

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

Daniel Hanzl, Vít Skála, Pavol Frič, Eva Hejzlarová



Tato publikace byla zpracována 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.





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

Daniel Hanzl, Vít Skála, Pavol Frič, Eva Hejzlarová

Tato publikace byla zpracována 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.



*Děkujeme firmám z Kraje Vysočina, které se zapojily do našeho šetření týkajícího se sladování pracovního a rodinného života a rovných příležitostí. Bez vstřícnosti představitelů a představitelů těchto firem, kteří se byli ochotni podělit o mnohdy velmi osobní a citlivé informace, by tato brožura nemohla obsahovat tolik zajímavých a unikátních dat.*

*Děkujeme i členům realizačního týmu projektu „Rovnost šancí na Vysočině“ za podnětné připomínky k pracovním verzím textu.*

*Autoři publikace*

**Vydavatel:** Ethics, s. r. o.,  
Čujkovova 3097, 700 30 Ostrava-Zábřeh

**Autoři:** Mgr. Daniel Hanzl, PhDr. Ing. Vít Skála, Ph.D., Doc. PhDr. Pavol Frič, Ph.D., Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

Vydání první

**Rok vydání:** 2014

**Grafická úprava a zlom:** Lucie Skálová

**Fotografie:** Stockfresh.com / Andriy Popov (str. 1), Kurhan (str. 9), ostatní fotografie: archiv partnerů projektu

**Tisk:** Ethics, s. r. o.

ISBN 978-80-87459-08-9

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| <b>Úvodní slovo radního Kraje Vysočina pro oblast sociálních záležitostí</b> ..... | 6  |
| <b>1. Zaměření brožury</b> .....   | 7  |
| <b>2. Metodologie</b> .....  | 7  |
| 2.1 Zaměření primárního šetření .....  | 7  |
| 2.2 Výběr vzorku oslovených firem .....  | 8  |
| 2.3 Způsob sběru dat .....   | 8  |
| 2.4 Způsob vyhodnocení dat .....   | 9  |
| 2.5 Popis využití jiných zdrojů .....  | 9  |
| <b>3. Situace v Kraji Vysočina</b> .....   | 10 |
| 3.1 Analýza zkoumaného vzorku<br>(výběrového souboru firem) .....                  | 10 |
| 3.2 Sladování pracovního a rodinného života .....                                  | 11 |
| 3.2.1 Flexibilní formy práce a jejich využití .....                                | 11 |
| 3.2.2 Motivace a bariéry .....   | 16 |
| 3.2.3 Podpůrná opatření pro rodiče s dětmi .....                                   | 19 |
| 3.3 Rovné příležitosti žen a mužů .....  | 21 |
| 3.3.1 Postoj k problematice .....  | 21 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3.2 Tabuizované otázky .....                          | 21 |
| 3.3.3 Rovnost odměňování .....                          | 22 |
| 3.3.4 Postoj firem k možným opatřením .....             | 24 |
| <b>4. Shrnutí</b> .....                                 | 26 |
| <b>5. Závěr</b> .....                                   | 27 |
| <b>6. Použitá literatura</b> .....                      | 29 |
| <b>7. Příloha – zaměstnanost v Kraji Vysočina</b> ..... | 30 |
| <b>8. Informace o projektu</b> .....                    | 32 |
| Informace o Kraji Vysočina .....                        | 33 |
| Informace o partnerech projektu<br>ČESKÁ IDENTITA ..... | 34 |
| Centrum pro rodinu Vysočina, o. s. ....                 | 34 |
| Soukromá vyšší odborná škola sociální, o. p. s. ....    | 35 |
| MĚSTO TŘEBÍČ .....                                      | 36 |
| Dřevozpracující družstvo .....                          | 37 |
| Kontakty na regionální koordinátory .....               | 38 |

# Úvodní slovo radního Kraje Vysočina pro oblast sociálních záležitostí

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dostává se Vám do rukou v pořadí čtvrtá brožura vytvořená v rámci projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“. Na jejím začátku byl mnou adresovaný dopis do firem v Kraji Vysočina. V jeho obsahu byla představena prosba zmapovat aktuální situaci v otázce sladování pracovního a rodinného života ve firmách Kraje Vysočina a uplatňování principů rovných příležitostí.

