

VPL/SPR434
PROGRAMY SOCIÁLNÍHO ROZVOJE
ORGANIZACÍ

**Genderové nerovnosti a
rovné příležitosti mužů a
žen**

Blanka Plasová

plasova@fss.muni.cz

OBSAH

- **Základní pojmy** (gender, rovné příležitosti pro muže a ženy)
- **Gender a trh práce** (důvody a dopady genderové nerovnosti)
- **Gender uvnitř zaměstnavatelských organizací** (kritika klasických organizačních teorií, genderově senzitivní teorie organizace)
- **Nástroje a metodiky** pro zavádění rovných příležitostí pro organizace
- **Bariéry implementace** rovných příležitostí mužů a žen v organizaci
- **Doporučení k vypracování a implementaci změn** v organizaci

ZÁKLADNÍ POJMY

- **Rovné příležitosti pro muže a ženy** jsou stavem, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí.
- **Gender jako sociální aspekt nerovnosti na trhu práce a v organizaci**
- **Gender** (rod) je pojem, který odkazuje na **sociální rozdíly** mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou **kulturně a sociálně podmíněné, konstruované**. Sociálně konstruované rozdíly souvisí s obsahem **sociálních rolí** mužů a žen, které jsou **předmětem socializace**, tedy **nejsou přirozeným, neměnným stavem**, spíše odráží **dočasný stupeň vývoje sociálních vztahů** mezi muži a ženami.

PROČ MŮŽE BÝT GENDER ZDROJEM ZNEVÝHODNĚNÍ?

důvody se prolínají

- a) **Gender-specifická dělba práce**
(kulturní rovina)

- b) **Současné změny na trhu práce**
(strukturální rovina)

A) GENDEROVĚ SPECIFICKÁ DĚLBA PRÁCE (KULTURNÍ ROVINA PROBLÉMU)

- sociální/genderové role souvisí s dělbou práce
- mužské a ženské role = „tradiční dělba práce“
- očekávání společnosti (kulturní ideál, kulturní rámec, jednotná idea o žádoucí formě genderových rolí)
- změny: nejen muži, ale i ženy aktivně participují na pracovním trhu:
asi od 70. let minulého století
spojeno s hospodářským rozvojem, emancipací, rozvojem občanských, politických a sociálních práv
- výzkumy: vstup žen do placené práce znamenal jen mírné snížení objemu práce v domácnosti
- dvojí zatížení žen

B) SOUČASNÉ ZMĚNY NA TRHU PRÁCE (STRUKTURÁLNÍ ROVINA PROBLÉMU)

1) proměna současných trhů

kompetitivnost, globalizace, dynamizace ekonomiky
tlak na vyšší produktivitu, flexibilitu (nominální a funkční)

2) proměna kariérních trajektorií

de-stabilita kariér, proměny kariérních drah (šance pro ženy)

omezení síly hierarchických struktur organizací

3) tlak na proměnu pracovní síly

tlak na přípravenost pracovní síly podávat pracovní výkon

důraz na zaměstnatelnost

DOPADY GENDEROVÉ NEROVNOSTI I.

a) NA POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA PRACOVNÍM TRHU (dopady dvojího zatížení žen)

- Genderová segmentace trhu práce (horizontální a vertikální) →
- Odlišné pracovní podmínky mužů a žen
- Nižší zaměstnanost žen a vyšší riziko nezaměstnanosti apod.
- Menší šance žen na kariéerní vzestup v hierarchických strukturách
- Rozdíly ve mzdovém ohodnocení mužů a žen (*gender wage gap*)

