

# INFORMAČNÍ LISTY

## o sladování práce a rodiny


[www.kr-vysocina.cz/rodinny\\_portal](http://www.kr-vysocina.cz/rodinny_portal)

1/2014

evropský  
sociální  
fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE


**OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST**
**PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST**  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Tyto listy jsou vydávány v rámci projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“, CZ.1.04/3.4.04/76.00239, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

## Rovné příležitosti a zaměstnavatel

### Jeden pohled

Přestože je v našem právním řádu zakotveno právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace už řadu let, tato otázka stále vzbuzuje emoce, bouřlivé diskuse a spory mezi zaměstnavateli, zaměstnanci, odboráři, právníky, tedy širokou, méně či více odbornou veřejností. Není se čemu divit. Problém se přímo nebo nepřímo dotýká prakticky každého z nás. A příčinou sporů je zdánlivě logická protichůdnost zájmů jednotlivých skupin. Vždyť zaměstnavatel musí logicky chtít co nevíce „odřítnout“ své zaměstnance za co nejnižší mzdu, zaměstnanec musí stejně logicky chtít co nejvíce „doběhnout“ zaměstnavatele, odnést si co největší mzdu za co nejméně práce, u odborářů a právníků je podobně logický zájem, aby mezi předchozími dvěma skupinami panovaly co nejhroší vztahy, protože v případě harmonických vztahů by existence odborů a právníků postráda-la logicky smysl.

Absurdnost vzniklé situace je daná tím, že protichůdnost zájmů je logická pouze zdánlivě. Všichni předem předpokládají, že druhá strana na ně chce vyvrát, a proto se snaží odhalit, co se

### Druhý pohled

Pracovní pohovor je delikátní situací pro obě strany. Na svém prvním pracovním pohovoru (bylo mi asi dvacet) jsem místo chtěla tak moc, že jsem ve chvíli, kdy se mě zeptali na mé časové možnosti, vyhrkla, že jsem připravená pracovat na maximum a děti že nemám a neplánuji. Vzali mě. Zaměstnavatel dostal, co chtěl – mladou ženu bez závazků, a stejně tak i já. Přesto se za tu situaci zpětně stydím. Nastavila jsem ji totiž tak, aby vedle mě vypadaly ženy s dětmi jako horší zaměstnankyně.

Troufám si tvrdit, že pokud by se mě aktuálně personalista na rovinu zeptal, jak to s těmi dětmi mám (dopouštěje se přitom diskriminace), a já bych mu po pravdě odpověděla, velmi pravděpodobně bych zaměstnání nezískala (zvláště byla-li by mou konkurentkou jiná žena bez dětí nebo dokonce muž). Varianta, že bych práci dostala, je podle mých zkušeností reálná jen ve chvíli, kdy už bych žádné děti neplánovala a pro ty stávající mám zajištěnou školku a školu a pro případ nemoci zajištěné hlídání (např. za pomoci babičky). Jinak bych bohužel měla smůlu a zaměstnavatel by svou pozornost

## „Asi mi už ujel vlak“ aneb máme všichni stejně šance?

Povídám si s maminkou tří kluků, pravidelnou návštěvnicí místního mateřského centra, mluvíme o výchově, rodinných trampotách, o počasí, ale také o její budoucnosti. A já se jí ptám: „Leni, co budeš dělat po mateřské, jaká je tvá profese?“

Lenka odpovídá: „Jsem lékařka. Po škole jsem rok pracovala v jihlavské nemocnici na onkologii. Ale teď už se tam určitě vrátit nemohu, nikdo mě s třemi dětmi nevezme na plný pracovní úvazek. Být doktorem znamená sloužit noční, obnáší to dlouhé směny a já se chci věnovat i rodině a být hodně s klukama. Takže mně už nejspíš ujel vlak ...“

Náhoda tomu chce, že i má druhá kamarádka je lékařka a potýká se se stejným problémem – a tím je sladování práce a rodiny (a dalších rysů lidské existence, jako je partnerský život, záliby, vzdělávání aj.) Její postesk je však opačného rázu – svou profesi vykonává, ale její děti putují od jedné babičky k druhé, od tetičky k sestřence; často od ní slýchám, že nic nestihá, a já z ní mám pocit ustaranosti a permanentního stresu.

Je škoda, že do tak časově náročné a lidsky obtížné profese, jakou dozajista lékař je, tak málo promlouvá mladé ženství plné energie, optimismu a něhy. (A pokud ano, často dochází k odsouvání rodinného života.) A je škoda, že čeští zaměstnavatelé tak neradi přistupují na flexibilní formy práce. Určitě by se v celém širším jihlavském regionu našla další maminka-lékařka, která by uvítala poloviční úvazek a mohla se tak věnovat kariéře lékařky i svému neodmyslitelnému poslání být matkou. A škoda také je, že tolik žen, ať už jsou na vrcholných postech či „prostě jen“ chtějí dobře vykonávat svou práci, čas-

Pokračování na str. 2



Pokračování na str. 2

Foto: Stockfresh.com / Elmur

Pokračování na str. 3

za slovy skrývá. Nikdo nechce tahat za kratší konec „vyjednávacího lana“, a tak všichni vypouštějí „kouřové clony“, předstírané zájmy a nabídky, které „nelze odmítnout“. Přijímací pohovor se pak mění v partii pokeru, v níž obě strany blufují, nikdo nechce přiznat na rovinu co potřebuje a obě strany se schovávají za „pravidla hry“, tedy platné zákony, z nichž si každý vezme jen to, co se mu hodí. Výsledek se často podobá následujícímu fiktivnímu pohovoru (je doplněn o myšlenky obou stran uvedené v závorkách).