Oslovili jsme přes 400 firem všech velikostí, a to ve všech 5 okresech kraje. Celkem bylo shromážděno 362 vyplněných dotazníků. V průzkumu byly zjišťovány odpovědi na otázky týkající se postoje k problematice rovných příležitostí žen a mužů, možností využití flexibilních forem práce a dalších podpůrných opatření pro rodiče s dětmi.

Zjištěné poznatky jsme následně rozšířili o statistické údaje za ČR a Kraj Vysočina a další poznatky, které jsme načerpali v průběhu dvou let trvání projektu. Opřít jsme se mohli o komunikaci jak s desítkami žen, tak majiteli a manažery firem. K tomu jsme naše poznatky a zjištění konfrontovali s poznatky a závěry dalších prací. Hnacím motorem pro nás byly výsledky z již realizovaných šetření na Vysočině. Z nich vyplývá, že práce a rodina jsou pro ženy i muže v kraji dvěma nejvýznamnějšími životními hodnotami.

Dále je výzkumy potvrzeno, že profesní realizace a plnění rodičovské role jsou pro mnohé rodiče v regionu obtížně slučitelné oblasti. Ne náhodou se problematika sladování těchto oblastí stává čím dál častějším tématem našich úvah a s tím souvisejících snah. Tato problematika se stala základním pilířem již schválené koncepce. Brožura tak představuje materiál, který je možné využít nejen pro seznámení se současným stavem, ale i k plánování dalších aktivit v této oblasti. Její ambicí je pomoci dalším výzkumníkům při cílení jejich výzkumných záměrů, tvůrcům politik ke zpracování vypovídajících analýz a vhodnému nastavení konkrétních politik, představitelům firem k určitému srovnání a sebereflexi, v jaké části spektra se právě jejich firma nachází. Velké poděkování tak patří firmám z Kraje Vysočina, které byly šetření otevřené a jejichž představitelé a představitelky byly ochotni podělit se o informace. Bez jejich vstřícnosti a ochoty by tato brožura nemohla obsahovat tolik zajímavých a unikátních dat.



Mgr. et Bc. Petr Krčál  
sociální pedagog,  
radní Kraje Vysočina pro sociální oblast  
a rodinné politiky

# 1. Zaměření brožury

Tato brožura je čtvrtou v řadě brožur vytvářených v rámci projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“, podpořené z OP LZZ 2007–2013. Předmětem této brožury je pohled na aktuální stav uplatňování principů rovných šancí ve firmách na Vysočině. Prezentované poznatky vycházejí především z vlastního průzkumu, který jsme v rámci projektu prováděli. Zjištěné poznatky pak zasazujeme do širšího kontextu statistických údajů za ČR a Kraj Vysočina (přehled základních statistických ukazatelů uvádíme v příloze) a dalších poznatků, jež jsme načerpali v průběhu dvou let trvání projektu v rámci komunikace<sup>1</sup> jak s desítkami žen, tak i majitelů a manažerů firem. Své poznatky a zjištění pak konfrontujeme s poznatky a závěry dalších prací.

<sup>1</sup> V rámci projektu vznikla v každém okrese takzvaná „pracovní skupina“, v jejímž rámci se pravidelně diskutují otázky, kterými se zabývá i tato brožura. Těchto skupin se účastní jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci a zástupci veřejné správy. V souvislosti se semináři, konferencemi a dalšími osvětovými aktivitami projektu (např. šíření pravidelných Informačních listů) dochází ke komunikaci v rámci individuálních rozhovorů se stovkami dalších osob z těchto cílových skupin z Kraje Vysočina.

# 2. Metodologie

## 2.1 Zaměření primárního šetření

Cílem provedeného šetření bylo podrobně zmapovat situaci rovných příležitostí ve firmách v Kraji Vysočina. Záměrem bylo sledovat především horizontální a vertikální rozdělení pracovních pozic dle pohlaví, platové rozdíly mezi ženami a muži, uplatňovaná opatření na sladování pracovního a rodinného života, existující genderové stereotypy, výskyty pracovní diskriminace z důvodu pohlaví apod.

Na základě koncipovaného výzkumného záměru, který zohlednil reálné možnosti tohoto šetření, byly následně zformulovány čtyři výzkumné otázky:

1. Jaké povědomí mají představitelé firem na Vysočině o opatřeních na sladování pracovního a rodinného života?
2. Jaká je ochota managementů firem na Vysočině uplatňovat v praxi opatřování na sladování pracovního a rodinného života?
3. Jak firmy na Vysočině uplatňují principy rovných příležitostí žen a mužů?
4. V jaké míře jsou ve firmách na Vysočině zastoupeny ve vedoucích pozicích ženy?

