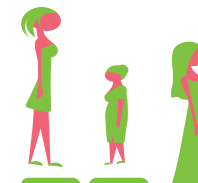




půl
na
půl

ROVNÉ
PŘÍLEŽITOSTI
ŽEN A MUŽŮ



KARIÉRA
RODINA

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

VÝZKUMY POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

KARIÉRA | RODINA | ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI
Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce
Vydává Gender Studies, o.p.s. v roce 2006.
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

<http://www.rovneprilezitosti.cz>
<http://www.genderstudies.cz>



Autoři publikace: Štěpán Jurajda, Věra Kuchařová, Kateřina Machovcová a kolektiv

Editorka: Linda Sokačová
Design a obálka: Bára Mottlová

ISBN: 80-86520-12-9

OBSAH

PŘEDMLUVA

ZAMĚSTNÁNÍ A PÉČE O MALÉ DĚTI Z PERSPEKTIVY RODIČŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ

Věra Kuchařová, Sylva Ettlerová, Olga Nešporová, Kamila Svobodová
– Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

RELATIVNÍ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICCE: SHRUTÍ VÝZKUMU

Štěpán Jurajda, Daniel Münich – Centrum pro ekonomický výzkum
a doktorské studium UK

VÝZKUM POTŘEB PERSONALISTŮ, LIMITŮ A MOŽNOSTÍ PRO ROZVOJ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE

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

Vážení čtenáři, vážené čtenářky,

na následujících stránkách vám předkládáme výsledky výzkumů zaměřených na postavení žen a mužů na trhu práce v ČR. Tyto analýzy byly provedeny v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který koordinuje Gender Studies, o.p.s., a který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Jednotlivé výzkumy se zaměřují na témata doposud málo zpracovaná, nebo dokonce vůbec nezmapovaná.

První text shrnuje kvalitativní i kvantitativní studie týmu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí pracujícího pod vedením PhDr. Věry Kuchařové. Pozornost byla upřena na zjišťování možností rodičů sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání a na případné limity či diskriminaci, které mohou situaci rodičů komplikovat. Zkoumán byl jak pohled matek na danou problematiku, tak i přístup zaměstnavatelů. Ohniskem zájmu bylo především čerpání podpory při ošetřování člena rodiny a uplatňování nároku na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Jedná se o základní opatření umožňující rodičům sladování osobního a profesního života. Jedním z hlavních zjištění je, že možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR využívány méně často než v naprosté většině západních zemí. Spektrum využívaných způsobů flexibilního pracovního uspořádání je užší a obvykle se koncentruje do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doba. V jejich nabídce obvykle není systém, nejsou součástí vnitropodnikových norem a jejich využití záleží pouze na individuální dohodě.

Péči o děti v průběhu rodičovské dovolené i dalších forem celodenní péče o děti se v ČR stále věnují především ženy. Otcové se na rodičovské dovolené podílejí spíše výjimečně a tvoří zhruba 1% osob, které pobírají rodičovský příspěvek. Možné důvody mohou spočívat ve finanční situaci (s ohledem na průměrně vyšší platy mužů), ale také v nevstřícném přístupu ze strany zaměstnavatelů, kteří automaticky předpokládají, že možnosti upravené pracovní ženy budou využívat především ženy.

Rozsáhlý kvantitativní výzkum Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE), vedený Doc. Ing. Štěpánem Jurajdou, PhD. a Doc. Ing. Danielem Münichem, PhD., se soustředil na otázky související s identifikací odlišného postavení žen a mužů na trhu práce, především v kontextu analýzy platových rozdílů. Součástí bylo i srovnání s praxí v EU. Oproti dvěma ostatním výzkumům, s nimiž se seznámíte v této publikaci, se nejedná o sociologickou ale ekonomickou analýzu. Ta využívá dat o výsledcích popisujících interakce pracujících a zaměstnavatelů (tj. o struktuře zaměstnanosti a platech) a z nich pak odvozuje zdroje rozdílů mezi muži a ženami. Zvolená metodologie však neumožňuje s jistotou odpovědět na otázku, do jaké míry je možné platové znevýhodnění žen související se segregací zaměstnání označit za vliv diskriminačních praktik při vstupu do zaměstnání a kariérním postupu, a do jaké míry jde o výsledek svobodné volby mužů a žen. Stejně tak není možné postihnout vliv tzv. genderových stereotypů, které hrají roli již ve volbách studijního zaměření, tedy dlouho před vstupem na trh práce.Výzkum CERGE „Relativní postavení žen na trhu práce v České republice“ ukazuje, že míra segregace, tedy nerovnoměrného zastoupení žen a mužů v různých oblastech zaměstnání, v ČR v období 1994 až 2004 mírně klesá. Tento pokles byl způsoben převážně změnami v zastoupení žen v jednotlivých zaměstnáních, a týká se především populace mladší 35 let, kde je poměrně prudký – za deset let poklesl rozsah segregace o více než 10%. Dále výzkum ukázal, že při srovnání platů v detailním zaměstnání ve stejné firmě činí průměr rozdílů v hodinových platech žen a mužů 11-12%. Důvody tohoto rozdílu není možné specifikovat, neboť nejsou k dispozici další potřebná data.

Poslední text je shrnutím výzkumu vedeného Mgr. Kateřinou Machovcovou z Gender Studies, o.p.s.. Cílem bylo zjistit potřeby personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci firemních politik řízení lidských zdrojů. Hlavní metodou sběru dat byly ohniskové skupiny, tzv. focus groups, doplněné o polostrukturované rozhovory. Zúčastnily se ho osoby pracující na pozicích spojených s řízením lidských zdrojů, případně na jiných manažerských pozicích s danou problematikou souvisejících. Středem zájmu byly především osobní zkušenosti a postoje k zavádění principů rovných příležitostí žen a mužů do praxe. Většina respondentů a respondentek měla s uplatňováním rovných příležitostí žen a mužů zkušenosti a výzkum tak poskytl zajímavé praktické informace o tom, jak je možné problematiku propojit s dalšími tématy, které jsou v rámci managementu lidských zdrojů řešeny.