**Personalista:** „Dobrý den, co si přejete?“

**Uchazečka:** „Hledám práci a viděla jsem váš inzerát. Jaké podmínky nabízáte?“ (Co se tak hloupě ptá? Kdybych měla práci, asi bych sem nešla. To jsem zvědavá, kolik mi nabídne.)

**P:** „A jakou máte praxi a vzdělání?“ (Kdoví jestli něco umí.)

**U:** „Vyučila jsem se v oboru XY, pak jsem pracovala ve firmě AB.“ (To by mu mohlo stačit.)

**P:** (To by se mohlo hodit.) „A potom?“

**U:** „Po dvou letech jsem přešla do firmy CD.“ (Ještě že se neptá na děti, ale to asi nesmí.)

**P:** „A co děláte teď?“ (Něco mi nechce říct.)

**U:** „Teď jsem na mateřské dovolené.“ (To jsem vůbec říkat nechtěla, to je přece moje soukromá věc.)

**P:** „Hm“... (Docela by se mi hodila. Ale potřebuji někoho, kdo bude pravidelně docházet do práce. Kolik má dětí, se zeptat nesmím, jestli má hlídání, se zeptat nesmím, jestli chce další dítě, to už vůbec ne. Radši nebudu riskovat. Třeba se přihlásí někdo méně rizikový.)

**U:** „A o jakou práci vlastně jde?“

**P:** „Víte, já mám teď několik uchazečů. Musím výběr dokončit a pak se vám ozvu. Na shledanou.“

**U:** (Ty se mi tak ozveš. Možná na svatého Dyndy.) „Tak vám pěkně děkuji.“

Takhle nějak možná probíhá většína zbytečně neúspěšných personálních pohovorů. Navenek je sice všechno podle předpisů, ale ve skutečnosti prohrávají všichni. Personalista nezískal zkušeného pracovníka, uchazečka nezískala práci, smysl zákona se vytratil.

Co by tedy mohlo situaci pomoci?

Především je potřeba, aby obě strany začaly myslet podle přístupu „win-win“, tedy s cílem vytvořit vztah, který

je přínosem pro obě strany. Zdá se to možná těžko realizovatelné, ale jiný přístup těžko povede k dlouhodobě úspěšnému pracovnímu vztahu. Pokud pracovní vztah vznikl na základě náboru ve stylu „když ptáčka lapají“, nebo zaměstnanec úspěšně zamaskuje skutečnosti, které zaměstnavateli způsobí problémy, dříve nebo později přestane spolupráce fungovat.

Rovné příležitosti by měly být chápány jako právo a povinnost říci rovně, co chci a co za to nabízím, kde jsou mé přednosti a kde může být problém, jako právo být posuzován pouze podle toho, co s prací souvisí, ale i závazek, že to, co jsem slíbil, dodržím, až se bude „lámat chleba“.

Dozráli jsme k tomu, aby toto vše platilo v praxi?

Pro všechny, koho problematika zajímá, je k dispozici brožura „Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy“, která je dostupná na odkazu: <http://www.kr-vysocina.cz/brozury/ds-302330/archiv=0&p1=60752>

Michael Strnad,  
člen projektového týmu  
a HR manažer výrobní firmy

přesunul k frontě lidí, u nichž nehrozí rozptylování jinými (třeba rodinnými) záležitostmi.

Pokud bychom chtěli vymyslet, jak situaci žen u pracovních pohovorech zlepšit, v úvahu připadají tři směry.

**Prvním** je „solidarita“ mužů, kteří by u přijímacích pohovorů napůl zkroušeně a napůl starostlivě upozornili budoucího zaměstnavatele, že se jich ještě nezeptal na děti a že tedy nějaké děti mají a samozřejmě, když budou potomci nemocní (což bývají celkem často), že s nimi budou asi muset zůstat doma. Představa je to komická, ale vystihuje to, o co v diskriminaci jde: prisuzování domnělých vlastností na základě toho, zda je člověk muž nebo žena, a zároveň preference určitých domnělých vlastností pro výkon určité pozice. Zatímco ženy jsou vždy v podezření, že nebudou práci věnovat 100 % své energie, protože budou/Jsou matkami, mužů se na děti zpravidla nikdo neptá, protože muži nepečují. Pokud by se tedy muži dohodli, že budou solidárně při přijímacích pohovorech mluvit o tom, že mají rodinné povinnosti, a v zaměstnání chodit s dětmi na „paragraf“, nerovná výchozí situace žen a mužů by se mohla posunout k lepšímu. Zaměstnavatelé by dříve či později museli změnit své chování a začít s tím, že jejich zaměstnanci mají rodiny, počítat. Požadovat takovýto druh

solidarity by bylo až nelidské – zároveň člověk nemusí být morální atlet, aby přece jen něco podniknout mohl. Třeba vstoupit do odborové organizace a nadnést otázku rovných šancí a pro-rodinného chování tam. Odbory mají lepší vyjednávací pozici než jednotlivci a navíc mohou sdílet zkušenosti mezi jednotlivými firmami a podniky.