## 2.2 Výběr vzorku oslovených firem

Z obchodního rejstříku byla získána databáze subjektů sídlících v Kraji Vysočina. Z této databáze byly vyfiltrovány pouze podnikatelské subjekty s 25 a více zaměstnanci. Jednalo se o celkem 821 firem. Tato databáze byla následně setříděna dle okresů a v každém okrese dle oboru a roku založení. Z takto upravené databáze pak byla zvolena každá druhá firma, celkem 400 firem. Tím bylo dosaženo rovnoměrného náhodného rozložení vzorku oslovených firem, které odpovídá skladbě firem v Kraji Vysočina. Při náhradě firem, jež odmítly zapojení do průzkumu, byla vybírána v daném okrese firma obdobné velikosti působící ve stejném oboru a s podobným obdobím založení. V sebraných datech se vyskytuje také 31 firem s méně než 25 zaměstnanci. To je způsobeno částečně tím, že oproti údajům v obdržené databázi byl skutečný počet zaměstnanců v některých firmách nižší, a částečně tím, že v některých případech při doplňování vzorku respondentů byla oslovena firma menší. Výběr se tak rozšířil na firmy všech velikostních kategorií.

## 2.3 Způsob sběru dat

Primární data byla zjišťována v období červen až září 2013, s doplněním v říjnu 2013. Data byla v duchu projektu sbírána tazatelkami, ženami z cílových skupin projektu, které byly za tímto účelem speciálně proškoleny ve dvou vlnách školení.

Jednalo se o organizačně a technicky náročnější cestu, jež však splnila svůj účel a pomohla téměř 30 ženám posílit sebevědomí, získat nové dovednosti, a tím zlepšit jejich postavení na trhu práce.

Představitelé vybraných 400 firem byli následně osloveni adresným dopisem od radního Kraje Vysočina pro oblast sociálních věcí Mgr. et Bc. Petra Krčála s žádostí o zapojení do tohoto výzkumu. Poté proběhlo telefonické oslovení vedoucích pracovníků těchto firem (majitelé, ředitelé, personalisté) regionálními koordinátory projektu a byly domlouvány osobní schůzky těchto pracovníků s tazatelkami. Osloveným firmám byla přislíbena anonymita, proto nikde neuvádíme seznam firem, které dotazník vyplnily. Související sestavy, z nichž vyplývá, které firmy byly osloveny, jsou k dispozici k nahlédnutí v kanceláři projektu. Z důvodu kontroly práce tazatelek bylo nutné zaznamenávat kontakty na konkrétní osoby, s nimiž byly rozhovory prováděny. Z důvodu zajištění anonymity byla ihned po vyplnění dotazníku část dotazníku s kontaktními údaji respondenta od dotazníku oddělena. Bylo tak možné následně ověřit, zda osobní schůzka v dané firmě proběhla, ale již nebylo možné zpětně zjistit, která firma jak odpovídala.

Přes určitou nedůvěru k projektům zaměřeným na rovné šance nakonec osobní schůzku odmítlo pouze 15–30 % firem (dle okresu). Po dohodě s regionálními koordinátory byly následně firmy, jež účast odmítly, nahrazeny firmami jinými, které splňovaly obdobné charakteristiky jako firma v původním výběru, takže základní skladba vzorku oslovených firem



zůstala zachována. Celkem bylo shromážděno 362 vyplněných dotazníků a po očištění dat do výsledného zpracování vstoupilo 358 dotazníků. Z 821 firem v Kraji Vysočina tak byla získána a zpracována data od 40 % subjektů, což vzhledem ke způsobu výběru firem do vzorku oslovených umožňuje získané poznatky s vysokou mírou validity zobecnit na všechny zaměstnavatele z řad komerčních firem v Kraji Vysočina.

## 2.4 Způsob vyhodnocení dat

Sebraná data byla z dotazníků po jednotlivých okresech přepsána do tabulek, ze kterých pak byla po sjednocení nahrána do programu SPSS a v něm následně vyhodnocena.

Pro sledování závislostí mezi proměnnými je využíváno různých metod výpočtu korelačních koeficientů. Proč byla v tom kterém případě použita právě tato metoda, je vždy uvedeno na odpovídajícím místě v poznámce pod čarou.

