



GENDEROVÝ BALÍČEK 3/2005

Genderové balíčky vydává Gender Studies o.p.s celkem čtyři. Zaměřují se na různé oblasti společenského života, které vykazují genderově více nebo méně zatížené rysy. Balíčky mají svou shrnující formou přispět informacemi, zdroji, daty a odkazy na situaci v zahraničí ke zvýšení povědomí a citlivosti k tématům, která souvisejí s postavením žen a mužů v České republice. Činí tak prostřednictvím argumentů a relevantních faktů, s využitím zdrojů, které má Gender Studies, o.p.s., k dispozici jak ve své knihovně – nejrozsáhlejší knihovna v oboru gender studies ve Střední Evropě, tak i díky spolupráci s mezinárodními institucemi a organizacemi.

ŽENY NA TRHU PRÁCE

Obsah:

- I. **Novela Zákoníku práce**
- II. **Nová právní úprava Zákona o zaměstnanosti**
- III. **Rovné příležitosti (žen a mužů) na českém trhu práce a ve společnosti**
- IV. **Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR**
- V. **Ženy a muži ve vedoucím managementu firem - 1:5**
- VI. **Mnozí již vědí, že žen je v technických oborech třeba**
- VII. **Údaje z výzkumů**
- VIII. **Závěr**
- IX. **Literatura - zdroje**

Shrnutí:

- Zákoník práce i zákon o zaměstnanosti definují přímou a nepřímou diskriminaci:
 - o přímou diskriminaci jde v tom případě, pokud zaměstnavatel zcela otevřeně a výslovně diskriminuje osoby jednoho pohlaví, např. nabízí pracovní místo pouze mužům (viz inzerce hledající ředitele pobočky, případně asistentku ředitele).
 - nepřímá diskriminace spočívá v jednání ne nutně na první pohled odhalitelném, kdy např. zaměstnavatel sice realizuje opatření navenek neutrální, nicméně v konečném důsledku je zaměstnanec (nebo skupina zaměstnanců) z diskriminačního důvodu znevýhodněn, či naopak mu je poskytnuta výhoda. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z některého diskriminačního důvodu, pokud tento hraje pro výkon povolání rozhodující roli.
- Více než polovina populace se domnívá, že ženy jsou v zaměstnání znevýhodňovány. 75% žen uvedlo, že důvod horšího postavení žen v práci spočívá v tom, že v práci dominují muži, kteří nedají ženám šanci. Tento názor sdílí i 57% mužů (výzkum SoÚ AV ČR).
- Rozdíl v příjmech mužů a žen v průměru dosahuje 26%; se zvyšujícím se vzděláním a zastávanou pozicí je však rozdíl v ohodnocení žen a mužů mnohem dramatičtější – ženy na srovnatelných pozicích a s odpovídajícími zkušenostmi vydělávají cca 55% toho, co muži.
- Počet nezaměstnaných žen roste rychleji než počet nezaměstnaností postižených mužů; v současné době činí rozdíl zhruba 5%.
- Metody a techniky sladování pracovního a rodinného života nejsou v české společnosti zatím příliš rozšířené. Alespoň ne do té míry, aby bylo pro oba partnery možné podílet se na obojím.
- Jedním z hlavních nástrojů prosazování politiky rovných příležitostí pro muže a ženy v Evropské unii je gender mainstreaming, který je definován jako „*systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů*“.
- Zaměstnavateli respektujícím rovné příležitosti žen a mužů jeho „politika nediskriminace“ přináší: sníženou fluktuaci pracovních sil, která šetří výdaje na nábor nových zaměstnanců a jejich školení, dlouhodobou motivaci a loajalitu zaměstnanců, výkonné pracovní prostředí a dobrou pozici firmy mezi konkurenty.
- Postoj zaměstnavatelů k rodičovské dovolené zůstává spíše rigidní, tj. nenabízejí ženám možnosti, jak pokračovat v práci i po mateřské dovolené, resp. zapojit se do pracovního procesu v rámci rodičovské dovolené. Techniky, které se zavádějí ve firmách a organizacích v zahraničí, jako je například práce z domova, práce online, telework, upravená pracovní doba, péče o děti na pracovišti apod., se v ČR zatím výrazně neprosazují.

Toto je aktualizovaná verze, vydaná 23.listopadu 2005.

Ženy na trhu práce

V pořadí třetí genderový balíček se zaměřuje na **oblast trhu práce, zejména s ohledem na účast žen, koncepty sladování rodinného/soukromého života a zaměstnání, a přístup zaměstnavatelů k ženám a mužům jako pracovní síle**. Po dlouhém období uzavřenosti české odborné i laické veřejnosti k diskusi o postavení žen a mužů na trhu práce představují v současnosti témata diskriminace v zaměstnání, přístupu k němu a rozdíly v příjmech záležitosti, jež se pro mnohé ženy, muže, laiky, odborníky staly klíčovými a respektovanými. Vznikla celá řada studií, analýz, genderových statistik a manuálů, z nichž mohou zaměstnavatelé, zaměstnanci, nezaměstnaní, studenti a další cílové skupiny čerpat zdroje informací a návody, jak v dané situaci reagovat, jaké interní politiky fungují v konkrétních firmách a co s sebou větší flexibilita a otevřenost trhu práce přináší.

Do diskusí o genderově podmíněných nerovnostech na trhu práce se intenzivně zapojuje i Gender Studies, o.p.s. Na mnohé genderové perspektivy zaměstnanosti žen, resp. sladování rodinného a pracovního života, organizace upozorňuje jako první a přichází s řadou inovativních nástrojů. Jedním z nich zcela nepochybně je **Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže**, kterou zahájila v roce 2004 pilotním nultým kolem, a jejíž první kolo právě vyhodnotilo své vítěze. Cílem aktivit, které Gender Studies, o.p.s., v oblasti trhu práce vyvíjí, je motivace zaměstnavatelů k genderově citlivému přístupu a pochopení faktu, že investice do lidských zdrojů je vratná, včetně investice do žen. Do diskuse o diskriminaci na základě pohlaví vnáší Gender Studies, o.p.s., **pozitivní aspekt „výhodnosti“ podpory rovných příležitostí a rovných šancí pro ženy a muže** a to jak z pohledu zaměstnavatelů, tvůrců politik, státní správy a samosprávy, odborů, úřadů práce, neziskových organizací, tak i zaměstnanců – a tedy veřejnosti – samých.

Gender Studies, o.p.s., se domnívá, že ekonomická aktivita se dotýká každého, a proto je každá/ý konfrontován/a právě s rodovými aspekty své účasti na trhu práce, kariérního růstu, flexibility pracovní doby a možností sladění svého soukromého života a zaměstnání. Gender Studies, o.p.s., považuje své úsilí o dosažení alespoň jisté míry rovnosti na trhu práce za jednu z nejdůležitějších součástí svého působení v občanské společnosti České republiky.

Součástí balíčku, který máte v ruce, je z toho důvodu **shrnutí celé řada statí, článků, výstupů ze studií a výzkumů na téma rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce** apod., jež v oblasti uplatňování rovnosti příležitostí pro ženy a muže na trhu práce považuje Gender Studies, o.p.s., za relevantní. Přílohu balíčku tvoří **aktualizovaná analýza Zákoníku práce z pohledu práv žen**; její první verzi zpracovala v roce 2003 organizace *Network of East-West Women*, o aktualizaci s ohledem na novelizaci zákoníku ji doplnila *Ana Králíková-Lužaić*.

Gender Studies, o.p.s., v Praze, listopad 2005

I. Novela Zákoníku práce

Ana Králíková Lužaić

Po velké harmonizační novele v roce 2004 došlo v souvislosti se změnou zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., i k několika málu (co do počtu, ale ne významu) úpravám i v zákoníku práce. Již v této chvíli je na světě návrh další radikální novely zákoníku práce; o jejím dalším osudu se bude teprve rozhodovat. Poslední rozsáhlejší novela zákoníku práce se týkala především úpravy převádění a čerpání dovolené na zotavenou, zákazu práce dětí do 15 let a pronájmu pracovní síly (dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli).

Dovolená na zotavenou

Spolu se zákonem o zaměstnanosti vstoupila v účinnost i novela zákoníku práce, která nově upravuje oblast čerpání dovolené na zotavenou. Nová, přísnější úprava je v souladu se směrnicí ES č. 93/104/EC. Současná úprava zákoníku práce určuje, že každému zaměstnanci náleží za splnění zákonem stanovených podmínek právo na vyčerpání 4 týdnů dovolené na zotavenou za kalendářní rok. Novela zákoníku práce a i již zmíněná směrnice ES č. 93/104/EC mají především za úkol zajistit, aby zaměstnanci skutečně čerpali a dostávali volno, které jim náleží a má sloužit k odpočinku. Dovolenou na zotavenou, na kterou mu vznikl nárok v kalendářním roce, je zaměstnanec povinen vyčerpat do konce následujícího kalendářního roku. Z těchto důvodů je zaměstnavatel nyní povinen umožnit zaměstnanci čerpání dovolené a není povinen proplácet nevyčerpanou dovolenou, kterou zaměstnanec nevyužil, přestože mu to bylo umožněno. Dovolená má být čerpána nejpozději do 31.10. roku následujícího po roce, ve kterém na ní vzniknul nárok. V případě, že se tak nestane, nastupuje zaměstnanec na dovolenou automaticky od 1.11. Zaměstnavatel má ze zákona povinnost zaměstnance o jeho právech informovat; v praxi se ovšem lze setkat s tím, že zaměstnavatel tak nečiní a nevyčerpaná dovolená zaměstnanci propadá.

Nevyčerpání dovolené na zotavenou

Nevyčerpanou dovolenou lze převést do dalšího roku, ovšem pouze tehdy, pokud si ji zaměstnanec nemohl vybrat například z důvodu nemoci nebo v případě, že zaměstnavatel neurčil její čerpání. Pokud zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené ani do konce října tohoto dalšího roku, může zaměstnanec nastoupit na „nucenou“ dovolenou první pracovní den v listopadu. Pokud tak neučiní a dovolenou si nevyčerpá ani do konce roku následujícího po roce, ve kterém mu vznikl na dovolenou nárok, jeho nárok na tuto dovolenou zaniká. Často se ovšem bude jednat o případy, kdy zaměstnanec dovolenou čerpat nemohl, a to jak z důvodů dlouhodobé pracovní neschopnosti, tak i z důvodů čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Dříve byla takto nevyčerpaná dovolená proplácena; dle současné úpravy však nárok na nevyčerpanou dovolenou zaniká. Jestliže zaměstnankyně, která je na delší rodičovské dovolené, přeruší čerpání mateřské dovolené za účelem dočerpání rodičovské dovolené, musí počítat se situací, že zaměstnavatel již nebude souhlasit s tím, aby po dočerpání dovolené na zotavenou pokračovala v čerpání rodičovské dovolené a bude ji nutit nastoupit znova do práce. Takovým situacím je možné předcházet uzavřením dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní (či zaměstnancem), ale i zde je pochopitelně nutné počítat s nutností obecné právní osvěty v celé problematice.

Mateřská dovolená a vznik nároku na dovolenou na zotavenou

V přímé souvislosti s mateřskou dovolenou a vznikem nároku na dovolenou na zotavenou je důležité připomenout mnohdy opomíjenou skutečnost, že z hlediska vzniku nároku na dovolenou na zotavenou je mateřská dovolená považovaná za výkon práce. Čerpání rodičovské dovolené se na druhou stranu řídí jinými pravidly a je, opět z hlediska dovolené na zotavenou, považováno za překážku v práci - během jejího

čerpání dochází ke krácení dovolené, na kterou již zaměstnanci vznikl nárok. Dovolená je krácena obdobně jako u dlouhodobé pracovní neschopnosti, a to o ½ po překročení 100 dnů a poté o ½ za každých dalších 22 dnů. K minimalizaci zde popsaného rizika se doporučuje, aby zaměstnankyně využívaly možnosti požádat zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Těto žádosti totiž zaměstnavatel musí vyhovět.

Výjimkou v převádění dovolené na zotavenou na další rok je nárok na dovolenou na zotavenou nad 4 týdny. Tento nárok může být s písemným souhlasem zaměstnance převeden i do dalšího roku.

Zákaz práce osobám mladším 15 let

Tato část novely měla za úkol zakázat zneužití dětské pracovní síly: s výjimkou činnosti umělecké, kulturní sportovní nebo reklamní zakázala pracovat osobám mladším 15 let.

Agenturní zaměstnávání

Novela zákoníku práce zrušila dosavadní možnost pro zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli a společně s novým zákonem o zaměstnanosti přinesla tzv. agenturní zaměstnávání a zprostředkování práce (buď i dočasné) u jiného zaměstnavatele výlučně přes tyto agentury. Jedná se o úpravu značně rozporuplnou, která je již nyní důvodem mnoha sporů v otázce výkladu a praktického užití.

Závěr: Přestože původním cílem novely mělo zajisté být zlepšení postavení zaměstnanců a ochrana jejich práv, je zřejmé, že v případě neproplácení nevyčerpané dovolené dochází vzhledem k často chabé informovanosti zaměstnanců o jejich právech a povinnostech spíše k opačnému výsledku.

II. Nová právní úprava Zákona o zaměstnanosti

Ana Králíková Lužaić

Dne 1. října 2004 vstoupil v účinnost dlouho očekávaný nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Nová zákonná úprava nahradila dosavadní zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a přiblížila pracovněprávní úpravu České republiky pracovnímu právu Evropské unie. Zákonná úprava se týká především vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale ve značné míře též i osob bez práce hledajících zaměstnání.

