

Genderové aspekty rozvoje klastrů v ČR

Ing. Markéta Novotná

23. 10. 2012

Praha



**CENTRAL
EUROPE**
COOPERATING FOR SUCCESS.



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL
DEVELOPMENT FUND

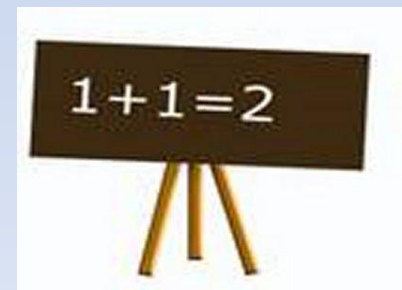
Gender v projektu CLUSTRAT

- průřezové téma projektu
- cíl - uplatnění genderově citlivého přístupu v rozvoji klastrů a prosazování principu rovných příležitostí



Východiska průřezového tématu

- klastry představují významný podíl trhu práce
- existující disproporce na trhu práce z genderového hlediska v EU a ČR
- disproporce - postavení žen na trhu práce



Východiska průřezového tématu

- cílem diversity (smíšené týmy složené z žen a mužů) nositelem kreativity a inovací (INOVATION GENDER, VINNONA 2011)
- diversity zahrnuje i další hlediska (věk, pohlaví a další)



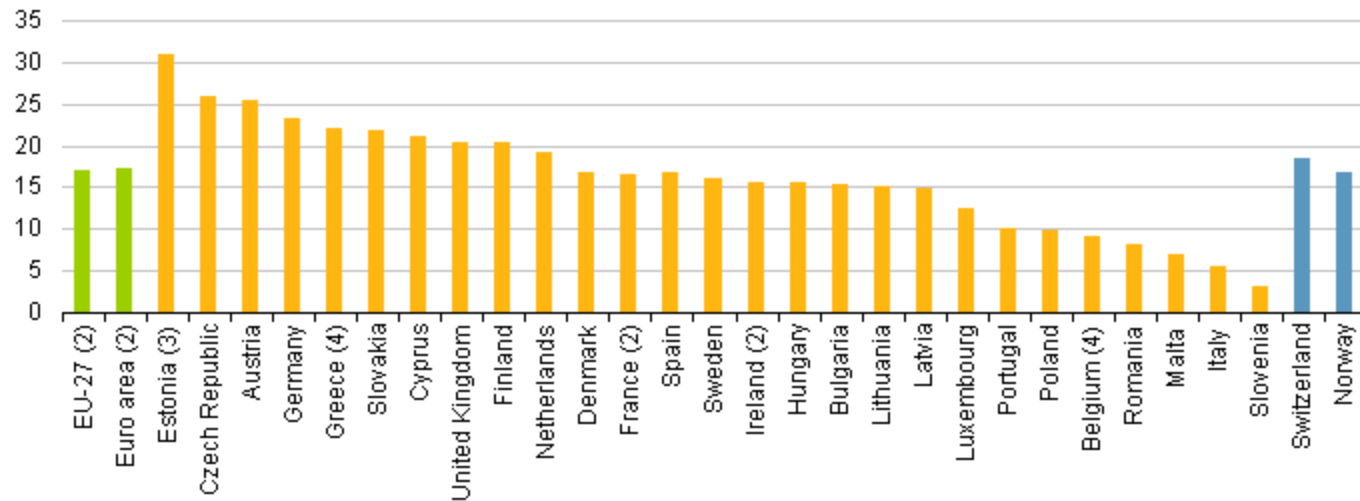
Trh práce ČR – postavení žen (stávající situace)

- 55,6 % absolvujících VŠ tvoří ženy
- 62,3 % zaměstnaných tvoří ženy
- méně než 30% žen v managementu
- pouze 4% žen v top-managementu
- platová nerovnost (gender pay gap) v průměru 25% v neprospěch žen v top managementu až 50%

(zdroj: Gender studies o.p.s, 2011)



Gender pay gap



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (- O).

