

Role genderové problematiky v klastrech

Ivana Mariánková, Ostrava, 25.2.2013



GENDER = rod

**společensky utvářené postoje
a modely chování mužů a žen**



- **Genderové role**
- **Genderové stereotypy**
- **Gender pay gap**
- **Genderový audit**

Rovné příležitosti žen a mužů

**neexistence překážek pro účast na
ekonomickém, politickém a
sociálním životě na základě pohlaví**



- **Horizontální x vertikální segregace**
- **Skleněný strop**
- **Skleněný výtah**
- **Plán rovnosti žen a mužů**
- **Slad'ování práce a rodiny**

Snažím se sladit
práci a rodinu...



DATABÁZE DOBRÝCH FIREMNÍCH PRAXÍ

Program:

Region:

Sektor:

* ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY

Práce na částečný úvazek nastane, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatel dohodnou na kratší pracovní době než je doba stanovená zákonem, tj. při plném úvazku 40h týdně. Za kratší pracovní dobu pak zaměstnanci náleží i příslušně zkrácená mzda či plat. Kratší pracovní doba může být sjednána přímo v pracovní smlouvě (či jiné dohodě) a to buď ústně či písemně.

* FIREMNÍ MATEŘSKÁ ŠKOLKA

Prvním předpokladem pro úspěšné založení a provoz firemní školky je podrobná znalost relevantní české legislativy. Pokud by školka nespĺňovala požadavky stanovené zákonem, mohlo by se snadno stát, že při kontrole bude nařízeno ukončení její činnosti. Tato situace by zcela jistě byla pro každou firmu negativním PR a příliš vysokým finančním rizikem. Zřízení firemní školky je totiž jedním z nejdražších HR programů na podporu sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň. Zásadní je mít jasnou představu o tom, jak staré budou děti v plánované firemní školce a zda v ní budou umístěny v tzv. denním režimu péče či nikoliv.

* FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA

Nabídka flexibilní (neboli pružné) pracovní doby většinou ve firemním prostředí znamená, že si zaměstnanci a zaměstnankyně její začátek a konec mohou volit sami s tím, že je zaměstnavatelem předem určena jistá pevná část dne, kdy mají všichni povinnost být osobně přítomni na pracovišti z důvodu různých schůzek, porad a týmové spolupráce. Je to jeden z nejoblíbenějších benefitů sloužících k podpoře sladění osobního a pracovního života pracovní síly. Spíše než finanční náklady přináší jeho implementace náklady organizační.

* MANAGEMENT MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Velkou výzvou pro zaměstnavatele je často, co s rodiči, kteří se vrací po mateřské/rodičovské dovolené. Variantami, které mohou jak zaměstnaným tak zaměstnavateli pomoci jsou:

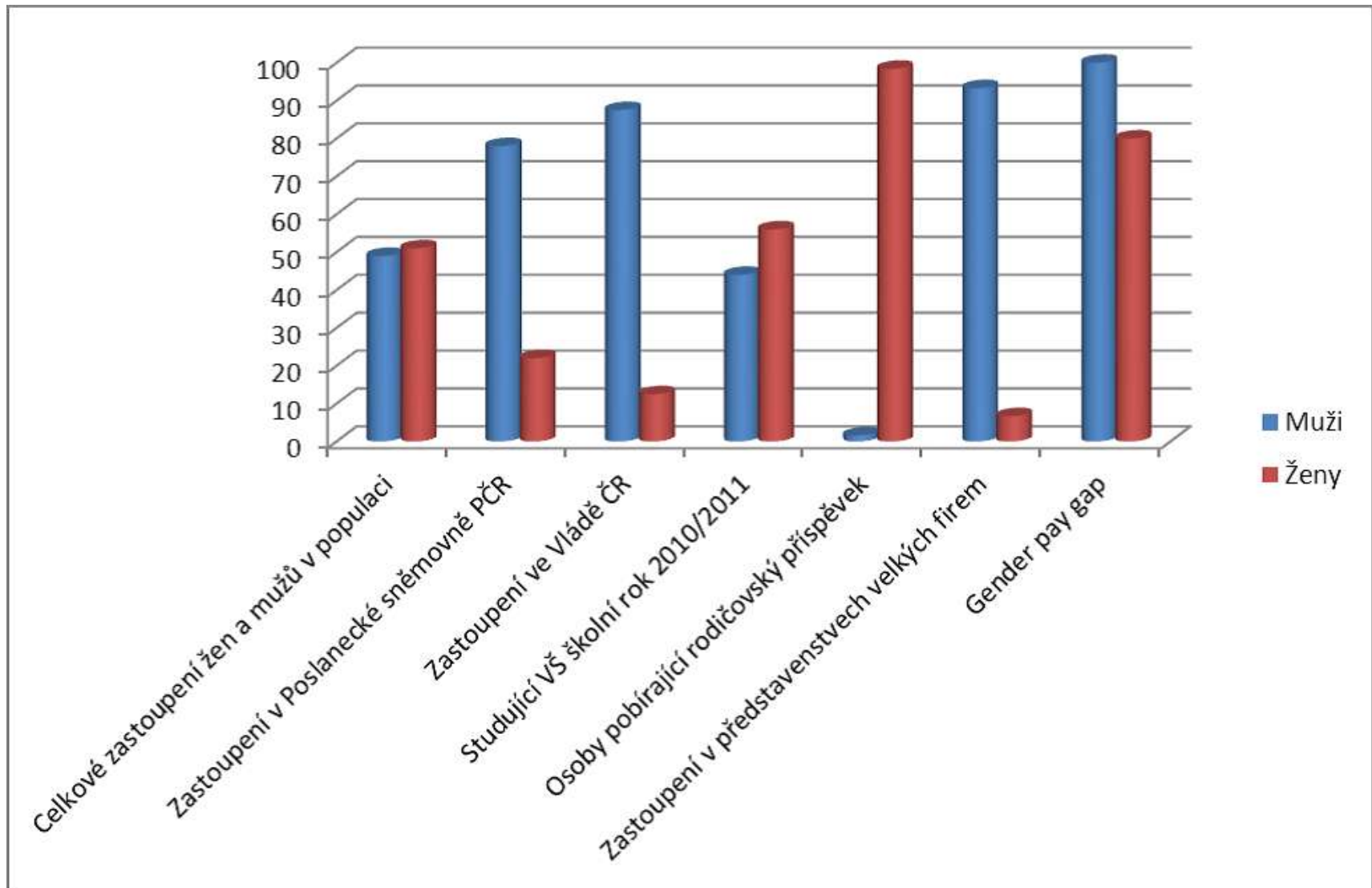
- * před nástupem na rodičovskou dovolenou je dobré se zaměstnancem/zaměstnankyní provést rozhovor: jaká je představa zaměstnance/zaměstnankyně po RD? Chce se vrátit na původní místo?
- * důležité je udržovat kontakt s rodiči na rodičovské dovolené. Ten může probíhat např. formou zasílání informačních emailů, zahrnutí do firemních mailing listů, zasílání pozvánek na neformální akce (anpř. mikulášská apod.).
- * možností je také nabídnutí spolupráce na částečný úvazek, pružnou pracovní dobu.

