



# PODPORA ŽEN VE VEDENÍ FIREM A ORGANIZACÍ MOŽNOSTI A OPATŘENÍ NA PODPORU ŽEN V KARIÉRNÍM RŮSTU

Hana Maříková a Lenka Formánková  
Sociologický ústav Akademie věd ČR v.v.i.

8/10/2015

[WWW.GENDERPOWERMAP.EU](http://WWW.GENDERPOWERMAP.EU)



# GENDER A ROVNOVÁHA MOCI

Projekt SEE GO neboli Social and Economic Enterprises and Gender Opportunities (Rovné příležitosti pro ženy a muže v sociálním a konvenčním podniku) je financovaný z programu PROGRESS Evropské unie (JUST/2013/PROG/AG/GE-PROGRESS-Gender Equality).



# ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Doba realizace: červen 2014 – květen 2016
- Téma: Možnosti uplatnění žen v rozhodovacích (manažerských) pozicích v ekonomice
- Malé podniky: 2 typy podnikání
- Zaměření: využití potenciálu žen, právo uplatnit se
- Cíl projektu: dobré praxe
- Výstup: doporučení



# DŮLEŽITÉ ÚDAJE

- **Ženy v České republice v číslech**
- tvoří 51 % populace
- tvoří 61 % absolventů a absolventek vysokých škol
- tvoří průměrně zhruba 20 % zastupitelů a zastupitelek
- tvoří 7 % ve vedení 100 největších českých firem
- mají v průměru o 22 % nižší mzdy než muži (Eurostat, 2013)
- pobírají v průměru o 18 % menší důchod než muži
- mají v produktivním věku nižší míru zaměstnanosti (62,5 % oproti 80,2 % u mužů)
- mají ve věkové kategorii 30 – 34 let více než trojnásobně nižší zaměstnanost než muži



# ZJIŠTĚNÍ PROJEKTU

- Legislativní rámování podpory žen ve vedení
- Statistický obraz
- Zkušenost ze dvou malých podniků
- Dobré praxe z workshopů