Vedle cesty „zdola“, vede **druhá cesta „shora“**. Stát by mohl současně situaci hodně pomoci zavedením otcovské dovolené, případně rodičovské dovolené pro otce (resp. druhého partnera). Podpora podniků, které se chovají prorodinně a umějí nabídnout flexibilní formy práce, by byla také krokem kupředu (a také je spíš hubdou budoucnosti), ale neznamená radikální změnu trhu práce. Přináší zlepšení „jen“ v tom, že by práci mohli získat jak ti, kdo rodinné závazky mají, tak ti, kteří je nemají nebo jejich břímě nenesou (jen je uvedeno v závorce, protože i tento posun by hodně pomohl). Skutečnou proměnu by nicméně znamenalo větší zapojení mužů do péče o rodinu, které by diskriminační otázky u pohovorů učinilo bezpředmětnými.

A ještě je tu samozřejmě **třetí – „střední“ cesta**. Tou jdou zaměstnavatelé, kteří umějí nebo se chtějí naučit zaměstnávat zaměstnance bez předsudků a víc s ohledem na jejich

individuální talenty než na to, kdo se jim postará o dítě. Jde většinou o zahraniční firmy, které čerpají ze zkušeností získaných v jiných kulturních prostředích a pro které je vztah k rovným příležitostem součástí širší společenské odpovědnosti firmy. Nebo firmy, které si uvědomují to, o čem hovoří některé výzkumy, totiž že muži, kteří jsou vnímáni jako ti bez závazků, v zaměstnání daleko více fluktuují, a ženy (ty, u kterých se zaměstnavatelé bojí, že brzy odejdou na rodičovskou nebo budou hodně doma s dětmi) mohou v zaměstnání vydržet déle a být loajálnější. Z hlediska „návrtnosti investic“ tak muži a ženy nevycházejí diametrálně odlišně. Příklady dobré praxe takových firem zviditelňují soutěže jako „Společnost přátelská rodině“ nebo „Podnik přátelský rodině“.

Přemýšlení nad podobou přijímacích pohovorů je důležité – pro obě strany jde o hodně. Je proto nutné zamyslet se, co by v tom, kdo získá jakou práci, hrát roli mělo a co nikoli. A vůbec nejpotebnější je pak přemýšlet nad tím, v jakém světě chceme žít. Jestli v takovém, kde je péče považována za přitěžující okolnost, nebo v takovém, kde je péče o děti a stárnoucí rodiče považována za skutečně důležitou.

Eva M. Hejzlarová,  
genderová expertka,  
vysokoškolská pedagožka

# Jak sladovat pracovní a rodinný život ve veřejné správě?

**Nevíte, jak začít s realizací opatření pro sladování pracovního a rodinného života ve veřejné správě? Pokusíme se Vám poradit.**

V rámci projektu Kraje Vysočina, jehož jedním z výstupů jsou i tyto „Informační listy“, které právě čtete, byla vytvořena kolektivem autorů Města Třebíče brožura „Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro veřejnou správu“. Tato brožura je k nalezení na Rodinném portálu Kraje Vysočina na internetové adrese uvedené v hlavičce Informačních listů.

Co se v ní dozvíte? Obsah brožury je rozdělen do dvou částí. První část je pojata teoreticky. Jsou v ní vysvětleny základní pojmy, ve kterých se neustále řada lidí nepříliš dobře orientuje, to znamená rozdíly mezi veřejnou správou, státní správou a samosprávou. Dále je zde objasněna úloha orgánů státní správy jako tvůrců legislativního prostředí pro pracovní a rodinný život, a to na příkladech Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR.

Ve druhé části, konkrétnější a pro čtenáře jistě zajímavější, je na příkladech Kraje Vysočina, Města Třebíče a Obce Koněšín vyloženo poslání územně samosprávných celků jako tvůrců prostředí pro život rodin na jejich území. Na příkladech jsou také popsány možnosti územně samosprávných celků coby zaměstnavatelů. Jsou zde vyjmenovány a popsány aktuální aktivity a opatření. Mohou se Vám stát návodem či inspirací!

