



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

# Stav uplatňování principů rovnosti žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině

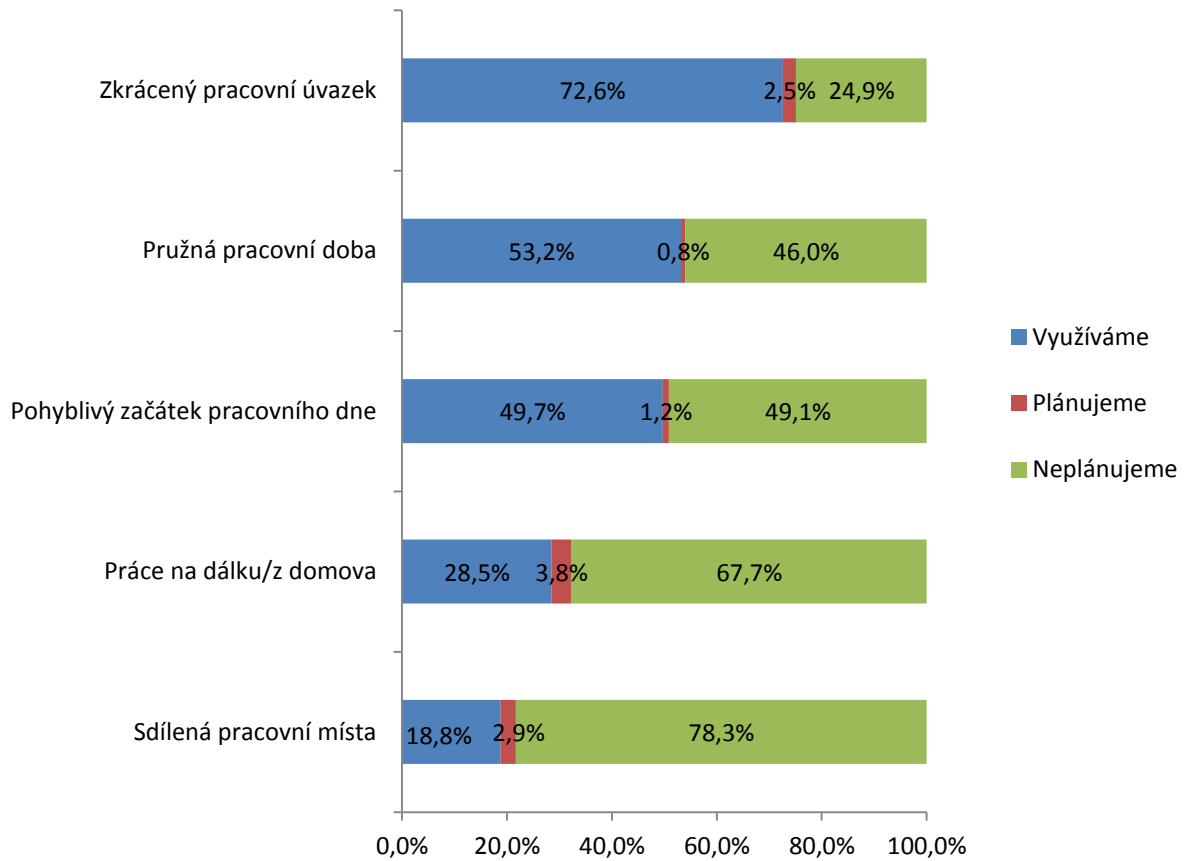
## Základní výsledky šetření v grafech

Zpracováno v rámci projektu: „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“, CZ.1.04/3.4.04/76.00239 podpořeného z OP LZZ 2007 - 2013

