



Kateřina Machovcová

Studuje v magisterském programu psychologii na FSS MU, zajímá se o problematiku rovných příležitostí v zaměstnání, spolupracuje s Gender centrem FSS MU a s občanským sdružením Econnect.

Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání

Postavení žen a mužů na trhu práce se často odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí. Očekává se, že muž bude „živitelem rodiny“ a žena „matkou pečující o děti a domácnost“. Tento model nelze v dnešní společnosti uplatňovat ve všech případech – neobstojí například s ohledem na stále se zvyšující vzdělanost žen, rostoucí počet matek „samoživitelek“; navíc pro většinu rodin jsou dva příjmy ekonomickou nezbytností, tudíž v podstatě příliš nezáleží na tom, kdo z partnerů bude mít příjem vyšší.

Přesto i dnes velká část zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy v první řadě jako na (potenciální) matky a udržuje při životě přesvědčení, že pro ženu zaměstnání neznamená víc než zmiňovanou nutnost zajistit nějaké finance a že kdyby ženy mohly, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily. Ve výzkumu *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 – 2001* provedeném týmem Gender centra například zazněl tento výrok: „...ale tam chlap prostě není, prostě jsou tam ženský... Ona je to práce poměrně jednoduchá, stereotypní, tam musí být člověk bez ambic...“ (Gender centrum, 2002). Zároveň s větším profesním zapojením žen se postupně mění i přístup otců, kteří si nepřejí, aby děti vyrůstaly v jejich nepřítomnosti, a proto se stále intenzivněji podílejí i na běžné každodenní péči o ně. Aktivní zapojení otců již v raném věku dítěte podporuje i změna Zákoníku práce z roku 2001, která sice zcela nezrovnoprávňuje oba rodiče, ale alespoň umožňuje, aby také tatínkové čerpali rodičovskou dovolenou, což jistě rozšiřuje možnosti uspořádání péče o děti.

**Rovné příležitosti mužů a žen
v zaměstnání**

Jaké mohou být důvody pro aktivní uplatňování principu rovných příležitostí v zaměstnání?

Hlavním východiskem jsou výše zmíněné změny tradičních společenských rolí. Součástí aktivní politiky rovných příležitostí je zvýšená pozornost věnovaná situaci rodičů a z toho plynoucí snaha umožnit lepší sladění pracovních a rodinných záležitostí. Tento přístup je velmi výhodný pro muže i ženy, neboť umožňuje oběma lépe rozdělovat čas věnovaný rodině a práci. Rodiny, které fungovaly podle tradičního modelu, se totiž často mohly dostat do situace pro oba partnery nepříjemné: žena trávila většinu času v domácnosti a chyběla jí profesní realizace, a na druhou stranu muž ztrácel kontakt s rodinným prostředím, a tím, že musel živit ženu i děti, byl nucen trávit v zaměstnání mnohem více času, než chtěl.

Smyslem aktivního uplatňování politiky rovných příležitostí je právě vytvořit co největší prostor pro osobní volby týkající se sladění rodinného a pracovního života. Tato politika nenutí všechny ženy k tomu, aby buďovaly kariéru a rezignovaly na rodinu, ani nenutí muže k tomu, aby rezignovali na kariéru a věnovali se pouze rodině. Snaží se dosáhnout takového pracovního prostředí, které bude dostatečně flexibilní a tedy výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.

Některé aktivity podporující postavení rodičů mohou směřovat i k tomu, že dojde k větší prostupnosti rodinného a pracovního prostředí. Nabízí se možnost částečně pracovat z domova, některé organizace provozují dětské koutky atd. Vyšší propojenost pracovního a rodinného prostředí umožňuje aktivnější zapojení rodičů, a může tak urychlit návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené. Zároveň tato alternativa podporuje rozvoj vztahů mezi rodiči a dětmi, protože mají možnost trávit spolu více času a děti poznají rodiče i v jiné roli.

Součástí politiky rovných příležitostí je cílená podpora žen, které se navzdory osvětovým kampaním musí stále potýkat se stereotypním pohledem na jejich pracovní výkonnost. Zaměstnavatelé často bez zhodnocení konkrétní situace očekávají menší ochotu věnovat se práci a předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, méně vhodné zejména pro vedoucí pozice

(přílišné podléhání emocím, a tedy snížená schopnost racionálně rozhodovat nebo přirozená submisivita, která brání efektivnímu vedení podřízených). Tyto předsudky často ženám znemožňují plně rozvinout a uplatnit své schopnosti, což přináší nevýhody jak jim samotným, tak i organizacím, ve kterých pracují.