V další části brožury jsou představeny možnosti státní správy a samosprávy při podpoře rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života a konkrétní návrhy rozličných opatření, a to především vzešlých z pracovních skupin (Jihlava, Třebíč, Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou a Pelhřimov) podílejících se na realizaci projektu. Cílem brožury je ukázat různorodé možnosti, které lze použít při tvorbě

rodinné politiky ve veřejné správě, zejména v jednotlivých krajích, obcích či mikroregionech.



Foto: Stockfresh.com / dolgachov

Problematika sladování pracovního a rodinného života, a to především žen, se jeví jako stále aktuálnější. Můžeme a musíme se snažit využít velký potenciál žen na mateřské či rodičovské dovolené. V mnoha případech mají značné vzdělání a jejich dlouhodobější odtržení od praktického života v jejich oboru jim ztěžuje po ukončení této „dovolené“ návrat do pracovního procesu. Ovšem tím netrpí pouze ony, ale také, a z mého pohledu především, celá společnost. Usnadněme jim setrvání „v kontaktu“ s jejich pracovním prostředím, s progresivním vývojem v jejich oboru. Vyděláme na tom všichni!

Nelze opomenout faktor, že stále přetrvávající stereotyp rozdělení role muže a ženy není již v současné době opodstatněný. Je zapotřebí napomá-

hat většímu zapojení mužů do péče o děti, protože to nejen zlepšuje a posiluje jejich otcovský vztah k dětem, ale také posiluje vzájemný partnerský vztah rodičů a kladně působí na celkovou stabilitu a funkčnost rodiny. Je to jeden ze způsobů, jak naplňovat a nepromarnovat obrovský pracovní potenciál žen, které se v dané fázi svého života věnují činnosti, v níž jsou nenahraditelné – rození dětí a následné péče o ně.

Využijme schopností žen starajících se o děti (samozřejmě, v případě, že o to stojí). Využijme tohoto zdroje. Vyplatí se to nejen oněm konkrétním ženám, potažmo jejich rodinám, ale nám všem!

Jelikož strategické dokumenty zabývající se výhradně rodinnou politikou na svém území má v současné době v České republice vytvořeno pouze pět krajů ze čtrnácti a koncepční dokumenty tohoto zaměření na úrovni obcí nalezneme vysloveně ojediněle, bylo záměrem naší brožury ukázat rozličné možnosti, které lze použít při tvorbě rodinné politiky a které by mohly být „návodem“ pro vedení měst, obcí a krajů při tvorbě jejich vlastních koncepcí či programů rodinné politiky. Brožura se snaží svým malým dílem poukázat na možnosti, které mohou napomoci, aby se ženy mohly pracovně realizovat i během péče o svoje dítě/děti. Poskytuje náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro veřejnou správu. Město Třebíč působí v obou sférách veřejné správy, a to jak v samosprávě, tak rovněž v rámci své přenesené působnosti obce s rozšířenou působností ve státní správě, a zároveň je zaměstnavatelem téměř 250 osob, tudíž má možnost, praktické zkušenosti i dostatečný vhled do dané problematiky, a proto se pomocí této brožury pokouší inspirovat svými aktivitami a přístupy další samosprávy i jiné organizace či subjekty.

Neváhejte tedy, vyhledejte ji a přečtěte. Snad Vám bude přínosná. V to doufají a to Vám přejí její autoři!

Miroslav Cejpek, Marie Černá,  
Martina Machalová

## „Asi mi už ujel vlak“ aneb máme všichni stejné šance?

*Pokračování ze str. 1*

to čelí otázce, kterou z priorit stanovit jako první (inter pares).

Řeší toto i muži? Mají všichni stejné šance? Co bude dělat Lenka, až jí skončí rodičovská dovolená? A nebude si naopak maminka, která je úspěšnou lékařkou, časem vyčítat, jak málo času věnovala svým dětem? Ujel vlak ženám, které touží po práci i rodině? Pevně věřím, že se blýská na lepší časy

a že v budoucnu bude ubývat žen, kterým vlak ujede dřív, než do něj vůbec stačí nastoupit ...

*(Podrobnější informace naleznete na stránkách našeho portálu, kde naleznete výsledky průzkumu ve firmách, uskutečněného v rámci našeho projektu, a dále brožury o námětech sladování pracovního a rodinného života pro firmy aj.)*

Monika Brzoňová

Více informací o projektu  
a užitečné odkazy  
najdete na:  
[www.kr-vysocina.cz/  
rodinny\\_portal](http://www.kr-vysocina.cz/rodinny_portal)



# Ženy v politice aneb kvo- kvo- kvo- kvóty

**Je jen nemnoho témat, na které mají lidé tak silný názor, že debata o nich takřka vždy skončí v lepším případě zdvořilým neporozuměním, v horším případě vzrušenou hádkou. Kvóty k nim ale bezesporu patří. Kvalitu diskuze o nich může každopádně zvýšit ujasnění si toho, co to kvóty jsou, a také toho, jaké argumenty pro ně hovoří.**

Kvóty mohou mít řadu podob.

