka pracující v organizaci takovou asociaci nevytvářela.

Kde hledat radu v otázkách diskriminace a její prevence?

Kancelář veřejného ochránce práv, www.ochrance.cz

Od 1. prosince 2009 ochránce obětem diskriminace poskytuje metodickou pomoc:

- vyhodnotí, zda se skutečně může jednat o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona,
- poradí oběti diskriminace, jak může dále postupovat, na koho se má obrátit a jak podat návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace.

Právní poradna Gender Studies, <http://www.rovneprilezitosti.cz/>

tel.: 224 913 350 nebo 774 913 350, úterý 9.00 - 11.00, pátek 16.30 - 18.30

Poradna pro integraci, <http://p-p-i.cz/> tel.: 603 807 567

¹ [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369227/\\$File/1413124401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369227/$File/1413124401.pdf)

² [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369276/\\$File/1413124425.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369276/$File/1413124425.pdf)

³ [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691EC/\\$File/1413124427.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691EC/$File/1413124427.pdf)

⁴ <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/245400-chudych-rodin-pribyva-nejhur-jsou-na-tom-samozivite/>

⁵ <http://www.businessdictionary.com/definition/equal-opportunity.html>

⁶ Evropská komise, GR pro zaměstnanost a sociální věci, *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, 1998, L-2985

⁷ Bell, M. (2012). Diversity in Organisations.

⁸ <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/rovné-zacházení-a-ochrana-před-diskriminací/>

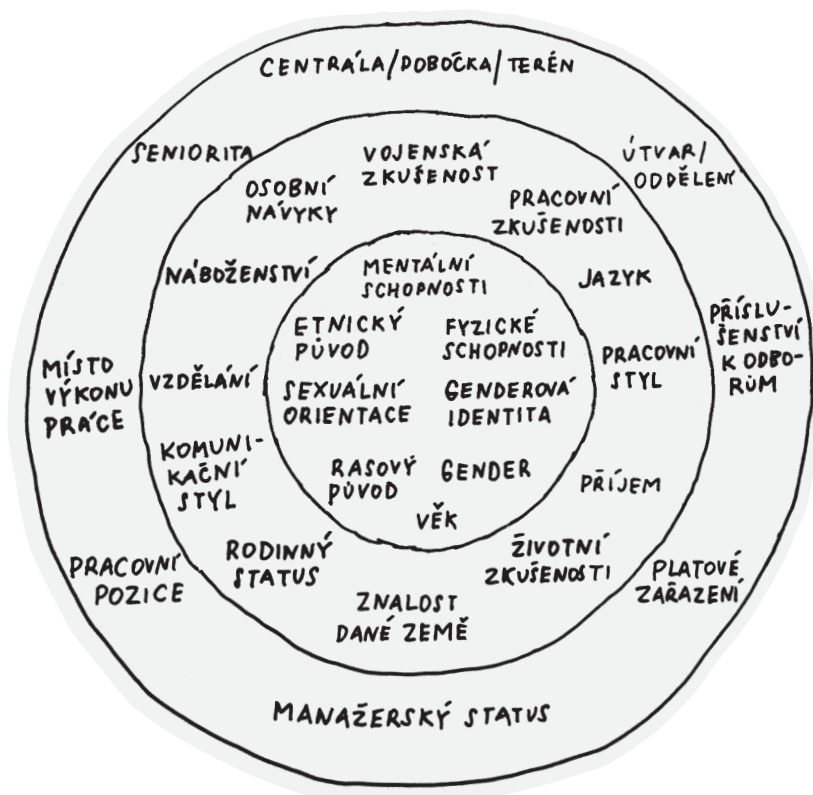
⁹ Ferrarová, E. Online: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/prirucka.pdf

¹⁰ Hubková, L. (2011). Zákaz diskriminace v pracovních právních vztazích. Rigorózní práce, PF MU. Online: http://is.muni.cz/th/14070/pravf_r_a2/Zakaz_diskriminace_v_pracovnepravnich_vztazich.pdf

PODPORA DIVERZITY

V této kapitole si představíme pojem diverzita, česky by se dal přeložit jako různorodost, a jakým způsobem můžeme s diverzitou v zaměstnání pracovat tak, aby byla výhodou.

Diverzita se týká všech. Každý z nás má nějaké pohlaví, věk, zdravotní stav, etnický původ... Lišíme se osobnostně, v preferencích pracovního stylu, pracovní senioritě, rodinných vztazích či důležitých životních etapách jako je vzdělávání či zážitek vojenské služby. Diverzita se tedy netýká pouze viditelných aspektů odlišností. Její podstatou je zahrnout a angažovat všechny a ocenit jejich specifický přínos.



Diverzita je rozpoznání, respektování a ocenění odlišností pramenících z etnického původu, genderu, barvy pleti, věku, rasového původu, náboženského stavu, národnosti a sexuální orientace. Zahrnuje také nesmírné množství individuálně unikátních charakteristik jako je komunikační styl, dosavadní kariéra, geografická lokalita, příjem, rodinný

stav, vzdělání, vojenská zkušenost, rodičovství a další aspekty, které ovlivňují náš osobní pohled na svět. Tyto životní zkušenosti a osobní perspektivy ovlivňují naše reakce a způsob myšlení, odlišně přistupujeme k výzvám a řešíme problémy, jinak se rozhodujeme, vnímáme odlišné příležitosti. Diverzita je o diverzitě myšlení. A lepší výkon v byznysu vyžaduje vystihnout a využít tyto vlastnosti. (Chubb Insurance Grou, www.chubb.com)¹²

Firmy si dnes kladou otázky jako: Jak bohaté jsou naše znalosti? Můžeme využít různorodé perspektivy, které jsou nezbytné pro řešení komplexních problémů a vytváření inovativních produktů? Přínos pro zaměstnavatele však nepřináší pouze diverzita jako taková, ale taková pracovní kultura, kde se každý cítí být součástí týmu a zaangažovaný na společné věci. Demografická diverzita je důležitým ukazatelem, ale sama o sobě nepřinese žádané obchodní přínosy.¹³

Stimulem pro nárůst zájmu o diverzitu v zaměstnání byla studie Hudson Institute publikovaná v roce 1987, jejíž autoři došli k závěru, že v roce 2000 budou na pracovním trhu v USA noví zaměstnaní převážně zástupci minorit a ženy, a to z 85 % procent. Největší skupinou zaměstnaných však stále zůstanou bílí muži.

