

FIRMA ROKU: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI 2010

Komentář k dotazníku

Malé a střední firmy

Vysvětlení k otázkám:

6. Rovné odměňování

Obecně platí, že pravidla odměňování by měla být co nejtransparentnější, a to všem stranám. Výše odměny by měla být navázána spíše na pozici, než na konkrétního člověka (a kde tudíž může zafungovat stereotypní uvažování).

Rovnému odměňování napomáhá, když firma využívá transparentní nástroje k měření výkonu. Někteří zaměstnavatelé také pravidelně interně srovnávají mzdy.

Příkladem metodiky pro rovné odměňování je publikace

Boučková, P.; Hubálek, M.; Křístek, A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele* (online). Praha : Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. Projekt Proломit vlny. Dostupný z WWW: www.proequality.cz/res/data/001/000235.pdf

Právní analýza institutu rovného zacházení je obsažena v knize

Havelková, B.: *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007

12. Ženy a muži v řídicích pozicích:

Pro podporu vstupu žen do vedoucích pozic, které jsou často obsazeny muži i v organizacích, kde je počet žen nadpoloviční, lze využít řadu nástrojů. Nejvíce se osvědčují různé vzdělávací a motivační programy, kam kromě profesního vzdělávání patří také mentoring a koučink:

Mentoring - školicí aktivita, kdy mentor/-ka, což je obvykle profesně starší a zkušenější pracovník/-ice, vede svého/svou mentee a pomáhá mu/jí k efektivnějšímu výkonu práce nebo k profesnímu růstu. Mentoring může nabývat formálních i neformálních podob, formální se využívá ve firmách k rozvoji dovedností zaměstnanců/-kyň. Probíhá formou školení, evaluací, nebo úzké spolupráce nováčků v organizaci se zkušenějšími pracovníky/-icemi, či potenciálních talentů/-ek s osobou v řídicí pozici. Jinou metodou je umístění mentee krátkodobě na různé pozice v organizaci, aby tak poznal/a organizační strukturu, kulturu a metody práce.

Koučink - velmi široký pojem, často spojovaný s mentoringem, oproti němu však nejde ani tak o předávání vědomostí či rad, ale o jakési provázení, kdy kouč/ka podporuje svého/svou klienta/-ku v stanovování a dosahování cílů zejména pomocí kladení otázek, na které klient/ka sám/a hledá odpovědi. Koučink zahrnuje analýzu současného stavu (jak klient/ka vnímá sebe, svou práci), stanovení relevantních a reálných cílů a strategií jak jich dosáhnout, sebereflexi. Kouč/ka nemusí být expert/ka v téže oblasti jako jeho/její klient/ka, poskytuje spíše podporu v oblasti motivace a strategie dosahování cílů. Koučink se používá v mnoha případech, na úrovni individuální či týmové, osobní či organizační, například je vhodnou strategií pro rodiče vracející se do zaměstnání nebo na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené. Koučink je obzvláště vhodný v případech, kdy klient/ka řeší komplexní problém anebo chce dosáhnout náročného cíle, protože jde o formu tréninku, podporující vlastní iniciativu.

Mentoring a koučink v oblasti rovných příležitostí spočívají ve vytipování talentek a potenciálních manažerek (protože řídicí a manažerské pozice jsou v drtivé většině obsazeny muži) a poskytnutí jim odborných konzultací, programů na rozvoj dovedností, služeb mentora/-ky či kouče/-ky. Obvykle jako mentorky a koučky působí profesně starší ženy či ženy na řídicích pozicích, které

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.



adeptky podporují a fungují jako rolové modely. Tyto programy často fungují společně s ženskými sítěmi.