Mohou se vztahovat ke „startovní čáře“, tj. např. kandidátní listině, kde je finální rozhodnutí ponecháno na voličovi, který sám rozhodne, zda bude respektovat stanovené řazení kandidátů nebo použije preferenční hlasy. Mohou se ale také vztahovat k „výsledku“, kdy je např. určitá část křesel v parlamentu rezervovaná pro muže, resp. ženy, což je systém uplatňovaný v post-konfliktních zemích.

Dalším režem je „dobrovolnost“, kdy si politická strana stanoví určitou kvótu dobrovolně, nebo naopak „danost zákonem“, kdy volební zákon nařizuje pod hrozbou penalizace určitý způsob sestavování kandidátních listin (funguje např. ve Francii).

Konečně je důležitá také konkrétní podoba kvóty, a to, jestli se vztahuje jen na počet žen, resp. mužů, anebo i specifikuje způsob, jakým mají být řazeni. V prvním případě by např. na kandidátní listině s nárokem 50% kvóty mohli být v horní (volitelné) polovině muži a ve spodní ženy. V druhém případě by krom procentuálního zastoupení byl stanoven např. zipový způsob sestavování kandidátní listiny, kdy např. v každé trojici musí být alespoň jeden zástupce opačného pohlaví.

V Česku se nejčastěji hovoří o kvótách, které by se vztahovaly na kandidátní listiny, s tím, že nejvíce se mluví právě o zipovém systému a o hranici minimálně 30% zastoupení žen, resp.

mužů. Dodejme, že výhodou kvót je to, že jsou efektivní, levné, ověřené a dočasné. Kritika vůči kvótám na kandidátních listinách se většinou nese ve jménu svobodné soutěže, ve které se má ukázat, kdo dostane důvěru voličů – padni komu padni. Podíváme-li se ale na sestavování kandidátních listin a klíč, podle kterého se kandidáti následně dostávají na volené funkce, zjistíme, že to, „kdo je nejlepší“, není jedině ani určující kritérium.

Dříve bylo tajemstvím a dnes už se o tom mluví otevřeně, že za určité místo na kandidátní listině musí kandidát nebo kandidátka věnovat sponzorský dar dané politické straně. Na komunální úrovni se „dobrovolné“ příspěvky pohybují v řádu tisíců, v letošních eurovolbách se mluvilo o desetitisících. U určitých stran tedy může pořadí na kandidátní listině souviset s jejich majetkem (a méně s jejich vzděláním, pracovitostí či ochotou hledat veřejný zájem), sebekvalitnější lidé, kteří tyto peníze dát nemohou, na kandidátní listině nejsou.

Lidé se zkušeností v politice také hovoří o tom, že o pořadí na kandidátkách rozhodují kontakty a vztahy (když už nebudeme mluvit rovnou o protislužbách), jejichž rozvíjení a udržování stojí nějaký čas a vyžaduje také určitou povahu. Sebekvalitnější lidé, kteří čas nemají nebo ho mají málo, případně nejsou ochotní ho investovat tímto způsobem, jsou na kandidátních listi-

nách na nevolitelných místech. Názorným příkladem „kvóty“, se kterou má ovšem problém jen málokdo, je regionální rozdělení při volbách do Poslanecké sněmovny. Tato kvóta vychází z představy, že lidé s trvalým bydlištěm na daném území budou umět jeho zájmy reprezentovat lépe než lidé mající trvalé bydliště v jiné lokalitě a že právě toto – reprezentování zájmu určitého regionu – je hodnota, kvůli které se vyplatí kvótu držet. Pro úplnost dodejme, že ani zde není kritérium kvality kandidáta či kandidátky tím nejdůležitějším.

Co z toho vyplývá?

Za prvé to, že svobodná soutěž probíhá pouze tehdy, mají-li voliči dostatek informací o všech kandidátech a využívají preferenční hlasy – tzv. „kroužkují“, což není zrovna obvyklá situace. Jinak je snad z výše uvedeného jasné, že argumentovat narušením ideálu svobodné soutěže je mimo mísu.

Za druhé, kvóty pro ženy můžeme vnímat jako způsob, jak proces sestavování kandidátních listin ztransparitnit. O pořadí by méně rozhodovaly peníze a kamarádsofity a více (podobně jako v případě regionální kvóty) předpokládaná zkušenost žen s potřebami a problémy vážícími se k ženské polovině populace.

To by také ostatně měl být hlavní argument pro kvóty. Ženy nejsou mravnější, chytrější nebo schopnější než muži. Byť řada lidí popisuje odlišný styl mužů a žen v politice, vždy se najdou ženy (a muži), kteří tento stereotyp budou narušovat, a tím i podřázet argumentaci pro ženy v politice. Důvodem by měla být právě odlišná a specifická zkušenost, kterou ženy disponují, což v našich podmínkách znamená zejména ve vztahu k péči, neplacené práci, rodině a komunitě, ale třeba i projevům sexismu ve společnosti. Tato témata se chronicky ocitají na chvostu priorit, ať je u vlády levice nebo pravice. Dodejme zároveň, že představa zástupu „blbých“ žen, které se díky kvótám vyhoupnou na volitelná místa před „velmi schopné“ muže, je mylná. Přesvědčit nás o tom mohou statistiky, podle kterých jsou aktuálně Češky vzdělanější než jejich mužské protějšky, v tradičních politických stranách je cca 30–50 % žen, takže na údajný nezájem žen o politiku se také nelze vymlouvat. Jako kritická hranice, od které je možné pozorovat změny, je uváděno 30% zastoupení žen. Je jen na nás, kdy jí dosáhneme a jak: zda „přirozeným“ vývojem, kroužkováním nebo kvótami. V nadcházejících komunálních volbách vám každopádně přejeme šťastnou ruku!