Všechny tři analýzy přinesly výsledky, které poukazují na nerovné postavení žen a mužů na současném trhu práce v ČR. Získané údaje jsou důležité pro správné určení problémů, které je potřeba v naší společnosti řešit. Ukazují, že do budoucna je důležité zavádět programy, které budou podporovat rovné příležitosti žen a mužů a vyrovnávat stávající nerovnosti mezi muži a ženami. Podpora rovných příležitostí žen a mužů je nejenom znakem demokratické společnosti, která reaguje na potřeby všech občanů a občanek, ale i vyspělé firemní kultury, která oceňuje přínos svých zaměstnaných a usiluje o nastavení optimálních podmínek pro jejich pracovní výkon.

Linda Sokačová a Kateřina Machovcová – Gender Studies, o.p.s.

Do rukou se vám dostává další z publikací Gender Studies, o.p.s., organizace zabývající se politickou rovných příležitostí zejména na trhu práce a v oblasti rozhodovacích pozicí – a to v rovně praktické, tedy prací s různými cílovými skupinami, i teoretické. V této souvislosti se významně spoléháme i na knihovnu Gender Studies, v současnosti čítající přes 7 tisíc knih a několik set publikací sedé literatury.

Díky mnoha jednáním a schůzkám na různých úrovních a s osobami, jejichž orientace v oblasti rovnosti příležitostí pro ženy a muže se pohybuje od základního vhledu do tématu až po jeho relativně detailní pochopení, jsme si uvědomily, že nám pro doložení našich tvrzení mnohdy chybějí aktuální data a spolehlivé argumenty založené na výzkumech a analýzách.

Vzhledem k tomu, že se nám nedařilo najít aktuální výzkumy vztahující se k situaci v České republice, zejména k aspektům účasti žen a mužů na trhu práce, sladování osobního a pracovního života žen a mužů, ale i dalším velmi specifickým otázkám, rozhodly jsme se tento nedostatek řešit. A právě tato publikace je prvním důležitým krokem v tomto směru.

Odpovídá totiž na řadu otázek, které jsme si často kladly, a určitě jsme nebyly a nejsme samy.

Věřím proto, že i vám, kdo se do ní začtete, pomůže v další orientaci v tématech, která úzce i šířeji souvisejí s rovností žen a mužů na trhu práce a společnosti, přidá na váze argumentům, jež používáte, a zároveň přispěje dalšímu prosazování rovných šancí v České republice. Vězte také, že přivítáme jakoukoli zpětnou vazbu z vaší strany, již využijeme v naší další práci a aktivitách v oblasti rovných příležitostí.

Přeji vám, aby publikace byla odpovědí na co nejvíce otázek, které vás při shlednutí jejího obsahu napadnou.

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



AMĚŠTNÁNÍ A PÉČE O MALÉ DĚTI Z PERSPEKTIVY RODIČŮ A ZAMĚŠTNAVATELŮ

Věra Kuchařová, Sylva Ettlerová, Olga Nešporová, Kamila Svobodová
– Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí se v provedených výzkumech zaměřil na zjišťování možností rodičů sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání a na případné limity či diskriminace, které jsou vůči rodičům malých dětí uplatňovány. Zkoumán byl jak pohled matek na danou problematiku, tak i přístup zaměstnavatelů. Níže uvedené výstupy pocházejí ze tří výzkumů provedených ve druhé polovině roku 2005 a na počátku roku 2006. Jednalo se o dva kvantitativní sociologické výzkumy: šetření „Zaměstnání a péče o děti“ zaměřené na matky s alespoň jedním dítětem od tří do deseti let (E-deti05) a výzkum ve vybraných podnicích (E-zam05). Dále byl proveden kvalitativní terénní výzkum v patnácti podnicích a na pěti úřadech práce (E-kval05).

Dělbba rolí v rodině

Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Dělbba rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypyech, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely. Výzkum potvrdil, že ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založené na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny.¹ To platí téměř všeobecně, přestože pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny zapojit o něco více než ženy nepracující.

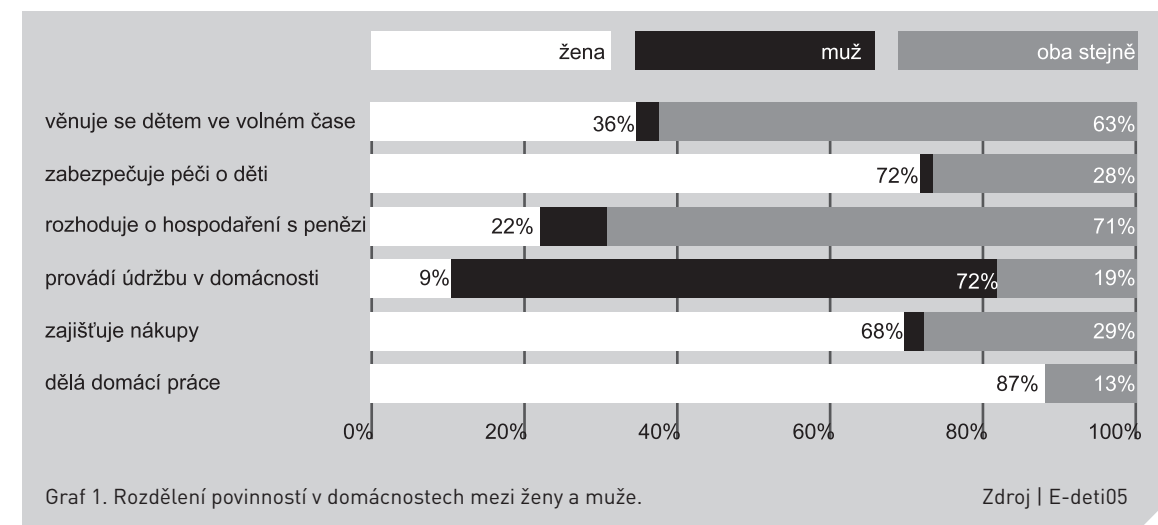
Konkrétní situace bývá taková, že o děti a domácnost se starají převážně ženy (graf 1). Ženy s dětmi od tří do deseti let vykonávají většinu domácích prací v 87% domácností,² pouze ve 13% rodin vykonávají domácí práce ženy a muži ve zhruba stejné míře. Ženy také výrazně častěji než muži zabezpečují péči o děti a dělají nákupy. Naproti tomu muži ve většině zkoumaných domácností (72%) vykonávají běžnou údržbu a opravy. Oba partneři se ve většině domácností rovnocenně věnují dětem ve volném čase (63% rodin) a také nejčastěji společně rozhodují o hospodaření s penězi (71% rodin).