V roce 1997 byl publikován další obdobný report, který predikoval pro rok 2020 změny ve složení pracovníků na trhu práce. Okolo 66% zaměstnaných by mělo být bílých žen a mužů, významným aspektem bude stárnutí zaměstnanecké populace.¹⁴



V České republice zažíváme také nárůst zahraničních pracovníků. Například v roce 2001 úřady práce evidovaly 103652 pracovníků ze zahraničí, v roce 2011 to bylo již 217862 osob.¹⁵ Dalším významným aspektem diverzity pracovní síly je věk. *Podle ČSÚ budou v roce 2030 připadat na jednoho důchodce 3 lidí v produktivním věku a v roce 2050 to budou už jen pouhé dvě osoby.*¹⁶

Diverzitu na pracovišti lze využít produktivním způsobem. Neschopnost zapojit do spolupráce všechny zaměstnané a izolace konkrétních osob či skupin zaměstnanců mohou mít pro zaměstnavatele nepříjemné následky: nižší spokojenost s prací a tím vyšší fluktuace, nižší výkonnost. Následky spojené s odchodem zaměstnaných mohou znamenat například: výstupní pohovory, snížená produktivita pokud je pozice nějakou dobu volná a při zaučování nové osoby, náklady na rekrutaci nové osoby, náklady na zaškolení.¹⁷

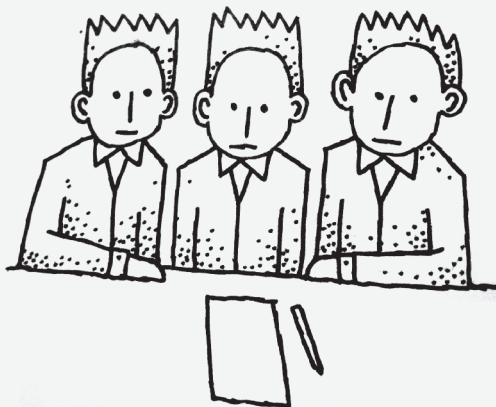
Schopnost přilákat různorodé zaměstnance je pro organizaci ziskem různorodějších zdrojů, zkušeností a dovedností. Výhodou může být i schopnost lepšího marketingu, který osloví různé typy zákazníků a dokáže jim nabídnout produkty šité na míru i jejich specifickým potřebám. Diverzifikované týmy bývají kreativnější a dokáží lépe řešit problémy, multikulturní týmy s sebou přinášejí častěji i kognitivní flexibilitu, to znamená schopnost podívat se na problémy z různých úhlů pohledu a hledat kreativní postupy další práce. Podpora diverzity má samozřejmě i nezpochybnitelný význam v kontextu dodržování základních lidských práv a v podpoře solidarity ve společnosti.¹⁸

Diverzita a výhody pro byznys

Řada studií opakovaně potvrdila vyšší ekonomickou úspěšnost firem, které mají ve svých představenstvech více žen, oproti firmám, kde ženy v nejvyšším vedení nepůsobí. Např. studie McKinsey & Company Woman matter, která se zabývala daty z firem napříč Evropou, Brazílií, Ruskem,

Indií a Čínou, uvádí, že firmy s nejvyšším zastoupením žen byly lepší v indikátoru ROE (return on equity, rentabilita vlastního kapitálu) 22% oproti 17%.

Studie profesora Herringa z roku 2009 v 506 amerických firmách ukázala, že firmy s větší rasovou a genderovou diverzitou mají lepší výsledky v prodeji, počtu zákazníků a podílu na trhu.¹⁹



Jak těmto výhodám porozumět? Genderová a rasová diverzita jsou indikátory úspěšné

firemní kultury, nejsou samy o sobě tím, co přináší ekonomické výsledky. Jednoduše se ukazuje, že firmy, které mají diverzifikovanější pracovní sílu, vybírají z větší skupiny talentů, získávají hlubší a rozmanitější znalosti a kvalifikace a to využijí ve prospěch svého byznysu. Samozřejmě toto využijí zejména firmy pracující v prostředí, které vyžaduje komplexní řešení problémů či hledání nových způsobů práce, méně to lze využít v oblastech, které vyžadují poměrně rutinní úkoly.

Příklady ze zahraničí:

V USA byl proveden empirický výzkum, který se zabýval tím, proč je v právnických firmách poměrně málo zaměstnanců černé barvy pleti. Ukázalo se, že i v případě, že jejich známky a školní výsledky byly srovnatelné s uchazeči bílé barvy pleti, tito uspěli výrazně častěji. Ačkoliv měli stejné průměrné výsledky ze stejných průměrných škol, byli častěji vybráni pro svou „osobnost“ nebo protože lépe „zapadli“ do týmu. Neuvědomované stereotypy tak mohou stále preferovat bílé uchazeče, zjištění nepodporují výroky tvrdící, že v současné době jsou za každou cenu preferováni příslušníci minorit.

Svobodné vyjádření náboženství

Předpokládá se, že až 84% světového obyvatelstva se hlásí k nějaké formě náboženství (Bell, 2012). V ČR podle sčítání lidu z roku 2011 20,6% obyvatel se hlásí k nějaké víře. Dominantní je příslušnost ke katolické církvi (10,9% obyvatel), následují církve protestantské. V roce 2011 se v ČR k islámu přihlásilo dohromady 3500 lidí, k různým odvětvím buddhismu 6100 osob a k judaismu 1500 osob.²⁰ V Česku je tedy spíše běžné náboženství nijak nezohledňovat, na druhou stranu například naše svátky a tedy i dny placeného volna, vycházejí z evropských křesťanských kořenů.

Jak můžeme rozumět náboženské diskriminaci?

Podle informací americké Komise pro rovnost v zaměstnání se diskriminace v pracovních situacích může týkat všech běžných aspektů zaměstnání, tedy náboru, propouštění, platových podmínek, přidělování práce, povyšování, tréninku a vzdělávání, benefitů a jiných podmínek.

- Obtěžování související s náboženským přesvědčením – urážlivé poznámky týkající se náboženského přesvědčení dané osoby jsou tak časté nebo nepříjemné, že vytvářejí celkově negativní atmosféru, případně vyústí v propuštění osoby či její demotivaci. Obtěžování může přijít ze strany nadřízených, kolegů, klientů i zákazníků
- Přiměřená opatření – zaměstnavatel by měl být schopný vyjít vstříc potřebám souvisejícím s náboženskou praxí (např. flexibilita práce, možnosti výměny směn, přidělení jiného pracovního úkolu aj.) a to v případě, že takové opatření pro zaměstnavatele neznamena nevhodnou zátěž – tedy žádané opatření není příliš drahé, neohroží bezpečnost práce, neomezí práva ostatních zaměstnaných a nevyžaduje to od ostatních nepřiměřenou práci navíc
- Oblékání a péče o zevnějšek – pokud to není pro zaměstnavatele nepřiměřené, pak by měl povolit změny v oblékání a zevnějšku, které pro zaměstnané vyplývají z jejich víry, např. určité pokrývky hlavy, účesy či typy oděvů.
- Zaměstnanecká praxe – podmínkou k výkonu zaměstnání nesmí být nucení k participaci (nebo naopak neparticipaci) na konkrétních náboženských praktikách

OSOBNÍ ZKUŠENOST MANAŽER-KY PŮSOBÍCÍ V BAHRAINU:

Jeden z místních manažerů měl zjevné předsudky ohledně dovedností žen. Během několika let jsme spolupracovali na řadě projektů. Zpočátku se choval nabubřele, nenaslouchal ničemu, co jsem navrhovala. Byla to těžká situace, ale byla jsem rozhodnutá zůstat nad věcí. Ignorovala jsem jeho zjevné předsudky vůči mým dovednostem, zůstávala klidná a snažila se, aby moje výsledky prokazovaly moje schopnosti. Trvalo to dlouho a stálo mě to hodně energie, ale nakonec jsme spolupracovali na řadě projektů jako úspěšný tým. Ačkoliv má tato zkušenost šťastný konec, velmi ráda bych svoji energii a snahu věnovala produktivnějším tématům.