Eva Hejzlarová



# Rovnost – nerovnost

## /Kvóty – nekvóty

**Velmi často se v médiích objevují příspěvky zabývající se stanovením povinných kvót zastoupení žen v orgánech veřejné správy, či dokonce, ve vedoucích orgánech soukromých společností. Napadlo mne „prozkoumat“ problematiku zastoupení žen v „TOP“ orgánech České republiky a na příkladu zastupitelských orgánů mně „blízkých“ územně samosprávných celků – Kraje Vysočina, Města Třebíče a Obce Smrk.**

Oj! Oj! Kvót by bylo třeba! Totiž v nejvyšších orgánech České republiky se pohybuje zastoupení žen pod 20 % – v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR 19 %, v Senátu Parlamentu ČR 17,28 % a ve Vládě ČR pouze 17,65 %. Nejlépe si vede, z tohoto pohledu, Město Třebíč, kde je počet žen v zastupitelstvu města téměř třetinový (29,63 %), „moje obec“ je na tom obdobně „dobře“ (28,57 %). Nejhůře ze všech sledovaných dopadl Kraj Vysočina – v zastupitelstvu kraje působí pouhých 13,33 % žen.

Takže opravdu kvóty?!

Mám svůj názor! Ovšem v rámci alespoň relativní objektivity jsem se rozhodl, že pro potřeby tohoto svého příspěvku provedu „minianketu“ mezi ženami ze svého blízkého okolí. A posléze, coby kontrolní vzorek, i mezi osobami mého pohlaví, to jest muži. Můj vzorek obsahoval 20 žen a 20 mužů. Poskytnul jsem jim výše uvedené informace a požádal je o vyjádření, zda jsou pro stanovení kvót nebo nikoliv. A dále o stručné zdůvodnění (maximálně jednou, dvěma větami), proč ano či proč ne. Přiznávám, že výzkumem toto moje snažení nazvat nelze! Nic moc, avšak na vyjádření mnou oslovených – vzdělaných, chytrých, inteligentních, rozumných a sebevědomých lidí, jsem byl velice zvědav!

Respondentky a respondenti mne nezklamali. Jejich argumenty jsou racionální a jejich vyjádření otevřená. Daly by se rozdělit do tří oblastí. První se týká různorodosti oborů lidské činnosti a z tohoto důvodu nízkého zájmu žen o ně či u žen přirozeně chybějících vloh pro jejich vykonávání. Jedna z žen dokonce konstatovala, že „plánovaným a stanoveným počtem by mohl obor – jeho úroveň – utrpět“. Obě pohlaví se zabývala individuálními schopnostmi jedince, jeho osobnostními předpoklady pro danou činnost a jeho nasazením. Z této oblasti mne zaujal následující výrok respondentky: „Nepřípadně mi dobré – na úkor schopných mužů – dávat prostor ženám jen proto, že jsou ženy a jsou třeba méně schopné, než by byly v pořadí schopností.“ Takéž bez rozdílu pohlaví oslovení projevovali svůj názor, že stanovení kvót

by bylo diskriminačním opatřením. Pro změnu jeden úsudek muže: „Je třeba vycházet z předpokladů daného jedince pro výkon dané činnosti, a to bez ohledu na pohlaví. Opačný postup, a to obousměrně, považuji za určitou formu diskriminace.“



Pohlaví/Kvóty	ANO	NE
Ženy	6x – 30 %	14x – 70 %
Muži	2x – 10 %	18x – 90 %

Při pročítání jednotlivých odpovědí mne jich několik zaujalo a nedá mi, abych se s Vámi, čtenáři, o jejich obsah nepodělil. Dle jedné z respondentek ženy vidí věci jinak než muži, mají jiné citění a jiný pohled na problémy. Jejich větší zastoupení ve vedoucích pozicích či orgánech by mohlo být přínosem pro společnost. Další si myslí, že stanovení kvót by usnadnilo přístup žen do politiky. Muži by je v politice potřebovali a ke kandidatuře by je byli nuceni lákat. Muži by byli donuceni zohlednit ženský pohled ve svých programech. V současné době, pakliže se chce žena účastnit politického života, musí se přizpůsobit mužům. Velmi zajímavé! Co Vy na to?!