Daniel Hanzl, Vít Skála

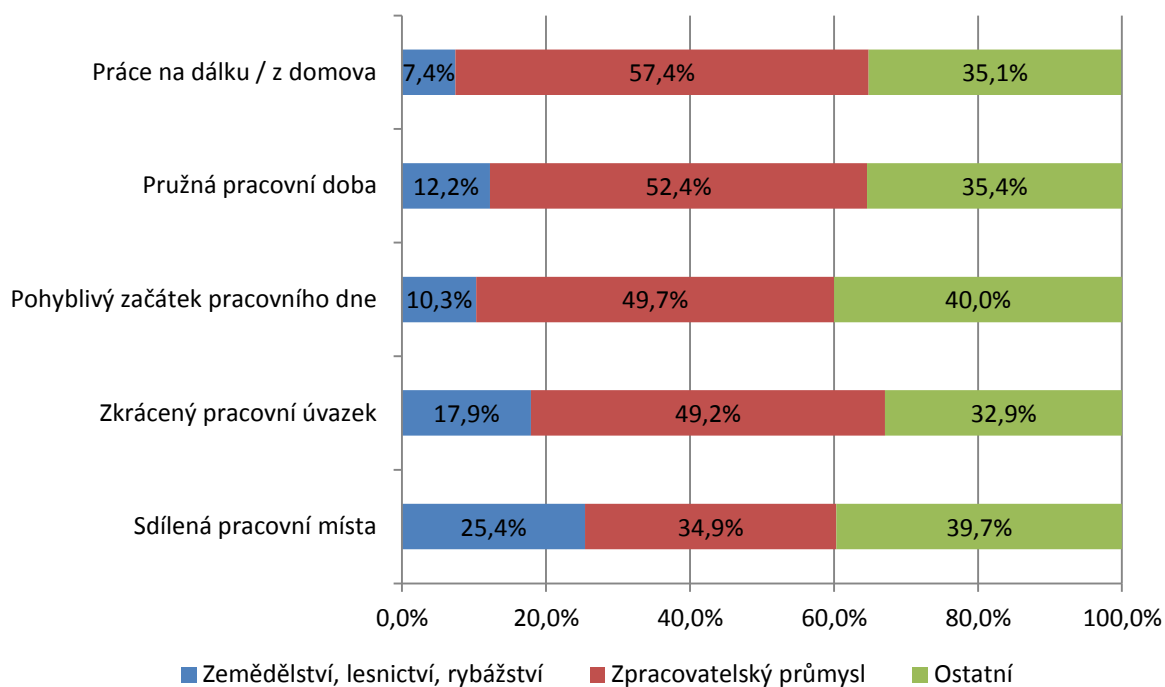
Červen 2014

Z analýzy námi shromážděných primárních dat vyplývá, že nejčastěji využívanou formou flexibilního zaměstnávání v Kraji Vysočina je „zkrácený pracovní úvazek“. Tento typ flexibilních forem práce (dále FFP) využívá 3/4 oslovených subjektů (72,6 %). Polovina subjektů dále využívá „pružnou pracovní dobu“ (53,2 %) a „pohyblivý začátek pracovní doby“ (49,7 %). Nejméně využívají firmy „sdílená pracovní místa“. Viz graf č. 1.