V sociálních vědách je považována za statisticky významnou závislost korelace dosahující úrovně 0,2 a více. Tam, kde je korelace 0,3 a více, můžeme v oblasti sociálních věd hovořit (při splnění dalších podmínek<sup>2</sup>) o velmi silné závislosti.

## 2.5 Popis využití jiných zdrojů

Prezentované závěry jsou v textu konfrontovány s celorepublikovými daty (u těch informací, kde jsou srovnatelná

<sup>2</sup> Vždy je nutné brát v úvahu velikost a skladbu vzorku, ze kterého jsou korelace počítány.

data k dispozici) a pro zasazení zjištěných poznatků do širšího rámce v příloze uvádíme statistická data o zaměstnanosti v Kraji Vysočina pocházející z ČSÚ.

V rámci komentářů u některých závěrů je využito poznatků z individuálních nestrukturovaných rozhovorů se zástupci cílových skupin, které byly vedeny jednotlivými členy realizačního týmu projektu a následně diskutovány na pracovních schůzkách projektového týmu.



## 3. Situace v Kraji Vysočina

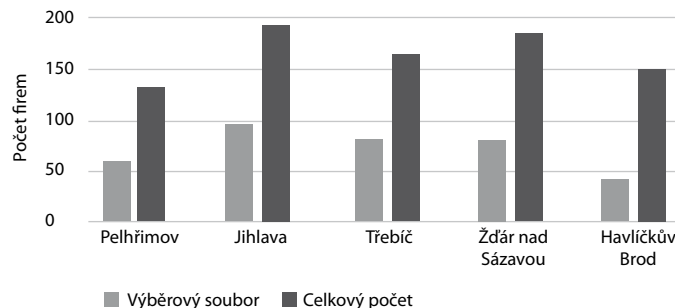
### 3.1 Analýza zkoumaného vzorku (výběrového souboru firem)

V tab. č. 1 je zachycena skladba firem ve zkoumaném vzorku z pohledu roku založení a počtu zaměstnanců. Zastoupení firem ve výběrovém souboru odpovídá celkové skladbě firem v Kraji Vysočina. Naprostá většina firem působících v současné době v Kraji Vysočina vznikla v letech 1990 až 2010. Pouze 8 % (62) z existujících firem s více než 25 zaměstnanci bylo založeno před rokem 1990 a pouze 0,5 % (4) byly založeny po roce 2010. Toto rozložení kopíruje i vzorek firem, od kterých byla data získána.

Z pohledu regionálního rozložení zkoumaných firem (viz graf č. 1) je ve vzorku zachyceno o 7 % méně firem z okresu Havlíčkův Brod, než by odpovídalo poměrnému zastoupení těchto firem na celkovém počtu firem v Kraji Vysočina. To je dáno větší neochotou oslovených a náhradních firem v tomto

okrese o zapojení do šetření. V okresech Pelhřimov a Žďár nad Sázavou počet vyplněných dotazníků odpovídá poměrnému zastoupení těchto firem v Kraji Vysočina, v okresech Třebíč a Jihlava bylo naopak shromážděno vyplněných dotazníků od více firem (o 3 %). Celkově se však jedná o poměrně malé změny oproti vzorku celkové populace a validita zjištěných poznatků tím není ohrožena.

**Graf č. 1: Srovnání zastoupení počtu firem ve výběrovém souboru dle okresů Kraje Vysočina**



**Tab. č. 1: Srovnání zastoupení počtu firem ve výběrovém souboru dle roku založení a počtu zaměstnanců**

|  | Založení firmy  |           |              |        | Počet zaměstnanců |       |        |            |        |
|--|-----------------|-----------|--------------|--------|-------------------|-------|--------|------------|--------|
|  | před rokem 1989 | 1990–2010 | 2011 až 2013 | celkem | do 24             | 25–49 | 50–249 | 250 a více | celkem |
| <b>Celkový počet firem v Kraji Vysočina</b>    | 62              | 755       | 4            | 821    |                   | 393   | 361    | 67         | 821    |
| <b>Počet firem ve vybraném souboru</b>         | 35              | 321       | 2            | 358    | 31                | 128   | 158    | 23         | 340    |
| <b>Podíl vybraných firem na celkovém počtu</b> | 0,56            | 0,43      | 0,50         | 0,44   |                   | 0,33  | 0,44   | 0,34       | 0,41   |

Poměr mužů a žen je mezi respondenty relativně vyvážený s mírnou převahou žen: 53 % vs. 47 %.