Příklady z praxe

NÁBOŽENSKÁ DIVERZITA: FLEXIBILITA PRACOVNÍ DOBY

Connie Rehm vyhrála po třech letech soudní spor se svým zaměstnavatelem, městskou knihovnou v Kentucky, který ji propustil na základě toho, že z důvodů praktikování křesťanské víry odmítala pracovat v neděli. V době, kdy došlo k rozhodnutí o poskytování služeb i v neděli, v knihovně pracovala již dvanáct let.

Knihovna usilovala o finanční vyrovnání, ale paní Rehm se soudila, aby mohla v práci, kde byla jinak velmi spokojená, pokračovat i nadále. Křesťanství je dominantním náboženstvím v USA, proto se zaměstnavatelé mohou bát vyjít vstříc požadavkům těch, kteří si nepřejí pracovat v neděli, protože by se mohlo jednat o velkou skupinu zaměstnaných. Nicméně mnoho věřících je ochotno pracovat i v neděli, a to i přesto, že se obvykle účastní bohoslužeb. S ostatními by se zaměstnavatelé měli snažit najít dohodu ohledně flexibilního pracovního uspořádání s ohledem na jejich víru.²¹

MUSLIMŠTÍ ZAMĚSTNANCI V PRŮBĚHU RAMADÁNU

Muslimové se v průběhu Ramadánu postí a může být problém účastnit se pracovních setkání, která jsou spojena s jídlem – pracovní obědy, bufety atp. Postní období však známe i z křesťanství (příprava na Velikonoce, půst v období adventu, ale v současnosti je dodržuje málokdo). Pozitivní je pak přístup zaměstnavatelů, kteří umožní například pauzy s ohledem na západ slunce (u zaměstnanců pracujících na směny), zajistí možnost využít kuchyň na pracovišti i prostory pro modlitbu. Pro zaměstnance také může být žádoucí dostat dovolenou na svátek konce Ramadánu Eid-al-Fitr (id-al-fitr). Oproti tomu je výhodou, že obvykle není problém pracovat o Vánocích či na Nový rok.²²



Doporučení pro jednotlivce:²³

- Mít informace o svých právech na férové zacházení v souvislosti s náboženskou vírou
- Při žádosti o určité související úpravy je vhodné předem promyslet, co by zaměstnavateli pomohlo k bezproblémovému schválení, např. jakým způsobem bude nahrazen čas věnovaný pravidelným modlitbám
- Zaměstnaní by také měli velmi opatrně nahlížet na svoje vlastní chování, které by mohlo být vnímáno jako diskriminační nebo neférové (i například „nevinné“ vtipy s náboženskou tematikou)

- Není vhodné vytvářet si předpoklady o něčí náboženské příslušnosti pouze na základě vnějších znaků, jako je rasa či země původu
- Zámci o práci by měli zvážit, zda mají nějaká omezení a činnosti, které nemohou vykonávat, a co je přijatelný požadavek na zaměstnavatele, či zda není lepší požádat o jiné zaměstnání

Doporučení pro zaměstnavatele:²⁴

- Rozpoznat náboženskou diverzitu ve společnosti i na pracovišti, nepředpokládat automaticky, že všichni lidé jsou bez vyznání či zastánci v Česku nejčastější víry
- Umožnit čerpání volna v kontextu svátků pro dané náboženství (např. někdo upřednostní Štědrý den, jiný Nový rok, Chanuka/Zasvěcení, jiný bude chtít volno v souvislosti s Ramadánem aj, je potřeba si uvědomit, že v řadě náboženství jsou nejvýznamnější svátky pohyblivé, obdobně jako křesťanské Velikonoce)
- Posoudit požadavky na vnější vzhled tak, aby byly oprávněné a nemohly být vnímány jako diskriminace, většina náboženských požadavků na vzhled umožňuje výkon většiny profesí

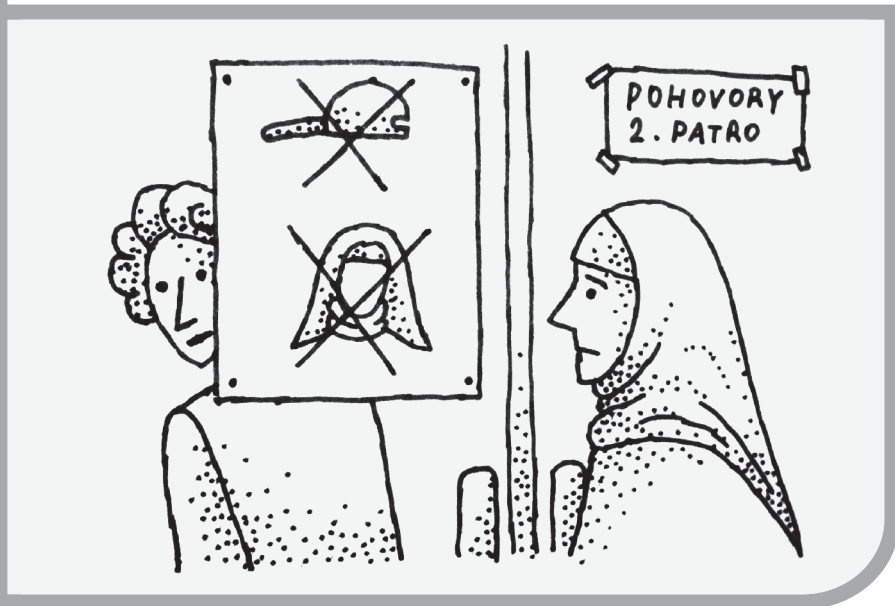
Velmi komplexní

je vztah mezi náboženským přesvědčením a sexuální orientací; některé osoby mohou se svou vírou spojit i odsouzení sexuálních menšin, na pracovišti je ale důležité vždy vyžadovat respektující chování; není vhodné snažit se změnit náboženské přesvědčení jako takové, nicméně slušné chování a respekt vůči všem by měly

být vyžadovány, a to i případně za cenu odchodu zaměstnance, jehož přesvědčení ústí v negativní a diskriminační chování vůči konkrétním osobám

- Firma by měla opakovaně zvažovat, zda je její praxe inkluzivní a nevychází z nereflektovaného přesvědčení o majoritních normách, které nemusí být sdíleny všemi
 - Nabídnout možnost vzdělávání o náboženské diverzitě a praxi různých náboženství, umožnit, aby zaměstnaní mohli o své víře mluvit v bezpečném prostředí





Výhody pro zaměstnavatele:

- Ačkoliv většina firem u nás je sekulární, minimálně část jejich zaměstnanců není, respektování náboženského vyznání a umožnění otevřeného přihlášení se k víře utváří pozitivní firemní kulturu a napomáhá tomu, aby byl zaměstnavatel žádaný
- Akceptování diverzity vede i k zlepšení byznysu, firma je schopná hladce fungovat v odlišných kulturách, adaptovat svoje produkty a služby pro různorodé klienty²⁵

¹² http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Australia/Local%20Assets/Documents/Services/Consulting/Human%20Capital/Diversity/Deloitte_Only_skin_deep_12_September_2011.pdf

¹³ http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Australia/Local%20Assets/Documents/Services/Consulting/Human%20Capital/Diversity/Deloitte_Only_skin_deep_12_September_2011.pdf

¹⁴ Bell, M. (2012). Diversity in organisations.