Proces přijímání a povyšování: při podpoře kariérního rozvoje žen je důležité také klást důraz na rovné zacházení při povyšování. Lze například upřednostnit při obsazování volných pozic interní uchazeče a uchazečky, zhodnotit, zda popis pracovní pozice a její požadavky nejsou stereotypně zatíženy ve prospěch jednoho či druhého pohlaví. Součástí inovativního managementu je i kladení menšího důrazu na formální vzdělání a větší ohodnocení měkkých dovedností a osobnostních charakteristik a schopností uchazečů a uchazeček.

Při přijímání nových talentovaných žen je dobré spolupracovat se školami a univerzitami a propagovat svou firmu jako zaměstnavatele, který podporuje rovné příležitosti a ženám nabídne rovnocenný přístup ke kariéře. Některé firmy například pořádají na školách v oborech, kde je málo žen, různé kampaně a diskusní setkání studentek a manažerek.

Klíčová je také podpora sladování práce a osobního života, které umožňuje lepší zvládnutí různých životních rolí pracovníků a pracovnic.

Základním opatřením je pak zajištění nesexistického pracovního prostředí (efektivní způsob řešení stížností, nepřipustnost diskriminace a sexuálního obtěžování).

13. Genderová diverzita v týmech a odděleních

Genderovou diverzitu, tedy rozmanitost z hlediska pohlaví (ale i sexuální orientace), je dobré podporovat na všech úrovních pracovních týmů, ne jen ve vedení. Typickým příkladem genderové segregace v profesích je účtárna plná žen a IT oddělení plné mužů. Přitom jsou i mezi muži dobří účetní a mezi ženami schopné odbornice na IT. Genderovou diverzitu lze podporovat řadou nástrojů. Na nižších úrovních řadových zaměstnanců například nábojem s využitím vyrovnávací akce (při stejně kvalitních kandidátech lze přidat „dodatečné body“ tomu, který je ze sociální skupiny v týmu podzastoupené), cílenou spoluprací se školami nebo interním vzděláváním. Dobře poslouží také rotace práce, kdy se zaměstnanec nebo zaměstnankyně zaučuje i na jiných odděleních, lépe poznává firmu a její procesy a rozvíjí své znalosti.

14. Nábor respektující rovné příležitosti

Zaměstnavatelé ze zákona nesmějí v pracovních inzerátech specifikovat, zda je daná pozice určena pro muže či pro ženu. Nicméně, i v případě, že formulace vašich inzerátů jsou genderově neutrální, lze v nich zdůraznit otevřenost ženám (v případě tradičně mužských oborů) či mužům (v případě tradičně ženských oborů).

Zaměstnavatelé také ze zákona nasmějí klást „diskriminační otázky“ na témata, která s profesní stránkou nesouvisí (typicky na děti, zda je zajištěno jejich hlídání apod.). Na druhou stranu je fér, když zaměstnavatel již při náboru vyjádří svou podporu flexibilních forem práce a sladování práce a soukromého života.

Pokud firma při náboru spolupracuje s personální agenturou, měla by se ujistit, že agentura postupuje stejně nediskriminačně a danou pozici nabízí stejně ženám jako mužům.

15. Nediskriminační propouštění

Zaměstnavatelé by při propouštění měli sledovat, zda se nepropouští především určité skupiny zaměstnanců, jako skupinu ve věku přes 50 let nebo třeba rodiče malých dětí.

16. Měření výsledků

Měření výsledků nejrůznějších personalistických programů je důležité jednoduše pro ověření efektivnosti a vhodnosti zavedených opatření. Opírá se o statistická data, která se ve firmách obvykle sbírají pravidelně (např. počet povýšených žen a mužů v rámci rozvojových programů, statistiky z nábory, využívání flexibilních pracovních forem a různých benefitů), ale i o výsledky dílčích šetření - např. konkrétního průzkumu spokojenosti s určitým opatřením.