## 3.2 Sladování pracovního a rodinného života

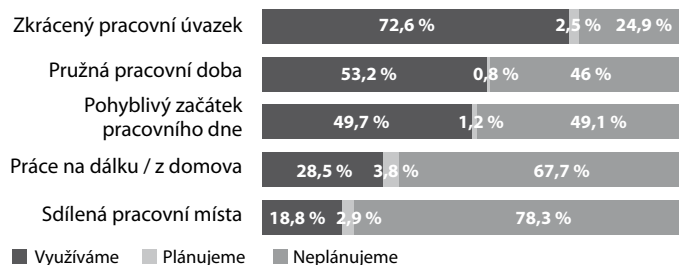
### 3.2.1 Flexibilní formy práce a jejich využití

Při sladování soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. Dle ČSÚ v roce 2004 částečné pracovní úvazky jako jednu z nejrozšířenějších forem práce v ČR využívalo 5 % zaměstnanců, z toho 73,7 % tvořily ženy a 26,3 % muži. (Šťastná 2007). Častější využívání zkrácených úvazků ženami potvrzují i závěry výzkumu VÚPSV, ve kterých se uvádí, že v mladých rodinách s malými dětmi je téměř 9 % žen pracujících na zkrácený pracovní úvazek. Tento podíl klesá v rodinách se školními dětmi, u kterých se vyskytuje 5 % žen, které zůstávají v domácnosti. V mladých rodinách a v rodinách s malými dětmi častěji pracuje muž na plný úvazek, po odchodu dětí z rodiny dochází k genderovému vyrovnání a v takových rodinách je počet mužů a žen pracujících na plný úvazek vyrovnaný. Třetina zaměstnaných matek malých dětí by uvítala spíše zkrácený úvazek místo plného. Paradoxem je, že 17 % žen zaměstnaných na částečný úvazek by preferovalo úvazek plný. (Höhne, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, Žáčková 2010)

Využívání flexibilní pracovní doby je významně závislé na vzdělání a ve větší míře je využíváno u vysokoškolsky vzdělaných lidí. Z domova pracují pouze 2–3 % lidí, převážně s vyšším vzděláním. Se svou stávající pracovní dobou je spokojeno cca 60 % mužů a 50 % žen. 40 % žen by rádo vyměnilo pevnou pracovní dobu za flexibilní. Desetina žen, která nyní pracuje na pevnou pracovní dobu, by raději pracovala z domova. (Höhne, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, Žáčková 2010)

Flexibilní formy práce nabývají stále většího významu aktuálně podtržené doznávající světovou finanční krizí. Ta se již projevuje i na tlaku na tuzemské podniky redukovat pracovní místa. Rostoucímu významu flexibilních forem organizace práce a zaměstnávání napomáhá i zesilující mezinárodní konkurence, která zvyšuje požadavky kladené na podniky a podnikatele. Ti, aby obstáli v konkurenčním boji, hledají nejrůznější kombinace flexibilních forem zaměstnání.

Z analýzy námi shromážděných primárních dat vyplývá, že nejčastěji využívanou formou flexibilního zaměstnávání v Kraji Vysočina je skutečně „zkrácený pracovní úvazek“. Tento typ flexibilních forem práce (dále jen „FFP“) využívá na Vysočině 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“ a lze také říci, že tento aspekt flexibilních forem práce není plánován (neplánuje jej zavést téměř 80,0 % firem Kraje Vysočina). Viz graf č. 2.

**Graf č. 2: Využívání flexibilních forem práce**

Největší potenciál dalšího rozšiřování má práce na dálku. U ostatních FFP se zdá situace poměrně jasně polarizovaná. Firmy buď nějaký druh FFP využívají, nebo nevyžívají, a ty, které FFP nevyžívají, v současné době ani neplánují v horizontu nejbližších dvou let některou z těchto forem zavést.