* PRÁCE Z DOMOVA

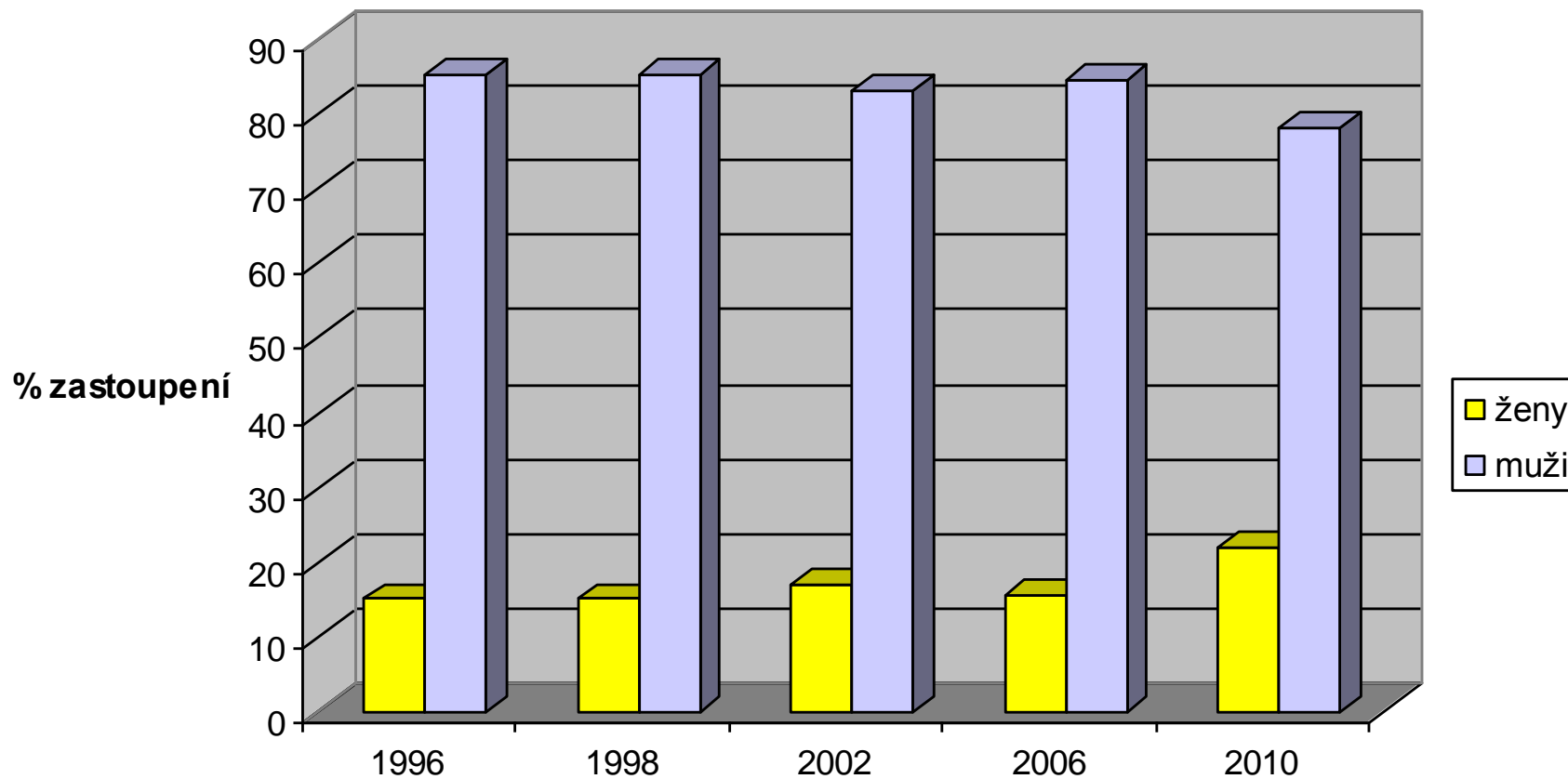
Je jednou z nejvyužívanějších flexibilních forem práce. Lze využít jednorázově (např. při nemoci zaměstnance /zaměstnankyně nebo jeho/jejího dítěte, při spěšných kalamitách) nebo pravidelně (např.