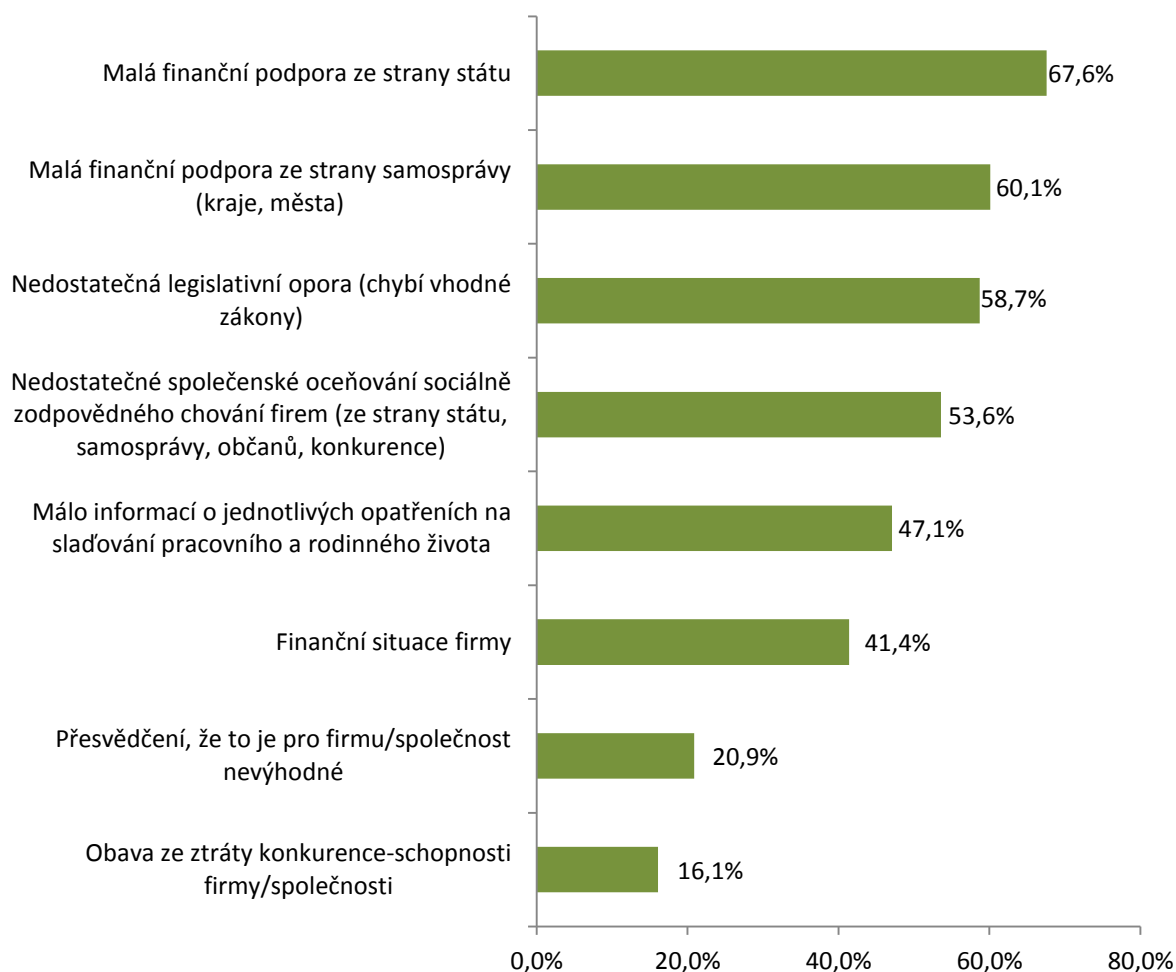
Graf č. 1: Využívání flexibilních forem práce

FFP jsou využívány především ve zpracovatelském průmyslu a ve velmi malé míře (do 10 %) v zemědělství, lesnictví a rybářství. Naopak využívání sdílených pracovních míst s oborem podnikání firmy nesouvisí. Viz graf č. 2.