¹⁵ http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

¹⁶ <http://www.euroekonom.cz/analyzy-clanky.php?type=jz-demografie>

¹⁷ Podrobněji Machovcová, K. (2012). Náklady a zisky rovných příležitostí. Gender Studies, Praha. Kapitola: Kolik stojí odchody zaměstnaných? Online: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/naz-rp_web_04.pdf

¹⁸ Bell, M. (2012). Diversity in organisations.

¹⁹ http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Australia/Local%20Assets/Documents/Services/Consulting/Human%20Capital/Diversity/Deloitte_Only_skin_deep_12_September_2011.pdf

²⁰ http://cs.wikipedia.org/wiki/Obyvatelstvo_%C4%8Ceska#cite_note-39

²¹ Bell, M. (2012). Diversity in Organisations.

²² <http://www.shrm.org/hrdisciplines/Diversity/Articles/Pages/Accommodating-Muslim-Employees-During-Ramadan.aspx>

²³ Bell, M. (2012). Diversity in Organisations.

²⁴ Bell, M. (2012). Diversity in Organisations.

²⁵ <http://people.opposingviews.com/advantages-religious-diversity-7528.html>

Základní informace o islámu

Podle výzkumu z roku 2005 vyznávalo celosvětově křesťanskou víru 2,1 milionu obyvatel, islámskou pak 1,5 milionu. Obě náboženství mají hodně společného: obě věří v jednoho boha (monoteismus) a pochází z regionu Blízkého východu. Zatímco křesťanství je pro mnoho lidí v naší civilizaci spíše otázkou tradic a určitých hodnot než konkrétním stylem života, pro muslimy je islám základní východisko pro každodenní styl života.

Islám v ČR

Ačkoli oficiální statistiky poukazují na 3500 osob hlásících se k islámu, neoficiální odhady pracují s čísly 10 – 20 000. Příznivce této víry tvoří v zásadě tři skupiny osob:

- Čeští konvertité
- Cizinci, kteří již získali české občanství, obvykle se jedná o osoby, které do ČSSR přišly v 70. a 80. letech a jejich rodiny
- Cizinci bez českého občanství, kteří do země přišli po roce 1989 za studiem či prací

Muslimové v ČR jsou obvykle arabského původu, z Balkánu, případně ze středoasijských republik.

Ačkoliv existuje řada představ o zásadních odlišnostech islámu a křesťanství, řada principů je obdobných. Jedná se o monoteistické náboženství, důležitá je úcta k rodině i bližním.

- Mezi pětici základních pravidel, kterými se řídí muslimská víra, patří *šaháda* (vyznání víry), *salah* (modlitba), *zakát* (náboženská daň), *sawm* (půst) a *hadždž* (pouť do Mekky)
- Muslimské svátky se váží na lunární kalendář: *íd-il-fitr* (malý svátek, konec ramadán/půstu, přerušení půstu), *idu-al-adha* (velký svátek, svátek obětí)

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A CIZINEK

Připojujeme stručné informace týkající se zaměstnávání cizinců a cizinek v ČR. Z hlediska zaměstnavatelů je důležité mít přesné informace týkající se toho, jaké skupiny migrantů nepotřebují pracovní povolení a u jakých je naopak potřeba splňovat podmínky pro udělení pracovního povolení.

Nepotřebují pracovní povolení:

- Ti, kdo již nabyli občanství ČR, od roku 2014 lze mít dvojí občanství
- Osoby s trvalým pobytem na území ČR
- Občané Evropské unie, občané zemí Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (manžel/ka, dítě do 21 let, vyživovaní příbuzní)
- Ti, kdo se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání
- Osoby, které zde pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem soužití s osobou, která má trvalý pobyt nebo udělený azyl
- Občané třetích zemí, kterým byl na území ČR udělen azyl nebo doplňková ochrana

V některých případech je nezbytné počátek zaměstnání ohlásit na příslušném úřadu práce, to se týká i občanů Evropské unie. Dále viz § 87 zákona o zaměstnanosti.

Potřebují pracovní povolení, nebo jiný doklad opravňující k započítání zaměstnání a pobytu v ČR (např. modrá karta, zaměstnanecká karta):

- Občané třetích zemí

Podrobné informace: zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, č. 101/2014 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, Ministerstvo vnitra: www.mvcr.cz

- Svátečním dnem je pro muslimy pátek.
- V průběhu Ramadánu se během dne muslimové postí, nepostí se těhotné ženy, ti kdo jsou nemocní a kdo cestují.
- Narozeniny většina ortodoxních muslimů neslaví, měli by slavit pouze tradiční svátky, ne moderní
- Podávání ruky – není zvykem, zejména ne muž – žena, ale v ČR obvykle přizpůsobení místní tradici
- Mnoho lidí také neví, že muslim si může vzít křesťanku nebo židovku za manželku a vytvořit tak nejbližší vztah s někým, kdo má jinou víru.
- Člověk bez vyznání si lehce všimne, že ortodoxní muslim podává jídlo a pití pouze pravou rukou (i sklenici drží vždy v pravé ruce), protože levá ruka slouží k očištění těla.
- Rodinná pospolitost a příbuzenské svazky mají v životě muslimů zásadní důležitost a projevuje se to na každém jejich kroku. Velká a silná rodina je podle nich základ společnosti, odsuzují rozvodovost, promiskuitu
- Muslimové nejí vepřové maso a nepijí alkohol²⁶

Příklady z firem

- Zaměstnanec firmy WalMart na facebooku zveřejnil fotografii muslimských žen v čádoru s hrubým komentářem odsuzujícím nevhodnost takového vzezření v „jeho“ zemi. Firma reagovala výpovědí.²⁷
- Jak nalákat více muslimek do svých řad? Policie v Edmontonu připravuje prototyp hidžabu pro ženy-policistky. Upravená verze má sponky, které umožní v případě nutnosti rychlé odtrhnutí, a celkově hidžab nijak neomezuje možnosti vidění či dýchání. Tento přístup je součástí snahy policie zaměstnat více žen a přichází s inkluzivní praxí, která uznává jejich různorodost, zároveň však dbá na dodržování jasných standardů pro služební uniformy.²⁸

Muslimové v Evropě

EU nezjišťuje údaje o náboženství imigrantů, není tedy zcela zřejmé, kolik muslimů do Evropy přišlo. Odhady v roce 2008 předpokládaly nejvyšší míru muslimského obyvatelstva ve Francii (odhad 8%), Nizozemí (odhad 6%), v Německu (odhad 4%) a Velké Británii (odhad 3%). V některých velkých městech může mít muslimská populace okolo 20%.

