



VSTŘÍCNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY V SOCIÁLNÍM PODNIKÁNÍ

10/09/2015

WWW.GENDERPOWERMAP.EU



SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ / SOCIÁLNÍ PODIK

„Sociální podnikání není totéž co charita. Sociální podnik musí být stejně úspěšný jako kterákoliv jiná firma. Lišit by se měl především v tom, jak nakládá se svým ziskem. Předpokládá se, že ho investuje zpátky, například do vytváření dalších pracovních míst pro osoby se ztíženým uplatněním na trhu práce.“ (náměstek ministryně MPSV ČR pro

- zaměstnanost a nepojistné sociální dávky Jan Marek)



CO JE SOCIÁLNÍ PODNIK

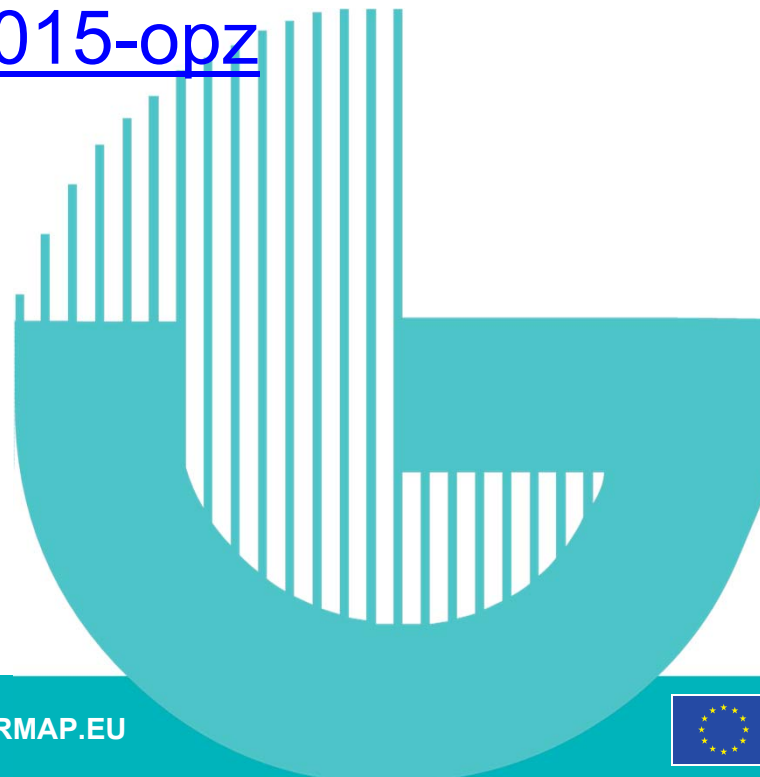
Tematická síť pro sociální ekonomiku TESSEA

- *Sociálním podnikem se rozumí ,subjekt sociálního podnikání‘, tj. právnická osoba, její součást nebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základních dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního*



PODPORA SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ U NÁS

- MPSV ČR: nová výzva - 100 milionů Kč (OP LZZ)
- 17.8. – 30.11. 2015
- <http://www.esfcr.cz/vyzva-015-opz>
- www.esfcr.cz



ZTÍŽENÝ PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE

Osoby se zdravotním / sociálním znevýhodněním

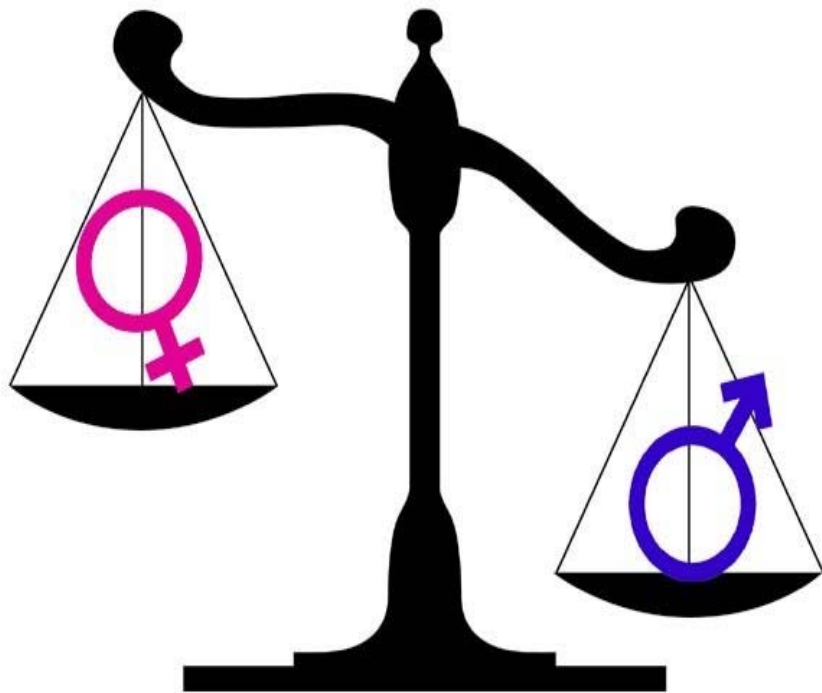
- osoby se zdravotním znevýhodněním
- osoby (dlouhodobě) nezaměstnané
- romské etnikum
- rodiče / matky pro RD
- osoby nad 50-55 let věku.....



POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ V ŘÍZENÍ ORGANIZACÍ



JAKÉ ORGANIZACE S NÁMI SPOLUPRACOVALY?



- Střední / malé podniky:
61 os. (36)
- feminizované odvětví
- 64 % řadových pracovníc
- genderová ne/rovnost ve vedení
- TM 50 (60) a NM 75 (50)

CESTA ŽEN DO VEDENÍ

- 4 ženy a 1 muž
- Srovnání řadové pracovnice X ženy vedoucí
- Srovnání ženy vedoucí X muž vedoucí



JSOU MUŽI A ŽENY „JINÉ ŽIVOČIŠNÉ DRUHY“?



- *...muži jsou více direktivnější, ženský jsou empatičtější a umějí se vcítit do problému, kdežto chlapi to mají nalajnovaný a přes jejich názory vlak nejede. (Soňa, 46 let, dělnice, ZPS)*

*Já si myslím, že na některých pozicích je chlap na místě. Ale ženám by nemělo být bráněno, aby se do těchto pozic dostaly. **Ale mělo by se spíše hledět na schopnosti než na pohlaví...** Myslím si, že to (vést lidi) může dělat i žena, i muž. Určitě. Tady jde o její schopnosti. (Sandra, 42 let, mistrová)*

JSOU MUŽI A ŽENY „JINÉ ŽIVOČIŠNÉ DRUHY“?

- *Já bych řekl, že když jsem se setkal například se ženami v pozici vedoucí skladu, tak **byly tvrdší**, ale v tom dobrém slova smyslu. A taky byly **spravedlivější**. (Standa, 52 let, vedoucí)*



Já si myslím, že tady vyloženě žádná hierarchie muži ženy není... Řeknu to tak, že některý dámy unesou větší bednu než pán. Protože pán má třeba postižený záda a nemůže nic zvedat. I když je tady nějaké rozdělení práce, není to tak, že když ty jsi chlap, tak ty děláš tohle. (Sandra, 42 let, mistrová)

ŽENY A MUŽI V (RŮZNÝCH) POVOLÁNÍCH A NA POZICÍCH VYŽADUJÍCÍCH VEDENÍ LIDÍ

- Existují anebo neexistují podle vás obory / povolání / profese, na které jsou „vhodnější“ pro ženy / muže nebo tomu tak podle vás není? A proč?
- Mají / nemají na to potřebné schopnosti, kvalifikaci, praxi..... zastávat pozice vedoucích?
- Vaše osobní zkušenost, resp. vaše zkušenost s prosazováním se žen na pozice vyžadující vedení lidí ve vaší organizaci / případně během vaší pracovní dráhy?



OTÁZKA 1: LZE KOMBINOVAT KARIÉRU S RODIČOVSTVÍM?



Přeci jen žena má starost rodinu a péči okolo rodiny a ten chlap má na starost jen tu práci. Netíží ho, zda je vypráno nebo co se bude vařit. Ta žena na tohle všechno více myslí a možná pak tou prací trochu trpí i ta rodina. Možná proto nemá (žena) ambici být v té vedoucí pozici. Kdyby měla být na manažerské pozici, nemůže se obojímu (práci a rodině) věnovat na 100 %. Něco musí vždycky ustoupit. (Stela, 43 let, řadová pracovnice)

Určitě mají (ženy problémy dostat se na vedoucí místa). A je to dáno dětmi samozřejmě, protože nám ty děti leckdy marodí a mají různé akce, takže žena nemůže být v práci do osmi do večera, protože si musí to dítě do pěti vyzvednout ze školy. Je to daný mateřstvím. Proto samozřejmě radši vezmou chlapa, kterej se může té práci věnovat. Myslí si, že se jí může věnovat víc než ta žena. I když to není pravda. Protože já si myslím, že my za kratší časový úsek zvládneme víc práce než muži. (Sandra, 42 let, mistrová)

- **SOUHLASÍTE? PROČ?**
- **NESOUHLASÍTE? PROČ?**
- **JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?**

OTÁZKA 2: CHTĚJÍ ŽENY MANAŽERSKÉ POSTY?