**Graf č. 2:** Využívání flexibilních forem práce v závislosti na odvětví působnosti sledovaných firem Kraje Vysočina

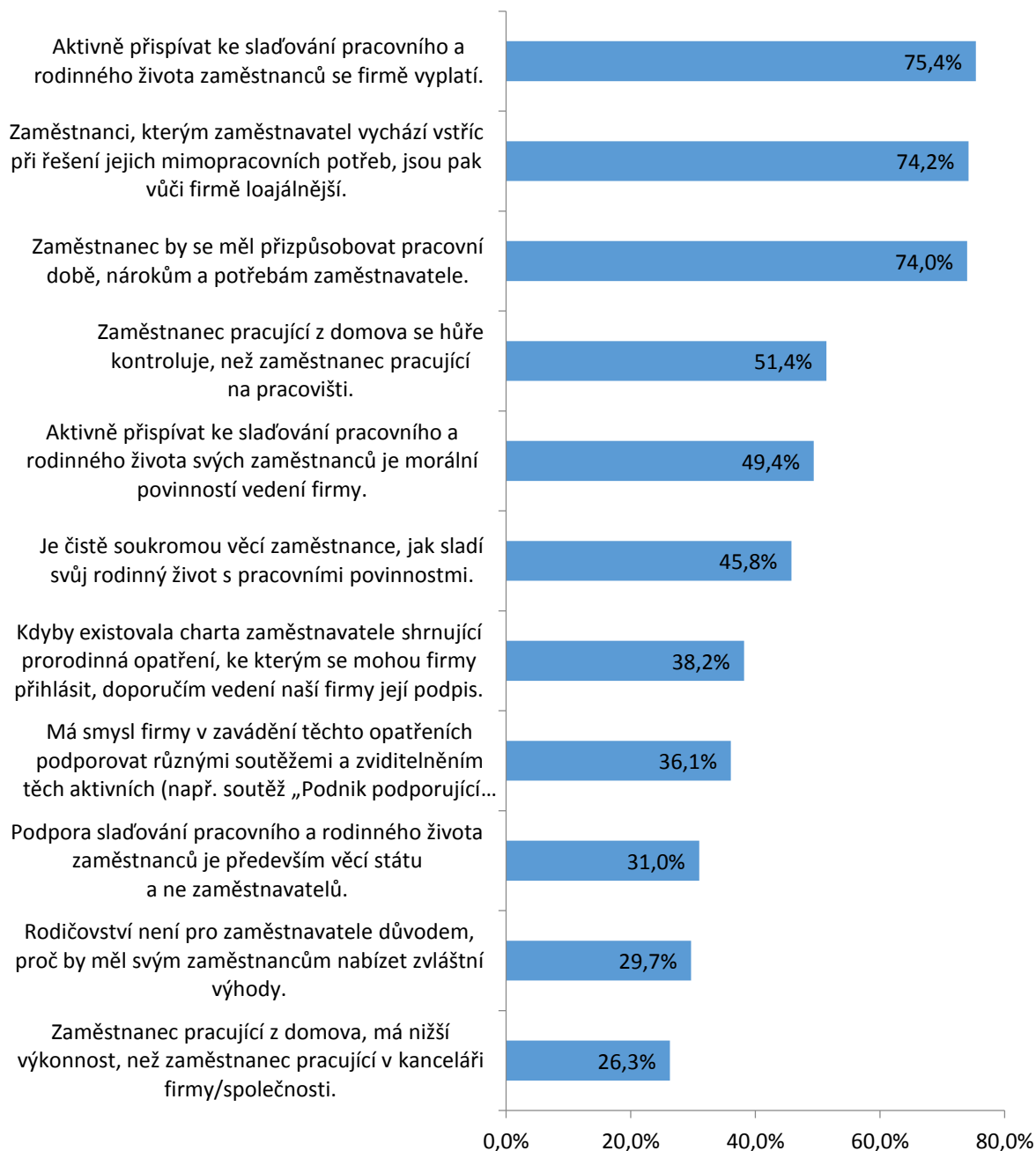
V grafu č. 3 je zobrazeno procento souhlasných odpovědí k jednotlivým tvrzením, týkajících se bariér hojnějšího využívání opatření na sladování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině.



**Graf č. 3:** Míra souhlasu s výroky o bariérách využívání opatření na sladování pracovního a rodinného života

Tato zjištění ukazují, že **jasně cílená podpora, ať už formou přímé dotační podpory nebo daňového zvýhodnění, může být velmi silným impulzem pro masovější zavádění opatření na sladování pracovního a rodinného života do praxe firem.**