Ekonomické ukazatele prokazují, že při úspěšném zavedení programů aktivní politiky rovných příležitostí se nejen zvyšuje produktivita práce a spokojenost zaměstnanců, ale je možné i zvýšit flexibilitu nabízených služeb.

Co tedy v praxi uplatňování rovných příležitostí obnáší?

Pro přehlednost vyčleníme tři oblasti, v nichž může být politika rovných příležitostí uplatňována:

- ◆ začlenění principu rovných příležitostí do všech úrovní pracovního procesu
- ◆ uplatňování politik podporujících sladování péče o rodinu s prací
- ◆ opatření na podporu profesního rozvoje žen

Programy pro podporu rovných příležitostí nemusí být jenom součástí velkých korporací, které si taková opatření „mohou dovolit“. Naopak u menších firem může být jejich uplatnění jednodušší, rychlejší a také pravděpodobně přinese pozitivní výsledky v krátkodobějším horizontu. Následné kroky vypadají spíše jako návod pro zaměstnavatele, ale slouží i pro zaměstnané, kteří mohou iniciovat jejich zavedení a prosazování. Navíc principy popisované v rámci první oblasti v podstatě zahrnují nezbytné podmínky pro rovnost šancí, které podle Zákoníku práce musí zaměstnavatel zajistit. Požadavek na jejich dodržení je tedy zcela legitimní a je nutné jej vyslyšet.

Podívejme se na jednotlivé oblasti podrobněji:

Rovné příležitosti na všech úrovních

Aby organizace zaměstnávala co nejlepší odborníky a odbornice, je třeba oprostít se od stereotypů, uplatnit stejně jednoznačná kritéria pro všechny a nabídnout jednotlivcům co největší prostor k rozvoji. To mohou umožnit níže navrhované postupy zavedené na všech úrovních zaměstnanecké politiky:

Výběr zaměstnanců:

Inzerce volných pracovních míst by měla stejnou měrou oslovovat muže a ženy, tzn. uvádět u všech profesí tvar pro mužský i ženský rod (výjimkou jsou pozice, které jehnoznačně vyžadují muže nebo ženu, např. kojná). To lze učinit několika způsoby – například vyjmenovat oba tvary (přijmeme právníka/právníčku) nebo použít lomítka či závorky (přijmeme učitele/ku, učitele(ku)). Nejčastějším prohrěškem bývá stereotypní uvádění mužského či ženského tvaru u „tradičních“ pozic. Velmi často se můžeme setkat se zněním inzerátu: „hledáme ředitele... hledáme asistentku ředitele“.

Hlavní náplní přijímacího pohovoru by měla být kvalifikace uchazeče či uchazečky, dosavadní zkušenosti, osobnostní klady, motivace pro danou práci a ochota splňovat požadavky zaměstnavatele. Není nutné zodpovídat otázky směřující do soukromí. Zaměstnavatel nemá právo zjišťovat např. věk, manželský stav nebo počet dětí a používat tyto informace při přijímacím řízení. Uchazečky často předjímají podobné dotazy a samy je rovnou komentují, čímž zcela zbytečně podporují dojem, že by mohly být nějakým způsobem problémové.

Kariérní postup:

Pro povyšování zaměstnaných by měl mít zaměstnavatel zpracována konkrétní a jednoznačná kritéria, podle kterých se kariérní postup bude řídit. Je zejména důležité, aby bylo odbouráno povyšování na základě neformálních vztahů, utvářených často i ve volném čase mimo zaměstnání. Pro popis bariér komplikujících profesní postup žen se často používá termín „skleněný strop“. Tato překážka vzniká jako důsledek předsudků a mechanismů v organizacích, kde jsou ve vedení především muži. Příkladem problému „skleněného stropu“ může být i zvýšený zájem vedoucích pracovníků o své mužské podřízené. Částečně tuto situaci dokresluje výrok popisující mechanismus pracovního postupu v jedné továrně na textil: „Protože těch žen je na té pletárně, já nevím, šedesát dva..., tak ve chvíli, kdy je tam jeden muž, tak se prostě pozornost mistra většinou upírá k němu. To spíše je takový tradiční názírání, protože samozřejmě když se bavíte s těmi muži tady, tak tradiční názírání je, že muž musí být živatelem rodiny, a proto musí mít lepší plat a tak dále“ (Gender centrum, 2002).