Při zjišťování počtu zaměstnanců využívajících jednotlivých FFP bylo zjištěno, že pružnou pracovní dobu a pohyblivý začátek pracovního dne v Kraji Vysočina využívá větší počet zaměstnanců než zkrácený pracovní úvazek, který je využíván v největším počtu firem. Z toho vyplývá, že i když je mezi zaměstnavateli zkrácený pracovní úvazek nejpobulárnější, v praxi je využíván „pouze“ desetinou všech zaměstnanců v Kraji Vysočina. Stejně tak jako práce na dálku. Přitom pružnou pracovní dobu využívá téměř třetina zaměstnanců v Kraji Vysočina a pohyblivý začátek pracovního dne 23 % zaměstnanců, viz tab. č. 2. (Jelikož jeden zaměstnanec může využí-

vat několik různých FFP zároveň, proto není možné uvedená procenta sčítat.)

**Tab. č. 2: Podíl zaměstnanců v Kraji Vysočina využívající FFP**

| Flexibilní formy práce           | Využívá podíl zaměstnanců (%) |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Pružná pracovní doba             | 28,5                          |
| Sdílená pracovní místa           | 12,5                          |
| Zkrácený pracovní úvazek         | 10,1                          |
| Práce na dálku / z domova        | 9,6                           |
| Pohyblivý začátek pracovního dne | 22,7                          |

**Tab. č. 3: Vztah podílu žen do 35 let ve firmách v Kraji Vysočina a využívání FFP**

| Využívání flexibilních forem práce | Podíl žen do 35 let (Hodnota koeficientu Eta) |
|------------------------------------|---|
| Pružná pracovní doba               | 0,399   |
| Sdílená pracovní místa             | 0,396   |
| Zkrácený pracovní úvazek           | 0,402   |
| Práce na dálku / z domova          | <b>0,501</b>                                  |
| Pohyblivý začátek pracovního dne   | 0,368   |

\* Test proveden na hladině významnosti 0,05

K zjištění souvislosti mezi využíváním flexibilních forem práce zaměstnanci a počtem zaměstnankyň ve věku do 35 let byl použit korelační koeficient Eta<sup>3</sup>. Lze konstatovat, že

3 Tento koeficient lze aplikovat při hledání vztahu mezi nominální proměnnou (využívání FFP) a proměnnou intervalovou (počet žen do 35 let).

se zvýšeným počtem zaměstnaných žen ve věku do 35 let se zvyšuje využívání flexibilních forem práce ve firmách Kraje Vysočina. Nejvyšší hodnota Eta<sup>4</sup> se nachází u využívání práce na dálku (0,501), viz tab. č. 3.

Z toho vyplývá, že ve firmách s více mladými ženami jsou FFP více využívány. Tento údaj však nevyovídá o tom, kolik procent žen, které by FFP chtěly využívat, skutečně může; pouze ukazuje, že **pokud se zaměstnankyně bude ucházet o práci ve firmě, kde je větší počet mladších žen, má vyšší pravděpodobnost, že některou z FFP bude moci v praxi využít.**

Flexibilní formy práce byly dále analyzovány v souvislosti s mírou priority sladování pracovního a rodinného života ve firmách, viz tab. č. 4. Lze konstatovat, že i když se korelace mezi oběma sledovanými znaky vyskytuje<sup>5</sup>, není dostatečně silná na to, abychom učinili jednoznačný závěr o ovlivnění míry „firemní“ priority sladování pracovního a rodinného života a využíváním FFP. Nejsilnější vztah je opět u varianty „využívání práce na dálku z domova“. Je tak možné, že FFP využívají i firmy, které problematiku sladování jako svou prioritu neoznačují.

Na využívání flexibilních forem práce má určitý vliv i počet žen v manažerských pozicích, viz tab. č. 5. Vyšší míra využití

4 Při použití Pearsonova korelačního koeficientu docházíme k obdobným zjištěním.

5 Protože se jedná o vztah jedné nominální (FFP) a jedné ordinální proměnné (míra priority na škále 1–5), byl pro vyjádření míry závislosti použit Cramerův kontingenční koeficient (Cramerovo V).

**Tab. č. 4: Vztah míry priority sladování pracovního a rodinného života a využívání FFP**

| Využívání flexibilních forem práce | Míra priority<br>(Hodnota koeficientu Cramerova V) |
|------------------------------------|--|
| Pružná pracovní doba               | 0,134  |
| Sdílená pracovní místa             | 0,146  |
| Zkrácený pracovní úvazek           | 0,140  |
| Práce na dálku / z domova          | <b>0,156</b>                                       |
| Pohyblivý začátek pracovního dne   | 0,142  |

\* Test proveden na hladině významnosti 0,05

FFP v souvislosti s vyšším počtem žen manažerek je patrná u varianty „pružná pracovní doba“ a „práce na dálku z domova“ (hodnota korelačního koeficientu Eta 0,229, respektive 0,217). Naopak neexistuje vztah mezi počtem manažerek ve firmách a „sdílenými pracovními místy“ (Eta 0,083).