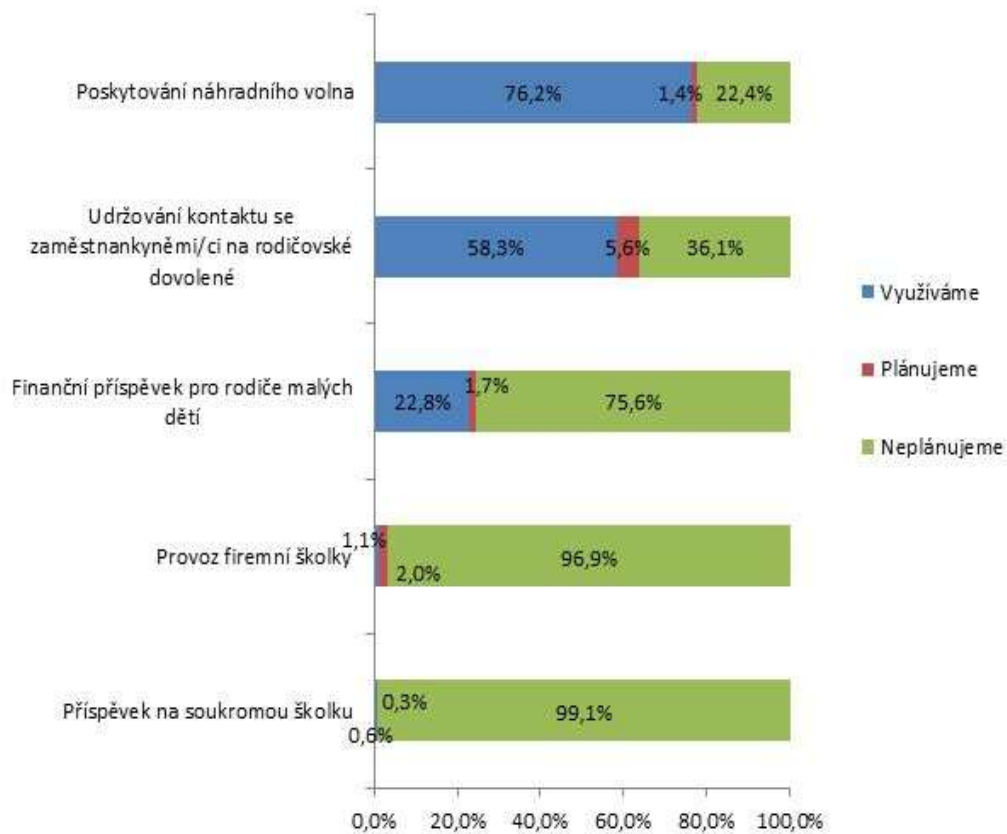
V grafu č. 4 je zobrazeno procento souhlasných odpovědí k jednotlivým tvrzením, týkajících se postojů ke sladování pracovního a rodinného života.