Dalším názorem, který mne upoutal, bylo vyjádření respondentky, že pokud bude „seshora“ stanoveno kvótní zastoupení žen, tak nebude reflektovat zájmy žen, ale mužů – či těch, kteří tyto kvóty nastaví. Rovněž velmi pozoruhodný pohled na problematiku stanovení či nestanovení kvót!

A nemohu si dovolit Vám nepředložit několik mužských sentencí. Tedy koukněte, ženy, co si o Vás myslí Vaši kolegové (předpokládám a doufám, že naprostá většina).

„Domnívám se, že kvóty mnoho nevyřeší, raději přirozený vývoj. Dále si myslím, že v dnešní době jsou ženy již natolik emancipované, že se dokáží prosadit i bez nějakých stanovených kvót, i když prozatím v menší míře než muži. Osobně, být ženou, cítit bych se skoro uražen (ponižen), pokud by za mne rozhodovaly nějaké kvóty.“

„Ženy jsou schopné se prosadit i bez kvót. Toto opatření bych viděl jako ponižující pro ženy, které by přeci poznaly, že jsou ve funkci ‚do počtu‘.“

„Počet žen by se měl zvýšit, aby se politika zjemnila.“

Nyní nevím, co napsat závěrem. Snad jenom: Ejhle! I po předložení mnou zjištěných, nepříliš příznivých čísel se většina oslovených vyjádřila, že kvóty sice nikoliv, avšak početnější zastoupení žen v řídicích orgánech, ať již politických či komerčních, by bylo žádoucí. „Jak tedy dále?“, zní moje otázka.

P. S.: Pro úplnost a ukojení zvědavosti čtenáře, jak vlastně moje „minianкета“ statisticky dopadla, uvádím její výsledky.

Miroslav Cejpek

### Kontakty na regionální koordinátory projektu:

Mgr. Ing. Miroslav Cejpek,  
regionální koordinátor – Třebíč,  
e-mail: m.cejpek@trebic.cz,  
tel.: 725 384 324

Zina Novotná,  
regionální koordinátorka – H. Brod,  
e-mail: koordinator.hb@seznam.cz,  
tel.: 734 694 502

Ing. Soňa Krátká,  
regionální koordinátorka – Jihlava,  
e-mail: sona.kratka@volny.cz,  
tel.: 734 694 501

Mgr. Bc. Tereza Červinková,  
regionální koordinátorka – Žďár n. S.,  
e-mail: terezacervikova@gmail.com,  
tel.: 734 694 503

Mgr. Monika Brzoňová,  
regionální koordinátor – Pelhřimov,  
e-mail: monika.brzonova@gmail.com,  
tel.: 734 694 490

### Kontakt na hlavní kanc. projektu:

Krajský úřad Kraje Vysočina,  
Odbor sociálních věcí,  
Žižkova 57, 587 33 Jihlava  
Mgr. Libuše Hajčiarová,  
e-mail: Hajciarova.L@kr-vysocina.cz,  
tel.: 724 650 279



# Rodinné audity

**Kraj Vysočina se dlouhodobě profiluje jako příznivý rodině, a tak nebylo od věci zjistit, jak v této souvislosti přenáší své poselství a vystupuje i jako zaměstnavatel. V minulém roce v rámci projektu „Žijeme a pracujeme na Vysočině – zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje“, proběhly ve třech příspěvkových organizacích Kraje Vysočina genderové/rodinné audity.**

Během nich byly analyzovány interní směrnice a dokumenty v oblasti personalistiky, webové stránky, PR materiály, ale také proběhly individuální i skupinové rozhovory s klíčovými pracovníci a pracovníky jednotlivých organizací. Audity proběhly v Nemocnici Havlíčkův Brod, Nemocnici Jihlava a DÚSP Černovice. Z analýzy dat vzešla hodnocení situací v jednotlivých organizacích, jejich silných a slabých stránek a zároveň i návrh doporučení pro oblast, kterým by bylo vhodné se do budoucna intenzivně věnovat.

Individuální příklady dobré praxe v auditovaných organizacích existují, přesto ucelené programy na podporu méně zastoupeného pohlaví, mentoringové a koučingové programy, systematický kariérní rozvoj a podpora v oblasti vzdělávání v žádné auditované organizaci přítomny nebyly, což je škoda.

Celkově lze zhodnotit, že auditované organizace poměrně pečlivě vedou povinnou agendu, přičemž důraz na rovné příležitosti je přítomen pouze v některých částech této agendy. Nábor nových zaměstnanců často probíhá poměrně individualizovaně, výběrové komise nejsou sestavovány s ohledem na možné předcházení stereotypům a vědomého či nevědomého preferování jednoho pohlaví či věkové skupiny. Komise by měly vždy zahrnovat jak muže, tak ženy a měly by být sestavovány i s ohledem na věk.

Obdobně jako v komerční sféře je stále více omezována oblast benefitů a na výrazné prvky, které by podporovaly sladování práce a osobního života, často není dostatek prostoru. Příklad dobré praxe z DÚSP Černovice však ukazuje, že příspěvky na tábor pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň stále ještě mohou být dobrým motivačním prvkem.