Zásadní změny v oblasti zaměstnávání přinesl zejména pro absolventy škol, nově upravil také zaměstnávání dětí do patnácti let a cizinců; pozornost však věnoval také lidem v předdůchodovém věku. Obecně řečeno zvýšenou pozornost věnoval ohroženým skupinám vyžadujícím zvláštní péči. Znění nové právní úpravy je v mnoha oblastech přinejmenším diskutabilní (zavedení agenturního zaměstnávání ztěžujícího zaměstnávání studentů, odebrání nároku na podporu v nezaměstnanosti pro absolventy středních a vysokých škol v případě, že ještě nemají zákonem předepsanou praxi, obecně přísnější pravidla pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti atd.). Úprava měla za cíl zajistit rovnost v zacházení a zajistit odstranění diskriminačních prvků, ale zatím se zdá, že úspěchy jsou jen dílčí.

Pokud se ale jedná přímo o nastolení principu rovného zacházení, zákon již v úvodních ustanovení posiluje principy rovného zacházení a zakazuje diskriminaci na základě pohlaví. Jednou z priorit státní politiky zaměstnanosti je pak zejména uskutečňování opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Shodně s již uskutečněnou tzv. harmonizační novelou zákoníku práce z prvního pololetí roku 2004, i nová úprava zákonu o zaměstnanosti ukládá přímou povinnost všech účastníků pracovněprávních vztahů – zejména ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce a zaměstnavatelé – zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

Přímá a nepřímá diskriminace

Rozlišuje přitom, a to téměř shodně se zákoníkem práce mezi přímou a nepřímou diskriminací. O přímou diskriminaci se jedná například tehdy, pokud zaměstnavatel nabízí pracovní místo pouze mužům, ačkoliv žena je schopná danou práci vykonávat stejně dobře. Nepřímá diskriminace spočívá v jednání ne nutně na první pohled odhalitelném, kdy např. zaměstnavatel sice činí zákroky a opatření navenek neutrální, nicméně v konečném důsledku je vždy určitý zaměstnanec (nebo skupina zaměstnanců) z vymezeného diskriminačního důvodu znevýhodněn, či naopak mu je poskytnuta výhoda. Za diskriminaci se ovšem nepovažuje rozdílné zacházení z některého diskriminačního důvodu, pokud tento důvod hraje pro výkon povolání rozhodující roli. Jedná se například o situaci, kdy je nutné obsadit místo v chlapeckém pěveckém sboru, ale například také o poskytování sexuálních služeb.

Obtěžování a sexuální obtěžování tak jako v případě přímé a nepřímé diskriminace definují celkem přesně, jaké druhy chování je možné zahrnout považující za porušení práv jiných osob zrovna takového druhu. Zatímco obtěžování je definováno shodně jako v zákoníku práce, sexuální obtěžování je pojato o něco širším způsobem a je pod něj zahrnuté jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je vnímáno jako nevídané, nevhodné či urážlivé a jehož záměr vede ne jen k zhoršení prostředí na pracovišti, ale může v konečném důsledku přinutit oběť takového zacházení vnímat podvolení se sexuálnímu obtěžování jako podmínku pro rozhodnutí ve věci kariérního postupu či získání jiných výhod, na které by poškozený či poškozená měli nárok bez dalšího.

Pozitivní opatření

Zaměstnavatel ovšem může činit pozitivní opatření, jejichž cílem je odstranit nevýhody, které vyplývají například z toho, že je na pracovišti určité pohlaví zastoupeno v menší míře. Může tedy dávat například dávat přednost ženám, pokud jde například o situaci, kdy žen na pracovišti je minimum, či tam případně nejsou žádné, přesto, že tomu nebrání žádný ze zákonných důvodů. V těchto případech by bylo možné říct, že se jedná o zvýhodnění znevýhodněného pohlaví, a to za účelem dosažení rovnosti. Tento zákon stejně jako zákoník práce neobsahuje v současnosti žádné vyznačení kvót, které by zaměstnavatele měli při obsazování pracovních míst dodržovat.

Informace nevztahující se k samotnému výkonu práce

Zákon dále zároveň zaměstnavatelům výslovně zakazuje vyžadovat informace, které se týkají manželského nebo rodinného stavu a povinností k rodině stejně tak jako informace, které odporují dobrým mravům a dotazy na osobní údaje, které neslouží k plnění pracovních povinností, což je věc oproti původnímu zákonu o zaměstnanosti nová. Toto ustanovení v praxi znamená, že zaměstnavatel se musí nejen při pracovním pohovoru, ale také během výkonu povolání vyvarovat takových otázek, jestli je žena či muž vdaná nebo ženatý nebo jestli má či plánuje děti a kdo se o ně bude starat v případě nemoci, ale také například to, že nesmí plošně vyžadovat výpis z rejstříku trestů uchazečů. Pokud ovšem zaměstnavatel o takovou informaci požádá, je uchazeč o zaměstnání oprávněn požadovat, aby prokázal potřebnost požadované informace, což musí zaměstnavatel posléze splnit. V případě, že zaměstnavatel potřebnost požadované informace dokázat nemůže, není nutné na takový dotaz odpovídat nebo si lze odpověď třeba vymyslet.

Zvýšená ochrana

Zákonodárce upravuje případy, kdy se poskytuje při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání zvýšená péče. Jedná se o takové uchazeče, kteří ji potřebují z vážných důvodů. Jako příklad uvádí mimo jiné fyzické osoby do 25 let věku, těhotné ženy, kojící matky a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku a fyzické osoby starší 50 let věku.

Zákon nespécifikuje, v čem tato zvýšená péče konkrétně spočívá, pouze uvádí, že úřad práce může (někdy dokonce musí) těmto uchazečům nabídnout vypracování individuálního akčního plánu, kdy má být v důsledku individuálního přístupu dosaženo zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Pokud zaměstnavatel navíc přijme osobu, které je taková zvýšená péče poskytována, může mu úřad práce poskytnout příspěvek na zapracování.

Rekvalifikaci mohou absolvovat i ti, kdo nejsou vedeni v evidenci jako uchazeči o zaměstnání, ale spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání. Pro zařazení do evidence zájemců o zaměstnání zákon neklade téměř žádné překážky, a tak se mohou rekvalifikačního kurzu zúčastnit i ti, kteří jsou zaměstnání v pracovním poměru nebo obdobném pracovněprávní vztahu nebo jsou osoby samostatně výdělečně činné.

Podpora v nezaměstnanosti

Dále nově upravuje i ustanovení, která se týkají evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon vymezuje takzvanou náhradní dobu zaměstnání, kterou lze pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti do předchozího zaměstnání započítat. Jde o činnosti, které jsou pro společnost natolik závažné a důležité, že je lze řadit na úroveň zaměstnání. Jedná se například o osobní péči o dítě do 4 let věku nebo o osobní péči o částečně nebo plně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let. Doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena, však není neomezená. Zákon v tomto směru zvýhodňuje uchazeče vyšších věkových kategorií (tj. nad 50, resp. 55 let věku). U těch se totiž předpokládá, že obtížněji hledají zaměstnání, a tudíž jim podpora v nezaměstnanosti může být vyplácena po dobu až jednoho roku, zatímco u ostatní kategorií občanů tato doba činí jen 6 měsíců. Ženy, které pobírají peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, do evidence uchazečů o zaměstnání zařadit nelze.

Aktivní politika zaměstnanosti

S cílem zvyšovat zaměstnanost zavedl zákonodárce některé nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jako účelný se ukazuje být zejména výše zmíněný příspěvek na zapracování, ale také příspěvek na dopravu zaměstnanců a překlenovací příspěvek, který podporuje začínající podnikatele. V zákoně chybí ovšem takový druh příspěvku, který by podporoval zaměstnavatele, kteří zaměstnávají absolventy škol a osoby v předdůchodovém věku, tedy kategorie občanů, kteří jsou na trhu práce jistým způsobem znevýhodněni a je žádoucí, aby jejich zaměstnávání bylo státem podporováno.

Závěr: Zda litera zákona začne skutečně žít i reálným životem, ukáže samozřejmě praxe. Je možné se obávat, že ustanovení zákona nebudou ani tak porušována, jako obcházena. Lze si skutečně představit situace, za kterých zaměstnavatel nebude ve snaze vyhnout se zakázaným otázkám zvat k pohovorům ženy, u kterých se bude domnívat, že by mohly pečovat o malé děti. Na druhou stranu je třeba vidět to, že zákonná úprava sama dá impuls zaměstnavatelům k aplikaci a dodržení pozitivních změn, které by se časem měly stát v České republice, a ne jen v souvislosti s příslušností k EU, standardem chování v pracovněprávních vztazích.

III. Rovné příležitosti na českém trhu práce a ve společnosti

Alena Králíková

Česká republika v květnu „oslavila“ rok svého členství v Evropské unii. Ze strany Evropské komise je mj. hodnocena i za kroky, jež učinila a dále podniká v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů.

České republice samé se strukturovanému hodnocení prosazování rovných šancí příliš nedaří. De iure své povinnosti splnila v rámci přístupového procesu transpozicí více než desítkou direktiv do českých zákonů (seznam a znění direktiv lze najít na www.mpsv.cz), v reálném životě však významně pokulhává za dikcí zákona. Příčin je celá řada. Od vnímání rovnosti žen a mužů jako nevýznamného předpokladu ekonomického růstu ze strany politiků, investorů a podnikatelů i občanů - zaměstnanců, přes dojem, že ženy a muži jsou si v České republice již dávno rovni, až po neochotu přijmout fakt, že rovnost žen a mužů se promítá ve všech aspektech společnosti – tj. nejen v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Koncept rovných příležitostí pro muže a ženy spočívá ve snaze zajistit rovné postavení žen a mužů (nejen) na pracovním trhu na základě předpokladu, že všichni – ženy i muži – mají rovné právo rozvíjet své schopnosti a na základě svého uvážení se účastnit ekonomického, politického a sociálního života. Neměly by jim být kladeny překážky v podobě genderových stereotypů odkazujících ženy a muže do více či méně striktně vymezených rolí, mezi nimiž často neexistuje možnost „přestupu“. Obecně se genderová rovnost vztahuje k rovnosti v právech a povinnostech žen a mužů, tzn. rovné příležitosti se týkají stejně tak žen jako mužů. Diskriminaci mužů lze vysledovat v případě čerpání rodičovské dovolené muži.

Více než polovina populace se domnívá, že ženy jsou v zaměstnání znevýhodňovány (viz [výzkumy veřejného mínění](#)). Ve srovnání s muži nejsou stejně ohodnoceny za práci stejné hodnoty, resp. stejnou práci (ačkoli dikce zákona tvrdí opak a platovou diskriminaci zakazuje), mají omezené možnosti dalšího profesního růstu, jsou méně podporovány v dalším vzdělávání, čelí diskriminaci z důvodu potenciálního mateřství či předpokladu, že budou trávit hodně času péčí o nemocné děti či závislé osoby. Od konce 20. století se sice víceméně zastavil zvyšující se rozdíl v příjmech mužů a žen, stále však v průměru dosahuje 26%. Se zvyšujícím se vzděláním a zastávanou pozicí však rozdíl v ohodnocení žen a mužů zůstává mnohem dramatičtější – ženy na srovnatelných pozicích a odpovídajícími zkušenostmi vydělávají cca 55% toho co muži ([údaje ČSÚ a MPSV](#)).

S 26% úrovní „pay gap“, neboli rozdílem v příjmech žen a mužů, Česká republika odpovídá průměru ostatních evropských zemí. To ale neznamená, že by měla rezignovat na hledání řešení příčin. Řadě zemí – obligátně je nutné zmínit skandinávské země, ale třeba i Velkou Británii – se však daří s rozdíly v příjmech pracovat. Obvykle se však na tomto poli angažuje stát v aktivní součinnosti se zaměstnavateli, odbory a neziskovými organizacemi. Nedělá tedy rozhodnutí od stolu, ale spoléhá na konkrétní zkušenosti konkrétních regionů, podniků apod.

Vedle zákoníku práce, který obsahuje paragrafy týkající se zákazu diskriminace na základě pohlaví, včetně zákazu mobbingu či sexuálního obtěžování, se diskriminací v zaměstnání, včetně přístupu k zaměstnání, zabývá i zákon o zaměstnanosti, jehož novela je v platnosti od 1. října 2004. Stejně jako zákoník práce, i tato novela reaguje na požadavky Evropské unie, resp. je prostředkem implementace direktiv EU. Zákon při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině. V realitě to znamená, že potenciální zaměstnavatel nemá právo dotazovat se na okolnosti, které nejsou směrodatné pro výkon povolání a odporují dobrým mravům – tj. na počet dětí, rodinný stav, plány v soukromém životě, zaměstnání partnera apod.

Za přímou diskriminaci na základě pohlaví je považována situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu nebo jeho pohlaví. S diskriminačními praktikami je možné se setkat nejen během výkonu zaměstnání, ale ještě před vstupem do něj. Může tomu tak být již v samotných nabídkách pozic. Zaměstnavatelé totiž dodnes – i přes platný zákon či kontroly úřadů práce – některé pozice stereotypně přisuzují ženám a jiné mužům. Princip nepřímé diskriminace odkazuje na situace, které se na první pohled jeví jako neutrální, ale mají spíše negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. Takovým případem může být rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají v rámci zaměstnaneckých výhod nárok na jazykové či jiné kurzy dalšího vzdělávání nebo penzijní připojištění. Protože ale na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim.

Gender mainstreaming a co se za ním skrývá

Hlavními nástroji prosazování politiky rovných příležitostí pro muže a ženy v Evropské unii zůstává gender mainstreaming, s tím související pozitivní akce a dále také realizace projektů prosazujících rovné příležitosti. Gender mainstreaming je snahou o systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů.

Sama Evropská komise uznává fakt, že postavení diskriminace mimo zákon nezbytně samo o sobě nestačí k zajištění skutečné rovnosti příležitostí pro každého ve společnosti. Nedostačuje-li formální rovnost k zajištění faktické rovnosti, což se obvykle opravdu nestává, musí se k nápravě znevýhodnění použít další opatření. Patří mezi ně například projekty, které se snaží zatraktivnit dívkám některé prozatím spíše „mužské“ obory (v řadě evropských zemí soukromé IT firmy podporují kurzy nebo tábory pro dívky, které je mají přilákat k informačním technologiím) nebo aktivity propojující státní správu se soukromým sektorem a nevládními organizacemi apod. Mezi projekty, které působí napříč sektory a svou pozornost zaměřují na rovné příležitosti v praxi, patří například ty podporující přátelskost firemního prostředí vůči rovným příležitostem žen a mužů, sladování profesního a rodinného života, či zvyšování počtu žen na manažerských a rozhodovacích pozicích.