V celé Evropě je zhruba 20 milionů muslimských obyvatel (z celkového počtu 500 milionů).

Zdroj: <http://www.cfr.org/religion/europe-integrating-islam/p8252>

Příklady dobré praxe:

BELGIE – zpracování příručky pro nově příchozí, kteří se hodlají usadit ve francouzsky mluvící části, základní informace o fungování belgické společnosti a odpovědi na možné otázky týkající se například zaměstnání, vzdělávání, rodinného života či bydlení.

http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID_ITEMS=43801

NĚMECKO – projekt „Berlín tě potřebuje“, zaměřený na mladé migranty a jejich podporu v oblasti volby odborného vzdělávání. Projekt umožnil propojení studentů s konkrétními firmami, díky tomu získali konkrétní představu o dovednostech, které zaměstnavatelé vyžadují.

http://www.mistraproject.eu/wp-content/uploads/2013/03/Good_practices_database.pdf

RAKOUSKO – projekt Zapoj se do práce! byl založený na úspěšné mezinárodní spolupráci s cílem podpořit kariérní rozvoj migrantů díky komplexnímu a strukturovanému systému poradenství. Metoda má tři fáze: vstupní zhodnocení zaměřené na poskytnutí základních informací o možnostech hledání práce či odborném vzdělávání; intenzivní zhodnocení zaměřené na situaci konkrétního klienta/klientky a identifikaci oblastí, v nichž potřebuje návazné poradenství (např. právní záležitosti, bydlení, otázky související s migrací); Job Box je poslední fází procesu a prohlubuje zhodnocení možností v oblasti práce, zahrnuje pracovní listy, případové studie, dokumenty pro individualizované vzdělávání a tvorbu portfolia zaměřeného na formální i neformální kompetence.

http://www.mistraproject.eu/wp-content/uploads/2013/03/Good_practices_database.pdf

IRSKO – projekt zaměřený na podporu zaměstnávání osob z etnických menšin v konkrétní městské lokalitě, charakterizované vysokou mírou obyvatel z etnických minorit, kteří mají těžkosti najít zaměstnání a velmi často mají zkušenost s pracovním vykořisťováním. Služby byly založené na kulturní senzitivitě a jasné identifikaci potřeby ze strany klientů. Velkým problémem se ukázala nedostatečná jazyková vybavenost, proto se první aktivitou staly na míru připravené jazykové kurzy, které zahrnovaly přípravu na hledání práce i seznámení se základními pracovními právy. Na to pak navazoval individualizovaný systém podpory.

<http://www.gemsni.org.uk/meesp.html>

²⁶ Kobylková, M. (2012). Tradice a zvyky muslimských rodin žijících v Brně. Bakalářská práce, PdF MU, Brno

²⁷ <http://www.islamophobiatoday.com/2013/09/09/anti-muslim-facebook-post-has-local-wal-mart-employee-fired/>

²⁸ http://www.huffingtonpost.ca/2013/11/25/edmonton-police-hijab_n_4338342.html?utm_hp_ref=fb&src=sp&comm_ref=false

PRAKTICKÁ CVIČENÍ

V této části naleznete řadu cvičení a praktických příkladů, které se týkají oblasti rovných příležitostí a diversity a umožní získat další informace i reflektovat vaše osobní zkušenosti. Cvičení lze využít pro individuální práci i jako součást školení v týmu.

1. Vnímáme role žen a mužů v naší společnosti jako odlišné nebo ne? Vyplňte následující text a zkuste odpovědět na níže uvedené otázky.

O JENÍČKOVÍ A MAŘENCE²⁹

Jeníček a Mařenka se poznali ve škole. Oba chodili na praxi v bance. Poté, co získali práci, se nastěhovali do společného bytu.

Oba pracují na plný úvazek. _____ na cestě z práce domů nakupuje, _____ vaří večeri. _____ myje nádobí, _____ pere prádlo, žehlí a dává prádlo do skříně. _____ utírá prach, _____ myje podlahu a _____ vysává.

Firma nabízí _____ další vzdělávání, _____ má jít na odbornou vysokou školu. To by znamenalo ztrátu příjmu, protože _____ bude moci během těchto tří let pracovat jen na poloviční úvazek. _____ s tím souhlasí. Ve stejné době je _____ povýšen/a a pracuje déle. _____ dělá domácí práce.

Mařenka je těhotná. Po mateřské dovolené _____ zůstává doma. Po několika měsících se _____ jako v kleci. _____ chce znovu do práce. Jeníček a Mařenka diskutují o problému. _____ chce, aby _____ zůstal/a doma. _____ chce, aby si péči o dítě více rozdělili.

_____ navrhuje, že _____ bude pracovat na částečný úvazek.

_____ pracuje na plný úvazek, _____ pracuje na částečný úvazek.

V dopoledních hodinách je dítě ve školce. Ráno odvádí dítě do školky _____.

Na cestě domů ho vyzvedává _____. _____ nakupuje. Doma si

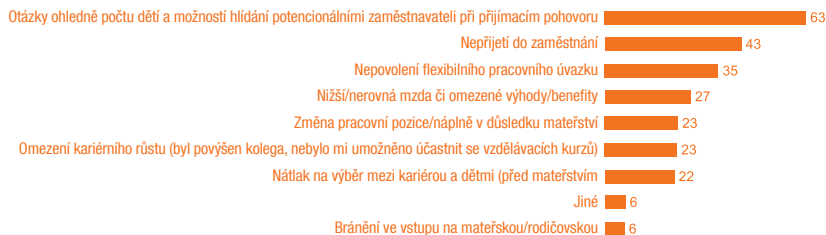
_____ hraje s dítětem, _____ varí večeři. _____

uklízí. _____ ukládá dítě do postýlky.

Otázky k zamyšlení:

Kolik činností vykonává Jeníček a kolik Mařenka? Proč některé činnosti častěji přisuzujeme ženám než mužům a naopak? Jak by podle vašeho názoru měly být rozděleny pracovní a mimopracovní činnost a úkoly? Jaké rozdělení rolí preferujete vy?

- 2.** Ukázka z výzkumu realizovaného Gender Studies. Na otázku: Jakému diskriminačnímu jednání jste musela na základě svého mateřství/rodičovství čelit? (n=342, Gender Studies, 2010), odpovídaly respondentky výzkumu následovně:



Celá zpráva z výzkumu: http://www.feminismus.cz/download/prezentace_vyzkum_sladeni.pdf

Otázky k zamyšlení:

Máte s některým z těchto projevů nerovností mezi muži a ženami zkušenosti? Stalo se něco podobného vám osobně, nebo někomu ve vašem okolí – například vaší partnerce? Jak rozumíte pojmům diskriminace a nerovnosti? Považujete výše uvedené zkušenosti za projev diskriminace?