Podle mě ženy nemají ztížený přístup do vyšších pozic, podle mě to nechtějí. Mají jiné priority, mají prioritu v rodině. Jsou samozřejmě ženy, kterým je rodina jedno, ale podle mě se většina žen zaměří na rodinu a na děti. (Kamila, manažerka)

Dnes mají ženy děti pozdě, tak kariéru už mají rozjetou. Nebo je mají brzo a pak mají čas na kariéru, když jsou děti velké. Takže si nemyslím, že by rodina byla překážkou. (Stanislav, manažer)

- **SOUHLASÍTE? PROČ?**
- **NESOUHLASÍTE? PROČ?**
- **JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?**



CHCE FIRMA ŽENY V PRÁCI A VE VEDENÍ?

- *„Abych řekla pravdu, tak radši zaměstnám lidi, když jsou už kolem třiceti... Já potřebuju, aby se mi zapracovali ti lidi, a aby tady se mnou byli aspoň deset, patnáct let.“
(Světlana, 48 let, manažerka)*
- *„Myslím si, že ženy se umí více vcítit do druhých lidí. Někdy to může být na škodu, že jsou až moc familiární. Ale je to i tom finanční ohodnocení – když dám ženě dvacet tisíc, tak žena je za to ráda, když to dám muži, tak za to dělat nebude.“
(Světlana, 48 let, manažerka)*



OTÁZKA 3: KVÓTY PROTI KVALITĚ?



Tam by měly rozhodovat schopnosti a ne, jestli jsem muž nebo žena. Já nevidím sebemenší důvod, proč by nějaká taková kvóta měla být. Protože jestli je žena schopná, tak se do té funkce dostane nebo ji vezme konkurence. Ale aby tohle kvóta zaručovala, že tam bude 40% žen, s tím naprosto nesouhlasím. (Sandra, 42 let, mistrová)

Určitě (jsem pro kvóty), vždyť ženy mají také názor, také ho chtějí říct. Proč by měli být upřednostňováni a vést jen muži? Vždyť ženy jsou taky chytrý, ne? Když na to má žena školu, profesi, tak proč ne? (Sofie, 47 let, řadová pracovnice, ZPS)



OTÁZKA 3: KVÓTY PROTI KVALITĚ?



... Já bych řekla, že to je individuální. Každá firma by si to měla tak nějak postavit na sebe, kde může být žena a kde ne... Ale některý ženský prostě vydrží víc jak chlap, asi to je individuální. Neřekla bych, že by měly být striktně daný, ale mělo by to být třeba nějaký doporučení, že by teda jako mohlo být....“ (Světlana, 48 let, manažerka)

- **SOUHLASÍTE? PROČ?**
- **NESOUHLASÍTE? PROČ?**
- **JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?**



FIREMNÍ POLITIKA A PRAXE

- Chybí programy podpory vzdělávání, karierního růstu, přehled benefitů (systém odměňování – nevyhovuje vedoucím).
- Pevná pracovní doba, zkrácené úvazky pro OZPS
- Umožněno vzít si dítě do práce
- Rovný přístup žen a mužů nikdo nesleduje. Předpokladem je, že není mezi nimi žádné znevýhodnění.
- Pozornost věnována osobám se zdravotním znevýhodněním (en bloc) – možnosti částečných úvazků.

Abych řekla pravdu, tak radši zaměstnám lidi, když jsou už kolem třiceti... Já potřebuju, aby se mi zapracovali ti lidi, a aby tady se mnou byli aspoň deset, patnáct let. (Světlana, 48 let, manažerka)

- **MÁTE STEJNOU PRAXI/ZKUŠENOST?**
- **MALÉ FIRMY NEMOHOU MÍT NASTAVENY FIREMNÍ POLITIKY. SOUHLASÍTE?**



JAK JE TO V JINÝCH ZEMÍCH?

- Legislativní podpora rovného zastoupení žen a mužů v korporacích – *kvóty*.
 - BELGIE/FINSKO/FRANCIE/ITÁLIE
- Firmy s více než 50 zaměstnanci povinnost *opatření na podporu rovnosti v pracovních podmínkách a odměňování*
 - FRANCIE
- Ve firmách s více než 30 zaměstnanci *plány genderové rovnosti*
 - FINSKO



Tento projekt je financovaný z PROGRESS
PROGRAMME EU pod názvem "SEE-GO -
Social and Economic Enterprises and
Gender Opportunities"
(JUST/2013/PROG/AG/GE-PROGRESS-
Gender Equality)



6 EVROPSKÝCH PARTNERŮ