Jedním z těchto projektů, který přinesl do České republiky model soutěže o nejlepšího zaměstnavatele přátelského k pracovním a rodinným rolím žen a mužů, jež je v Evropě, ale i ve Spojených státech pod různými názvy známá a uznávaná jak firmami, tak státní správou, bylo v roce 2004 nulté kolo Soutěže o nejlepšího zaměstnavatele s rovnými příležitostmi pro ženy a muže. Spojily se v něm do té doby více či méně spíše neslučitelné instituce – státní (Ministerstvo průmyslu a obchodu), soukromé (Zentiva, a.s.) a nevládní (Gender Studies, o.p.s.), jež byla iniciátorem celého projektu. Koncept soutěže a s ní úzce souvisejícího výzkumu je jasný: analyzovat a vyhodnotit míru pochopení implementace rovných příležitostí v rámci firemních struktur, definici interní personální politiky z pohledu rovnosti žen a mužů, vstřícnost zaměstnavatele k matkám a otcům na mateřské a rodičovské dovolené, jeho přístup k flexibilní pracovní době, mentoringu, dalšímu vzdělávání apod. Soutěž se vloni zaměřila na výše zmíněné aspekty, ale snažila se vysledovat i to, jak se firma angažuje v otázce rovných příležitostí navenek, například formou spolupráce nebo podpory konkrétních ženských, resp. lidskoprávních, organizací, nebo jejich dílčích projektů. Výsledky soutěže na jednu stranu potvrdily, že jsou to zatím spíše zahraniční firmy investující v České republice, pro něž jsou rovné příležitosti uvnitř firmy také součástí image firmy navenek; na druhou stranu se však soutěže zúčastnily i malé české firmy, z nichž mnohé prokázaly úspěchy v rámci interní firemní politiky či snahu o pozitivní kroky směrem k většímu zapojení žen do rozhodovacích procesů.

V zemích, kde se soutěže staly standardním a vysoce uznávaným nástrojem hodnocení způsobu zavádění rovných příležitostí v soukromých – malých i velkých – firmách, se vítězství té či oné firmy rovná vítězství v prestižních oborových soutěžích. Po jednom ročníku, který do velké míry „pouze“ mapoval vstřícnost českého prostředí k podobným aktivitám, nelze samozřejmě hodnotit roli soutěže do budoucna. Lze však

s jistotou říci – i na základě zmíněného výzkumu mezi zahraničními investory, který probíhal paralelně se soutěží, že firmy působící v České republice jsou čím dál více otevřené diskusi o prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Ze své zkušenosti často přicházejí na to, že vytvářejí-li prostředí přátelské zaměstnancům a reagují na jejich potřeby, dostává se jim pozitivní odezvy nejen ze strany zaměstnanců, ale i klientů, resp. kladného společenského a mediálního hodnocení. Dobré příklady z celé řady evropských zemí – jmenujme alespoň Irsko, Skotsko, Německo a Švédsko – dokazují, že jsou-li rovné příležitosti jednou z otevřeně deklarovaných klíčových firemních politik, obvykle přispívají k růstu firmy a její dobré pozici na trhu a ve společnosti. Tyto firmy se zároveň obvykle výrazně profilují i co týká společenské odpovědnosti firem, resp. firemní filantropie. Mnohé z českých firem se tímto směrem také vydaly: existuje již celá řada firemních nadací a nadačních fondů, dlouhodobých partnerství mezi firmou a nevládní organizací, či krátkodobých společných iniciativ.

Rovné příležitosti v praxi – příklad Velké Británie

Ač v České republice dnes spíše chybí příklady dobré praxe, lze se do velké míry inspirovat v zahraničí. Samozřejmě nelze vše slepě kopírovat; základní principy však přenositelné jsou. V mnoha evropských zemích fungují programy – jak na úrovni jednotlivých podniků, tak na úrovni podpory ze strany státu – iniciující zavádění aspektů rovných opatření, resp. diverzity, v rámci firem. Ve Velké Británii doporučení zaměstnavatelům, jak prosazovat rovné příležitosti, zpracovala Komise pro rovné příležitosti - nezávislý nevládní orgán zodpovědný ministryni pro rovnost.

Zaměstnavatele respektujícího rovné příležitosti žen a mužů definuje tím, co firmě, a v důsledku i společnosti, nediskriminace přináší: sníženou fluktuaci pracovních sil, která šetří výdaje na nábor nových zaměstnanců a jejich školení, dlouhodobou motivaci a loajalitu zaměstnanců, výkonné pracovní prostředí, dobrou pozici firmy mezi konkurenty. Vedle dodržování zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů tak zaměstnavatel těží z řady aspektů, které jsou pro něj dlouhodobě ekonomicky výhodné. Paralelně s tím jsou ekonomicky, sociálně i kariéerně výhodné pro zaměstnance – ženy i muže.

Komise doporučuje, aby se zaměstnavatel zavázal k aplikaci rovných příležitostí prostřednictvím dokumentu definujícího přímou a nepřímou diskriminaci, postoj zaměstnavatele k prosazování rovných příležitostí, přesnou strukturu implementace těchto opatření, způsob řešení stížností, příklady nezákonných a diskriminačních postupů, a v neposlední řadě také míru zapojení odborů a zaměstnanců do rozhodování o firemní politice rovných příležitostí. Osobou zodpovědnou za politiku rovných příležitostí by měl být někdo z vedoucích pracovníků – už jako důkaz toho, že si zaměstnavatel uvědomuje důležitost prosazování rovnosti, a nevnímá tuto politiku jen jako formální záležitost, jejíž plnění je povinné ze zákona. Stejně tak by měla být firemní politika prosazování rovných příležitostí součástí image firmy.

Zaměstnanci na manažerských a HR pozicích měli být proškoleni v tom, jaké formy diskriminace existují, jak se k nim staví relevantní zákony, jaké stereotypy jsou obvykle ve vztahu k ženám a mužům uplatňovány a jak se jim vyhnout apod.

Prvním krokem k vytvoření interní politiky rovných příležitostí je analýza aktuální situace – principů dodržovaných při přijímání nových osob, organizace školení či kariéerního postupu. Analýzy by se měly týkat i výše příjmů a případných rozdílů mezi příjmy žen a mužů za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty (gender pay gap). I zde by mělo následovat strategické opatření k překonání zjištěných rozdílů, které nelze objektivně zdůvodnit.

Průběžný monitoring dodržování rovných příležitostí ve firmě by měl odpovědět na otázky, zda se osoby jednoho pohlaví ucházejí v menším počtu o povýšení a proč, zda nejsou osoby jednoho pohlaví přijímány, povyšovány či školeny ve výrazně menším počtu, zda nejsou osoby jednoho pohlaví soustředěny v několika odděleních či jen do jisté úrovně v hierarchii firmy. V případě zjištění horizontální či vertikální segregace by měla být přijata opatření vedoucí k postupné nápravě nerovnosti – např. formou pozitivních akcí nebo školení pouze pro příslušníky znevýhodněného pohlaví.

Dodržování politiky rovných příležitostí by mělo být sledováno na úrovni výběrových řízení, povyšování a převodu na jinou práci, školení, podmínek zaměstnání, sladování rodinného a pracovního života, opatření proti sexuálnímu obtěžování, výpovědi, propouštění apod.

Zaměstnavatel by se měl soustředit pouze na kvalifikaci, znalosti odpovídající dané pozici, zkušenosti a osobní předpoklady zaměstnanců a zaměstnankyň. Stejné standardy by měl dodržovat u žen i mužů bez ohledu na jejich stav či povinnosti v rodině. Není-li si zaměstnavatel jist, měl by zvážit, zda by stejnou otázku položil ženě i muži a zda by byla oprávněná.

Gender Studies, o.p.s. děkuje za doporučení dokumentu paní Janet Veitch, ředitelce Women's National Commission, která je britským oficiálním poradním orgánem v oblasti ženských práv.

V plném znění jej lze najít na <http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCcs/Advice/guidelines.asp>.

IV. Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR

Lenka Simerská

Následující text shrnuje výsledky mapování dosud nepříliš známého terénu, a sice prostředí zahraničních firem podnikajících v České republice a jeho vztahu k tematice rovných příležitostí mužů a žen. Jedná se o průzkum, který - stejně jako další související aktivity - probíhal v rámci projektu "Vytváření dárcovského prostředí pro ženskou problematiku mezi zahraničními investory v ČR" podpořeného z programu EU Phare 2002 - Dlouhodobá udržitelnost občanské společnosti.

Ke zmapování situace mezi zahraničními investory jsme přistoupili s cílem zjistit, jaký je vztah těchto společností k dárcovství českému neziskovému sektoru; zvláště pak, jak se dívají na ženskou a gender¹ problematiku, a jaké jsou případné překážky bránící komunikaci a informovanosti těchto dvou světů.

Faktem je, že firemní dárcovství v sektoru českých ženských nevládních neziskových organizací (dále jen NNO) neexistuje (nebo tvoří zanedbatelnou položku vedle příjmů ze zdrojů nadací, nejrůznějších fondů a státního rozpočtu). Tento stav je dlouhodobě neudržitelný zvláště za současné situace radikálního snižování podpory projektů ve střední Evropě ze strany velkých nadací. Zdroje státu pro řešení genderové a ženské problematiky však přitom zůstávají nadále velmi omezené. Evropské fondy, které jsou dnes již ženským NNO přístupné, zase nepokrývají celou škálu témat dané oblasti a nejsou zdaleka dosažitelné pro všechny organizace.

¹ S pojmem gender pracujeme v souladu s obecně používanou definicí coby "sociálního konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami." [Platforma... 1998: 16]

Aby bylo možno rozkrýt důvody, proč se dosud v oblasti ženské problematiky nevytvořila dárcovská tradice, bylo třeba pojmout téma šířeji a zabývat se genderovými souvislostmi působení zahraničních firem ve střední Evropě a specificky České republice.

Proč jsme se zaměřili právě na zahraniční investory? Právě tyto firmy u nás patří k největším zaměstnavatelům, jež určují trendy co se týče zaměstnavatelské politiky a firemní kultury. Předpokládali jsme také, že zahraniční investoři jsou nositeli potenciálu v tom smyslu, že často přicházejí ze zemí s poněkud pokročilejším vnímáním rovných příležitostí žen a mužů a souvisejících aspektů.

Zahraníční investice a jejich genderové souvislosti

Zahraníční investice tvoří podstatnou část ekonomiky České republiky; je na nich v podstatě závislý ekonomický růst země. Jejich objem se stále zvyšuje, za rok 2004 proudilo do ČR téměř dvojnásobné množství přímých zahraničních investic než v roce 2003; celkový objem činil 115 miliard korun (oproti 59 mld. za rok 2003). Investoři mají největší zájem zakládat zde provozy zpracovatelského průmyslu, přičemž vede výroba automobilů. Příkladem je investice v Kolíně, kde se rozjela výroba osobních automobilů konsorcia firem Toyota, Peugeot a Citroën. Velký díl prostředků ze zahraničí směřuje také do budování stále hustší sítě obchodních řetězců. Nejvíce u nás investují země Evropské unie, hlavně Německo a Nizozemí, nezanedbatelný podíl má i Japonsko.

Cílem vlády je podporovat příliv přímých zahraničních investic. Existuje řada nástrojů, jimiž je tento cíl dosahován - jak na úrovni státu, tak krajů a jednotlivých podnikatelských subjektů. Zřejmě nejvýraznější jsou investiční pobídky jako systém úlev a zvýhodnění pro zahraniční podniky, a aktivity agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Tato příspěvková organizace Ministerstva průmyslu a obchodu ČR již od roku 1992 propaguje ČR „jako ideální místo pro zahraniční investice“ a asistuje zájemcům o investice pomocí informací a zprostředkováním kontaktů. Činnost CzechInvest se v poslední době rozšířila i na podporu konkurenceschopnosti českých podnikatelů. CzechInvest je kromě řady služeb a programů také výhradním příjemcem žádostí o poskytnutí investičních pobídek.

Genderová analýza zahraničních investic

Při genderové analýze chování zahraničních firem u nás a vlivu působení přímých zahraničních investic je nutné vycházet z postavení žen v české společnosti a na trhu práce. Postavení žen, problematika rovných příležitostí a genderová témata sociální odpovědnosti podniků souvisejí s tím, jak je nastaveno rozdělení rolí mezi muži a ženami a jak se odrážejí v soukromé a veřejné sféře. Pouhý fakt, že firma pochází ze zahraničí, zásadně nemění postavení žen a genderové vztahy v práci. Systém managementu, politika podniku a vstřícnost vůči těmto otázkám mohou ovšem nastavit odlišné, lepší podmínky pro ženy a muže co se týče výkonu práce a pracovní dráhy. Z těchto důvodů je nutné zkoumat jak dlouhodobé trendy a momentální ukazatele postavení žen, tak realitu jednotlivých firem.

Na trhu práce **české ženy čelí dlouhodobému znevýhodnění**. Na straně zaměstnavatelů přetrvává přesvědčení, že ženy jsou problematickými pracovními silami. Hlavní důvod spočívá v jejich zatížení rodinnými rolemi, zejména mateřstvím. Ženy proto mají horší pozici co se týče možností najít zaměstnání a odpovídající uplatnění; celkově čelí z pohledu řady ukazatelů horšímu postavení na trhu práce. Jak dokazují nejrůznější studie (viz. např. Sociologický ústav AV ČR), ve společnosti přetrvává rigidita rozdělení rolí mezi muži a ženami vymezených genderově podmíněnými stereotypy. O ženách se stereotypně uvažuje převážně jako o nositelkách rolí spojených s rodinou a soukromou sférou, pro které není práce prvotní ambicí, a kde vykonávají spíše podřízené role. Mužům je naopak připisována role aktivního vykonavatele veřejného života s ambicemi v seberealizaci a zaměstnání, kde by měl aspirovat na vedoucí funkce.