Jak jsme na tom v ČR?

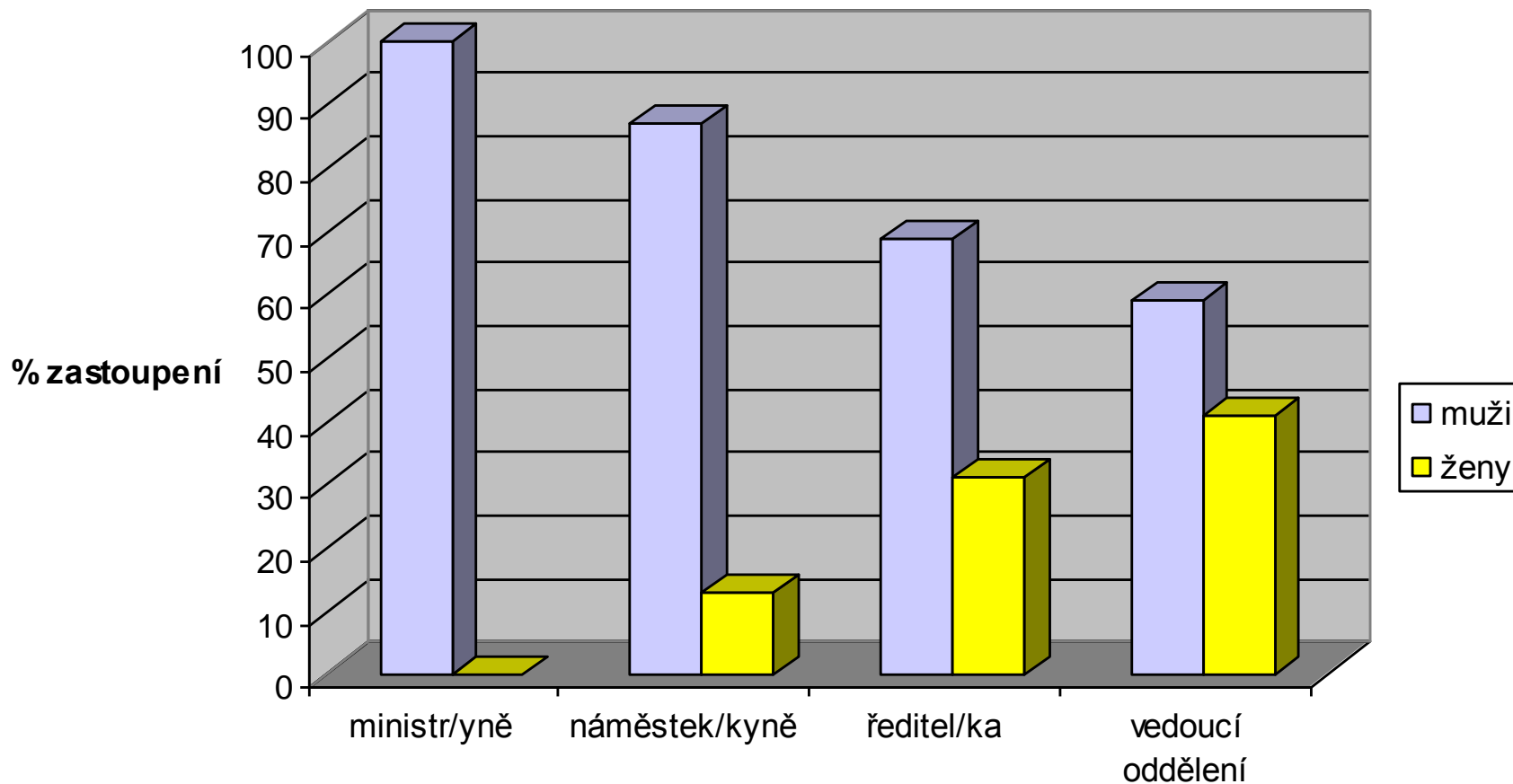


Zastoupení žen a mužů v Poslanecké sněmovně



zdroj: Úřad vlády s využitím dat ČSÚ

Zastoupení žen a mužů ve vedení rezortů



zdroj: Úřad vlády s využitím dat jednotlivých rezortů

Zastoupení žen a mužů v zastupitelstvech jednotlivých krajů - volby 2012

Kraj	Podíl nominovaných žen	Podíl zvolených žen
Středočeský	29%	25%
Jihočeský	27%	16%
Plzeňský	24%	18%
Karlovarský	31%	16%
Ústecký	28%	13%
Liberecký	30%	24%
Královéhradecký	28%	16%
Pardubický	28%	20%
Vysočina	23%	13%
Jihomoravský	26%	22%
Olomoucký	27%	24%
Zlínský	29%	20%
Moravskoslezský	27%	26%
Celá ČR	28%	20%