# JAK JE TO S PODPOROU ŽEN VE VEDENÍ V OSTATNÍCH 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



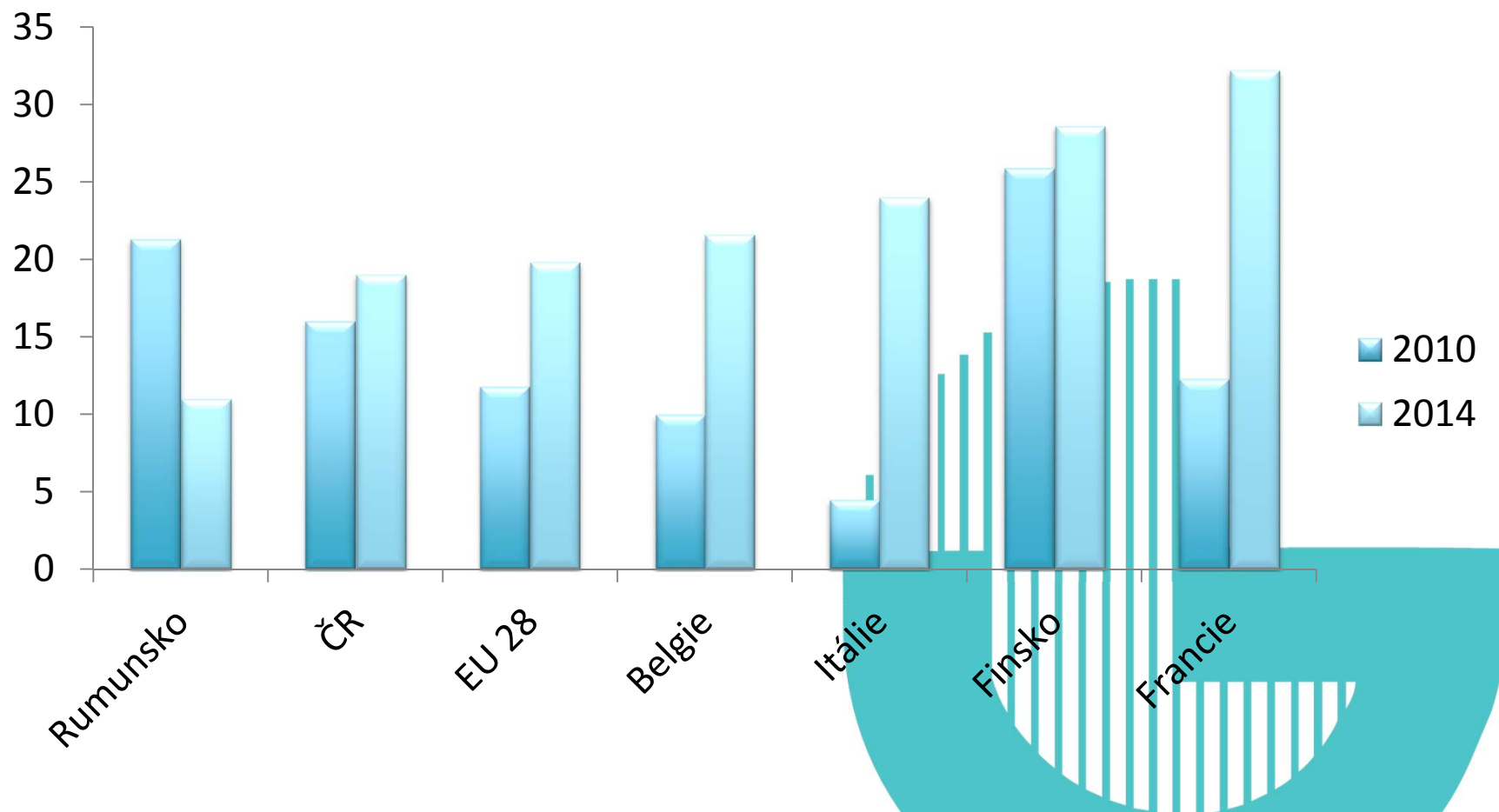
# LEGISLATIVA - KVÓTY

	Belgie	Finsko	Francie	Itálie	Rumunsko
Legislativa	ANO	ANO	ANO	ANO	NE
Rok	2011	1987	2011	2012	
Kvóta	40%	40%	40%	33% (20%)	
Časový horizont	Do sedmi let		2017	do konce roku 2015	
Sektor	Firmy kotované na burze	Pouze státní/s podílem státu	Firmy kotované na burze	Firmy kotované na burze a státní sektor	
Sankce	Ano		Ano		



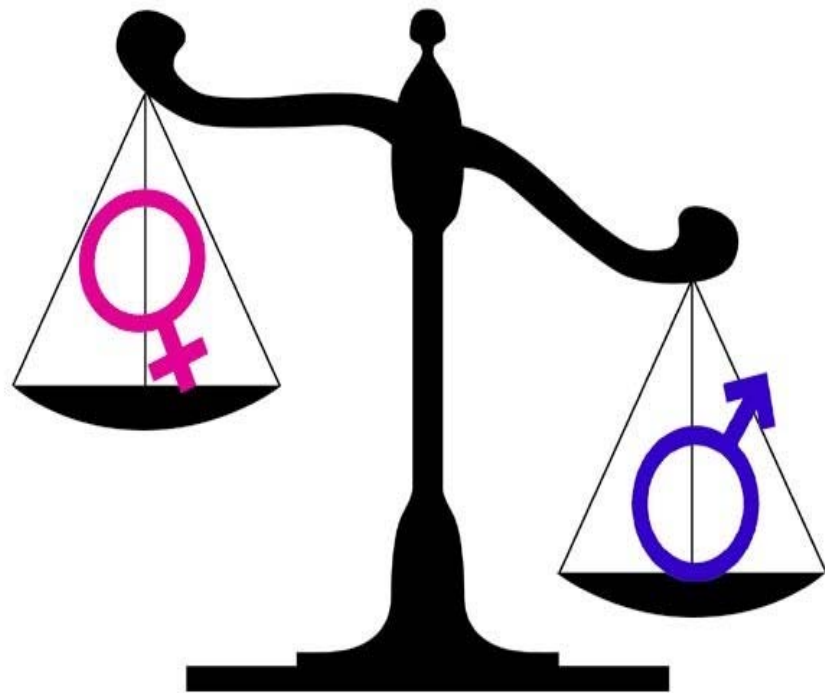
# CO DOKÁŽE LEGISLATIVA?