Ekonomickou, sociální a nakonec i historickou realitou české společnosti je, že ženy pracují na plný úvazek stejně jako muži. Systém stereotypů a genderových rolí tak ženám ukládá dvojí břemeno: zvládat práci a rodinu zároveň. Důsledkem je nerovné postavení žen a mužů v rodině a nerovné příležitosti na trhu práce.

Přestože již byly mnohé otázky otevřeny a veřejností do jisté míry přijaty - jako například téma domácího násilí, a média čím dál častěji a lépe informují o problematice postavení žen a mužů, zásadní jevy genderové nerovnosti přetrvávají.

Ženy čelí vyšší nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných žen roste rychleji než počet nezaměstnaností postižených mužů a v současné době dosahuje rozdílu zhruba 5%. Diskuse se také stále více zaměřuje na problém nerovnosti mezd žen a mužů. Ženy v průměru vydělávají zhruba 74% výdělku mužů, přičemž největší rozdíly v platech jsou mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži. Celkově se tato nerovnost neustále zvětšuje: „Je alarmující, že trendy jsou negativní. Například vzhledem ke vzdělání se během posledních šesti let rozdíl zvýšil nejvíce ve skupině s vysokoškolským vzděláním (4,4 %). Ke zhoršení ale došlo u všech vzdělanostních kategorií. K největšímu poklesu (4,3 %) došlo i v první hlavní třídě podle klasifikace zaměstnání, kam jsou zařazeni vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě, vedoucí a ředitelé velkých organizací a výrobních podniků (dosahující dvojnásobek průměrné mzdy).“ [Stínová 2004:59]

Často je možné se setkat se snahou rozdíly v příjmech paušalizovat a připisovat je faktorům jako počet odpracovaných hodin, práce na zkrácené úvazky, přesčasová práce, odlišné pracovní zařazení atd. Odborné studie u nás i v zahraničí, které pomocí komparativních technik tyto faktory vyloučily, však docházejí k závěru, že hlavním důvodem rozdílu v platech je nerovné ocenění ženské a mužské práce.

Kromě nerovností ve mzdách ženy čelí dalším formám diskriminace, a to buď diskriminaci přímé nebo nepřímé. **Ženy mají obtížnější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím.** Pečují-li o děti, jsou jim nabízeny omezené možnosti kariérního postupu, vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace. Ženy ve vedoucích funkcích obtížněji dokazují svou způsobilost. Často musí vykazovat vyšší pracovní nasazení a je po nich požadována vyšší kvalifikace, než je běžné u mužů v podobné pozici.

Ženy jsou diskriminovány zejména v případech, kdy se ucházejí o zaměstnání. Pokud se nejedná přímo o profesi ve feminizovaném oboru, je přednost dávana mužským kandidátům. Přetrvává diskriminující inzerce, která přímo vyzývá kandidáty muže nebo kandidátky ženy, aby se hlásili na určité pozice. Nejčastěji se vyskytují označení pozic jako ředitel, sekretářka, technik, fakturantka, manažer atd.

Negativní roli u žen sehrává věk, přičemž snad žádná věková kategorie na tom není výrazně lépe než jiná. U absolventek se předpokládá, že brzy odejdou na mateřskou dovolenou, u žen po mateřské dovolené je obtížná reintegrace do profese, u žen s dětmi školního věku se očekává zátěž rodinnými povinnostmi a tudíž i nižší pracovní nasazení, a konečně ženy nad 45 až 50 let jsou vystaveny stereotypu o neproduktivitě, nedynamičnosti, neschopnosti přizpůsobovat se novým trendům a učit se ve srovnání s mladými pracovnicemi. Nejvyšších pozic a platu dosahují ženy mezi 30.–39. rokem.

Obecně lze říci, že pracovní prostředí není u nás přátelské rodině a stereotypy utvrzuje. I v rodinách s liberálním přístupem k rolím se pár při rozhodování o tom, kdo z partnerů zůstane na rodičovské dovolené či převezme větší díl odpovědnosti za péči o děti, často rozhodne pro ženu právě proto, že to odpovídá nastavení trhu práce. Metody a techniky sladování pracovního a rodinného života nejsou v české společnosti zatím příliš rozšířené do té míry, aby bylo možné pro oba partnery podílet se na obojím.

Představy zaměstnavatelů o mateřské dovolené, která je pro ženy významným znevýhodňujícím faktorem, jsou založeny na mýtu. Zvláště v profesích vyžadujících velkou a kontinuální odbornost, ženy mateřskou dovolenou využívají ve výrazně zkrácené podobě, než jakou umožňuje zákon. Investice, kterou ženy vloží do vzdělání a praxe před narozením dítěte, je natolik velká, že se chtějí k profesi co nejdříve vrátit, aby neztratily odbornost. Dalším silným motivem pro rychlý návrat do práce jsou ekonomické důvody. Příspěvky státu jsou pro zabezpečení potřeb rodiny nedostačující. Prozatím bohužel neexistují podrobné statistiky o míře skutečného využívání mateřské dovolené. Kvalitativní studie a sondy z jednotlivých profesí ovšem dokazují, že ženy velmi často uvažují o mateřské, resp. rodičovské, dovolené jako o minimální době strávené s dítětem po narození a hledají řešení, jak skloubit péči o dítě s návratem do zaměstnání [Simerská 2002].

Zaměstnavatelé se většinou stále ještě staví k rodičovské dovolené rigidně a nenabízejí ženám na výběr možnosti, jak pokračovat v práci i po mateřské dovolené, resp. zapojit se do pracovního procesu i v rámci rodičovské dovolené. Techniky, které se zavádějí ve firmách a organizacích v zahraničí, jako je například **práce z domova, práce online, telework, upravená pracovní doba, péče o děti na pracovišti apod., se u nás zatím v širší míře neprosazují.** Ženy a rodiny se tedy přizpůsobují nepružným požadavkům trhu práce, což je zpětně diskvalifikuje v soutěži o pracovní místa a kariérní postup.

Celkově je trh práce genderově segregován, což značně ztěžuje individuální aspirace žen, ale i mužů, dosáhnout určitých pozic a pracovat v konkrétních povoláních či odvětvích. Ženy převažují v oborech jako zdravotnictví či školství, ve kterých jsou obecně nejnižší průměrné platy. V konkrétních odvětvích pak zastávají povolání s nejnižšími platy (ve zdravotnictví např. zdravotní sestry). Prestiž tzv. feminizovaných oborů nedosahuje prestiže oborů, kde převažují muži. Segregace existuje i uvnitř oborů. Například v medicíně převažují lékařky nad lékaři co do jejich celkového zastoupení. Lékaři ovšem zastávají vedoucí funkce a také převažují v těch oborech, které jsou náročnější po stránce časové i z pohledu odbornosti a těší se vyšší prestiží a ohodnocení - například chirurgie.

Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce (SoÚ AV ČR, CVVM, MPSV ČR, říjen 2003) ukázal, že ženy jsou si vědomy výše uvedených překážek a narážejí na ně v každodenní praxi. **Celých 75% žen uvedlo, že důvod horšího postavení žen v práci tkví v tom, že v práci dominují muži, a ti nedají ženám šanci. Tento názor sdílí i 57% mužů.** Navíc 84% žen spolu s 65% mužů vidí chybu v systému a souhlasí s tvrzením, že nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje.

Jedním z důležitých aspektů znevýhodnění žen na trhu práce je **nízká reprezentace žen na úrovni rozhodování** - jak v politice, tak v ekonomice. V Poslanecké sněmovně je 34 žen, tj. 16,5%, v Senátu pouhých 11% žen. Počet žen na krajských radnicích je 12 z celkového počtu 129 radních; mezi hejtmany není ani jedna žena. Do Evropského parlamentu bylo zvoleno celkem 5 žen z 24 českých poslanců. Co se týče tvorby politik na úrovni ministerstev, obecně platí, že na vysokých vlivných postech jako jsou pozice náměstků, ředitelů odborů a ředitelů resortních institucí převažují muži. Podobně je tomu i v soukromé sféře: na vysokých manažerských pozicích, ve správních radách a mezi řediteli podniků lze najít jen hrstku žen.

Uvědomíme-li si základní fakta o postavení žen a mužů, lze snadno odvodit, že výhody, které mohou ženy potenciálně čekat ze zahraničních investic, budou limitovány právě znevýhodněními v oblasti práce, zaměstnanecké politiky, reprezentace a stereotypy vážícími se k rodině.

Nejvyšší úroveň, na které lze investice analyzovat, je ta, na níž probíhá rozhodování o vývoji a směru zahraničních investic. Děje se tak na úrovni vlády, ministerstev, institucí s mandátem pro oblast zahraničních investic a podniků. Co se týče směřování zahraničních investic, má Česká republika jisté předpoklady pro rozvoj v určitých sektorech hospodářství, které vyplývají z historie rozvoje některých druhů průmyslu, důrazu na vzdělání ve specifických oborech, dispozic pracovních sil, ale také širších hledisek jako je geografická poloha země, sociokulturní a politická situace. Globalizace, vstup do EU a vývoj technologií a spotřebitelských nároků ovšem tyto faktory mění a svým způsobem je zatlačují do pozadí. Nicméně vláda vypracovává analýzy, jimiž se poté řídí při sestavování plánů rozvoje obchodu a průmyslu a při strategii přitahování pozornosti investorů. Jaké má toto plánování dopady na muže a ženy?

Především se jej ženy z valné většiny neúčastní; nejsou přítomny v grémiích, kde se tyto otázky řeší. Díky absenci žen v politice a rozhodovacích funkcích na všech úrovních chybí „ženský hlas“, tj. specifický ženský pohled, také v makroekonomickém plánování. Ženy se nepodílejí na rozhodování o tom, která odvětví se budou u nás rozvíjet a jací investoři budou lákáni k působení na českém trhu.

Zcela logicky se nabízí i otázka, do jaké míry ženy profitují z investic a investičních pobídek státu coby pracovní síla. CzechInvest se jako agentura podporující příliv zahraničních investic postupně soustředil na vybrané sektory zpracovatelského průmyslu – výrobu automobilů a jejich komponentů, elektroniku a mikroelektroniku, chemický průmysl, farmacii a přesné strojírenství. V poslední době se přidal letecký průmysl, zdravotnická technika a biotechnologie. V souladu s trendem v západních zemích narůstá i počet projektů v oblasti výzkumu a vývoje (technologická centra) a strategických služeb (centra zákaznické podpory, finanční a účetní služby).

Většina z požadovaných profesí v těchto oborech spadá v **segregovaném trhu práce** do sfér, jimž dominují muži, případně se jedná o technicko-dělnické profese. Ženy nacházejí uplatnění spíše v tradičních oblastech jako administrativa, personalistika, laboratorní nebo jisté dělnické profese. Pokud by zahraniční investice měly toto nastavení změnit a systém segregace rozvolnit, musely by zavádět cílenou rekrutaci žen do oborů, kde se tradičně nevyskytují, a naopak aktivně nabízet pracovní příležitosti mužům tam, kde „tradičně“ pracují ženy. Protože segregace trhu práce začíná už vzdělávacím systémem, musely by se firmy začít podílet na aktivizaci žen pro určité obory do takové míry, jak se tomu věnují například některé společnosti v oblasti IT, které v zahraničí realizují projekty v partnerství se školami s cílem ztraktivnit dívkám oblast technologií.

V případě zlepšování postavení pracovního postavení žen a zavádění principů sladování pracovního a rodinného života je velmi pravděpodobné, že v dané situaci bude pro firmy spíše výhodné setrvat u stávajících praktik. Ženy nejsou v České republice zvyklé prosazovat své požadavky prostřednictvím kolektivních akcí; funkce odborů a úřadů práce je v oblasti rovných příležitostí zatím spíše nerozvinutá. Kromě hlasů ženských organizací je poptávka a tlak na inovace velmi slabý a lze spekulovat, že nejrůznější programy a firemní aktivity směřující k rovným příležitostem zůstanou spíše mezi opomíjenými aspekty zaměstnávání české pracovní síly.

Na individuální úrovni si české ženy jen pomalu zvykají na možnost domáhat se svých práv. Právní úpravy Zákoníku práce sice existují, využívány jsou ovšem jen mizivě. Zákoníkem práce a Zákonem o zaměstnanosti byla výslovně zakázána diskriminace na základě pohlaví (manželského a rodinného stavu, povinností k rodině), včetně nepřímé diskriminace "projevující se navenek až svými konečnými důsledky". Úprava byla provedena i v přístupu k zaměstnání zákazem diskriminačních nabídek zaměstnání. Podobně jsou zavedena jasná nediskriminační kritéria pro konkurzní řízení na pracovní místa; v oblasti funkčního

postupu se výslovně nařizuje rovné zacházení stejně jako v přístupu k odborné přípravě. Při odměňování za práci se upravuje pojem mzdy/platu jako "odměna za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty" a je zaveden princip stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty; základními kritérii pro hodnocení prací jsou složitost, odpovědnost, namáhavost.

Zvláště v regionech s vysokou nezaměstnaností, v tzv. feminizovaných odvětvích a nízkopříjmových skupinách nemají ženy reálnou možnost ani potřebné informace a nástroje k tomu, aby se mohly bránit diskriminaci nebo špatnému zacházení ze strany zaměstnavatele, natož aby požadovaly nadstandardní programy a opatření. Přidáme-li velmi silnou pozici zahraničního kapitálu coby hegemonního hráče na trhu práce, je genderově zaměřená kritika necitlivých praktik v těchto firmách značně ztížena.