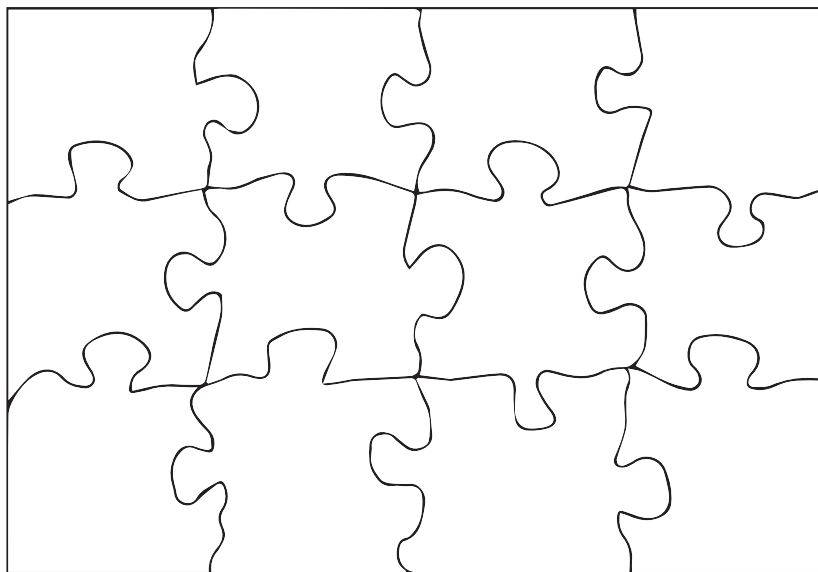
3. DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

V textu „Částečný úvazek může být výhodou pro všechny“ zmiňuje manažerka v auditním oddělení Deloitte jako výhodu pro zaměstnavatele: „Úspory díky nižším mzdovým nákladům díky neposkytování benefitů, na které mají nárok pouze zaměstnanci pracující na plný úvazek“.³⁰

Otázky k zamyšlení:

Jak vnímáte toto tvrzení z hlediska rizika diskriminace? Jak byste situaci hodnotili, kdybyste věděli, že většina osob pracujících na zkrácený úvazek jsou ženy?

4. Čím se od sebe lidé liší? Zkuste si poznamenat všechny důvody odlišností, které vás napadnou...



Svůj obrázek můžete srovnat s „diversity wheel“, str. 11

Otázky k zamyšlení:

Na co jste se zaměřili? Co jste vynechali? Máte nějaké aspekty navíc...? Jakou roli tyto odlišnosti mohou hrát v zaměstnání? Jaké přináší výhody a naopak jaká rizika? Jaké odlišnosti hrají významnou roli na vašem konkrétním pracovišti? Jaké charakteristiky vás naopak jako tým spojují?

5. MUSLIMOVÉ VE SVĚTĚ

Která země má podle vašeho názoru nejpočetnější muslimskou komunitu? ★

Otázky k zamyšlení:

Byla vaše odpověď správná? V případě že ne, překvapila Vás? Proč si většina lidí spojuje s muslimy právě arabský svět?

★ Jedná se o Indonésii.³¹

6. DIVERZITA V PRAXI

Médii proběhla informace o kauze, kdy obchodní řetězec Ikea vymazal ze svých katalogů směřujících na arabské trhy ženy. Běžné katalogy, tak jak je známe od nás, byly pouze graficky upraveny tak, že v nich byli na obrázcích pouze muži a děti.³²

Otázky k zamyšlení:

Proč podle vás Ikea k tomuto kroku přistoupila? Jak jinak by se dala situace řešit, aby katalog byl v souladu s kulturními normami ve společnostech, kam byl distribuován?

7. SITUACE Z PRAXE – POŽADAVKY NA ÚPRAVU PRACOVNÍ DOBY

Představte si, že patříte k vedení progresivní softwarové firmy. Přijali jste nedávno nového pracovníka, který pochází z Íránu a je muslim. Je to velmi schopný a pracovitý zaměstnanec. Potřebuje ale světit pátek jako den odpočinku, navrhuje, že si zameškaný čas vždy odpracuje v sobotu. Íránec o práci ve vašem podniku velmi stojí a velice by ho mrzelo, kdyby kvůli svému

náboženství přišel o práci. Vy se však obáváte, aby potom neměl každý nějaké požadavky na volné dny. V sobotu byste navíc museli chodit do práce také, protože novým zaměstnancům nesvěřujete klíče a bezpečnostní kódy.

Otázky k zamyšlení:

Jak se s muslimským zaměstnancem dohodnete? Umožníte mu nadále pracovat ve firmě a zároveň světit pátek?³³

Možné řešení situace:

Protože možnost pracovat v sobotu v kanceláři by byla pro zaměstnavatele příliš drahá, byly využity možnosti flexibilních pracovních úprav. Konkrétně dodatkem k pracovní smlouvě bylo umožněno zaměstnanci odpracovat část hodin z domova v jím určeném čase a část hodin byla realizována v podobě stlačeného pracovního týdne, kdy některé dny zůstával na pracovišti déle. Po třech měsících realizace bylo toto řešení vyhodnoceno jako efektivní s ohledem na pracovní výkon.

8. SITUACE Z PRAXE – DISKRIMINACE PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ:

Paní Jasmína Brahímí se do Česka přistěhovala z politických důvodů, situace v Sýrii je dlouhodobě neúnosná a velmi nebezpečná pro její rodinu. Naučila se základy českého jazyka a začala hledat práci. Opakovaně však narážela na to, že se zaměstnavatelům nelíbilo, nebo se alespoň domnívala, že je to problém, že nosila hidžáb.

Otázky k zamyšlení:

Jak byste situaci řešili vy? Jak je možné předejít diskriminaci při vstupu do zaměstnání?

Možné řešení situace:

Jedná se o velmi složitou situaci, kdy je navíc téměř nemožné prokázat záměrnou diskriminaci. Paní Jasmína může pracovat jednak na tom, aby nabídla zaměstnavatelům co nejlepší kvalifikaci, ale zároveň také na osvětě. Tedy přispět aktivně k tomu, aby zaměstnavatelé pochopili, že její projev kulturní a náboženské tradice není pro zaměstnavatele nijak ohrožující. Může například toto téma otevřít přímo v motivačním dopisu nebo při telefonickém rozhovoru a objasnit, zda v kontextu pozice, o níž se uchází, může hidžáb představovat nějaké omezení, nebo naopak i určitou výhodu (např. z hygienického hlediska). Je vhodné si připomenout, že i u nás bylo ještě poměrně nedávno běžné, že si vdané ženy zakrývaly vlasy.

9. SITUACE Z PRAXE – VNĚJŠÍ ZNAKY NÁBOŽENSTVÍ

Paní Jana Nováková je Češka, která v dospělosti konvertovala k islámu. Paní Nováková začala také nosit pokrývku hlavy. Pracuje jako učitelka na základní škole. Na základní školu začala chodit celá řada stížností, které napadají fakt, že výuku zajišťuje žena v hidžábu.

Otázky k zamyšlení:

Jak byste situaci řešil/a vy v roli ředitele/ředitelky dané školy? Jak byste danou situaci vnímal/a jako rodič dítěte? Co by taková situace pro vás znamenala v roli žáka/žákyně této učitelky?