Hodnocení:

V první řadě je nutné dbát na to, aby srovnatelné, tedy pro firmu stejně hodnotné pozice, byly srovnatelně ohodnocené, nehledě na to, zda je vykonává muž nebo žena. Dále by měla existovat jasná kritéria pro zvyšování platu a přístup k případným výhodám (firemní auto, telefon, přístup na internet...). Jejich čerpání má být závislé na výkonu a kvalitě pracovní činnosti a je nutné zajistit, aby zaměstnaní měli potenciálně stejné šance na benefity či navýšení platu. Rozdíly v platech mezi muži a ženami jsou způsobeny různými faktory. Jedním z nich je předpoklad, že typicky „ženskou“ pozici je možné ohodnotit níže bez ohledu na její hodnotu. Opět z výzkumu Gender centra: „Takže kdyby tady seděl muž, tak by měl stejný plat?“ „Ale on by tady neseděl...“ (Gender centrum, 2002). Tato platová bariéra se odráží i v zřejmé snaze žen proniknout do „mužských“ profesí, která však není kompenzována přesunem mužů do „ženských“ profesí.

Vzdělávání:

Zaměstnavatelé by měli zhodnotit, zda jsou možnosti vzdělávání stejně dostupné pro všechny zaměstnané, tzn. že se o nich všichni zaměstnanci dozví, konají se v přijatelnou dobu i to, že jsou všichni zaměstnaní stejnou měrou vybízeni k účasti. Současnou realitou je fakt, že ženy tráví mnohem více času péčí o domácnost i děti, a je pro ně tedy náročnější účastnit se dalšího vzdělávání, a to zejména v případě, koná-li se v pozdních odpoledních hodinách. Může se též stát, že ženy nejsou vybízeny k určitému typu vzdělávání na základě předsudku, že pro ženy profesní realizace není důležitá: „Žena chodí do práce proto, že musí pracovat a něco vydělat, kdežto muži, ti chodí do práce proto, že tou prací žijou,“ (Gender centrum, 2002).

Propouštění:

Nemělo by docházet k systematickému znevýhodňování určité skupiny. Důležité je zhodnotit přínos jednotlivých zaměstnanců a podle toho učinit rozhodnutí.

Pracovní atmosféra:

Vztahy mezi zaměstnanými by měly být zcela korektní, pracovní prostředí by nemělo být pro nikoho urážející či nepřijemné. To platí zejména pro kontakty se sexuální podtextem,

keré se bezpodmínečně musí konat za oboustranného souhlasu, přičemž nesmí docházet k zneužívání moci ze strany nadřízených.

Podpora sladování rodičovství a zaměstnání

Pro podporu sladění rodičovství se zaměstnáním je pravděpodobně organizačně nejjednodušší nabídnout zaměstnaným změnu charakteru pracovní doby. Nabízí se možnost zkrácení úvazku, flexibilní pracovní doba, „stlačení“ pracovního týdne (4 pracovní dny po 10 pracovních hodinách), komplikovanější možností je tzv. *sdílení úvazku*, kdy se o jednu pozici dělí dva lidé (4+4 hodiny nebo v praxi osvědčenější systém 6+2 hodiny denně). Další možností je i tzv. *home office*, kdy zaměstnaní pracují částečně či zcela doma. Nedá se říci, která z těchto variant je nejvýhodnější, všechny mají svá pro i proti (z hlediska zaměstnavatele i zaměstnaného), důležité je tedy dojít ke shodě, která bude přijatelná pro obě strany.

V České republice jsme si zvykli na využívání tří až čtyřleté mateřské, resp. rodičovské dovolené, kdy je zaměstnaný zcela izolován od pracovního prostředí a věnuje se pouze péči o dítě apod. To však není ve většině okolních zemí zvykem a také u nás se stále častěji setkáváme s rodiči, kteří se chtějí do pracovního procesu zapojit dříve nebo mají zájem dobu strávenou na rodičovské dovolené využít k prohloubení kvalifikace. Zaměstnavatelé mohou nabídnout rodičům plán postupného návratu do zaměstnání, kdy je po individuální dohodě přijat scénář návratu rodiče na původní pracoviště. Příkladem může být dohoda, kdy první půlrok je rodič zcela vázán péčí o potomka, ale dostává se na pravidelné organizační porady, v druhém půlroce pracuje na poloviční úvazek a další rok již pracuje na plný úvazek s flexibilní pracovní dobou.

Pro vyšší zapojení rodičů je vhodné pravidelně je informovat, například formou e-mailového zpravodaje z pracoviště. Plné zapojení rodiče může být též podpořeno intenzivnějším vzděláváním po jeho návratu do zaměstnání nebo nabídkou supervize (pracovník vykonává úkoly pod vedením/dozorem zkušeného kolegy), která též pomůže rychlejšímu zapojení do práce.