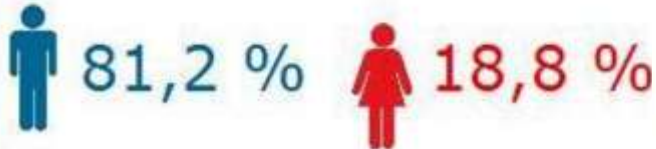
49 % : 51 %



Evropský parlament



Vláda ČR



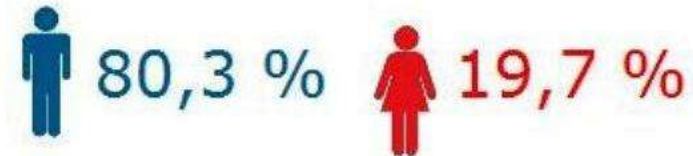
Poslanecká sněmovna PČR



Senát PČR



Zastupitelstva krajů



Zastupitelstva měst a obcí



Prezidentské volby





FÓRUM 50%

[mapa stránek](#)
[RSS](#)
[novinky mailem](#)
[kontakt](#)
 Google™ Masní vyhledávání
naše vize: **Společnost s vyrovnaným zastoupením žen a mužů ve veřejném životě!**
[www.padesatprocent.cz](#) > [Databáze expertek a političek](#) > [Databáze expertek](#)

Databáze expertek

Databáze expertek, obsahující jména a stručné životopisy více než 260 českých odbornic napříč obory. Databáze je reakcí na častý argument (nejen) politické reprezentace, že nízké zastoupení žen je způsobeno nedostatkem schopných a kvalifikovaných žen. Naše databáze ilustruje, že vzdělané a šikovné ženy lze najít ve všech oborech. **Zařazení do databáze expertek neznámá, že se tyto ženy ztotožňují s cíli a činnostmi Fóra 50 %, znamená pouze, že jsou kvalifikované odbornice v rámci svého oboru.** Uvítáme, pokud nám pomůžete databázi dále rozšiřovat. Vaše tipy nebo doplňující informace k životopisům posílejte na forum@padesatprocent.cz. Děkujeme.

VYHLEDÁVÁNÍ V DATABÁZI

Jméno:

Obor:

-
- Bezpečnostní složky
-
-
- Doprava
-
-
- Finance
-
-
- Gender
-
-
- Kultura
-
-
- Média a IT

-
- Místní rozvoj
-
-
- Nadace
-
-
- Nevládní neziskové organizace
-
-
- Práce a sociální věci
-
-
- Průmysl a obchod
-
-
- Sport

-
- Spravedlnost
-
-
- Školství
-
-
- Věda a výzkum
-
-
- Zahraniční věci
-
-
- Zdravotnictví
-
-
- Zemědělství
-
-
- Životní prostředí

[zobrazit podrobnější kategorie »](#)

Informace byly získány z veřejně dostupných internetových zdrojů. Za správnost údajů neodpovídáme.

Příjmení	Jméno	Obor	CV
Abrahámová	Jitka	Věda a výzkum Věda a výzkum > Přírodní a technické vědy Zdravotnictví Zdravotnictví > Manažerka	přední česká onkoložka se specializací na rakovinu prsu a mužských pohlavních orgánů, je zakladatelkou onkologického oddělení Thomayerovy nemocnice v Praze životopis

- > O nás
- > Statistiky a analýzy
- > Kurzy
- > Databáze expertek a političek
- Databáze političek
- Databáze expertek**
- Významné světové političky
- > Rovnost v praxi
- > Komunitní rozvoj
- > Média
- > Dokumenty, odkazy
- > **PODPORTE NÁS**