**Graf č. 4:** Míra souhlasu s výroky o sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců

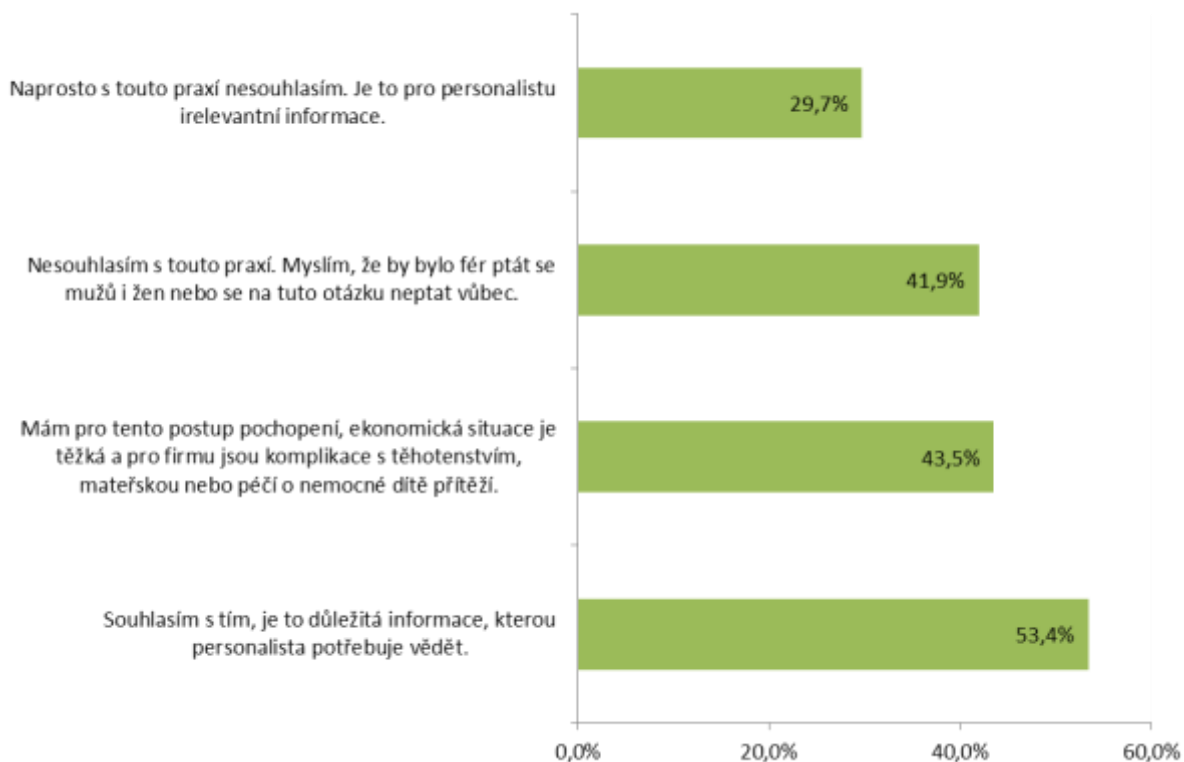
Z odpovědí vyplývá spíše pozitivní postoj představitelů komerčního sektoru ke sladování pracovního a rodinného života s tím, že je nutné, aby nejen zaměstnavatel respektoval rodinné potřeby zaměstnance, ale aby i zaměstnanec respektoval určité potřeby firmy, pro kterou pracuje.

Z podpůrných opatření pro rodiče s dětmi v předškolním věku firmy v Kraji Vysočina nejčastěji poskytují svým zaměstnancům „náhradní volno“ a „udržují kontakt se zaměstnankyněmi/ci na rodičovské dovolené“. Viz graf č. 5.