Ženy v dozorčích radách firem kótovaných na burze - vývoj 2010 - 2014 (v %)





# JAKÉ ORGANIZACE S NÁMI SPOLUPRACOVALY?



- malé podniky: 36 a 61 os.
- feminizované odvětví
- 60-70% žen
- genderová ne/rovnost ve vedení
- TM 60/50 a NM 50/75



# FIREMNÍ POLITIKA A PRAXE

## Konvenční podnik

- Chybí programy podpory vzdělávání, karierního růstu, přehled benefitů.
- Netransparentní systém odměňování.
- Klouzavá pracovní doba.
- Ženy s dětmi a osoby ve vedení mohou pracovat z domova (méně často na zkrácený úvazek).
- **Rovný přístup žen a mužů nikdo nesleduje.**  
Předpokladem je, že je rovný.

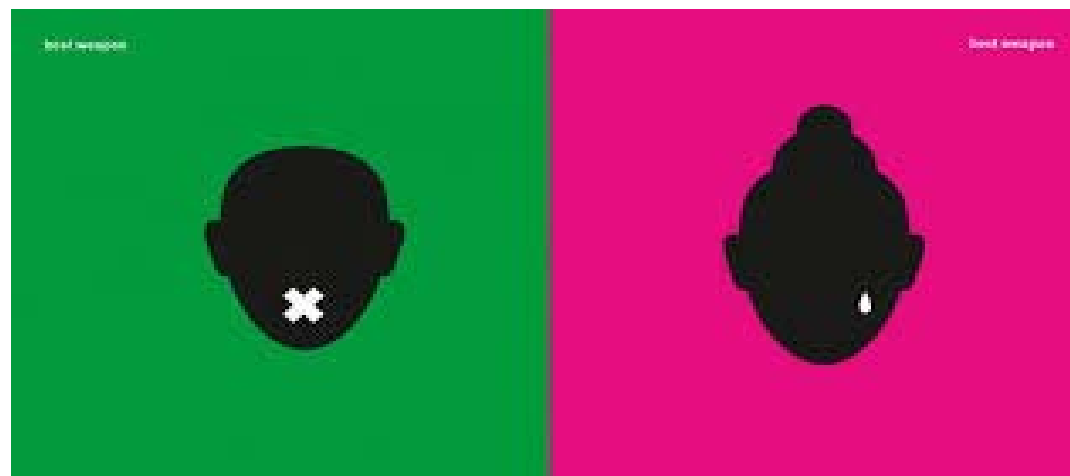
## Sociální podnik

- Chybí programy podpory vzdělávání, karierního růstu, přehled benefitů.
- **System odměňování nevyhovuje.**
- 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.



# 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,  
zaměstnankyně)*



*Já ze svého ženského  
pohledu bych nechtěla  
účetního muže. **Nemají  
ženskou logiku a ženské  
analytické myšlení.** Dělají  
jen to, co se mechanicky  
naučí. (Kateřina,  
manažerka)*



## 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)*



# KVÓTY PROTI KVALITĚ?



*Ono by to mělo takhle fungovat automaticky, když se to direktivně nařídí, pak to nefunguje. Podnik by tak měl volit na základě kvality zaměstnanců (...), **kvalita vždy zvítězí** a kdo má největší předpoklady, tak to bude dělat. (Karel, manažer)*

***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, řadová pracovnice)*

## LZE KOMBINOVAT KARIÉRU S RODIČOVSTVÍM?



*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 školky...Proto samozřejmě radši vezmou chlapa, kterej si myslí, že se práci 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, manažerka)*

# DOBŘÉ PRAXE Z WORKSHOPŮ

## Konvenční podnikání

*Jak motivovat?*

- Kompetenční profily a možnosti karierního růstu již jako součást přijímacího pohovoru
- Průběžné hodnotící rozhovory – jak si každý představuje svůj rozvoj
- Definované vize, cíle, strategické hodnoty a promítnuty do firemní politiky a praxe
- Budování profesionální pracovní atmosféry na pracovišti a zároveň osobní setkávání managementu se zam-cí

## Sociální podnikání

*Jak sladit?*

- Firemní chůvičky
- Plánování práce v souladu s denním režimem zaměstnanců
- Nastavení deadlinů
- Flexibilní pracovní doba s pevným intervalem
- Plánování směn podle individuálních potřeb
- Týdenní porada- průběžná kontrola úkolů



# POJĎME PODPOŘIT FAIR PLAY V ČESKÝCH ORGANIZACÍCH!



8/09/2015

[WWW.GENDERPOWERMAP.EU](http://WWW.GENDERPOWERMAP.EU)





# 6 EUROPEAN PARTNERS