Z pohledu zaměstnavatele se však jedná i o maximální využití potenciálu všech zaměstnanců a zaměstnankyň, prostřednictvím flexibilních forem práce. Audity ukázaly, že preference zaměstnanců a zaměstnankyň je především práce na plný úvazek, a to z důvodů finančních. Jinak je tomu v případech návratů z mateřské a rodičovské dovolené, kdy je vítána flexibilita v umožnění pozvolného nástupu do zaměstnání a také snížené úvazky,



kteří by byly postupně navyšovány. To je příklad dobré praxe z Nemocnice Havlíčkův Brod, kde existuje propracovaná podpora návratu z mateřské a rodičovské dovolené. S ženami/muži po mateřské/rodičovské dovolené systematicky pracují, před návratem do práce vzájemně komunikují a snaží se hledat možné uplatnění dle potřeb zaměstnavatele i zaměstnaných. Postupně rozšiřování pracovního úvazku je aktivně nabízeno.

Horší je to již s ukotvením mateřské a rodičovské dovolené v personalistické práci příspěvkových organizací. Záleží pouze na individuálním nastavení vedoucích a případném zájmu personalisty/personalistky a jejich dohody s vedením. Informační materiály o nárocích matek/otců na rodičovské dovolené nejsou běžnou praxí, ač by jejich vyhotovení bylo velmi snadné. Zaměstnavatel se také málokdy zaměřuje i na podporu mužů jako primárních pečovatелů.

Školení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně v Nemocnici Jihlava je dobrou praxí v oblasti zaměření se na seznámení s firemní kulturou a organizací nejen pro nové příchozí, ale i pro rodiče po rodičovské dovolené. Probíhá pravidelně vždy první den v měsíci, otevřeno je všem nově příchozím včetně zaměstnankyň a zaměstnanců vracejících se z MD/RD (během jejich nepřítomnosti mohlo dojít k výrazné změně prostředí). Seznamuje s chodem a fungováním nemocnice, firemní kulturou, tématem jsou i obecné bezpečnostní předpisy a specifika pro práci v nemocnici.

Závěrem je nutné zmínit, že všechny auditované organizace se vyznačovaly velkou vstřícností k tématu podpory zaměstnanců a zaměstnankyň s ohledem na sladování práce a osobního života, ale také na nastavení interní politiky, která povede nejen k jejich podpoře, ale především posílí vztah ke klientům a klientkám užívajících služeb těchto organizací.

*Zpracovaly: Klára Čmolíková  
Cozlová, Martina Hajná*

## Soutěž „Podnik přátelský rodině“

V září 2014 bude Krajem Vysočina vyhlášena soutěž „Podnik přátelský rodině“, která je jednou z aktivit projektu „Žijeme a pracujeme na Vysočině – zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje“. Kraj Vysočina chce dát impuls k tomu, aby i v ČR, podobně jako v mnoha zemích EU, byly oceňovány podniky, které do svých personálních strategií zařazují různé formy podpory sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců. V ČR si takové soutěže teprve hledají své místo, avšak v zemích s vyspělými ekonomikami, zejména v západní Evropě a USA, znamenají tato ocenění značné zvýšení prestiže podniku.

Žijeme v době, kdy se zásadně mění chápání rolí žen a mužů v rodině i na pracovním trhu: ženy častěji budují profesní kariéry, muži se více zapojují do péče o děti. Stále více je zřejmé, že péče o rodinu a děti se stává záležitostí obou rodičů a není jen starostí žen-matek. Je proto nutné hledat takové strategie, které umožní zaměstnancům sladit obě role a vedle pracovního života vést také plnohodnotný život rodinný (nehledě na to, že i bezdětní zaměstnanci hledají rovnováhu mezi prací a osobním životem). V podniku, který podobné programy nabízí, jsou pracovníci – podle mnoha provedených průzkumů – spokojenější, motivovanější, výkonnější a loajálnější.

Mění se i společenské a ekonomické podmínky, kterými je charakterizována současná doba. Rozhodující pro konkurenceschopnost podniku se stává vzdělanost a růst výkonnosti pracovníků. Zde se opět setkáváme s přímou úměrou – spokojený a stále se vzdělávající pracovník = výkonnější pracovník.

Zavádění prorodinných opatření je charakteristické pro podniky, které se nebrání změnám, zavádějí moderní technologie, zakládají si na tom být „dobrým zaměstnavatelem“, mají propracovanou politiku managementu lidských zdrojů, zapojují zaměstnance do rozhodování – jsou to podniky s celkově lepším výkonem.

Podniky tak mají před sebou výzvu pro organizační inovace, vedoucí ke komplexní změně firemní kultury. Ta by měla umožnit flexibilitu výhodnou pro všechny; rovnoměrně dostupnou a spravedlivou, akceptující limity organizace a profesionálně řízenou. Je to výzva především pro vedení firem a výstupy projektu by jim měly v této snaze pomáhat.

*Jaroslava Kahabková*