Dále bylo zjištěno, že převážná většina žen je s dělbu rolí mezi ně a jejich partnera spokojena. Šetření oslovilo ženy z rodin ve specifické etapě rodinného cyklu, které dominuje péče o malé děti, což nepochybně ovlivňuje genderovou dělbu rolí, která nemusí nutně korespondovat s obecnějšími postoji respondentů k genderové problematice. V rané fázi rodičovství respondentky ve vyšší míře podporují tradiční rozdělení rolí, než je tomu v pozdějších fázích, kdy jsou děti starší nebo již nejsou na rodičích závislé.

Mnoho mladých rodin při snaze co nejlépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti využívá pomoci ze strany rodičů nebo institucionálních služeb (hlavně mateřských škol). Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče, zejména formou hlídání dětí. To je možné při splnění základních předpokladů, jejichž absence je nejčastější příčinou toho, že prarodiče s péčí o vnučce nepomáhají. Často bývají uváděny následující okolnosti, které omezují možnosti prarodičů pomoci s péčí o vnučata: jejich zaměstnání a s tím spojený nedostatek času, vzdálené bydliště, případně špatný zdravotní stav. Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává významnou roli především při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené, z tohoto hlediska jsou však možnosti rodin velmi nevyrovnané s ohledem na bydliště. Netradiční formy péče (individuální či kolektivní péče jinou osobou mimo jesle a MŠ) o předškolní děti požadují spíše ženy z velkých měst, kde není takový problém s četností a dostupností jeslí a mateřských škol, než ženy v menších obcích, ale především je žádají ženy bydlící v určitých oblastech (Praha, severní Čechy a severní Morava).

Tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou podporují, byť v mnoha případech v protikladu ke svému koncepčnímu základu, některá opatření sociální a rodinné politiky. Například trvající rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené, koncepční labilita v případě rodičovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech a naopak odvozené od aktuálních příjmů rodiny (ne však docela, testují se příjmy z předchozího období) a jejichž výše je příliš vzdálená od průměrných platů mužů.

Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí, jsou-li jejich zaměstnanci. Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí.³ Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené. Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá (posunutá) pracovní doba. To, že malá míra využívání zkrácené pracovní doby není „zaviněna“ pouze nezájmem zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, ukazují zjištění na datech všech zde použitých zdrojů. Malý zájem se čas-



záležitosti zaměstnanců přitom není brán ohled. Přitom zaměstnavatelé na základě zkušeností počítají spíše s tím, že budou nějaké požadavky v souvislosti s péčí o děti klást matky, než že by to činili otcové. Je otázkou, jak by zaměstnavatelé reagovali, pokud by otcové čteněji žádali o rodičovskou dovolenou, volno na ošetřování člena rodiny a úpravy pracovní doby v souvislosti s péčí o děti. V některých podnicích by v takovém případě zřejmě mohl vzniknout problém a je možné, že by muži byli od takových postupů zaměstnavatelem zrazováni. Naproti tomu zkušenost s tím, že do pracovního uplatnění matek se častěji a výrazněji promítají požadavky vycházející z nutnosti plnění rodinných povinností (zejména péče o děti), vede v některých případech ke skryté diskriminaci žen (především matek s malými dětmi) na trhu práce. Ve prospěch zmírnění diskriminačních praktik vůči matkám malých dětí by přispělo několik postupů. Jedním z nich je například větší zapojení otců do péče o děti a domácnost, které by snižovalo absence matek v zaměstnání tím, že by na určitý čas mohl převzít nezbytnou celodenní péči o děti (rodičovská dovolená, ošetřování nemocného dítěte) otec. Zaměstnavatel by si pak nemohl být tolik jistý, že matka bude díky skutečnosti, že má malé dítě či děti, čerpat častěji volno v zaměstnání a bude mít vyšší absence v porovnání s ostatními zaměstnanci. Navíc absence v souvislosti s čerpáním volna v nemoci jsou daleko vyšší než ty, které jsou způsobené využitím volna na ošetřování člena rodiny (většinou nemocného dítěte). Zaměstnavatelé by si měli být vědomi toho, že v rodičích malých dětí získávají stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí, a pokud je jim umožněno časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti bezdětní.

Zákon by měl zaměstnavatelům nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi k lepšímu sladění rodinných a pracovních povinností. Rozšíření možností výběru by mělo přispět ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy obě strany budou moci svobodně volit z více variant podle aktuálních podmínek a potřeb. Pokud by se významně legislativně posílila pozice žen matek ve vztahu k zaměstnavateli, pak by v ČR bohužel hrozilo, že by se zaměstnavatelé ještě více než dnes vyhýbali zaměstnávání žen s malými dětmi. Rozšíření možností tak spíše vede skrze větší uvědomělost či senzitivitu zaměstnavatelů k potřebám svých zaměstnanců, kteří, jsou-li spokojeni, pak sami častěji vycházejí „na oplátku“ vstříc svému zaměstnavateli a jeho potřebám. Je tedy žádoucí poukazovat na efektivitu přístupů zaměstnavatelů vstříc rodině na prosperitu podniku.

Na straně zaměstnavatelů zatím existuje úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu, založeného na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, uskučňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Rezervy se týkají jak zavádění netradičních pracovních režimů, tak větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Do škalý aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče-zaměstnance nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem.