VÝVOJ PODÍLU PRŮMĚRNÝCH HRUBÝCH MĚSÍČNÍCH MEZD ŽEN NA MZDÁCH MUŽŮ V LETECH 2002 - 2014 PODLE VĚKU

Věková skupina	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Celkem	74,60%	74,60%	74,90%	75,10%	75,40%	75,20%	74,10%	74,80%	75,10%	77,85%	78,44%	78,50%	78,44%
do 19 let	89,10%	89,10%	85,30%	86,70%	87,10%	87,20%	82,90%	86,40%	86,60%	85,12%	87,65%	87,62%	87,10%
20-24	88,20%	90,60%	89,70%	90,10%	90,30%	87,50%	86,70%	88,90%	88,30%	90,54%	89,72%	88,44%	88,36%
25-29	83,70%	85,40%	87,00%	88,20%	88,80%	89,10%	87,10%	89,10%	89,70%	92,39%	93,28%	92,88%	92,37%
30-34	69,90%	71,60%	70,40%	71,10%	73,30%	74,90%	74,30%	76,70%	77,40%	80,78%	82,47%	84,07%	84,73%
35-39	66,80%	66,40%	66,30%	67,30%	66,40%	66,30%	65,20%	65,90%	66,20%	68,85%	69,84%	70,47%	70,83%
40-44	71,00%	70,40%	70,30%	69,40%	69,10%	68,10%	67,30%	67,20%	67,00%	69,32%	70,25%	69,62%	69,36%
45-49	72,90%	72,00%	72,60%	71,90%	71,60%	71,50%	69,90%	70,00%	70,50%	73,67%	73,86%	74,29%	73,68%
50-54	74,20%	73,20%	73,80%	74,10%	74,90%	74,20%	73,80%	74,50%	74,90%	78,72%	78,45%	78,13%	77,83%
55-59	84,30%	83,40%	83,40%	82,90%	80,30%	79,90%	78,30%	80,40%	80,50%	82,46%	82,20%	82,07%	82,02%

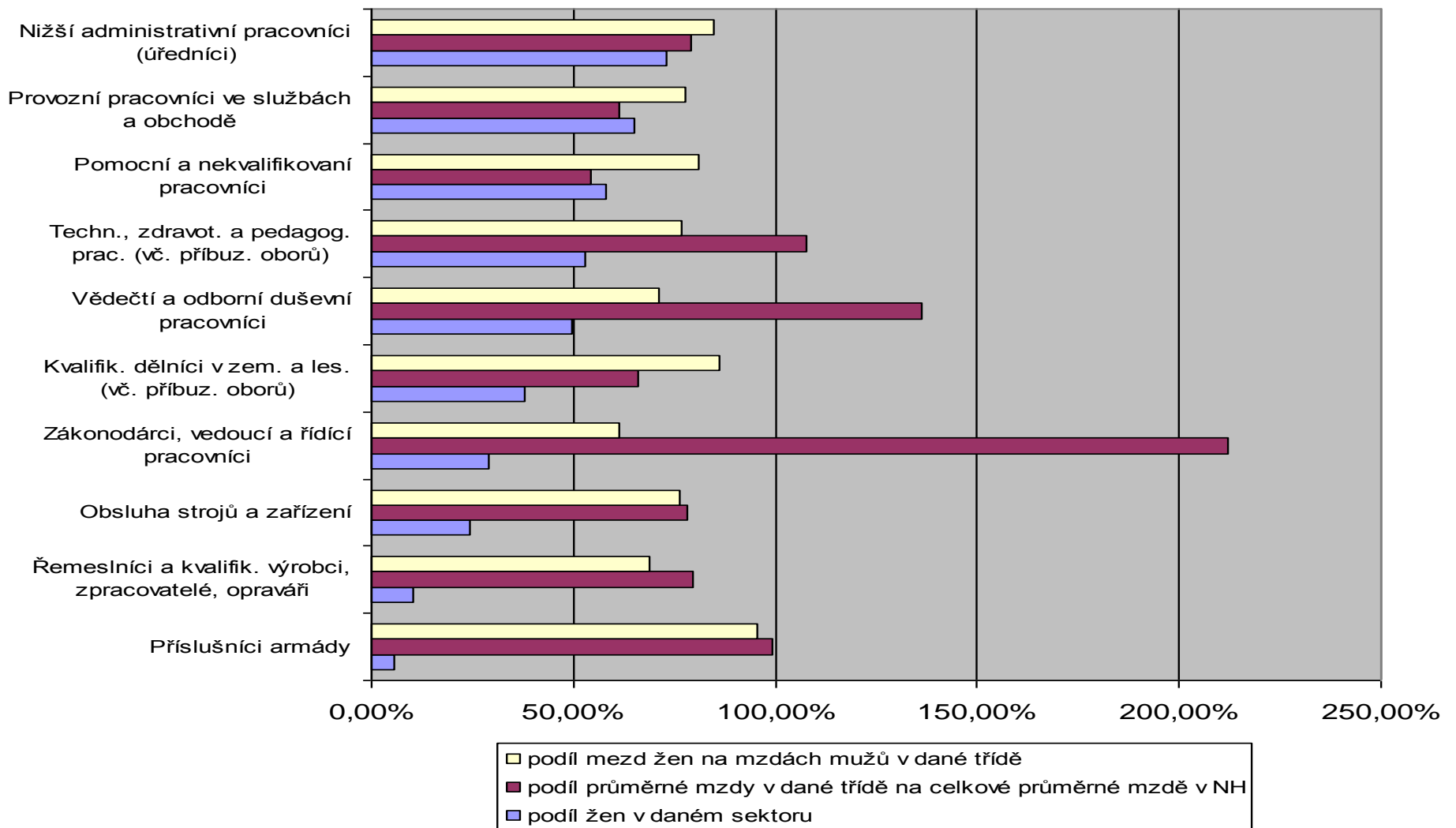
Zdroj: ČSÚ, Statistické ročenky 2003-2015

PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY A MEDIÁNY MEZD V TŘÍDĚNÍ PODLE VZDĚLÁNÍ V ROCE 2010

	Průměrné hrubé měsíční mzdy			
	celkem	ženy	muži	ženy/ muži v %
základní a nedokončené	17657	15897	19449	81,74
střední bez maturity	20635	16750	22671	73,88
střední s maturitou	26 603	23 661	29 711	79,64
vyšší odborné a bakalářské	30 984	27 312	36 069	75,72
vysokoškolské	44 219	35 853	50 838	70,52

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2015

HLAVNÍ TŘÍDY ZAMĚSTNÁNÍ PODLE PODÍLU ŽEN, PODÍLU MEZD ŽEN NA MZDÁCH MUŽŮ A POMĚRU K PRŮMĚRNÉ MZDĚ V NH (2009)



SPECIFICKÉ MÍRY ZAMĚŠTNANOSTI A NEZAMĚŠTNANOSTI A MÍRA EKONOMICKÉ NEAKTIVITY RODIČŮ V ZÁVISLOSTI NA VĚKU NEJMLADŠÍHO DÍTĚTE A RODINNÉ SITUACI (VŠPS 2009, VLASTNÍ VÝPOČTY)

	Osamělé matky			Matky žijící s partnerem		
	do 3 let	4-7 let	8-15 let	do 3 let	4-7 let	8-15 let
Míra zaměstnanosti	70,6%	76,5,3%	85,3%	90,3%	85,0%	93,4%
Míra nezaměstnanosti	29,4%	23,5%	14,7%	9,7%	15,0%	6,6%
Míra eko-neaktivity	71,6%	17,9%	27,1%	71,3%	16,5%	25,9%
	Osamělí otcové			Otcové žijící s partnerkou		
	do 3 let	4-7 let	8-15 let	do 3 let	4-7 let	8-15 let
Míra zaměstnanosti	87,1%	74,6%	91,4%	95,8%	96,4%	95,0%
Míra nezaměstnanosti	12,9	25,4%	8,6%	4,2%	3,6%	5,0%
Míra eko-neaktivity	19,9%	47,9	55,2%	4,4%	8,7%	22,7%

Specifická míra zaměstnanosti = počet zaměstnaných v dané kategorii/pracovní síla (jako součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných) v dané kategorii bez starobních důchodců.

Specifická míra nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných v dané kategorii/ pracovní síla (jako součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných) v dané kategorii bez starobních důchodců.

Míra ekonomické neaktivity = počet ekonomicky neaktivních 15+ v dané kategorii/ počet osob 15+ v dané kategorii bez starobních důchodců.

DOPADY GENDEROVÉ NEROVNOSTI II.

b) PRO ZAMĚSTNAVATELE/ ORGANIZACE

- Stereotypní chápání genderové role → žena riziková pracovní síla → (statistická) diskriminace
- Brání organizacím být efektivní - dochází k masivnímu pod-využívání dovedností ženské pracovní síly a plýtvání s jejich schopnostmi
- V rozporu s cíli Evropy - stojí za hodnotami rovných příležitostí a chce globalizačním tlakům konkurovat kvalitou (včetně kvalitní pracovní síly) → ale paradoxně ženský potenciál dostatečně nevyužívá)
- Podpora nových forem pracovní organizace a modernizace práce → kompetitivní výhody - dodržování zásady rovných příležitostí →
- Za určitých podmínek mohou profitovat jak zaměstnavatelé, tak ženy