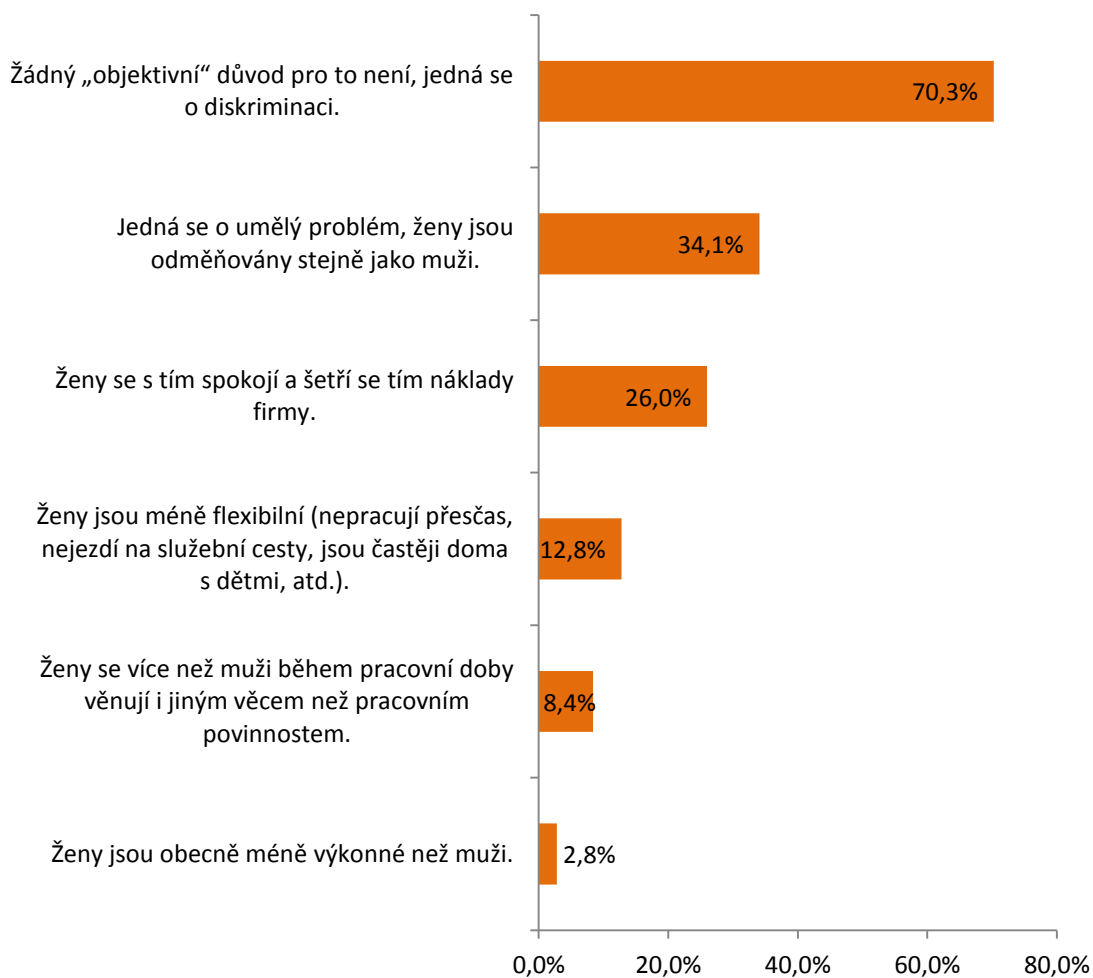
**Graf č. 5:** Používání podpůrných opatření pro rodiče s dětmi v předškolním věku

Šetření identifikovalo zřejmý rozpor mezi zněním stávající legislativy (Antidiskriminační zákon) a deklarovanými potřebami zaměstnavatelů, který by bylo vhodné dále řešit. Zaměstnavatelé (personalisté) považují za nutné zjišťovat u mladších uchazeček o zaměstnání jejich rodinné zázemí (zda mají či plánují mít děti, a jak mají případně zajištěno jejich hlídání a péči, když budou v zaměstnání), což je považováno za diskriminační přístup. Viz graf. č. 6.



**Graf č. 6:** Souhlas s výroky o informacích zjišťujících při pohovorech u uchazeček, zda mají děti a zabezpečené hlídání