Možné řešení situace:

Paní ředitelka vzala v potaz, že dlouhodobé hodnocení paní učitelky bylo velmi dobré. Rodiče, kteří s ní doposud měli zkušenosti, byli s její prací převážně spokojeni. Stěžujícím byl poslán slušný vysvětlující dopis, který se opíral o dobré pedagogické dovednosti paní učitelky a upozornil na to, že škola podporuje vyjádření náboženské svobody. Sama paní učitelka o své víře mluvila s žáky a žákyněmi ve výuce. Vysvětlila jim svoje rozhodnutí, seznámila je s principy islámu a důvody své konverze. Děti hovořily o vlastních zkušenostech s náboženstvím. Ukázalo se, že i děti ve třídě mají různorodé náboženské základy – katolíci, evangelíci, buddhista a samozřejmě i děti, které s náboženstvím příliš do kontaktu nepřicházejí a mají o něm poměrně málo informací. Tato zkušenost tak byla pro všechny obohacující a přispěla do výuky zajímavým tématem.

10. TYPY ZAHALOVÁNÍ Z PRAXE

Poznáte **BURKU** (1), **HIDŽÁB** (2), **NIKÁB** (3), **DUPATU** (4) a **ČÁDOR** (5)?

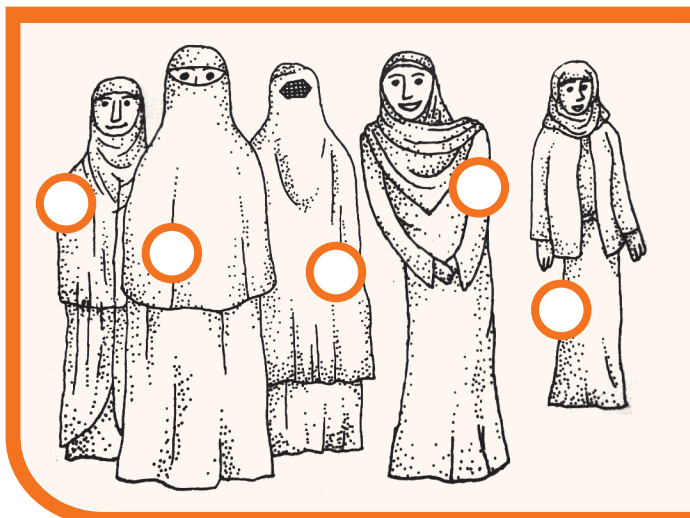
Přiřaďte čísla do obrázku. Správné odpovědi najdete dole na stránce. ★

Otázky

k zamyšlení:

Jaký typ zahalení vídáte na ulici nejčastěji? Jaký v médiích? Ačkoli je rozšířena představa burky jako tradičního oblečení muslimských žen, ve skutečnosti ji v ČR můžete zahlédnout opravdu jen zřídkakdy. Představa, že by žena nosící burku usilovala o zaměstnání, není příliš reálná, proto

ani obavy z toho nejsou na místě. V českém prostředí pracovního trhu je možné se setkat s hidžábem, který v naprosté většině profesí není překážkou.



★ (zleva doprava) čádor, nikáb, burka, hidžáb, dupata

²⁹ Upraveno podle: <http://www.euroguidance.cz/cz/publikace/mezinarodni-prirucka-o-metodach-profesni-orientace.html>, http://www.naviguide.net/handbooks/Handbook_Czech.pdf

³⁰ HRM, elektronický newsletter časopisu Human Resources Management, číslo 22, 13. 12. 2013.

³¹ <http://www.islamicweb.com/begin/population.htm>

³² http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/asie-a-oceanie/ikea-vymazala-z-katalogu-pro-arabske-trhy-vsechny-zeny_247669.html

³³ <http://www.pf.jcu.cz/stru/katedry/pgps/ikvz/podkapitoly/b05cizinci/04/12.pdf>

PŘÍKLADY Z FIREMNÍ PRAXE

Příklady z českého prostředí

InBáze Berkat

InBáze Berkat je komunitním centrem pro migranty a českou veřejnost a klade si za cíl napomáhat úspěšné integraci migrantů do většinové společnosti. Poslání organizace principiálně souvisí s otevřeností a přijímáním kulturní a náboženské rozmanitosti, a to jak klientů, tak zaměstnanců organizace. Náboženské vyznání zaměstnanců, či šířeji duchovní život a praxe, je zajímavou a podstatnou inspirací pro náš tým na úrovni osobních vztahů, nelze však říci, že by náboženské vyznání ovlivňovalo formální fungování organizace. Doposud jsme se v rámci pracovního týmu nesetkali s žádnou kontroverzní situací, naopak otevřená komunikace o spiritualitě je velkým přínosem. Na úrovni poradenství klientům jiných kultur občas narážíme na odlišný přístup mužů k ženám, nicméně opět vše většinou probíhá v otevřené a tolerantní atmosféře.

Ernst & Young v České republice

Společnost Ernst & Young je mezinárodní společností se 152 tisíci zaměstnanci po celém světě. Součástí naší práce je i každodenní spolupráce s klienty a kolegy z jiných zemí a regionů. V naší firmě vyznáváme stejné hodnoty, k nimž bezesporu patří i respekt k odlišnému náboženskému vyznání.

Prostřednictvím našeho programu Diversity & Inclusiveness zvyšujeme povědomí a informovanost našich zaměstnanců o jednotlivých náboženstvích a jejich významu pro společnost. Pravidelně publikujeme kulturní kalendář s termíny význačných náboženských svátků a prostřednictvím interní komunikace informujeme naše zaměstnance o blížících se náboženských či kulturních událostech, k nimž se řadí například Ramadán, Divali, Vánoce, Velikonoce nebo Chanuka. Pro oblast střední a jihovýchodní Evropy je zde uveden kompletní seznam náboženských svátků všech dvaceti zemí tohoto regionu, přičemž vedoucí partneři vedou zaměstnance Ernst & Young k tomu, aby při plánování regionálních setkání tyto svátky zohledňovali.

V zemích, kde je vysoký počet věřících a víra nedílnou součástí každodenního života, jsou v pobočkách Ernst & Young k dispozici prostory pro věřící, kde mohou nalézt klid k modlitbám a meditaci, případně zde s klienty sdílet oslavy svátků, jakým je například Íd al-Fitr, svátek ukončení půstu. Z dalších aktivit lze zmínit například výstavu o historii turbanů, které sikhové považují za svou korunu a jež tvoří důležitou součást jejich identity, kterou nedávno uspořádala pobočka ve Velké Británii.

Člověk v tísní, o.p.s.