KOALICE za vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

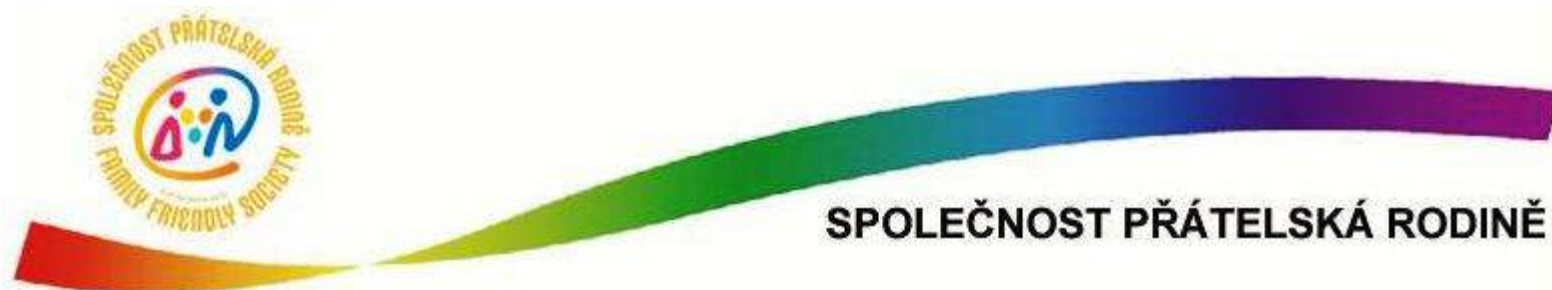


Petra Janíčková, ředitelka Britské obchodní komory



Ocenění

**2011: T-mobile Czech Republic a.s.,
GE Money Bank a.s., Průmstav a.s.**



**2011: Česká spořitelna a.s., dm drogerie
markt s.r.o., Softex NCP s.r.o.**

Anticeny



- **Kyselá žába**

M. Topolánek, M. Zapletal, P. Nečas

- **Sexistické prasátečko**

2012: Solvina, Vyškovské pivo, Hamé





- ARR, OP LZZ ESF, 2010 - 2013
- **koučing zaměstnavatelů**
- tvorba **Plánu prosazování rovných příležitostí**
- 25 zaměstnavatelů z MSK

anonymita, kódy, mlčenlivost kouče



PROLOMIT VLNY – ZROVNOPRÁVNĚNÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

- koalice **proEquality** – 6 subjektů
(nevládních, neziskových i komerčních)
- financováno Iniciativou Společenství **EQUAL**
- 2005-2008, území Hl.m.Prahy, území ČR
- **genderové audity** – IKEA Praha, Brno,
Grandhotel Pupp, stavební firma Humpolec,
nizkoprahové centrum HK, velkoobchod s
vínem Děčín



Evropský sociální fond
Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti

ÚVOD

TEST

Přijímání do zaměstnání						
Rozvázání pracovního poměru						
Zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích						
Hodnocení, odměňování a kariéerní postup						
Zaměstnanecské benefity						
Flexibilita pracovních režimů						
Management mateřské a rodičovské dovolené						
Pracovní prostředí a vztahy na pracovišti						
Firemní kultura						

Co tyto barvy znamenají?

ZÁVĚR

ZKUŠENOSTI S TESTEM A AUDITEM

TEST ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO MUŽE A ŽENY VE FIRMĚ

Vítejte u testu, který je určen zejména **středním a velkým firmám**, konkrétně osobám zodpovědným za personální otázky.

Proč se tímto testem zabývat?

- S pomocí testu můžete zjistit, do jaké míry vaše firma naplňuje **principy rovných příležitostí pro muže a ženy**.
- Na základě výsledků testu získáte náměty na realizaci **konkrétních opatření ve vaší firmě**, která napomohou k respektování potřeb zaměstnaných, k jejich větší spokojenosti a loajalítě, a následně pak k rostoucí produktivitě práce, jež může pro firmu znamenat dlouhodobý efekt zisku.
- **Chcete vědět více o tom, co vám může test přinést?**
- Test vám nabízí zejména **inspiraci k dalšímu postupu**, který můžete realizovat buď sami nebo pomocí **externích odborníků a odborníků**.
- Test je koncipován jako jednoduchý a snadno použitelný, proto nepostihuje výčet oblastí všechny aspekty rovných příležitostí pro ženy a muže, které lze ve firmě sledovat.
- Pracujete-li v menší firmě, může být pro vás test inspirací, ale některé jeho části mohou být pro vaši organizaci irrelevantní.

Jak s testem pracovat?

- Test se věnuje **devíti základním oblastem**, ve kterých je důležité ověřit dodržování principů rovných příležitostí pro muže a ženy - viz seznam oblastí výše.
- Jednotlivé oblasti obsahují základní **informace k danému tématu**.
- V každé oblasti naleznete **otázky**, které mapují situaci ve firmě. Ve většině případů ověřují splnění předpokladů pro rozvoj firmy v dané oblasti. **Tematické oblasti můžete procházet v libovolném pořadí**, k otázkám se můžete vracet a odpovědi upravovat.
- Na základě odpovědí na jednotlivé otázky jsou nabídnuta různá **doporučení**.
- Doporučení jsou dále doplněna **příklady dobré a špatné praxe**. Některé příklady dobré praxe se týkají i témat, která nejsou specificky zaměřená na oblast rovných příležitostí žen a mužů, ale s danou oblastí souvisejí. Představeny jsou také některé názory a zkušenosti zástupců a zástupkyň firem na uvedená témata.