Pokud bychom o genderových souvislostech uvažovali s vědomím faktu, že zahraniční investoři u nás nejvíce využívají méně kvalifikované profese, dopadají nejhůře právě ženy. Holandský projekt Company Monitor [How...:2003] sledoval například situaci v holandském maloobchodním řetězci, který v ČR zastává velmi silné postavení. Upozornil na to, že v běžné denní praxi je porušován jak Zákoník práce, tak i principy, jimiž se společnost prezentuje coby dobrý zaměstnavatel. V maloobchodě pracuje převážně ženská pracovní síla (drtivá většina zaměstnankyň kromě určitých profesí skladníků, řezníků atd.; manažeři prodejen jsou také převážně muži), čili kromě pracovně-právních a společenských dopadů má chování daného investora i genderové rozměry.

Průzkum mezi zahraničními investory

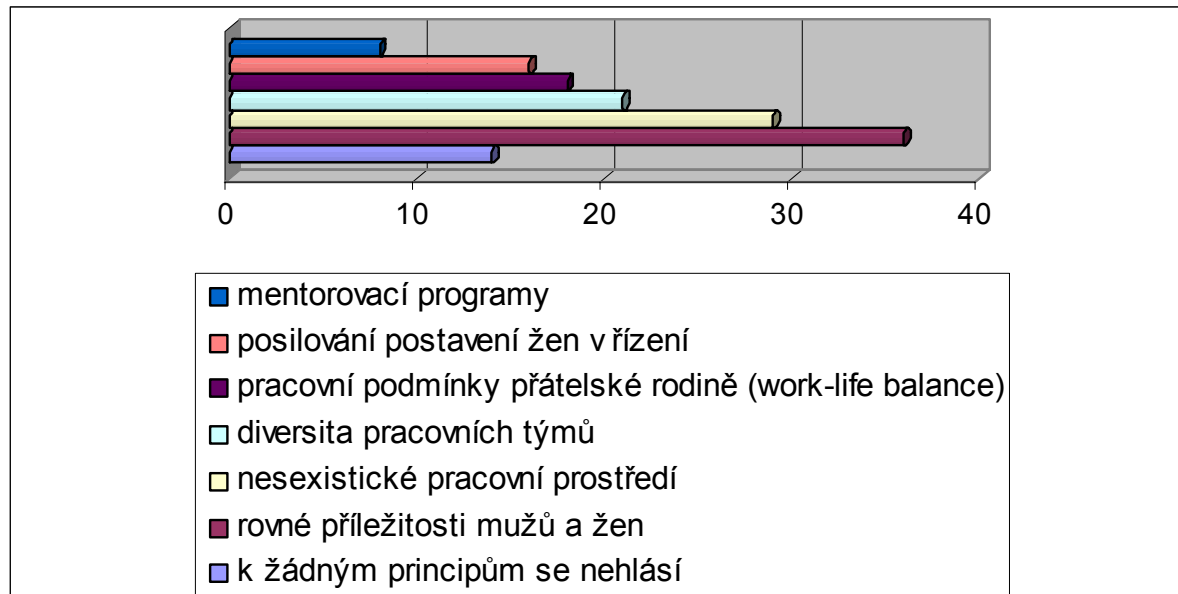
Jednou z hlavních součástí průzkumu mezi zahraničními investory, který v roce 2004 prováděla Gender Studies, o.p.s., byl screeningový dotazník rozeslaný mezi zahraniční společnosti působící v ČR. Dotazník byl adresně distribuován s doporučením Ministerstva průmyslu a obchodu ČR a agentury CzechInvest mezi zhruba 300 nejvýznamnějších podniků napříč sektory. Na dotazník odpovědělo 50 firem, což je - vzhledem k neobvyklosti tématu a poměrně interní povaze dat - velký úspěch. Již z uvedeného vzorku je zřejmé, že průzkum nepředstavuje reprezentativní šetření, ale spíše zmapování terénu doplněné kvalitativními technikami a příklady z praxe, resp. je ilustrativním naznačením jistých trendů. V záměru ani v možnostech projektu nebylo provést reprezentativní výběr a zpracovat výsledky náležitými metodami.

Cílem průzkumu bylo zmapovat problematiku rovných příležitostí žen a mužů v prostředí zahraničních firem v ČR a odhalit jak problémy, tak i příklady dobré praxe. Dále se projekt pokusil identifikovat bariéry bránící aplikaci rovných příležitostí a nejrůznějších programů pro ženy, či sladování rodinného a pracovního života, a porovnat, jak je koncept rovných příležitostí vnímán firmami působícími u nás oproti jejich praxi v mateřských zemích.

Firemní prostředí

Ze sebraných dat vyplývá, že firemní prostředí je obecně čím dál přátelštější a otevřenější vůči rovným příležitostem žen a mužů. Konkrétním opatřením se více či méně věnuje zhruba polovina firem. Jak ilustruje graf č.1, společnosti se nejvíce hlásí právě k rovným příležitostem žen a mužů jako obecnému principu. Kromě toho se firmy snaží rozvíjet pracovní podmínky přátelské rodině (work-life balance), diverzitu pracovních týmů a dohlížet na nesexistické pracovní prostředí. Firmy stále ještě nezavádějí speciální programy pro zastoupení žen v řízení a pouze minimálně nabízejí mentoringové programy pro ženy.

Graf č. 1 – Rovné příležitosti žen a mužů ve firemní kultuře



Speciální opatření pro vytváření atraktivního pracovního prostředí pro ženy zajišťuje jen velmi malé množství firem. Techniky, které jsou známé z praxe zahraničních firem, zejména evropských a severoamerických, do českého investorského firemního prostředí dosud nepronikly.

Techniky, které se neuplatňují

- mentoring
- networking žen
- rekrutace zacílené na ženy
- sledování postavení žen ve firmě
- vzdělávací programy pro „women's leadership“
- zatraktivňování firem vůči ženám

Například **networking** žen pracujících ve firmě, metodu velmi rozšířenou např. v západní Evropě nebo Skandinávii, uplatňuje pouze 5 firem. I když průzkum nepracoval s reprezentativním vzorkem, lze z tohoto čísla, ale i dalších doplňujících zjišťování v rámci průzkumu, usuzovat, že networking žen není rozšířenou metodou.

Své místo si zatím nenašly ani **rekrutace zacílené na ženy**. Speciální rekruční opatření nebo kampaň pro získávání nových pracovních sil mezi ženami (např. pro konkrétní investiční projekt) zavedlo pouze 8 z dotázaných firem.

Zde je třeba upozornit zmínit zajímavý jev, a to sice vliv zákoníku práce postihujícího diskriminující inzerce. Během rozhovorů personalisté upozorňovali na nebezpečí kampaní zacílených na ženy právě z důvodu vymezení tohoto opatření v zákoně. Obávají se, že pokud by inzerovali pracovní pozice speciálně pro ženy, nebo provedli afirmativní akci, byli by obviněni z diskriminace. Tato obava sice vyplývá ze zákona, ale je zároveň paradoxní. Situace je totiž taková, že korektní inzerce pracovních míst představuje v českém prostředí velký problém. Přestože existuje zákonné opatření a úřady práce mají pravomoc postihovat zaměstnavatele, pozice jsou stále vypisovány v inzerátech naznačujících více či méně otevřeně, zda je vhodný muž nebo žena (nejčastěji za použití mužského nebo ženského rodu; př. ředitel, fakturantka, atd.). Analýzy dokazují, že pracovní inzerce dlouhodobě působí spíše v neprospěch žen. Ženám jsou nabízeny nižší pozice v oborech tradičně zastávaných ženami, u mužů se naopak předpokládá, že se budou hlásit na vedoucí pozice a místa s technickým, příp. dalším tradičně mužským zaměřením. Velkým paradoxem proto

je, že dle výstupů výzkumu zákonná úprava diskriminující inzerce znemožňuje firmám zaměřit se na znevýhodněnou skupinu, tj. ženy.

Významným aspektem na cestě k rovnosti žen a mužů je sledování postavení žen uvnitř společnosti. Ukazatele zastoupení žen vyhodnocuje pouze zhruba třetina firem. Ostatním není známo, jak přesně jsou ženy a muži zastoupeny napříč pozicemi a odděleními. Přestože v zahraničí existují funkční metody monitoringu, evaluace či auditů zastoupení žen na jednotlivých pozicích ve vztahu k dalším ukazatelům jako je například výkon týmů, ziskovost apod., u námi dotázaných firem se většinou jednalo pouze o jednoduché statistiky počtu žen ve firmě. V několika případech byla tato statistika motivována požadavkem mateřské společnosti v zahraničí.

Pracovní doba

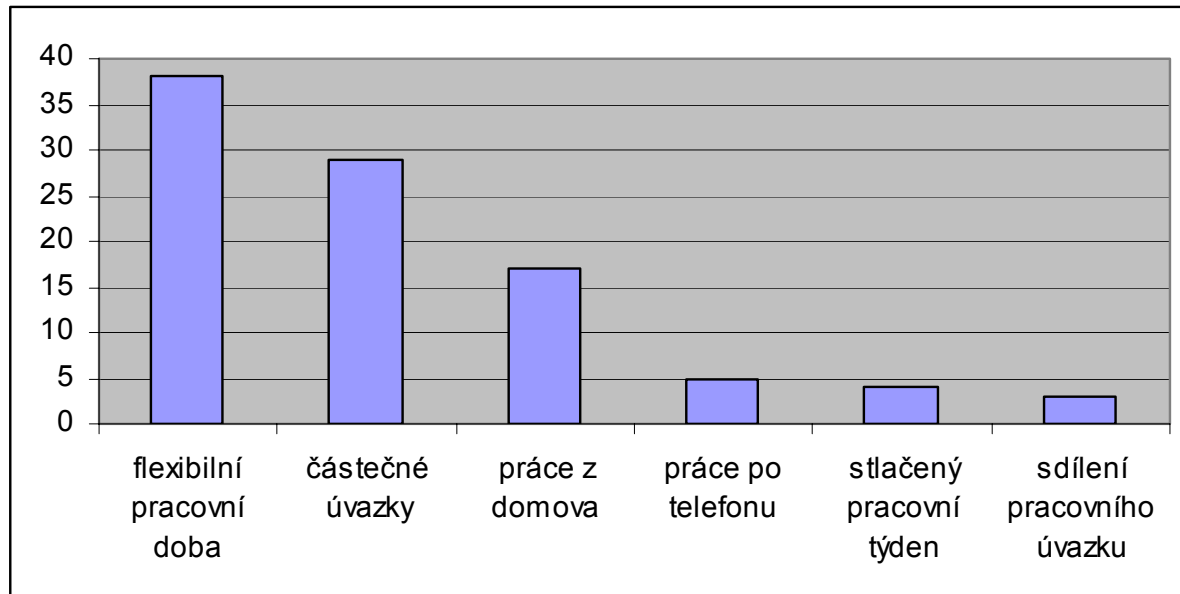
Jedním z prvků naplňování rovných příležitostí pro ženy a muže ve světě práce je nastavení pracovní doby. Ženy, které jsou matkami, v české společnosti stále ještě přebírají většinu zodpovědnosti za péči a výchovu dětí a chod domácnosti.² Proto je pro ně důležité moci si pracovní den uspořádat podle svých potřeb, přičemž je však rigidní vzorce pracovní doby silně znevýhodňují.

Tři čtvrtiny dotázaných firem nabízejí svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu. Práci na částečný úvazek mají možnost využívat zaměstnanci pouze v polovině dotázaných firem. Pracovat z domova mohou ženy a muži ve třetině firem. Téměř vůbec nejsou zvykem formy práce jako je sdílení pracovního úvazku, stlačený týden nebo práce po telefonu.

Bylo by pochopitelně zapotřebí provést další zkoumání, která by rozlišila, za jakých podmínek je flexibilita pracovní doby umožňována, od jaké úrovně pracovního zařazení a jaký vliv má na pracovní vzestup a postavení žen v podniku. Z našich rozhovorů se zástupci firem vyplývá, že flexibilita je většinou možná pouze od vysoké úrovně postavení v managementu a zpravidla se pojí s nároky na přesčasovou práci (byť v prostředí domova) a s tím, že žena není kolegy a nadřízenými vnímána jako plně přítomná a způsobilá k postupu a dalším pracovním příležitostem. Oproti tomu jsme se setkali i s firmami, které si váží zkušeností svých pracovníků natolik, že je povzbuzují, aby pracovaly z domova pomocí emailu i po dobu mateřské dovolené.

² Toto opakovaně potvrzují výzkumy SoÚ AV a dalších institucí zaměřených na tuto problematiku.

Graf č. 2 – Pracovní doba



Otázkou zůstává, proč nejsou techniky pracovní doby ve větší míře uplatňovány v našich podmínkách. Četné případové studie praktik evropských firem (např. podle organizace European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ukazují, že opatření umožňující flexibilní pracovní dobu výrazně zvýšily podíl žen ve vedení podniků, úspěšný návrat po rodičovské dovolené a kariéři vzestup žen, a zároveň významně přispěly k omezení nemocnosti a fluktuace.

Work-life balance

Potenciál ke zlepšení

- náhradní péče o děti (hlídání dětí)
- příspěvek na hlídání dětí
- provoz podnikového zařízení pro péči o děti nebo jeho podpora v blízkém okolí
- podpora volnočasových aktivit dětí a mládeže; rodičů s dětmi
- vnitropodnikové poradny pro rodinu
- mateřské a rodičovské příspěvky
- letní programy či pobyty pro děti
- příspěvek na rodičovské dovolené
- podnikové akce pro děti zaměstnanců

Další ve světě velmi oblíbenou technikou usnadňující implementaci rovných příležitostí je uplatňování metod **sladování pracovního a rodinného života**. Vstřícnost firem vůči rodinám se ukázala jako dosti slabý článek. Podnikové zařízení pro péči o děti neprovozuje ani jedna firma. Pouze zlomek firem podporuje zařízení pro péči o děti v okolí. Podpora volného času dětí a rodičů, center pro mládež, poraden nebo jiných forem sladování rodinného a pracovního života pro zaměstnance s dětmi téměř neexistuje. Firmy obvykle neposkytují mateřské a rodičovské příspěvky a jen velmi málo firem provozuje letní programy či pobyty pro děti.