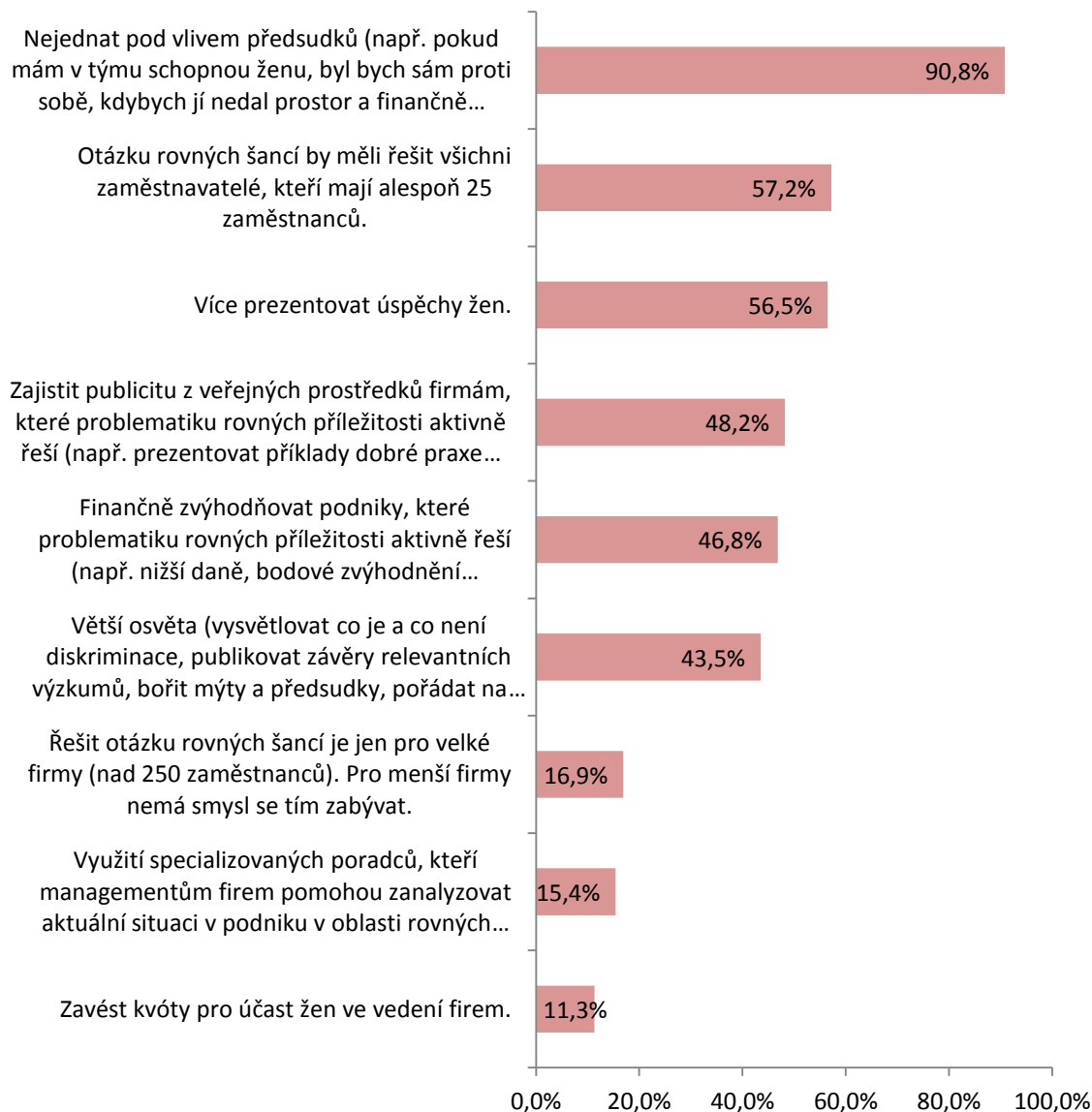
70 % firem v Kraji Vysočina považuje různé odměňování mužů a žen na stejné pozici za diskriminaci. Třetina představitelů firem si však myslí, že se jedná o umělý problém a ženy jsou ve skutečnosti odměňovány stejně jako muži. Viz graf. č. 7.



**Graf č. 7:** Souhlas s výroky o nestejném odměňování mužů a žen na stejných pracovních pozicích



Z opatření vedoucích k rovnějším podmínkám mužů a žen panovala nejvyšší míra souhlasu s návrhem „nejednat pod vlivem předsudků“. Polovina firem zastává názor, že je nutné tuto problematiku řešit a to především prezentováním úspěchů žen a zajištění publicity firmám, které problematiku rovných příležitosti aktivně řeší. Jako nejméně přínosné zástupci firem hodnotili návrh „zavést kvóty pro účast žen ve vedení firem“. Viz graf č. 8.



**Graf č. 8:** Souhlas s návrhy, které by přispěly k rovnějším podmínkám mužů a žen v komerčním sektoru

Mnohem podrobnější představení zjištěných poznatků je obsahem brožury „Stav uplatňování principů rovnosti žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině“, která se v současné době dokončuje.