Genderově citlivý přístup v rozvoji klastrů

- klastry mají významný podíl trhu práce
- genderové disproporce existují v EU i ČR

Gender jako sociální inovace, rezerva LZ, využití potenciálu žen

- zahraniční zkušenosti, good cases, kvóty

Genderově citlivý přístup v rozvoji klastrů

- sledování **úrovně zapojení žen** v klastrových iniciativách – manažerské a vědecké posty
- využití **tréninků** zvyšujících genderovou citlivost
- realizace **genderových auditů**
- zavádění **plánů rovných příležitostí**
- prosazování **vzniku klastrů** v odvětvích, kde dominují ženy
- **rozvoj klastrových iniciativ** v těchto odvětvích

Průmysl v ČR



- velká genderová nevyrovnanost
- fyzicky náročné činnosti
- kreativní úkoly, návrhy, marketing, kvalita
- 51 % žen v populaci = možné klientky
- ekonomická síla žen jako zákazníků roste

paradox – i výrobky určené primárně pro ženy navrhují převážně muži

Strojírenství



- vlastní výroba např. velkých technologických celků
- návrhy, CAD, CAM, CAE nástroje

OSTROJ a.s., Opava – 22 % žen v top managementu (**5:18**), věkový ø 34 let (2007)

ø v ČR ve strojírenství ~ **7 %** žen ve vedení
ø ve všech odvětvích ~ **16 %**

Automobilový průmysl

zákazníci autosalonů:
převážně **muži**
ovšem o výběru až v 60%
rozhodují **ženy**



Volkswagen MAMA Up

www.autosalontv.cz/autosalon-44-1/tuning-pro-maminky





JEDEME AUTEM

Auto novinky

TESTY: HODNOTÍ ŽENY

Bezpečnost

Auto značky

Autoporaďna

Skútry a motorky



BAVÍME SE



JSME IN



NA NÁKUPY

reklama

Poradna

AUTO NOVINKY



AUTO NOVINKY: Milé čtenářky, schopné řidičky a fandové Ženy v autě, v této rubrice naleznete všechna aktuálně **nová auta** značek Alfa Romeo, Audi, BMW, Citroen, Dacia, Fiat, Ford, Honda, Hyundai, Chevrolet, Kia, Lancia, Lexus, Mazda, Mercedes-Benz, Mitsubishi, Nissan, Opel, Peugeot, Porsche, Renault, Saab, Seat, Smart, Suzuki, Škoda, Toyota, Volvo a Volkswagen. Vaše redaktorka Carin



AKTUÁLNÍ SOUTĚŽE:

- [Bleskově bezchybná jízda s Garnier](#)
- [Škola smyku pro ženy](#)

[Archiv soutěží](#)

Přihlášení

Jméno:

Heslo:

[Přihlásit](#)

[Zaregistrovat se](#)

[Zaslat zapomenuté heslo](#)

Srovnejto.cz – nejlevnější [povinné ručení auta](#) s možností sjednání online.

- [Sjízdnost silnic](#)
- [Autosedáčky](#)
- [Pojištění & Jistota](#)
- [Dopravní značky](#)

Lesnictví



Tabulka B.5: Meziroční srovnání měsíčních hrubých platů podle pohlaví v odvětví Zemědělství, lesnictví

Pohlaví	Průměrný hrubý plat		Změna
	1q 2010	1q 2009	
muž	22066	21254	+4 %
žena	17620	17030	+3 %

Zdroj: Platy.cz

podmínky pro zaměstnání žen v lesnictví budou také součástí certifikace lesů

Přínosy uplatňování rovných příležitostí

- **efektivnější práce, inovativnější a loajálnější pracovníci**
- **udržení a maximální využití LZ**
- **zvýšení konkurenceschopnosti v souladu s principy EU**
- **rozmanitější zákaznické portfolio a průnik na různorodé trhy**
- **dobrá veřejná pověst a atraktivní reputace firmy**

PIKOVÁ SEDMA



Pavel Tomeš
editor

Nerozumím tomu, proč ženy po rodičovské dovolené trpí při hledání nové práce nízkým sebevědomím. Na otázku, co jste dělala v posledních letech či jaká je vaše praxe, nemusí při pohovorech přece jen klopat oči. Co třeba takhle: „Mám za sebou sedm let tvrdé manažerské práce

Supermanažerka

na plný úvazek. Po celou dobu jsem vedla tým, v němž byl kromě mě také můj starší kolega a partner, s kterým jsme rozjeli ambiciózní projekt multiplikace lidských zdrojů. Tým se brzy rozrostl o velice mladého kolegu na pozici junior scream manažera, kterého jsme museli teprve vyprofilovat. Spala jsem jen několik hodin denně. Projekt byl totiž doslova v plenkách a první výsledky mojí práce, nebyly zrovna povzbudivé. Musela jsem navíc řešit nízké základní jmění, neustálé výkyvy v cash flow, druhotnou a hlavně prvotní platební neschopnost. I moje pozice v týmu byla komplikovaná. Snažila jsem se delegovat některé úkoly na svého kolegu, ale nevyjasněné kompetence

nás občas stavěly proti sobě. Měl totiž zajímavý pocit, že je to právě on, kdo tým vede.