Jako vhodný prostředek pro udržení pozice žen na trhu práce i v jejich raných fázích rodičovství se jeví jejich zaměstnávání na zkrácené úvazky a další formy flexibilních pracovních uspořádání v době, kdy dítě ještě nedosáhlo věku tří let. Tím si žena udržuje kvalifikaci, což je pro její další uplatnění velmi prospěšné, nejvíce přitom tehdy, pokud má více dětí krátce za sebou, čímž může být vyřazena z pracovního procesu snadno na šest a více let. Zrušení limitu možného příjmu platné od roku 2004 bylo v tomto smyslu jednoznačně prospěšné. Pro potřeby takových žen by bylo ovšem dále nutné rozšířit služby péče o děti mladší tří let. Nezby-

né je rovněž přesvědčit zaměstnavatele o skutečnosti, že zkrácené úvazky nebo zaměstnávání na jinou formu pracovní dohody je pro ně výhodné. V ČR je totiž tento přístup uplatňován spíše výjimečně.⁸ Současně je však nevyhnutelné odstraňovat nebo alespoň minimalizovat negativní dopady zkrácených úvazků na nepřiměřené snižování výdělků, na nároky na opatření sociální ochrany a důchodové zabezpečení, na segregaci pracovního trhu atd.

Poznámky:

¹ Toto zjištění potvrzují i mnohé další výzkumy, např. Čermáková 2002; Chaloupková, Šalamounová 2004; Tuček 1998.

² Některé výzkumy udávají až 90%, např. Křížková in: Čermáková 2002: 18.

³ Srv. např. Hardarson, O. S., Romans, F. 2005, nebo Aliaga, Ch. 2005; další (podrobnější) údaje za ČR viz „Organizace práce...“, 2005 a pro srovnání údaje za země EU Bastelaer A. V., Vaguer, C. 2004.

⁴ Podobná zjištění najdeme i v jiných šetřeních – srv. např. Ettlerová, Štátná 2006; Kuchařová 2006.

⁵ Podrobněji o charakteristikách rodin s otci pečujícími celodenně o děti mladší čtyř let viz Nešporová 2005: 13-26.

⁶ Muži, kteří někdy celodenně pečovali o dítě, se rovněž více podílejí na domácích pracích a zajišťování nákupů, ovšem vždy se o vykonávání těchto činností dělí se svou partnerkou.

⁷ Ochota žen přenechávat rodičovskou dovolenou svým partnerům je nízká, viz Kuchařová et al. 2006; Nešporová 2005: 22-23.

⁸ Výjimkou jsou například nemocnice, které mají dobré zkušenosti s poskytováním zkrácených úvazků. Často je využívají právě ženy na rodičovských dovolených, které si tak přivydělávají a udržují kontakt se zaměstnavatelem i profesní dovednosti.

Použitá literatura:

Aliaga, Christel. 2005. **Gender Gaps in the Reconciliation between Work and Family Life**. Statistics in focus. EUROSTAT, 4/2005.

Bastelaer, Alois Van, Catherine Vaguer. 2004. **Working times**. Statistics in focus. EUROSTAT, 3-7/2004.

Čermáková, Marie et al. 2002. **Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice**. Praha: SOÚ AV ČR.

Ettlerová, Sylva, Štátná, Anna. 2006. **Harmonizace rodinných a pracovních povinností rodičů se závislými dětmi**. In: Demografie 1/2006, ČSÚ Hardarson, O. S., Romans, F. 2005. **Labour Market Latest Trends - 2st Quarter 2005 data**. Statistics in focus. EUROSTAT, 20/2005

Hein, Catherine. 2005. **Reconciling Work and Family Responsibilities. Practical Ideas from Global Experience**. Geneva: International Labour Office.

Chaloupková, Jana, Šalamounová, Petra. 2004. **Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě**. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Kuchařová, Věra. 2005. **Ženy po rodičovské dovolené**. In: Winkler, Jiří, Klímplová, Lenka a Žilavský, Martin (eds.), Účelové programy na trhu práce. Jejich význam, potřebnost a realizace. Brno, Fakulta sociálních studií MU.

Kuchařová, Věra et al. 2006. **Harmonizace rodiny a zaměstnání. Současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace**. Praha: VÚPSV (připravuje se pro tisk).

Nešporová, Olga. 2005. **Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené**. Praha: VÚPSV.

Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil, 2005, Praha ČSÚ Tuček, Milan a kol. 1998. **Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace**. Praha: SOÚ AV ČR.

Datové zdroje:

E-deti05: Výběrové šetření Zaměstnání a péče o děti. Cílovou skupinou byly matky ve věku 20 až 50 let, které žily s manželem nebo s partnerem a měly alespoň jedno dítě starší 3 let a mladší než 10 let a zároveň neměly žádné dítě mladší 3 let. Dalšími výběrovými kritérii byla velikost místa bydliště a region. Standardizovanými rozhovory bylo v celé České republice dotázáno 829 respondentek.

E-zam05: Šetření zaměstnavatelů v rámci pravidelného konjunkturálního průzkumu ČSÚ v září 2005. Jednalo se o šetření ve vybraných podnicích tzv. produktivní sféry, tj. z oblasti průmyslu, stavebnictví, obchodu a některých odvětví služeb. V souhrnu byly získány údaje za 2202 podniků

E-kval05: Kvalitativní šetření v podnicích založené na nestandardizovaných semi-strukturovaných rozhovorech s představiteli 15 zaměstnavatelských organizací a pracovníky úřadů práce z 5 krajů s různou mírou nezaměstnanosti.



RELATIVNÍ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE: SHRNUÍ VÝZKUMU

Štěpán Jurajda, Daniel Münich – Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK

Závěry a doporučení

Žádná z našich analýz nedává přímou odpověď na otázku rozsahu genderové diskriminace ať už ve smyslu porušování principu rovných příležitostí nebo rovného odměňování. Naše výsledky ale ukazují, kde na trhu práce rozdílů v postavení žen a mužů vznikají, nabízejí lepší pochopení jejich zdrojů a dovolují tak účinnější implementaci antidiskriminační politiky.