PROGRAMOVÉ DOKUMENTY (LEGITIMITA A ZÁVAŽNOST TĚMATU)

- legislativní opatření proti diskriminaci (Zákoník práce č. 2062/2006 Sb.; Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.)
- témata sladování práce a rodiny a rovných příležitostí mužů a žen jsou pokryta v nejrůznějších dokumentech v rámci EU agendy i agendy ČR

problematiku řeší:

- Evropská strategie zaměstnanosti
 - a) sladování práce a rodinného života (zejména formou služeb o závislé osoby a podporou sdílení rodinných a profesních povinností mezi partnery)
 - b) usnadňování návratu žen do zaměstnání
→ *Národní akční plány zaměstnanosti*
- Evropské strategie sociální inkluze a boje proti chudobě

MOŽNÁ NÁPRAVNÁ OPATŘENÍ - OBECNĚ

FORMÁLNÍ

- **Legislativní opatření proti diskriminaci** (Zákoník práce č. 2062/2006 Sb.; tzv. Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.)
- **Veřejné politiky státu** – a) nástroje harmonizace práce a rodiny
b) politiky trhu práce
- **Zaměstnavatelské politiky** - prosazování principu rovných příležitostí napříč organizací, firemní opatření na podporu harmonizace práce a rodiny

NEFORMÁLNÍ

- Větší aktivita mužů v neplacené práci
- Obecně snaha o změnu gender stereotypů

GENDER UVNITŘ ZAMĚSTNAVATELSKÝCH ORGANIZACÍ – KRITIKA KLASICKÝCH TEORIÍ

- Klasické teorie organizace (např. Weber, Crozier, Taylor) považují organizaci za a priori genderově neutrální a ignorují gender jako jednu ze zásadních struktur, které ovlivňují fungování organizací.
- X
- Podoba formální organizace vznikala v období, kdy dělba práce byla striktně rozdělena (muži = veřejná sféra X ženy = soukromá sféra) → struktura organizací odpovídá identitě a rolím, které společnost předepisuje mužům →
 - **Maskulinní charakter pracovních míst** - místa na formálním trhu práce byla a stále jsou designována tak, aby odpovídala pracovníkovi bez rodinných závazků/povinností (**mýtus/norma ideálního pracovníka**), čemuž se ženy mají přizpůsobit.
 - Výzkumy potvrzují význam genderu pro dělbu práce, obsah a popis pozic, procesy přijímání, hodnocení a povyšování a alokaci příjmů → rozvoj genderových teorií organizací.

GENDER UVNITŘ ZAMĚSTNAVATELSKÝCH ORGANIZACÍ – GENDEROVÉ TEORIE ORGANIZACE

- Moderní organizace představují prostředí, které nejenže není genderově neutrální, ale je na existenci genderových nerovností principiálně založeno.
- Pracovní podmínky jsou v důsledku nerovností pro ženy odlišné a jinak tvořené než pro muže.
- Definice obsahů mužských a ženských světů významně ovlivňují rozdělení kompetencí v rámci organizací podle pohlaví →
- **Genderové režimy** (Connell 2002) = „ historicky konstruované vzorce mocenských vztahů mezi pohlavími, které v sobě obsahují definice maskulinního a femininního vycházející z genderového řádu společnosti.“
- **Genderované organizace X genderově integrované organizace** (Křížková a Pavlica 2004)

PROBLÉMOVÉ OBLASTI V ORGANIZACI Z HLEDISKA (NEJEN) GENDEROVÉ NEROVNOSTI

- platové podmínky, systémy odměňování
- rozdíl v rozdělování tzv. bonusů/benefitů
- přijímání a propouštění zaměstnanců
- pracovní postup (kariéra)
- další vzdělávání, trénink
- sexuální harassment (sexuální obtěžování)
- potřeba sladit pracovní a rodinný život

NÁSTROJE A METODIKY ŘEŠENÍ V ORGANIZACI

- Genderový audit
- Genderový benchmarking

Pro přehled o dalších nástrojích/metodikách nahlédněte:

<http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/toolrotCZ.htm>

GENDEROVÝ AUDIT FIRMY

- Genderový audit firmy je jedním z **praktických nástrojů prosazování genderové rovnosti**.
- Jeho cílem je zhodnotit z tohoto hlediska praktiky, opatření a programy, které se v konkrétní firmě uplatňují, **a identifikovat silná a slabá místa** ve firemní kultuře a personální politice.
- **Participativní** genderový audit a **externí** genderový audit
- **Individuální úroveň a institucionální úroveň**