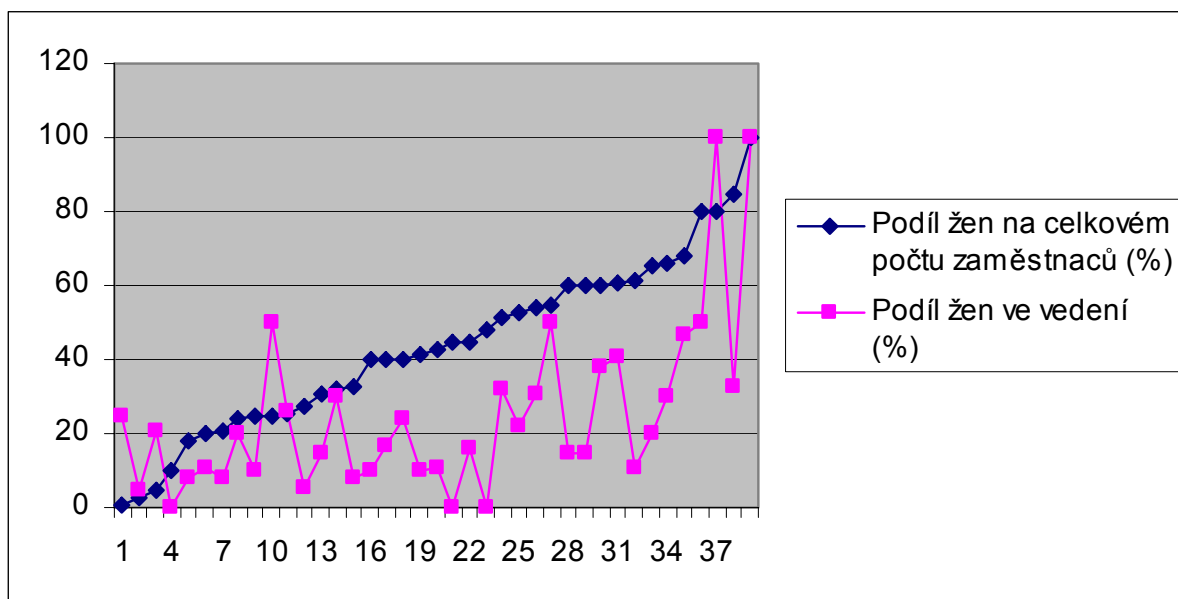
Tato situace nabízí velký potenciál ke zlepšení, zvláště pak pokud většina dotázaných společností uvedla, že se hlásí nebo se v budoucnosti chce hlásit k principům uplatňování rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života. V mnoha programech známých společností v zahraničí, které usilují o rovnost žen a mužů v zaměstnání, jsme zaznamenali velký důraz kladený právě na různé formy sladování rodinného a pracovního života, které navíc představují velmi podstatnou komponentu firemní politiky. Ve

švédských firmách se jednalo například o podporu rodičů formou doplatku k příspěvku rodičovské dovolené. Zaměstnankyně tak mohla po dobu 6 měsíců pečovat o dítě a pobírat přitom ekvivalent své měsíční mzdy. Tento model motivuje čím dál tím více otců k čerpání rodičovské dovolené; „mateřská“ přestává být hrozbou pracovního života ženy, protože zaměstnavatel čelí stejnému riziku odchodu na rodičovskou dovolenou jak u žen, tak u mužů.

Ženy ve vedení

Počet žen ve vedení je spolehlivým ukazatelem dodržování principů rovných příležitostí. Obecně jsou ženy ve vedení firem zastoupeny velmi málo. Pravidlem je, že podíl žen ve vedení společnosti nezávisí na podílu žen jako zaměstnankyň firmy. Jak naznačuje graf č. 3, firma může zaměstnávat na různých pozicích například více než polovinu žen, ale ve vedení jich i tak je minimum nebo žádná. Rostoucí podíl žen mezi zaměstnanci neznamená, že se bude zvyšovat i podíl žen ve vedení podniku.

Graf č. 3 – Podíl žen ve vedení³



Z průzkumu a rozhovorů s firmami vyplynulo, že programy podporující vstup žen do vedení, tzv. women's leadership programmes, dosud nejsou ve firmách v ČR realizovány. Vzhledem k tomu, že tyto principy se ve světě ve velké míře uplatňují, lze doufat, že je zahraničních firmy začnou brzy aplikovat i u nás.

Společenská odpovědnost firem a firemní dárcovství

Téměř všechny dotázané firmy se nějakým způsobem zabývají společenskou odpovědností (corporate social responsibility), konceptem, který je u dceřiných společností zahraničních podniků známý. Většina z nich vnímá investice do lidského kapitálu nebo nadstandardní pracovní prostředí a podmínky pro zaměstnance jako součást společenské odpovědnosti. Zhruba polovina se věnuje ochraně přírody. Oproti tomu minimum firem v rámci společenské odpovědnosti zlepšuje podmínky života obyvatel v regionech, kde

³ Pozn. ke grafu č.3: Údaje o podílu žen ve vedení, které jsou vyšší než podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců, nejsou směrodatné, vzhledem k tomu, že šlo o firmy, které měly velmi málo zaměstnanců složených ze samých žen nebo s převahou žen (př. překladatelská agentura vlastněná a vedená ženou apod.). V průzkumu byly ponechány, protože jejich další údaje vztahující se k tématu byly zajímavé pro kontext projektu. Velké společnosti vzniklé díky zahraničním investicím a rozhodující pro ekonomiku ženy ve vedení postrádají.

působí. Rozšířeny nejsou ani sociální kodexy, indexy nebo tzv. "sociální značky" (social labels). Se školami nebo vzdělávacími zařízeními spolupracuje více než polovina firem. Tato partnerství se však až na vzácné výjimky neváží na koncept rovných příležitostí žen a mužů. Mnohé firmy v zahraničí, zvláště ty zaměřené na IT, farmacii a některé inženýrské obory, vytvářejí různé programy se školami, jejichž prostřednictvím si kladou za cíl přilákat k danému oboru více dívek. Např. společnost Microsoft organizuje tzv. DigiGirlz Technology Camp pro dívky s cílem ukázat jim "možnosti moderních technologií a nabídnout kariéru v oboru". Tato praxe u nás zatím není realitou.

Společenská odpovědnost firem

- Rovné příležitosti žen a mužů nejsou běžnou součástí tohoto konceptu
- Firmy se navenek podporou rovných příležitostí nebo zlepšováním postavení žen neprezentují
- Aktivity mateřské firmy nejsou zárukou přenosu dané aktivity do ČR
- Spolupráce s ženskými NNO není příliš rozvinutá

Z našeho vzorku se firemním dárcovstvím zabývá celkem 32 firem. Z toho většina poskytuje věcné dary nebo služby, dvě třetiny firem reagují na došlé žádosti nebo podporuje konkrétní obecně prospěšný projekt. Pouze minimum firem provozuje rozvinutější formu filantropie, vyhlašuje soutěže o příspěvky a rozděluje finance podle předem stanovených kritérií, pracuje prostřednictvím vlastní nadace nebo spolupracuje s partnerskou nadací.

Většina firem, které darují prostředky, spolupracuje s konkrétní nevládní neziskovou organizací. Spolupráce se ženskými organizacemi rozvinuta není. Jen malý počet firem byl ženskou organizací osloven se žádostí o spolupráci. Zajímavé je, že ty firmy, které provozují program či projekt zaměřený na ženy, rovné příležitosti žen a mužů, sladování pracovního a rodinného života, nebo zlepšení postavení žen ve společnosti, se nespojují se ženskými organizacemi, ale většinou spolupracují s nadacemi či velkými organizacemi se širším záběrem.

Zajímavým zjištěním je, že pokud firma investuje do nějakého projektu zaměřeného na ženy, nebývá tato aktivita příliš viditelnou. Celkově není pojem rovné příležitosti žen a mužů významně obsažen v chápání společenské odpovědnosti firem v ČR. Podniky zatím nemají potřebu prezentovat se vůči ženám jako atraktivní zaměstnavatel nebo jako subjekt pomáhající zlepšit jejich postavení ve společnosti.

Mateřské firmy českých poboček přitom často vytvářejí plány rovnosti žen a mužů a uvádějí do praxe řadu opatření pro sladění pracovního a rodinného života svých zaměstnanců. Úměrně k těmto aktivitám pak výsledky veřejně prezentují a podávají zprávy o vytýčených cílech na další období, partnerstvích navázaných s nevládními organizacemi nebo příspěvcích vynaložených na podporu jejich činnosti. V podmínkách České republiky je takový přístup zcela výjimečný.

Mezery jsou také v informovanosti. Zatímco v zahraničí většina velkých firem školí zaměstnance na příslušných pozicích v otázkách rovných příležitostí, případně sladování soukromého, resp. rodinného, a pracovního života, náš vzorek vykázal pravidelné školení svých personalistů pouze u čtvrtiny firem. Stejný počet firem (ve většině případů tytéž společnosti) školí v dané problematice management.

Postoje firem k postavení žen v české společnosti

Rovné příležitosti se vyplatí

- nižší míra fluktuace u žen i mužů
- pružnější organizace práce
- spokojenost zaměstnanců
- výkon, motivace a loajalita k podniku
- lepší rovnováha mezi pracovním a rodinným životem - zmírňuje vypětí u žen i mužů
- změna v kultuře organizace
- vyváženější pracovní kolektivy - otevřenější podniková kultura a komunikace, lepší pracovní atmosféra
- změna ve vnímání schopností, hodnot a rolí žen
- dodání přidané hodnoty
- lepší image firmy směrem k veřejnosti

Přestože závazky a opatření k prosazování rovných příležitostí žen a mužů nejsou v praxi příliš rozvinuty a podporovány, je důležité, že většina firem deklaruje zájem o téma a hlásí se ke snaze umožnit ženám a mužům využívat stejných podmínek či podpořit ženy tam, kde narážejí na překážky. Dvě třetiny firem uvedly zájem o to přispět ke změně některých problematických aspektů postavení žen v české společnosti (v rámci společensky prospěšných či PR aktivit).

Firmy, jež se zúčastnily výzkumu, neprojevily téměř žádný zájem o téma násilí na ženách (domácí násilí, znásilnění, obchod se ženami, další formy násilí). Je to pozoruhodné proto, že násilí na ženách je v české společnosti rozšířeným fenoménem, který již jako

klíčové téma vnímají média, dostal se do povědomí veřejnosti a prošel i z pohledu zákona změnami (domácí násilí se stalo skutkovou podstatou). Jedinou firmou, která násilí na ženách zviditelňuje, je Philip Morris. Činí tak prostřednictvím kampaně, linky pomoci obětem a výzkumu.

Největší zájem u firem vzbuzují témata vztahující se k profesní a pracovní realizaci žen, tj. diskriminace žen při hledání zaměstnání, platová diskriminace žen, návrat do práce po mateřské, resp. rodičovské dovolené a nerovné podmínky při kariéřním růstu. Dále firmy projevují zájem o témata týkající se řešení fenoménu sexuálního obtěžování na pracovišti a zatížení žen rodinnými povinnostmi. Naopak firmy příliš neprojevují zájem o řešení znevýhodnění starších žen a znevýhodnění žen z etnických menšin.

Témata postavení žen v české společnosti podle zájmu firem

1. platová diskriminace žen; návrat do práce po mateřské dovolené
2. nerovné podmínky při kariéřním růstu
3. diskriminace žen při hledání zaměstnání
4. sexuální obtěžování na pracovišti
5. zatížení rodinnými povinnostmi
6. předsudky a stereotypy
7. znevýhodnění starších žen; znevýhodnění žen z etnických menšin
8. násilí na ženách (domácí násilí, další formy)

Závěr

Firmy mají o téma rovných příležitostí obecně zájem. Jsou motivovány nejrůznějšími důvody. Zřejmě nejčastěji jde o snahu přizpůsobit se jistým způsobem mateřské firmě, která pracuje se specifickými opatřeními směrem k rovným příležitostem žen a mužů a zlepšování postavení žen ve firmě. Velmi častým jevem je, že na úrovni mateřské firmy investora existují konkrétní programy a politiky, ale z nejrůznějších důvodů buď nejsou přenášeny do ČR vůbec, anebo se tak děje částečně

či takříkajíc jen proto, aby byly, tedy bez potřebného nasazení a výsledků. Z našich rozhovorů mimo jiné vyplynulo, že v zahraničních společnostech mnohé závisí na informovanosti a vůli českého managementu, nikoli na mezinárodním vedení.

Důležité je zdůraznit, že investovat do rovných příležitostí pro ženy a muže se vyplatí! Není to záležitost, ze které by profitovaly jen ženy. Politiky pozitivních akcí v podnicích přináší zisk. Mají zásadní vliv na snížení míry fluktuace u žen i mužů; pružnější organizaci práce; spokojenost zaměstnanců; výkon, motivaci a loajalitu k podniku; lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, jež zmírňuje vypětí u žen i mužů; změny v kultuře organizace; vyváženost pracovních kolektivů a otevřenější podnikovou kulturu komunikace, která vede k lepší pracovní atmosféře; změny ve vnímání schopností, hodnot a rolí žen. Zabývat se rovnými příležitostmi poskytuje podniku přidanou hodnotu a vylepšuje image firmy na veřejnosti.

Výhody rovných příležitostí a jejich implementace ve firmách dokumentuje řada studií. U nás je dostupný dokument, který zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pod názvem „Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů“. Jedná se o případovou studii švédské firmy Alstom, která svému plánu dala výmluvný titul „Vyšší zisky díky vyšší míře rovnosti“ [MPSV 2003].