(2) Provisional. (3) 2007 data and NACE Rev.1.1, sections C to O (- L). (4) 2008.

Source: Eurostat (tsiem040)

Podíl žen v sektorech národního hospodářství

- **zdravotnictví a sociální činnost** 79,0 %
- **školství** 76,5 %
- **finanční zprostředkování** 61,8 %
- **pohostinství a ubytování** 54,1 %

(ČSÚ: Zaostřeno na ženy, na muže r. 2007)



Promítnutí do oblasti klastrů - další postup v rámci projektu

- zjistit konkrétní podmínky v jednotlivých klastrech a klastrových iniciativách
- mapování v regionech
- kvantitativní i kvalitativní výzkum
- statistika - údaje za poslední 3 roky



Promítnutí do oblasti klastrů – další postup v rámci projektu

- počet žen, počet žen podle vzdělání, pozic, VV a další kritéria
- příklady opatření zajišťujících rovné příležitosti (např. školení, genderové audity), realizované projekty
- cíl – získání příkladů dobrých praxí
- sledování počtu klastrů v typicky „ženských“ a „typicky“ „mužských“ odvětvích



Horizontální a vertikální přístup

- uplatnění horizontálního přístupu
sledování genderové vyváženosti v existujících klastrech,
uplatnění nových nástrojů – tréninky a školení, genderové
audity, programy pro podporu rovných příležitostí a
snažování rodinného a pracovního života



Alternativní nástroje

- zavedení kvót ???
- využití zahraničních zkušeností (Švédsko, Norsko, Finsko)
- podpora a iniciace vzniku klastrů v typicky „ženských“ odvětvích (odvětví s převahou žen)



Příklad ze ŠVÉDSKA

- Projekt All Aboard švédského námořního klastru Swedish Marine Technology Forum
- Cíl: „Mít na palubě ženy i muže, jak v práci tak volném čase“ (zaměstnankyně i klientky)
- 3 letý projekt, rozesláno 1000 dotazníků ženám s dotazy na jejich očekávání a požadavky týkající se rekreačních lodí a člunů
- na základě vyhodnocení vrácených dotazníků identifikováno 10 oblastí a konstrukčních změn

Zdroj: prezentace Kerstin Hindrum All Aboard (Workshop CLUSTRAT, Stuttgart březen 2012)

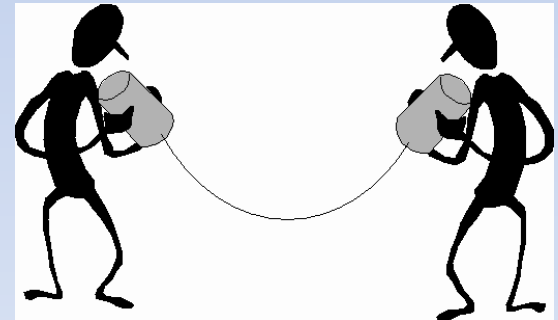
All Aboard

- změny se týkaly např. konstrukce nástupního můstku a ovládání kotvy
- zpočátku malý zájem ze strany výrobců, členů klastru, po seznámení s detailně formulovanými požadavky potenciálních klientek byly změny zavedeny do výroby
- změny vyvolaly další inovace a byl tak vyvinut inovovaný člun splňující požadavky vzešlé z dotazníkového šetření
- následně byla spuštěna marketingová kampaň orientovaná na ženy klientky



All Aboard

- projekt přinesl zvýšení obrátu o cca 25 milionů EUR
- zvýšil se významně podíl žen zaměstnaných v rámci klastru přestože se to původně nepředpokládalo
- projekt financován z veřejných zdrojů



Závěrem...

Genderově citlivý přístup

- - podporuje rovné odměňování
- - podněcuje inovace
- přináší nové trhy, nové zákazníky a zákaznice....
a větší zisky

Děkuji za pozornost