CÍLE A PŘÍNOSY GENDEROVÉHO AUDITU

Genderový audit firem má primárně tyto cíle:

- Navrhnout firmám konkrétní **realizovatelné změny**, které jim umožní dosáhnout pokroku v oblasti prosazování genderové rovnosti v praxi
- **Identifikovat dobré praktiky**
- **Motivovat zaměstnavatele v ČR k uplatňování principu genderové rovnosti**
- **Prosazovat genderovou rovnost na trhu práce**

Přínos procesu GA pro zaměstnavatele

- Zlepšení spokojenosti a loajality zaměstnaných
- Zvýšení výkonnosti a efektivity práce
- Pozitivní atmosféru v pracovním týmu
- Zlepšení motivace zaměstnaných
- Pozitivní vliv na stabilitu zaměstnanců a zaměstnankyň (snížení fluktuace)
- Snižování nákladu na nábor nových pracovníků a pracovníc
- Ztotožnění zaměstnance či zaměstnankyň s vykonávanou prací
- Integraci životních rolí zaměstnaných
- Lepší pozici v oblasti získávání lidských zdrojů
- Společenskou prestiž, dobrou pověst firmy v dlouhodobém horizontu zvýšení zisku

GENDEROVÝ BENCHMARKING

- Proces zaměřený na **srovnávání organizace se svým okolím a konkurencí.**
- Metodický postup sloužící k cílené a systematické proměně organizace **na genderově integrovanou.**
- **Změna organizační kultury** (musí jít shora)
- **3 základní kroky:**
 - Reflexe a výzkum stávající situace v organizaci
 - Průzkum postupů a praktik uplatňovaných v jiných podnicích
 - Implementace potřebných změn

INTERNÍ BENCHMARKING

- Identifikace pozitiv i nedostatků v oblasti postavení a uplatnění žen a mužů uvnitř organizace.
- Poskytuje kvantitativní i kvalitativní údaje/ukazatele odhalující vnitřní disproporce a nesrovnalosti.
- Následně lze navrhnout krátkodobé i dlouhodobé cíle v oblasti genderové integrace.

EXTERNÍ BENCHMARKING

- Identifikace a výběr organizací vhodných pro srovnání.
- Sběr, analýza a vyhodnocení údajů o těchto podnicích.
- Posuzování možnosti přenosu postupů a praktik z jiných organizací (hodnoty, kultura, strategie, pozice na trhu, lidský potenciál, finanční možnosti apod.)
- Přizpůsobení vybraných přístupů a praktik specifickým potřebám organizace.

BARIÉRY IMPLEMENTACE RP V ORGANIZACI

odpor vůči změnám uvnitř firmy

- klíčovým prvkem je informovanost
- role odborů
- změna klimatu organizace

lidé neví o programech rovných příležitostí

- zlepšit informační a komunikační politiku firmy

malá průchodnost genderové tematiky navenek

- např. marketingové aktivity zaměřit na téma RP

segmentace pracovní síly - naddimenzování nebo poddimenzování žen/mužů v jednotlivých pracovištích

- přemýšlet o možných změnách, vhodnosti opatření; širší segmentace TP - otevírat ženám netradiční obory - tzv. *career development decisions*

rozdíly mezi lokalitami, kde pobočky sídlí – v rámci jedné země i mezinárodně

rozdíly v chování k různým typům ženské pracovní síly

- mělo by být pro všechny X priority

DOPORUČENÍ K VYPRACOVÁNÍ A IMPLEMENTACI ZMĚN

- 👍 **Získávejte informace** (sbírejte genderově senzitivní statistiky + zjistěte potřeby zaměstnanců)
- 👍 **Seznamte s programem/koncepcí genderové rovnosti každého zaměstnance organizace** (komunikační kampaň přípravy, realizace a výsledků i průběžných)
- 👍 **Vytvořte si akční plán**, včetně časového harmonogramu a odpovědnými osobami
- 👍 Vytvořte pro vypracování a realizaci **pozici, příp. tým**
- 👍 **Medializujte své aktivity**
- 👍 **Začněte hned!**

Odpovědnost za implementaci změny a její řízení by stále mělo držet vedení!