17. Flexibilní formy práce

Může jít např. o úpravu pracovní doby (klouzavá pracovní doba, práce na směny, posun začátku pracovní doby, stlačený pracovní týden - tj. možnost v jednotlivých dnech týdne odpracovat více hodin, a tak pracovat např. jen čtyři dni v týdnu) či zkrácené úvazky, flexibilní místo výkonu zaměstnání (práce z domova - homeworking, práce přes internet a po telefonu (teleworking), flexibilní pracovní místo - doma, v kanceláři, na cestách), sdílení pracovního místa (dvě osoby sdílejí pracovní povinnosti vázané na jedno pracovní místo) apod.

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.



I oddělení, kde je nutné zajistit nepřetržitý či několikasměnný provoz, mohou využívat flexibilní formy práce (částečné úvazky, sdílení pracovního místa, možnost výběru směn, konto pracovní doby).

18. Přejít mezi typy úvazků

Přejít mezi částečným a plným úvazkem umožňuje zejména zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří pečují o malé děti nebo starší členy rodiny, aby podle svých možností snížili či zvýšili své zapojení v zaměstnání. Samotné částečné úvazky, které tento pružný přechod neumožňují, zaměstnance a zaměstnankyně často znevýhodňují, protože obvykle nepřinášejí tytéž výhody jako úvazky plné (kariérní postup, zaměstnanecké benefity, výška důchodu).

20. Kontakt s rodiči na MD/RD a jejich návrat do práce

Mění se pracovní status pracovníků/-ic navracajících se z mateřské/ rodičovské dovolené? Udržuje firma během mateřské/rodičovské dovolené s rodiči kontakt (informace o změnách na pracovišti během nepřítomnosti, přístup na firemní email, odběr firemního newsletteru, možná účast na firemních poradách)? Poskytuje firma rodičům na mateřské/ rodičovské dovolené různé možnosti vzdělávání (účast na školeních, e-learning apod.)? Umožňuje jim firma možnost spolupráce (externí, DPP, částečný úvazek)?

21. Otcové

Zajišťujete mužům, kteří chtějí nastoupit rodičovskou dovolenou, stejné podmínky jako ženám? Zajišťujete mužům-otcům rozvoj kariérních příležitostí i při nastoupení rodičovské dovolené? Informujete o této možnosti a její podpoře ze strany firmy své zaměstnance?

22. Služby pro rodiče

Může se jednat přímo o péči o děti (podnikové zařízení pro péči o děti nebo mládež, tj. jesle, dětské koutky, školky, družiny, či podpora takového zařízení v okolí, náhradní péči o děti (babysitting), letní programy či pobyty pro děti), poradenství pro rodiče (vnitropodnikové poradny a komunikační kanály pro sdílení zkušeností rodičů s dětmi), finanční podpora (mateřské a rodičovské příspěvky, kompenzace části nákladů na úhradu služeb péče o děti).

24. Hodnocení vedoucích pracovníků

Některé firmy zařadily mezi složky hodnocení vedoucích pracovníků a pracovníků také to, jak se jim daří dosahovat rovnosti ve svých pracovních týmech. Takové hodnocení však předpokládá proškolení managementu v podpoře rovných příležitostí.

26. Zdraví

Mezi programy na podporu zdraví patří různé dny zdraví, ovocné dny, protistresové programy, nabídka zdravotní péče pro zaměstnance a zaměstnankyně v rámci benefitů, nebo i možnost protáhnout se při práci. Mezi dlouhodobé aktivity patří také programy „udržitelnosti zaměstnanců“ s ohledem na jejich zdraví a pracovní potenciál (opak rychlého vyčerpání sil zaměstnance) a třeba i aktivní práce se syndromem vyhoření.

30. Marketing a PR

Užití mužských i ženských tvarů v náborové inzerci a všech dalších materiálech; vyrovnaná, rozmanitá a nestereotypní reprezentace mužů i žen a dalších sociálních skupin v PR a reklamních materiálech a webu firmy apod. Prezentace firmy jako zaměstnavatele, který respektuje rovné příležitosti žen a mužů. Vývoj produktů pro specifické skupiny na trhu práce (rodiče s dětmi apod.).

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