Člověk v tísní věnuje problematice náboženské diverzity zvýšenou pozornost zejména v místních týmech na zahraničních misích, na rozdíl od situace v Evropě, kde je otázka po náboženském vyznání uchazeče při pohovoru víceméně tabu. Při sestavování pracovních týmů v zemích, kde příslušnost zaměstnanců k etnické či náboženské skupině může významně ovlivnit vztahy mezi členy týmu i vnímání mise příjemci pomoci, je žádoucí vytvářet

tým ze zástupců různých skupin. Předchází se tak riziku, že jedna skupina bude vnímána jako zvýhodněná, a zajišťuje se rovný přístup všech lidí k potřebné pomoci.³⁴

Nemocnice Motol a Všeobecná fakultní nemocnice v Praze

Ve známé Fakultní nemocnici v Motole je běžná diverzita mezi personálem, pacienty i těmi, kdo je doprovází. Nemocnice podporuje spirituální aspekt života jakou součástí úspěšné léčby. I proto byl vytvořen tzv. prostor ticha, tedy místnost, kde každý najde klid a může se zastavit. Je to prostor pro spirituální podporu pacientů, rodinných příslušníků i zaměstnanců.³⁵



Naopak negativně se však nemocnice vymezila vůči nošení muslimských šátků, hidžábů. Praxe v nemocnicích je však různorodá. Například Všeobecná fakultní nemocnice v Praze hidžáby umožňuje až na konkrétní oddělení, která mají přísnější provoz, např. JIP, operační sály.

Příklady ze zahraničí

American Airlines skupiny pro zaměstnance

Firma AA podporuje aktivní účast svých zaměstnanců ve skupinách (Employee Resource Groups), které jsou zdroji informací a podpory v různých oblastech. Firma má radu zabývajících se diverzitou, v níž působí zaměstnanci sdružení v těchto skupinách. Každá skupina má podporu na nejvyšší manažerské úrovni a možnost využít spolupráce s kanceláří pro diverzitu. Cílem je využít zdroje reprezentované těmito skupinami nejen pro zlepšení vztahů ve firmě a využití potenciálu všech zaměstnanců, ale i k posílení vztahů s klienty z různých komunit. Například skupina pro zaměstnance s indickým původem se zapojila při přípravě trasy z Chicaga do Dillí, pomohla s menu, marketingem a komunikací, například se jednalo o překlady bezpečnostních informací do hindštiny. Skupina africko-amerických zaměstnanců vedla fokusní skupiny za účelem zjištění, jak získat více zákazníků z této komunity. V současnosti v American Airlines působí 17 zaměstnaneckých skupin, např. Hispánská, 40+, Karibská, Křesťanská, Zelená, skupina žen, skupina válečných veteránů.³⁶

Arup

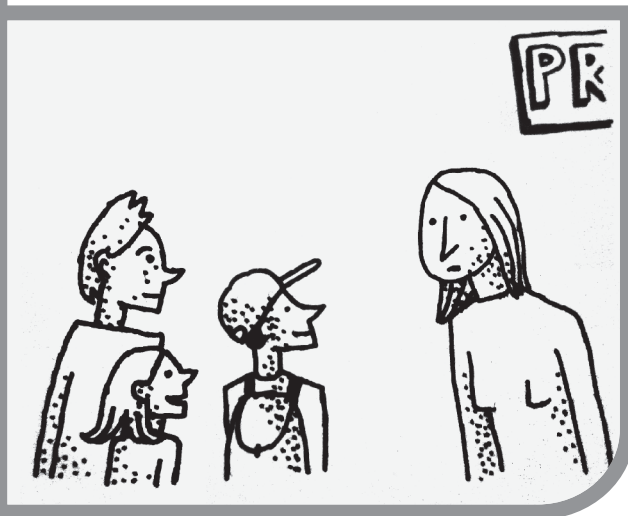
Tato společnost působí v oblasti inženýrských prací. V kontextu uplatňování diverzity je pozornost upřena například na procesy náboru, udržení a rozvoj zaměstnanců (peer

podpora, mentoring, podpora managementu), zvyšování informovanosti o minoritách, spolupráce s organizacemi minorit, spolupráce se školami. Rovnost je zajištěna ve formálních dokumentech, je to důležitá hodnota, cílem je poskytnout více než je jen lokální legislativní povinnost. Žádná z věkových, genderových, etnických či náboženských skupin nemá „monopol“ na pravdu či nejlepší nápady, důležitá je vzájemná spolupráce. Firmě se daří diverzitu využívat pozitivně, dokonce získala i řadu ocenění: Národní cena pro byznys, Cena Ženy budoucnosti, cena společnosti WISE pro firmy v oblasti STEM (Science Technology Engineering and Mathematics). Principy diverzity jsou uplatňovány i na dodavatele, klienty či další subjekty.³⁷

Johnson's Control

Pro tuto firmu působící v sektoru automotive je důležité propojení diverzity pracovní síly s obchodem – firma působí mezinárodně, potřebuje oslovit různorodé klienty, proto je pro ni důležitá i diverzita pracovních sil. Pro podporu pocitu sounáležitosti existuje řada aktivit, zejména networking a specifické aktivity zaměřené na skupiny, které mohou být opomíjené (outreach). Firma spolupracuje například s Afro-americkou obchodní komorou nebo lokální Hispánskou hospodářskou komorou ve státě Connecticut,

spolupracuje i s profesními organizacemi jako jsou Národní společnost inženýrů černé barvy pleti, Společností žen inženýrek. Diverzita se zaměřuje i na dodavatele, cíleně spolupracujete například s dodavateli, kteří jsou zastoupeni pouze ženami nebo minoritami.³⁸



Baxter

Firma působící v oblasti léčiv podporuje pracovní prostředí, které vítá diverzitu a kde jsou různorodé zkušenosti a zázemí vítány, tato praxe je dobrá i pro obchod

a vede k utváření nových technologií zachraňujících životy. Důraz je kladen i na praxi sladování osobního a pracovního života – zajištění péče o dítě/starší osobu v případě nutnosti, místnosti pro kojení, zdroje informací na témata jako je například zvládání stresu a rodičovství a flexibilní formy práce.

³⁴ <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz-co-si-myslite/cisla-casopisu/09-2012>

³⁵ <http://www.fnmotol.cz/o-nas/poskytovani-spiritualni-pece/>

³⁶ <http://www.aa.com/i18n/aboutUs/diversityInclusion/employeeResourceGrps.jsp>

³⁷ http://www.arup.com/Careers/Your_Arup_communities/Diversity.aspx

³⁸ http://www.johnsoncontrols.com/content/us/en/about/our_diversity/workforce_diversity.html

AKČNÍ PLÁN

pro vaši organizaci

Pokud vás uvedené příklady z praxe i praktická cvičení inspirovaly a budete chtít zavést konkrétní opatření na podporu diversity ve vaší firmě, nabízíme vám možnost vypracovat si jednoduchý akční plán. Ten vám pomůže chystané opatření strukturovat a stanovit konkrétní cíle a termíny, v jakých jich dosáhnete. Odpovězte co nejkonkrétněji na následující otázky. V průběhu realizace opatření se pak můžete k akčnímu plánu vracet a vyhodnocovat jeho dodržování.

● **Jakou aktivitu chcete realizovat?**

.....

● **Čeho má aktivita dosáhnout?**

.....

● **Jaké budou milníky v realizaci – podle čeho poznáte, že se aktivitu daří postupně realizovat?**

.....

● **Kdo bude za realizaci zodpovědný?**

.....

● **V jakém termínu bude aktivita zahájena/ukončena/vyhodnocena?**