Například na poli manažerských zaměstnání z našich analýz vyplývá, že opatření zaměřená na zvyšování rovnosti mají největší naději na zlepšení relativně velkému průměrného platového rozdílu podle pohlaví, pokud se zaměří na kariéerní postup v největších a nejlépe odměňujících firmách, zatímco opatření snažící se zabezpečit rovnost odměňování žen manažerek nebudou pravděpodobně o nic víc úspěšná než podobná opatření u řadových zaměstnanců. U těch zůstávají v podnikatelské sféře téměř dvě třetiny platového rozdílu podle pohlaví nevyvětlené i poté, co kontrolujeme pro vliv vzdělání, věku a typu zaměstnavatele na mzdy. Bohužel nedostatky v datech nedovolují plně kontrolovat například pro roky praxe, což může být významným zdrojem těchto nevyvětlených platových rozdílů. Tomu by nasvědčovalo i srovnání za zaměstnance ve stejné firmě a stejné detailní kategorii zaměstnání, u kterých nacházíme v roce 2004 jen asi desetiprocentní rozdíl mezi platy žen a mužů. Obecně platí, že platové rozdíly mezi pohlavími jsou menší v rozpočtových sféře než ve sféře podnikatelské.

Segregace žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a pracovních skupin hraje u nás důležitou roli a dá se jí přičíst asi třetina celkových platových rozdílů mezi pohlavími. Je ale obtížné určit, do jaké míry tyto rozdíly korespondují s nerovným přístupem žen do vysoko-příjmových zaměstnání. Při bližším pohledu na vliv segregace na platové rozdíly podle pohlaví se ukazuje, že segregace zaměstnání není tou nejvýznamnější silou a že segregace uvnitř firem je také zásadním zdrojem platových rozdílů. I zde tedy platí, že velkou šanci na snižování celkových platových rozdílů mají opatření zaměřená na dosažení rovnosti přístupu zařazování do zaměstnání aplikovaná nejen celoplošně, ale i uvnitř firem.²⁸

Celkový rozsah segregace zaměstnání v ČR nevybočuje z rámce obvyklého v zemích EU-15. V minulosti byla síce segregace zaměstnání neobvykle vysoká u mladých vysoko vzdělaných pracujících, ale právě tato skupina vykazuje v posledních letech klesající rozsah segregace. V mezinárodním srovnání pak ani platové rozdíly podle pohlaví nejsou v ČR (vzhledem k vypovídací schopnosti datových zdrojů a použitých ekonometrických metod) významně lepší nebo horší než v zemích, které mají srovnatelnou míru zaměstnanosti nízko-vzdělaných žen.

Poznámky

¹ Genderové stereotypy mohou ovlivňovat i individuální preference žen a mužů.

² Míra zaměstnanosti je podíl mezi počtem zaměstnaných a velikostí populační skupiny (např. žen).

³ Všimněme si, že takovýto platový rozdíl se liší od toho celkového do té míry, že ženy a muži mají různé zastoupení ve vysoce-příjmových a nízko-příjmových zaměstnáních a pozicích.

⁴ Jako velmi jednoduchý a účinný způsob srovnání srovnatelných zaměstnanců se jeví použití těch pracujících, kteří jsou zaměstnani ve stejné firmě ve stejném detailním zaměstnání.

⁵ Průměrné pozorované produktivní charakteristiky zaměstnaných žen jsou v post-komunistických ekonomikách často vyšší než u zaměstnaných mužů. Viz např. Ogloblin (1999) pro Rusko a Jurajda (2003) pro Česko a Slovenskou republiku.

⁶ Jak se zmíníme níže, některé metody dovolují postihnout vliv nepozorovaných (neměřených) schopností.

⁷ Např. Dolado et al. (2002) naznačují, že důvod proč segregace zaměstnání podle pohlaví je v EU-15 nejvyšší mezi Nordickými zeměmi, je ten, že tyto země mají vysokou míru zaměstnanosti žen díky zaměstnávání žen ve vzdělání, zdravotních a sociálních službách.

⁸ Např. zdrojem výrazného propadu zaměstnanosti žen ve východním Německu na začátku 90. let byla vysoká úroveň nastavených minimálních tarifních mezd (viz Hunt, 2002). Je možné, že nízko-produktivní ženy byly propouštěny častěji než nízko-produktivní muži, protože převládl genderový stereotyp mužského živitele rodiny. Je také možné, že mezi ženami bylo více nízko-produktivních pracujících.

⁹ Detailnější přehled metodologií a existující literatury lze nalézt v Jurajda a Münich (2006).

¹⁰ Viz <http://www.mpsv.cz/cs/1928>. ISPV je využíván pro potřeby evropského Structure of Earnings Survey. V posledních letech je pro vědecké účely zpřístupňována pouze část věnovaná podnikatelské sféře.

¹¹ Muži mají v průměru delší praxi než ženy a do té míry, že delší praxe vede k vyšším platům, se tedy jedná o zásadní zdroj platových rozdílů, který se nám s ISPV nepodaří podchytit.

¹² Tato sekce je založena na studii Jurajda a Franta (2006), která uvádí detailní analýzy, výsledkové tabulky, metodologii a zahraniční nálezy. Zde prezentujeme jen výběr nálezů a jejich shrnutí.

¹³ V dalším kroku rozkládáme pokles celkové míry zaměstnanosti v ČR mezi lety 1999 a 2004 (celkem došlo k poklesu o 1,7 procentního bodu). Ukazujeme, že kdyby míry zaměstnanosti jednotlivých demografických skupin zůstaly mezi lety 1999 a 2004 stejné, pak by celková míra zaměstnanosti v České republice vzrostla o 0,7 procentního bodu především díky rostoucímu zastoupení terciárního vzdělání v populaci. Nejpodstatnější jednotlivý faktor pozorovaného poklesu celkové míry zaměstnanosti je pak spojen s prudce klesající mírou zaměstnanosti populace ve věku 16-24 s nižším než terciárním vzděláním. Tento efekt je u mužů silnější než u žen. Velká část tohoto poklesu v zaměstnanosti nejmladší uvažované demografické skupiny je spojena s rostoucí účastí této skupiny (a zvláště mužů) ve vzdělávacím procesu.

¹⁴ Existují ale i významné rozdíly v zastoupení žen mezi jednotlivými zaměstnavateli v rámci jednotlivých odvětví a kategorií zaměstnání.

¹⁵ Mezi další významné faktory patří např. dostupnost organizované péče o malé děti (jésle, školky).

¹⁶ Na konci této sekce ale zmíníme některé zahraniční studie, které se o toto rozlišení snaží. Zdroj segregace je do jisté míry možné odvozovat od jejího vlivu na mzdy.