Musela jsem odvrátit i situaci, kdy chtěl projekt opustit kvůli jinému, projektu. Přesto jsem ho dokázala dodatečně motivovat, aby se vrátil do týmu, a podařilo se mi konkurenční projekt včas zdiskreditovat. Postupně se náš mladý kolega postavil na vlastní nohy a už jsem ho nemusela vodit za ručičku, což mi uvolnilo ruce k práci na rozšíření týmu. Jenže pak přibyli do našeho týmu nečekaně hned dva další nováčci a byli jsme zase na začátku. Dnes ale mohu říct, že se tým chová bez nadsázky jako jedna rodina...“ Myslím si, že na takový životopis existuje odpověď. „Jste přijata!“

Jak na to?

1. Nerozlišovat

nastavit systémy tak, aby odpovídaly schopnostem, nikoliv pohlaví či postojům

- nábor
- hodnocení
- personální plánování
- odměňování

2. Podporovat

aktivní podpora žen k usnadnění zařazení v technické společnosti, podpora a pomoc při harmonizaci profesního a rodinného života – alternativní formy práce

Diverzita = rozmanitost

rozpoznávat uznávat cenit si
a
a p
nt
ců



Odlišnosti



Sčítání lidu domů a bytů 2011

Nejpočetnější skupiny cizinců v ČR:

Ukrajinci	117 810
Slováci	84 380
Vietnamci	53 110
Rusové	36 055
Němci	20 780
Poláci	17 865

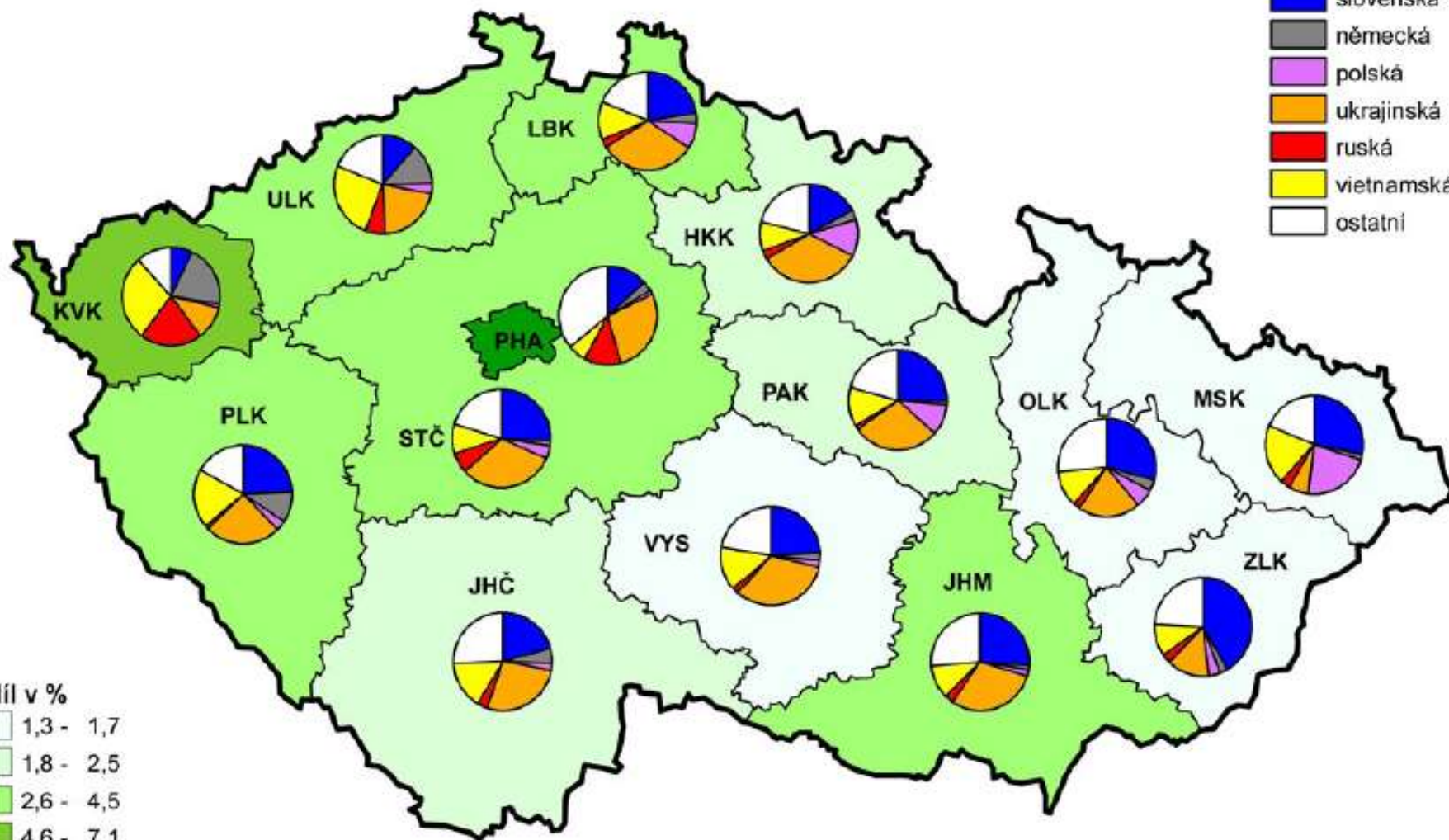
Skupiny cizinců, které se nejvíce rozrostly:

Němci	nárůst o 504 %
Ukrajinci	nárůst o 471 %
Rusové	nárůst o 368 %
Slováci	nárůst o 249 %
Vietnamci	nárůst o 192 %

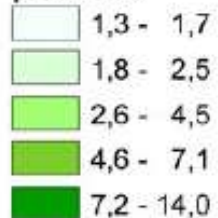
V ČR žije o 261 % více cizinců než před deseti lety, jejich počet se blíží k půl milionu

Podíl cizinců v krajích (SLDB 2011)

státní příslušnost



podíl v %

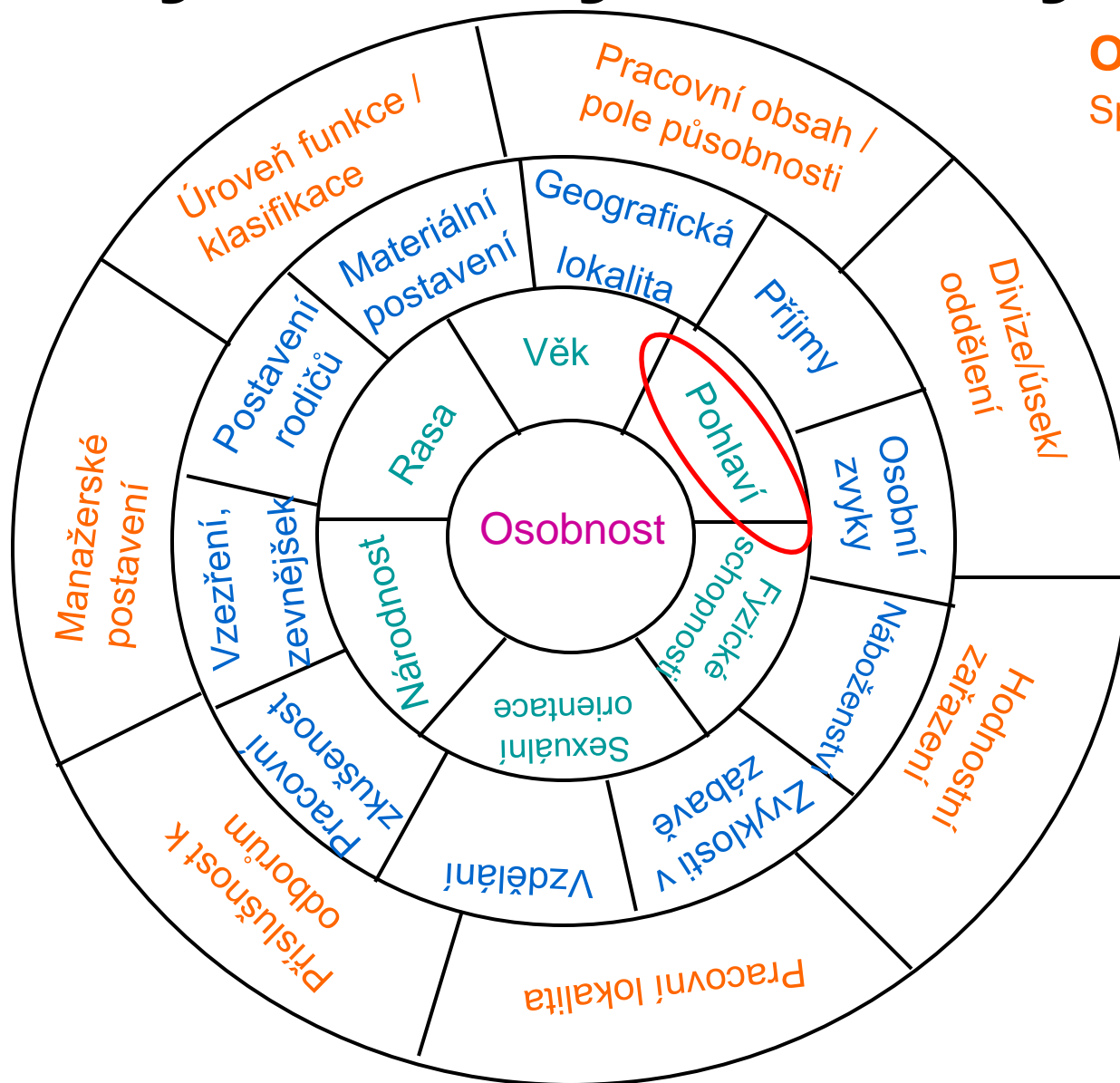


ořadběžné výsledky

Různorodý tým

- **lepší komunikace a spolupráce**
- **inovace a kreativita**
- **rychlejší řešení problémů**
- **pozitivnější a korektnější vztahy**
- **vyšší motivace**
- **produktivní konkurence**

Čtyři roviny diverzity



Organizační dimenze

Spojení s prací a kariérou

Externí dimenze

Vnější znaky různosti

Interní dimenze

Vnitřní znaky různosti

Osobnost

Na pohled neviditelné jako jsou zájmy, koníčky, úsilí atp.

Dovednosti nemají pohlaví

Nezahazujte polovinu svých talentů!



Děkuji za pozornost



Ivana Mariánková

mariankova@centrum.cz

☎ 737 505 288