V. Ženy a muži ve vedoucím managementu firem 1:5

Linda Sokačová

Programy podporující sladování rodinného a pracovního života a rozvoj zaměstnanců se začínají stávat významným tématem i v České republice. Fakt, že je umožněno dostatečné vzdělávání, rozvoj osobnosti a také prostor pro soukromý život, přináší řadu výhod jak pro zaměstnance tak zaměstnavatele. Rovné příležitosti pro ženy a muže se stávají tématem především pro zahraniční investory v ČR, kteří si vědomí jejich výhod přináší ze svých zemí. Stále se však jedná spíše o okrajové téma.

Pro české zaměstnavatele jsou často podobné programy spojené s představou příliš velkých nákladů. Důraz kladený na rovné příležitosti a diverzitu zaměstnanců však prokazatelně přináší firmám zisk.

Rovné příležitosti v českých podnicích

Více o rovných příležitostech v prostředí českých podniků vypovídá výzkum, který provedlo Gender centrum Masarykovy univerzity. Výzkum byl proveden v letech 2000 - 2001 mezi zaměstnavateli a zaměstnanci šesti českých podniků a byl zjišťován obraz o rovných příležitostech žen a mužů. Dotazováni byli zaměstnanci a zaměstnavatelé firem z oblasti textilní, strojírenské, mediální, dopravní, potravinářské a projektantské.

Obecným zjištěním bylo, že zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci, projevují v názorech na problematiku rovných příležitostí na trhu práce určitý rozpor. Na jedné straně přiznávají důležitost rovných příležitostí, ale na druhou stranu konkrétní příklady nechápou jako příklady diskriminace či nerovnosti. Obě skupiny jsou také velmi zatíženy stereotypním obrazem ženy typickým pro českou společnost. I když zaměstnavatelé deklarují, že hodnocení provádějí striktně individuálně a na bázi dosahovaného výkonu, vyslovují bez ohledu na zvláštnosti jednotlivců stereotypní soudy, které jsou v rozporu s jejich rétorikou rovných individuálních šancí. Jinakost žen je nejčastěji spojována s jejich schopností rodit děti, a to i v oblastech, kde tato skutečnost nehraje žádnou roli.

S představou odlišnosti se pak podle týmu, který výzkum prováděl, pojí černobílé vidění světa, jehož důsledkem je v případě žen nižší, podřadnější hodnocení nebo očekávání v profesní sféře: "S jedním z biologických rozdílů, totiž schopností rodit děti, se ale pojí další problémy žen na trhu práce. Problematické

je samo výhradní spojení žen s rodičovskou rolí, z něhož pak pramení další potíže. Paradoxní je, že přestože je mateřství i nadále jakýmsi "kultem", dostává se rození dětí a péči o ně téměř nulového společenského ohodnocení a počítá se s nimi jako se samozřejmostí, stejně jako je samozřejmostí i práce a plat žen."

Faktem na trhu práce je velmi výrazné oddělení mužských a ženských sfér ve vzdělávání i v nabídce pracovních míst. To v důsledku způsobuje nespravedlivě nižší odměňování žen v některých profesích. Diskriminace žen, či upřednostňování mužské pracovní síly, se vyskytuje v několika oblastech: při přijímacím řízení, v kariérním postupu v zaměstnání, v platovém ohodnocení, postavení žen ve vedoucích pozicích či v celkové otevřenosti ženské pracovní síle.

Problémy již při přijímacím řízení

Mušská pracovní síla bývá preferována již při přijímání do zaměstnání. Trh práce v ČR je totiž výrazně segregován podle pohlaví. Ženám jsou tak často nabízena namáhavá a málo placená místa. K tomu však výrazně přispívá i vzdělávací systém - ženy volí nejčastěji studium humanitních věd a pedagogických oborů, zatímco muži převažují v technických oborech.

Výzkum zároveň ukázal, že existuje i řada stereotypů, které se na konkrétní kvalifikace uchazečů nijak neváží: muži jsou "techničtější", muž - živitel, muži jako ambicióznější osoby. *Tyto stereotypy samozřejmě znamenají i řadu omezení pro muže, přestože to tak společnost často nechápe.* Není zkrátka lehké být mužem splňujícím požadavky moderního trhu práce a ne každý muž se s nimi ztotožňuje. I když zaměstnavatelé často deklarují, že se při posuzování uchazečů řídí zcela individuálním a neutrálním přístupem, jejich úsudek je řízen určitými společenskými snadno odhalitelnými stereotypy vážícími se k pohlaví.

Pozice v zaměstnání

Jedním z ukazatelů rovnosti žen a mužů v zaměstnání je kariérní postup. Ve většině podniků se ženy nacházejí na nižších úrovních řízení s menší odpovědností. Ženy, které mají zájem se věnovat kariéře, musí být (podle slov respondentů výzkumu) "hvězdy", aby mohly být vnímány jako rovnocenné partnerky mužů.

Jednou z příčin, které způsobují nerovné postavení žen v pracovním procesu, jsou obavy zaměstnavatele z konfliktu pracovní a rodinné role. Dalším a neméně důležitým ukazatelem postavení žen v zaměstnání je výše platu. Průměrný plat žen je o 26% (2002, celý úvazek) nižší než průměrný plat mužů. Faktem také zůstává, že samy ženy žádají již při nástupních pohovorech nižší platy než muži ucházející se o stejnou práci.

I když podíl pracujících žen v ČR je poměrně vysoký, nejsou příliš zastoupeny na vedoucích pozicích. Ženy tvoří 43,3% zaměstnaných na českém trhu práce (ČSÚ 2003). V roce 1989 však ČR vykázala v oblasti zaměstnanosti žen určitý posun, dvě veličiny - lepší možnost uchytit se na vyšších místech a počet žen s vyššími příjmy než muži, již nejsou zcela bezvýznamné. *Průzkum Gender týmu FSS MU ukázal, že ženy byly ve vedoucím managementu firem zastoupeny v nejlepším případě 1:5.* Ve srovnání s počtem zaměstnaných žen v těchto podnicích jsou ženy ve zjevně nerovnoprávném postavení, neboť mezi jejich celkovým zastoupením ve firmě a obsazením vedoucích míst je obtížně překonatelná propast. K tomuto stavu často přispívají stereotypní představy o ženské pracovní síle (menší zájem o kariérní postup, menší pracovní schopnosti). Poslední výzkumy však prokazují vysoké pracovní nasazení ženské populace a nízké rozdíly v přístupu žen a mužů k práci. Priority žen a mužů ve "zlepšení postavení v současném zaměstnání" a v "dosažení zvýšení platu" jsou téměř identické.

Výzkumný tým vypracoval také několik doporučení zaměstnavatelům, které mohou pomoci při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Jedním ze základních předpokladů je dobrá informovanost o této

problematice a zákonných normách, které ji řeší. Je také důležité neztrácet kontakt se zaměstnanci. Ten mohou zprostředkovat např. personalisté. V rámci výzkumné zprávy se také doporučuje zahrnout problematiku rovných příležitostí do vnitropodnikových norem, které by měly sledovat aktuální trendy. Zaměstnavatelé by se také měli vyhýbat genderově nerovným přístupům při náborech zaměstnanců, ale také v jejich odměňování či podmínkách pro kariéerní postup.

Jednou z důležitých cílových skupin by se měli stát rodiče. Cílem by nemělo být přijímat konkrétní opatření v oblasti skloubení práce a rodiny pouze pro ženy. Podobné programy by také měly být nabízeny mužům. I to je jeden ze způsobů, jakým posilovat roli mužů v rodině. Pro skloubení pracovního a soukromého života jsou vhodné různé programy, které podporují flexibilní pracovní uplatnění.

VI. Mnozí již vědí, že žen je v technických oborech třeba

Linda Sokačová

Ti, kdo podporují a požadují větší zastoupení žen v technických pozicích, musí často čelit odmítavým stanoviskům: Proč by se měli podporovat ženy? Vždyť nejsou technicky zdatné! Není právě přístup podporující ženy diskriminační? Odpověď zní „ne“: v současném vzdělávacím systému existují genderové stereotypy, které chlapcům přisuzují větší talent ke studiu technických oborů a více je podporují ve studiu. Právě tímto přístupem přichází například sektor průmyslového výzkumu (na nějž se zaměřila sonda Evropské komise) o nadané dívky. Ženy výzkumnice by přitom do vědy mohly přinést odlišnou perspektivu spolu s inovačními přístupy a metodami.

Podle výzkumu *Women in Industrial Research* iniciovaného Evropskou komisí tvoří ženy-výzkumnice ve státech EU pouze 15% všech pracovníků v průmyslovém výzkumu. Mezi jednotlivými státy však existují velké rozdíly: v Německu a Rakousku tvoří ženy dokonce méně než 10% ze sledované skupiny. Zastoupení žen v těchto oborech zůstává nízké i přesto, že se zvyšuje počet žen studujících technické vědy a inženýrství. V roce 2000 tvořily ženy v zemích EU 41% vysokoškolských studentů přírodních věd, matematiky a informatiky a 20% studentů inženýrských oborů a stavebnictví. Podle nejnovějších statistik se zvyšuje také počet žen, které získají titul PhD. Jejich zastoupení je podle oborů následující: 50% biologie, 30% matematika, 27% přírodní vědy, 20% inženýrství a 19% informatika.

Hovoří-li se o rovných příležitostech mužů a žen v zaměstnání, pozornost je většinou soustředována na pozice již zaměstnaných žen. Důležitou fází podpory participace žen na pracovním trhu a jejich další kvalifikace je však také způsob vzdělávání a přístup k nim během získávání nových zaměstnanců. Na podporu vzdělávání žen se zaměřují IT firmy a často také průmyslové firmy, které investují do výzkumu.

Dobré praktiky (good practices), **gender mainstreaming** a **neutralita** jsou třemi klíčovými strategiemi uplatňovanými zaměstnavateli, které mohou ovlivnit postavení žen a jejich přijímání do zaměstnání.

Dobré praktiky jsou osvědčenými strategiemi používanými různými firmami, které mají zaujmout ženy, rekrutovat je, udržet v zaměstnání a také jim zajistit kariéerní postup. Zaměření na ženy má význam v tom, že ženy jsou skupinou, která je např. kvůli sociálním stereotypům – jejich svázanosti s rodinným životem – diskriminována (podobné programy jsou v západních zemích také uplatňovány pro různé etnické skupiny). Takový přístup nemá za cíl pouze prosazování žen, ale snaží se také o vyrovnání existujících nerovností. Mezi tzv. dobré praktiky patří: programy podporující sladování rodinného a pracovního života či mentorovací a kariéerní programy.

Firmy často deklarují, že ženy nediskriminují právě tím, že neuplatňují programy, které se ženami a muži zacházejí různě. **Neutralita** pro firmy znamená, že ženy a muži nahlížejí stejně a ignorují tak specifika

zaměstnávání žen a mužů. Tak daná firma ženy přímo nediskriminuje, ale také se nijak nesnaží o jejich podporu.

Se strategií dobrých praktik úzce souvisí **gender mainstreaming**, který vyjadřuje novou koncepci rovnosti mužů a žen, jež je pojmána jako integrální součást rozhodovacích procesů a zaměřuje se na implementaci aspektů rovných příležitostí do všech opatření, rozhodnutí a politik, a to ve všech fázích procesu jejich vzniku, realizaci i hodnocení dopadu.

Co mohou podniky dělat pro rovnoprávné zastoupení žen mezi svými zaměstnanci?

- V rámci interních politik specifikovat závazek k dodržování genderové rovnosti, respektu a podpoře kariérního růstu zaměstnanců obou pohlaví, politice vedoucí k diverzitě a důstojnosti
- Realizovat genderový monitoring, evaluace, audity, statistiky dělené podle pohlaví, průzkumy a konzultace
- Vytvářet atraktivní pracovní prostředí podporující inovace a nabízející příležitosti k rozvoji kariéry
- Udržovat a dále rozvíjet vysoký stupeň transparentnosti a dvousměrný systém komunikace
- Zavádět – dle potřeb firmy a zaměstnanců – flexibilní pracovní dobu, příležitosti pro práci z domova, pokud to umožňuje povaha práce, alternativy k nadměrnému cestování v podobě nových technologií
- Nabízet opatření usnadňující sladování rodinného a pracovního života: mateřské a rodičovské příspěvky, podpora zařízení pro výchovu dětí, zvláštní dávka pro péči o nemocné příbuzné

Příklady dobrých praktik u jednotlivých firem v zemích EU

IBM

IBM realizuje celou řadu genderově citlivých aktivit: pravidelné monitorování top složení managementu, školení pro management, vedoucí projektů atd., mentorovací programy, speciální tréninky pro ženy, ženské sítě (neformální skupiny žen), diversity groups (skupiny lidí s různým kulturním zázemím), péče o děti, služby rodinám, flexibilní pracovní doba, práce přes telefon, flexibilní plánování kariéry.

IBM organizuje technologické tábory, které mají vzbudit zájem o matematiku a vědu mezi dívkami a předvést jim výhody počítačů. Program EXITE (Exploring Interests in Technology and Engineering) začal v USA v roce 1999. V roce 2003 se konal již na 30 místech v Evropě, USA, Kanadě, Latinské Americe a Asii. Na těchto táborech vyučují ženy, které v IBM působí na vedoucích pozicích. Účastnice pracují v týmech, kde společně řeší zadané problémy. Po skončení tábora pokračuje poradní program, který má prohloubit zájem o matematiku, vědu a technologie (e-mentor programme). IBM si od těchto programů slibuje zvýšení počtu dívek a žen, které se zajímají o technologie a vědu a snaží se mezi nimi hledat talenty. V roce 2000 získala firma IBM cenu Catalyst za příkladné iniciativy podporující ženy.