¹⁷ Mezinárodní statistiky jsme spočetli na základě individuálních dat z národních šetření pracovních sil, která jsou k dispozici na www.lisproje-ct.org. Výběr zemí je podmíněn existencí národních datových zdrojů.

¹⁸ Podobné závěry činí s daty pro Spojené státy například Blau et al. (1998).

¹⁹ Např. Machin a Puhani (2003) ukazují, že téměř celý platový rozdíl mezi muži a ženami ve Velké Británii a Německu lze vysvětlit odlišnou volbou oborů studia mužů a žen.

²⁰ Využití hodinových platů je pro srovnání žen a mužů vhodnější než využití měsíčních platů, protože počet odpracovaných hodin je obvykle vyšší u mužů než u žen.

²¹ Tento výsledek se nemění, pokud použijeme jen skupiny, kde jsou aspoň 3 muži a 3 ženy, pokud se místo průměrných mezd soustředíme na genderový rozdíl v mediánech mezd nebo pokud kromě KZAM4 použijeme

k dělení do skupin i věkové kategorie po 10 letech.

²² Pracuje se s logaritmickou transformací hodinových mezd a regresní odhady jsou založeny na metodě nejmenších čtverců.

²³ Tyto rozklady se provádějí pomocí metody Oaxaca-Blinder. Přehled této literatury, detailní prezentace metodologie a odkazy na extenze těchto technik viz Jurajda a Münich (2006).

²⁴ Diskriminační interpretaci by ale nasvědčovalo šetření zaměstnavatelů z roku 1993 (Paukert, 1995), které se ptalo přímo na genderové preference zaměstnavatelů.

²⁵ Tato sekce je založena na práci Jurajda a Paligorová (2006).

²⁶ Tyto studie vycházejí z dat Standard and Poor: ExecuComp, která obsahují informace o pěti nejlépe odměňovaných členech firemní exekutivy.

²⁷ Testujeme několik alternativních technik párování a srovnáváme tyto výsledky s typickou Oaxaca-Blinder regresní analýzou. Viz Jurajda a Paligorová (2006).

²⁸ Například je možné, že ačkoli je zastoupení žen a mužů v daném zaměstnání vyrovnané, tak většina mužů v daném zaměstnání pracuje v jiných firmách než většina žen působících v tomto typu zaměstnání.

Použitá literatura

Algan, Y. a Cahuc, P. (2005). „The Roots of Low European Employment: Family Culture?“ CEPR Discussion Paper No. 5169.

Bell, L. A. (2005) “Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs,” IZA Discussion Paper no. 1689.

Bertrand, M. a Hallock, K. (2001) “The Gender Gap in Top Corporate Jobs,” **Industrial and Labor Relations Review**, 55, 1-21.

Dolado, J. J., Felguerso, F., a Jimeno, J. F. (2002) “Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic,” IZA Discussion Paper No. 524.

Eriksson, T. (in press) “Managerial Pay and Executive Turnover in the Czech and Slovak Republics,” forthcoming in **Economics of Transition**.

Hunt, J. (2002). “The Transition in East Germany: When is a Ten Per Cent Fall in the Gender Pay Gap Bad News.” **Journal of Labor Economics**, 20(1), 148-169.

Jurajda, Š. (2003) “Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries,” **Journal of Comparative Economics**, 31 (2), 199-222.

Jurajda, Š. (2005) “Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison,” **Journal of the European Economic Association**, 3 (2-3), 598-607.

Jurajda, Š. (2006) “Testing for Gender Discrimination: Exploring the Link Between Firm Performance and its Share of Female Employees,” mimeo, Gender Studies a CERGE-EI.

Jurajda, Š. a Franta, M. (2006) “Segregace zaměstnání podle pohlaví v České republice,” mimeo, Gender Studies a CERGE-EI.

Jurajda, Š. a Harngart, H. (2004) “When Do ‘Female’ Occupations Pay More?“, CEPR Discussion Paper No. 4270.

Jurajda, Š. a Münich, D. (2006) “Monitoring the relative position of women on the Czech labor market,” mimeo, Gender Studies and CERGE-EI.

Jurajda, Š. a Paligorová, T. (2006) “Female Managers and their Wages in Central Europe,” mimeo, Gender Studies a CERGE-EI.

Machin, S. a Puhani, P.A (2003): Subject of Degree and the Gender Wage Differential, Evidence from the UK and Germany, **Economics Letters** 73: 393-400

Macpherson, D. a Hirsh, B.T. (1995) “Wages and Gender Composition: Why Do Women’s Jobs Pay Less,” **Journal of Labor Economics**, 13, 426-471.

OECD (2002) OECD **Employment Outlook**, Chapter 2: “Women at Work: Who Are They and How Are They Faring?” OECD, Paris.

Ogloblin, C. G. (1999) “The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy,” **Industrial and Labor Relations Review**, 52 (4), 602-627.

Olivetti, C. a Petrongolo, B. (2005) “Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps,” mimeo, London School of Economics.

Paukert, L. (1995) Economic transition and women’s employment in four central European countries, 1989-1994. Labor market paper No. 7. International Labour Organization, Geneva.



VÝZKUM POTŘEB PERSONALISTŮ, LIMITŮ A MOŽNOSTÍ PRO ROZVOJ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE

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

Výzkum potřeb personalistů byl obecně prospěšnou společností Gender Studies realizován ve spolupráci s agenturou SC&C v období srpen 2005 – leden 2006. Studie nemá reprezentativní charakter, nicméně uvedené výroky jsou často podpořeny dalšími zprostředkovanými zkušenostmi a při analýze byly porovnány s odbornou literaturou k tématu rovných příležitostí žen a mužů. Jsme tedy přesvědčeni, že nadnesené problémy i doporučení vzešlá ze skupin a rozhovorů mohou být relevantní v širším kontextu.

Zajímaly nás především osobní zkušenosti a postoje k zavádění principů rovných příležitostí žen a mužů do praxe a byly nám poskytnuty zajímavé a inspirativní pohledy na zohledňování genderové¹ perspektivy v řízení lidských zdrojů. Většina respondentů a respondentek měla zkušenosti s uplatňováním rovných příležitostí žen a mužů a výzkum tak poskytl zajímavé praktické informace o tom, jak je možné problematiku propojit s dalšími tématy, která jsou v rámci managementu lidských zdrojů řešena.