Na některých pracovištích je zcela běžné, že zde děti s rodiči tráví určitý čas společně. Prostupnost rodinného a pracovního

prostředí lze zvýšit u velké části pracovišť vyčleněním speciálního prostoru pro kojení a přebalování, zavedením dětských koutků nebo provozem firemní školky. Nejméně náročné je pořídit jednorázové akce pro rodiče s dětmi. Tato opatření mohou být nejen součástí vstřícné sociální politiky zaměstnavatele, ale podpoří i aktivnější zapojení rodičů v zaměstnání.

Opatření na podporu profesního rozvoje žen

Ženy v České republice tvoří 44,8 % všech zaměstnaných, většina z nich pracuje na plný úvazek, přičemž v poslední letech jednoznačně stoupá počet vysokoškolsky vzdělaných žen. Existují výrazně feminizovaná odvětví, kde pracuje větší množství žen, tyto profese mají ale nižší společenský statut a jsou finančně podhodnocené. V určitých oborech (technické obory), ale zejména na vyšších pozicích dochází k nedostatečné reprezentaci žen. Přitom jejich vyšší zastoupení by mohlo přinést zajímavé změny: nový pohled na problematiku, jiný styl práce, změnu vztahů aj.

Stejně tak je samozřejmě smysluplné podpořit muže v přístupu k typicky „ne-mužským“ povoláním, kde se však mohou velmi dobře uplatnit. Například v mateřských školách v podstatě muže nepotkáme, přitom několik málo školek, které mají s učiteli zkušenost, hodnotí jejich přínos jednoznačně pozitivně.

Pro podporu profesního zapojení žen je možné využít několik metod:

Supervize je bezpochyby technikou, která najde využití i bez ohledu na problematiku rovnosti. Velmi účinná však může být zejména v situaci, kdy se rodič, v našich poměrech většinou matka, vrací po rodičovské dovolené a je nutné, aby se rychle zapracovala. Tuto metodu lze také využít jako podporu mladých zaměstnankyň, které jsou pro organizaci perspektivní a předpokládá se jejich další kariéerní postup.

Obdobně i **mentoring** umožňuje (nejen) ženám předávat si své zkušenosti a znalosti, a může tedy přispět k podpoře profesního rozvoje žen, ale i vzájemné ženské solidarity. Vzhledem k stále časté přímé i nepřímé diskriminaci na základě pohlaví jsou supervize či mentoring mezi ženami vhodné též proto, že jim umožňují sdílet zkušenosti, překonávat společné překážky a řešit obdobné problémy.

Dalším způsobem, jak podpořit profesní zapojení žen, je tzv. **networking** či spolupráce různých ženských skupin mezi sebou, většinou mezi různými organizacemi s podobným zaměřením. V rámci networkingu je možné pořádat společná diskusní setkání, specifické vzdělávání, formulovat společné cíle a navrhovat nejruznější opatření podporující rovnost příležitostí.

Specificky zaměřené **vzdělávání** je další možností, jak podpořit ženy. Například v situaci, kdy na nejnižší zaměstnanecké úrovni ženy převládají, ale s vyšší pozicí jich ubývá a ve vrcholném managementu nejsou zastoupeny vůbec, je vhodné realizovat manažerské kursy pro ženy.

Shrnutí

Aktivní uplatnění politiky rovných příležitostí musí stát v první řadě na otevřené spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými. Jen tak je možné dosáhnout shody, která bude opravdu smysluplná pro obě strany a umožní předejít možným negativním důsledkům, které může necitlivé uplatňování rovných příležitostí mít.

Tento text slouží jako orientační přehled nástrojů, které mohou být uplatňovány v rámci politiky rovných příležitostí. Nutno upozornit na to, že rovné šance není možné chápat jako nadstandard poskytovaný vstřícnou organizací. Zajištění prostředí, v němž se každý může plně rozvíjet, je základem dobře fungující společnosti.

Literatura:

Asklöf, C. a kol. (2003): *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Čermáková, H. a kol. (2002): *Na cestě do EU: Rovní příležitosti mužů a žen*. NKC Ženy a věda a Sociologický ústav AV ČR.

Čermáková, H. a kol. (2002): *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. NKC Ženy a věda a Sociologický ústav AV ČR.

Kol. autorek. (2002): *Rovní příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000–2001, zpráva z výzkumu*. Gender centrum FSS MU.

Monitorování procesu přistoupení k EU: Rovní příležitosti pro ženy a muže v ČR: (2003). Nadace Open society fund Praha.

Zaostřeno na ženy, na muže, (2002). Český statistický úřad. <http://obcan.ecn.cz> – sekce rovné příležitosti