Také zastoupení IBM v České republice klade velký důraz na rovné příležitosti žen. Na svých internetových stránkách věnují ženám samostatnou rubriku, kde informují o možnostech pro ženy ve firmě v rámci programu Gender Diversity. "Vedení firmy si uvědomuje skutečnost, že pro ženy je v současné uspěchané době, a v prostředí časově náročných zaměstnání, stále těžší sladit rodinný život s pracovními povinnostmi," čteme na internetových stránkách společnosti. Jedním z programů, který usnadňuje harmonizaci soukromého a pracovního života, je Flexible Office Program. Ten je často využíván pro práci z domova, čímž napomáhá například v rodinách s dětmi.

Microsoft - Microsoft Research Ltd.

Mezi speciální firemní opatření se řadí flexibilní pracovní doba a programy pro nabírání nových zaměstnanců.

Tato firma vyhrála v Sunday Times průzkum 100 nejlepších pracovních míst ve Velké Británii; podíl žen mezi výzkumníky však tvoří pouze 8%. V USA Microsoft organizuje tábory DigiGirlz high-tech camps pro dívky. V USA je diverzita klíčovým faktorem Microsoftu.

Schering AG

Schering AG pravidelně monitoruje složení top managementu, organizuje školení pro management, vedoucí projektů atd., vede poradní programy, speciální tréninky pro ženy, podporuje ženské sítě a diversity groups, nabízí péči o děti i flexibilní pracovní dobu.

Německá společnost Schering vyvinula program ProduktivZeit (Produktivní čas), jímž zavádí zcela nové individuální pracovní schéma. Pracovní doba je plánována týmově s tím, že tým pracuje pod dohledem supervizora. Firma také umožňuje práci na částečný úvazek a práci po telefonu. Schering klade důraz na politiku rovných příležitostí: v roce 1973 společnost otevřela denní centrum pro péči o děti zaměstnanců, v roce 1990 bylo založeno oddělení Policy Unit for Women's Affairs (oddělení pro záležitosti žen), které se zaměřuje na prosazování kariér žen ve společnosti. Umožňuje komunikaci mezi muži a ženami ve firmě a pomáhá řešit problémy spojené se sladováním rodinného a pracovního života žen a mužů. Schering se snaží motivovat ženy ke studiu přírodních věd a inženýrství. V roce 2003 získal cenu Evropské komise Gender Equality at the Workplace a v roce 2000 cenu German Total E-Quality.

Siemens AG

Podpora diverzity znamená podle Siemens více než jen rovné příležitosti pro rozvoj kariéry žen. Firma chce usnadnit ženám zapojení do pracovního procesu po porodu dítěte a chce být preferovaným zaměstnavatelem pro ženy. Ženy tvoří 28% pracovní síly v globálním měřítku, 29% v Evropě a 25% v Německu. V managementu tvoří podíl žen 8,6% celosvětově, v Evropě (mimo Německo) 10,3% a v Německu 7%. Hlavním důvodem pro takto nízké zastoupení žen je nízký počet žen studujících inženýrství a technické vědy zvláště v Německu.

Společnost Siemens v České republice kromě podpory charitativních aktivit a sportovních organizací spolupracuje s vysokými školami (Vysokou školou ekonomickou v Praze nebo ČVUT). Každoročně uděluje Cenu Siemens za nejlepší diplomové, doktorandské a výzkumné práce. Za tento projekt získala společnost Siemens ocenění v soutěži Zaměstnavatel roku. Pro středoškolskou mládež je připraven projekt Mládí a vědění pro nejlepší multimediální projekt.

VII. Několik údajů z výzkumů

Z výzkumu, který realizoval v roce 2003 Sociologický ústav Akademie věd ČR, vyplývá, že „s výjimkou práce na zkrácený úvazek existuje na českém trhu práce vyšší poptávka než nabídka sledovaných forem práce“⁴, které přispívají k úspěšnému sladování rodinného a pracovního života. Tomu odpovídají i data ČSÚ: pouze 2,3% mužů a 8,3% žen v zaměstnaneckém poměru pracuje na částečný úvazek (ČSÚ 2005).

V roce 2003 pak Sociologický ústav AV ČR provedl průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce⁵. Podle tohoto průzkumu si „většina české populace (77% celkem, resp. 88% žen a 65% mužů) myslí, že při srovnání postavení mužů a žen na trhu práce je jasné, že ženy obecně nebo některé skupiny žen

⁴ Hana Hašková, Nabídka a poptávka po family-friendly formách práce, www.genderonline.cz

⁵ Průzkum byl realizován jako zakázka MPSV ČR.

jsou znevýhodněny.“ Naproti tomu si však „pouze 11% žen, ale celých 32% mužů myslí, že v postavení žen a mužů není podstatný rozdíl.“ Výzkum zároveň srovnává zjištění z předchozího průzkumu (1995) a dochází k závěru, že „mezi muži i ženami výrazně vzrostla míra percepce generových nerovností na trhu práce v období mezi lety 1995-2003.“ Uvedený posun je připisován dvěma základním faktorům: legislativním opatřeními proti diskriminaci (viz. výše analyzované zákony – zákoník práce a zákon o zaměstnanosti) přijímaným na přelomu 20. a 21. století a zvýšení obecného povědomí společnosti co se týká existence genderových nerovností na trhu práce, resp. souhlasu mužů a žen s jejich výskytem na českém trhu práce.

Výše uvedený výzkum zároveň došel mj.⁶ k následujícím výsledkům:

- Práce je pro většinu žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou; v míře připisované významu práce se ženy nijak významně neliší od většiny mužské populace.
- Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené představují 3 z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce.
- 40% žen zažilo diskriminaci v zaměstnání; zhruba 50% z nich pak z důvodu pohlaví.
- Jen přibližně 1/5 žen a 1/3 mužů, kteří mají děti, nemají problémy se sladováním rodinného a pracovního života. Důvody se však u žen a mužů liší – ženy je připisují nedostatku pomoci svého okolí se zátěží v oblasti rodinné péče, muži naopak vysokým nárokům v zaměstnání a nutnosti je zvládat na úkor rodiny.
- Mladí lidé, kteří teprve plánují rodinu a děti, chtějí ve srovnání s generací současných rodičů malých dětí do větší míry využívat zařízení kolektivní péče o děti do 3 let; méně z nich naopak „spoléhá“ na pomoc prarodičů. S tímto zjištěním přímo souvisí nedostatek těchto zařízení v současnosti a tedy i nároky na rodinnou politiku státu.

VIII. Závěr

Alena Králíková

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, resp. diskriminace žen na trhu práce, je jednou ze společenských sfér, v jejímž případě se obvykle ženy i muži, zaměstnanci i zaměstnavatelé, shodnou na tom, že nejde jen o uměle vykonstruovaný problém, ale o realitu českého trhu práce. I proto je právě rovnost šancí tématem celé řady výzkumů, průzkumů, pilotních projektů apod. odehrávajících se v České republice. Do velké míry k jejich realizaci přispívá i fakt, že dosažení alespoň jisté rovnosti mužů a žen představuje jednu z klíčových priorit Evropské komise, resp. Evropské unie. V případě institucí EU nejde naštěstí jen o formální přihlášení se k podpoře rovnosti žen a mužů ve společnosti; naopak, představuje reálné a realistické cíle, které jsou potenciálně dosažitelné. Ovšem jen v tom případě, bude-li vláda a společnost daného členského státu ochotna realizovat změny, informovat své občany a občanky o aspektech rovných příležitostí pro ženy a muže, a sama se k této politice – k politice gender mainstreamingu – přihlásí.

Závěr je proto možná idealistický (a snad až naivní): i kdyby nebylo Evropské unie a členství České republiky v jejích strukturách, rovné příležitosti – tj. rovné šance poskytnuté oběma pohlavím, z nichž každé tvoří přibližně 50% občanů, tj. voličů a daňových poplatníků, by měly představovat klíčové téma vlády, jejích institucí (které jsou mj. také zaměstnavateli), privátní sféry a občanské společnosti. Otázkou zůstává, kdy na to „přijdeme“ ...

⁶ Podrobněji viz. www.mpsv.cz a Průzkum veřejného mínění o postavení žn na trhu práce (Český statistický úřad)

IX. Literatura a zdroje:

- Zpráva z výzkumu: rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 - 2001, Gender centrum FSS MU: 2002.
- Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny, SoÚ 2003.
- Gender assessment of the impact of EU accession on the status of women in the labour market in CEE, Gender Studies: 2003.
- Women in Industrial Research: Good Practices in companies across Europe, European Commission: 2003. Publications.eu.int.
- Women in Industrial Research: A wake up call for European Industry. European Commission: 2003.
- Women in Industrial Research: Analysis of statistical data and good practices of companies. European Commission: 2003.
- Bendl, P. (2004) Investiční pobídky - naděje, nebo past? Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku.
- Bluhm, K. (2003). Dealing with the Regulation Gap: Labor Relations in Polish and Czech Subsidiaries of German Companies. Paper prepared for the 13th world congress of the IIRA. Jena: Friedrich-Schiller University.
- Corporate Accountability Newsletter: 2004
- EU Trade News (2003-5). European Commission Directorate General Trade:
<http://europa.eu.int/comm/trade>
- Financing for Development Brief #1 The Gender Dimensions of Domestic Resources Mobilization
Fúze a akvizice ve střední a východní Evropě (2004). Praha: PricewaterhouseCoopers.
- Gender pay inequity: a question for corporate social responsibility? European Monitoring Centre on Change (EMCC)
- Hlavní záměry vlády v oblasti zdokonalení investičního prostředí v ČR První část komentáře Hospodářské komory ČR k vládnímu dokumentu* (2004). «<http://www.businessinfo.cz/>» [2.4.2005]
- Hodnocení projevů diskriminace v přístupu k zaměstnání a v pracovních vztazích z pohledu Úřadů práce* (2003). Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva.
- How are businesswomen promoting gender-focused investment in Africa? (2003) AWID Resource Net. Friday File, Issue 109.
- How socially responsible are Dutch companies in their global operations?* (2003). Amsterdam: FNV Mondiaal.
- Joint Civil Society Statement on the Global Compact and Corporate Accountability http://www.corporate-accountability.org/news/Global_Compact_Statement-Signed.pdf
- Koubský, P. (2004). Manifest Znalostní Společnosti. Praha: Sdružení pro informační společnost.
- Linan Noguera, Diego J. & Hinojosa Martinez, Luis M.. (2001) . Human Rights Conditionality in the External Trade of the European Union: Legal and Legitimacy Problems. Columbia Journal of European Law v. 7 no3 s. 307-336.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2003). Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů . Praha: 2003.
- Platforma pro Akci*. 1998. Praha: Nadace Gender Studies.
- Promoting Equality of Opportunity* (2003). Social Responsibility Report 2003. The Coca Cola Company.
http://www.coca-colahbc.com/pdf/SRRReprt_2003_Workplace.pdf
- Přehled investičních pobídek po vstupu do EU*. (2004). Praha: CzechInvest.
<http://www.czechinvest.org/web/pwci.nsf/evn/C8AB0E1C70074DCDC1256EC10047AC52?OpenDocument>
- Social Corporate Responsibility & the Role of the Women's Movement*. (xxxx) WHRnet.
- What are some of the benefits and challenges of micro credit?* (2004). AWID Resource Net Friday File, Issue 189 Friday.

What are the links between the Olympics and workers' rights? (2004). AWID Resource Net Friday File, Issue 190.

Časopis Working Mother

Zákon o zaměstnanosti. 435/2004 Sb.

Zpráva o možnostech opatření k odstranění diskriminace (2002). Praha: Úřad vlády České republiky.

<http://wtd.vlada.cz/vrk/vrk.htm> [1.3.2005]

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. 2004. Praha: Gender Studies, o.p.s.

Simerská, L. 2002. Genderové determinanty kariérních vzorců mladých lékařů a lékařek.. Praha: FSV UK.

Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility (2001).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2001/ke3701590_en.pdf

id21News - the Newsletter of the id21 Development Research <http://www.id21.org>

Časopis Women in Industrial Research

CVVM. 2004. Rodičovská dovolená a postavení žen a mužů z hlediska možností ekonomického uplatnění

<http://www.cvvm.cz/soubory/eu30516.pdf>

Zdroje ze seminářů:

- *Seminář Zahraniční investice - zázračný lék?* (2004). Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku.
- „Ženy na trhu práce a role odborů v prosazování rovných příležitostí“ 16. listopad 2004
- Slučitelnost rodiny a zaměstnání, mezinárodní seminář pro podnikatele, 27. 1. 2004, Praha
- Ženy na trhu práce – jak na nezaměstnanost a diskriminaci, 11.11. - 15.11.2004, Mezinárodní seminář v rámci projektu W&W NET (women and work network), Janské Lázně
- “Gender in the multilateral trading system” Panel outline for 2004 Sustainable Development Conference Islamabad, 8-10 December 2004

Informační portály:

- ASPEKTin - feministický webzin: http://www.aspekt.sk/aspekt_in.php
- Feminet.sk: <http://www.feminet.sk>
- Feminismus.cz – o ženách, mužích, feminismu a gender studies: <http://www.feminismus.cz>
- WomenWatch – Information and Resources on Gender Equality and Empowerment of Women: <http://www.un.org/womenwatch>

Další zajímavé zdroje informací:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí – <http://www.mpsv.cz>
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – <http://www.vupsv.cz>
- Sociologický ústav Akademie věd ČR – oddělení Gender & sociologie - <http://www.soc.cas.cz/departments/cz/4/42/Gender-sociologie.html>
- Národní kontaktní centrum Ženy a věda – <http://www.zenyaveda.cz>
- Gender on-line – <http://www.gendersonline.cz>
- Genderové informační centrum Nora, o.p.s. – <http://www.gendernora.cz>
- Gender management – <http://management.gendernora.cz>
- Portál Občanská společnost – <http://obcan.ecn.cz>

Genderové balíčky vydává:

Gender Studies, o.p.s.
kontaktní osoba: Alena Králíková, ředitelka
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
tel/fax: +420-224-915-666
mobil: +420-777-910-943
email: gender@ecn.cz

Archiv genderových balíčků: www.feminismus.cz – sekce Dokumenty

Vydávání genderových balíčků podporuje