V první části textu jsou popsány metodologické charakteristiky studie. Následuje celkový souhrn praktických doporučení, dále jsou uvedeny výstupy členěné podle kategorií odpovídajících personálním procesům: výběrové řízení, nastavení pracovních úvazků atp. Každá kategorie obsahuje citace z výzkumu doplněné jednoduchou interpretací a doporučeními extrahovanými na základě výpovědí.

Popis výzkumu

Naším cílem bylo získat přehled o zkušenostech s praktickým uplatňováním politik rovných příležitostí žen a mužů, identifikovat problematiku oblasti a seznámit se s příklady dobré praxe. Zjištěné informace mají sloužit jako inspirace pro ty, kdo se zaváděním rovných příležitostí ve své organizaci začínají.

Hlavní metodou sběru dat byly ohniskové skupiny, tzv. focus groups, doplněné o polo-strukturované rozhovory. Pro účast jsme získali osoby pracující na pozicích spojených s řízením lidských zdrojů, případně na jiných manažerských pozicích, které s danou problematikou souvisejí. Důležitou podmínkou pro účast ve výzkumu byl aktivní zájem o problematiku rovných příležitostí. Zúčastnilo se celkem třináct osob: v deseti případech z firem nad padesát zaměstnaných. Z celkového počtu zastoupených organizací byly tři ryze české. Firmy působí v odvětvích jako informační technologie, ekonomické poradenství, výroba, obchod a služby.

Výsledky výzkumné části

Souhrn doporučení

Analyzovat situaci firmy a její postavení na trhu: Začít s analýzou situace v konkrétní firmě, v relevantním segmentu pracovního trhu, získat potřebná data a připravit si informace o stávajícím stavu v organizaci či oblasti. Zohledňovat trendy do budoucna i demografický vývoj. Pracovat na tom, aby firma byla atraktivní pro zaměstnané.

Zvážit vliv lokality: Ať už se jedná o umístění v konkrétní městské části nebo v regionu v rámci České republiky. Uvědomit si rozdíly, které existují například mezi hlavními městem a menšími městy: míra nezaměstnanosti, struktura vzdělání, životní strategie, dostupnost služeb apod.

Pracovat na citlivosti vůči problematice rovných příležitostí: Zavést vzdělávání v této oblasti a aktivně odbourávat genderové stereotypy: neudržovat je například tím, že programy sladování osobního a pracovního života budou nabízeny pouze ženám, a ne mužům. Uplatnit gender mainstreaming², podpořit solidaritu

a spolupráci žen v organizaci. Učit se pracovat s rozdíly mezi lidmi, aby byly inspirací a přínosem, a ne zdrojem konfliktů.

Klást důraz na kvalitní organizaci práce: Zkvalitnit principy organizace práce, zhodnotit a zlepšovat vůdcovské dovednosti, zaměřit se na vzdělávání managementu v psychosociálních dovednostech, zkvalitnit time-management, seznámit se s aktuálními koncepty (sladování osobního a pracovního života aj.³).

Hledat spojitosti: Propojit téma rovných příležitostí s jinou problematikou, vnést genderové hledisko do programu, který se už realizuje, resp. který je pro firmu důležitý (retenční, motivační programy atp.), a tím ho zefektivnit, rozšířit jeho dostupnost a využitelnost všemi skupinami zaměstnaných.

Hodnotit transparentně pracovní výkon: Pracovní výkon hodnotit podle výsledků, kvality, efektivitu a podle množství odvedené práce, ne podle zavádějících indikátorů, jako je pouhý počet hodin strávených na pracovišti či práce o víkendech.

Přijmout opatření: Aktivně jednat v oblasti nediskriminace, zvážit zavedení kvót, stanovit si měřitelné cíle, kterých chce firma dosáhnout. Vytvořit pracovní skupinu, která se bude problematikou zabývat, zmapuje situaci a bude komunikovat navnek i uvnitř.

Komunikovat se zaměstnanými: Zjišťovat zpětnou vazbu od zaměstnaných. Dbát na to, aby se zaměstnaní o programech dozvěděli a měli možnost se k nim vyjádřit. Počítat s tím, že není možné oslovit všechny. Vysvětlit, jak jsou programy užitečné, že nejsou diskriminací jiných skupin zaměstnaných, ale formou podpory vyrovnání šancí a překonání stereotypů. Vycházet zaměstnaným vstříc a zároveň podporovat jejich iniciativu.

Získávat informace: Účastnit se konferencí k problematice rovných příležitostí – v každé firmě nejde aplikovat všechno, ale je zajímavé zjistit, co funguje jinde. Hledat možnosti sdílet dobré praxe, vidět příklady ze zahraničí a nechat se inspirovat v hledání vlastní cesty.

Získávat vlastní zkušenosti: Rozhodně začít hned, získat co nejdříve zkušenosti i s malými změnami: legislativní povinnost dodržovat rovné příležitosti se týká všech firem. Začít s jednou věcí, která bude pro daného zaměstnavatele smysluplná, dokončit ji, zdokumentovat a zviditelnit.

Medializovat aktivity: Sloužit jako rolový model pro další, stát se lídrem v oblasti nově zaváděných konceptů, zúčastnit se odborných soutěží, například Soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR⁴.

Výběrové řízení

Podle výpovědí v obou skupinách se již při náboru můžeme setkat s diskriminačními přístupy. O takové zkušenosti u minulých zaměstnavatelů mluví i jedna z účastnic pracující již několik let v oblasti recruitmentu: „...dostávala jsem požadavky od managementu nebo přímo od firem... a ta diskriminace byla zřejmá, nikdo vám to nedá písemně, věková hodně, ale i podle pohlaví, bylo to mezi řádky...“. Na osobě, která provádí vlastní výběr, potom záleží, zda managementu nabídne i toho, kdo nemusí vyhovovat diskriminujícím kritériím (věk od-do, hledáme pouze muže-ženy atp.), ale splňuje odborné i osobnostní předpoklady pro danou pozici a navíc může přispět k nabourání příliš homogenního týmu: názor starší a zkušenější osoby nebo svobodné matky zvládající péči o děti i zaměstnaní může pomoci předejít určitým rizikům či oslovit novou cílovou skupinu zákazníků. I proto by zaměstnavatelé měli stát o to, aby jejich týmy byly diverzifikované: „**Positivní přínos vidíme v každodenní práci týmů. Dnes v pracovním prostředí naleznete zcela výjimečné**

Gender Studies, o.p.s.

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

Poskytujeme

- konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže
- informační servis pro genderovou problematiku: sladování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- vydávání a distribuce zpravodajů Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech
- knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů)
- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, politika, ICT apod.)

Kontakt

Gender Studies, o.p.s. | Gorazdova 20 | 120 00 Praha 2
Tel./fax: +420-224-915-666 | E-mail: office@genderstudies.cz
http://www.genderstudies.cz | http://www.rovneprilezitosti.cz

EU EQUAL

„Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ (Fifty - fifty)

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

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

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

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

Projekt EU EQUAL „Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ je partnerským projektem na národní a mezinárodní úrovni:

Národní partnerství

Gender Studies, o.p.s. | www.genderstudies.cz
Asociace pro rovné příležitosti
Business Leaders Forum | www.blf.cz
Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK
www.cerge-ei.cz
Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů | www.csrz.cz
Českomoravská konfederace odborových svazů | www.cmkos.cz
Evropská kontaktní skupina v ČR | www.eks.ecn.czoKnihovna Jiřího Mahena Brno | www.kjm.cz
Krajská vědecká knihovna v Liberci | www.kvkl.cz
Most k životu, o.p.s. | www.mostkzivotu.cz
Nezávislé sociálně ekonomické hnutí Brno | zenskaprava.ecn.cz
ProFem, o.p.s. | www.profem.cz (do 31. března 2006)
Sít mateřských center v ČR | www.materska-centra.cz
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí | www.vupsv.cz

Mezinárodní partnerství

- **VEGA - Valuing Empowerment in Gender Attitudes**
Španělsko - Plán rovnosti
Rakousko - Rodičovská dovolená a kariéra
Dánsko - VACUUM
Česká republika - Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů
- **EWA - European Women's Advancement**
Lotyšsko - Pracovní trh otevřený pro ženy
Polsko - @lterEgo
Česká republika - Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů

Cílové skupiny projektu

- A ohrožené cílové skupiny na trhu práce**
- ženy 24 - 35 let (ženy - matky, ženy potencionální matky)
 - ženy 50+
 - muži - otcové
 - muži na rodičovské dovolené
- B skupiny, které svým postavením či postoji mohou ovlivňovat situaci na trhu práce**
- zaměstnavatelé:
HR management - personalisté, topmanagement
 - zákonodárci
 - úřady práce
 - široká veřejnost
 - krajské úřady
 - specialisté z oblasti práva
 - média

Cíle projektu

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

Aktivity projektu

Jednotlivé cíle jsou naplňovány prostřednictvím propojených aktivit:

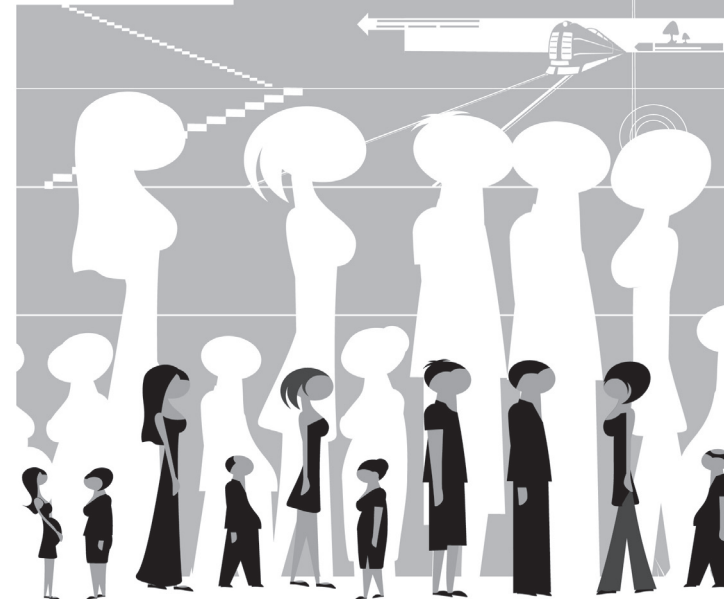
- výzkumných
- informačních
- právně-poradenských
- vzdělávacích - rozvoj zaměstnavatelů
- mediálních
- lobbyingových

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI do firem

speciální vydání



půl
na
půl
ROVNÉ
PŘÍLEŽITOSTI
ŽEN A MUŽŮ



ZPRAVODAJ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI DO FIREM

V červenci 2006 vyšlo speciální tištěné vydání zpravodaje Rovné příležitosti do firem. Zpravodaj vydává obecně prospěšná společnost Gender Studies v rámci projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. Zpravodaj je určen čtenářkám a čtenářům nejen z prostředí komerčních firem, ale i odborné veřejnosti zajímající se o rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. Přináší informace využitelné v personalistice, rozvoji firemní kultury, managementu, styku s veřejností, filantropii a dalších oblastech. Ve zpravodaji se dozvíte jak a proč rovné příležitosti žen a mužů uplatňovat, seznámíte se s dobrými zkušenostmi z České republiky i ze zahraničí a přečtete si rozhovory s osobnostmi, které rovné příležitosti ve své profesy praktikuji. Mezi tyto osobnosti patří např. Neil Cockroft, Senior Vice President, Diversity&Talent Management, Citigroup. Nabídneme vám pět důvodů, proč má rovnost odměňování přidanou hodnotu a v článku „50+ do starého železa nepatří“ se zaměříme na velmi důležité téma - diskriminaci na základě věku. Nebude chybět ani anketa.

Pokud si přejete časopis objednat, pište na alexandra.jachanova@genderstudies.cz.

Archiv elektronických čísel naleznete na internetové stránce: http://zpravodaj.feminismus.cz.