**Tab. č. 5: Vztah počtu žen v manažerských pozicích v Kraji Vysočina a využívání FFP**

| Využívání flexibilních forem práce | Vztah k počtu žen v manažerských pozicích<br>(Hodnota koeficientu Eta) |
|------------------------------------|--|
| Pružná pracovní doba               | 0,229  |
| Sdílená pracovní místa             | <b>0,083</b>   |
| Zkrácený pracovní úvazek           | 0,190  |
| Práce na dálku / z domova          | 0,217  |
| Pohyblivý začátek pracovního dne   | 0,171  |

\* Test proveden na hladině významnosti 0,05

Není tak možné jednoznačně konstatovat, že větší počet žen na manažerských pozicích by automaticky vedl k většímu uplatňování FFP. S určitou mírou opatrnosti můžeme usuzovat, že manažerky jsou více otevřené širšímu uplatnění některých FFP, jako je pružná pracovní doba, práce na dálku z domova a zkrácený pracovní úvazek.

Pro zjištění vztahu mezi odvětvím působnosti sledovaných subjektů a využíváním flexibilních forem práce byla použita bivariační analýza Crosstabs a také korelační koeficient Cramerovo  $V^6$ . Míra využívání pružné pracovní doby, práce na dálku a pohyblivého začátku pracovního dne souvisí s odvětvím, ve kterém daný podnik působí. Tyto FFP jsou využívány především ve zpracovatelském průmyslu a ve velmi malé míře (do 10 %) v zemědělství, lesnictví a rybářství. Naopak vy-

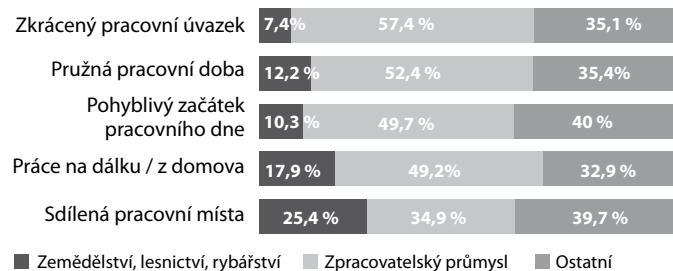
**Tab. č. 6: Vztah odvětví v Kraji Vysočina na využívání FFP**

| Využívání flexibilních forem práce | Vztah k odvětví působnosti firmy<br>(Hodnota koeficientu Cramerovo $V$ ) |
|------------------------------------|--|
| Pružná pracovní doba               | 0,157  |
| Sdílená pracovní místa             | <b>0,096</b>   |
| Zkrácený pracovní úvazek           | 0,102  |
| Práce na dálku / z domova          | 0,145  |
| Pohyblivý začátek pracovního dne   | 0,176  |

\* Test proveden na hladině významnosti 0,05

6 Jedná se o vztah dvou nominálních proměnných.

**Graf č. 3: Využívání flexibilních forem práce v závislosti na odvětví působnosti sledovaných firem Kraje Vysočina**



užívání sdílených pracovních míst s oborem podnikání firmy nesouvisí. Viz tab. č. 6 a graf č. 3.

Vyrovnané je mezi třemi sledovanými odvětvími (ostatním odvětvím dominují služby) využívání sdílených pracovních míst. Využívání této formy FFP tak na odvětví, ve kterém firma působí, nejspíše vliv nemá.

Zajímavá je silná závislost mezi jednotlivými FFP, zejména „sdílenými pracovními místy“ a pružnou pracovní dobou ( $R = 0,89!$ ), a dále mezi pohyblivým začátkem pracovního dne a prací na dálku ( $R = 0,25$ ). Tato vazba ukazuje, že tam, kde je využívána jedna forma, je zpravidla využívána i druhá, viz tab. č. 7.

Žádný vztah nebyl nalezen mezi počtem zaměstnanců pracujících v jednotlivých flexibilních formách práce a mírou firemní priority řešit problematiku sladování pracovního a ro-

Tab. č. 7: Vztah využívání jednotlivých FFP

|                                  | Pružná pracovní doba | Sdílená pracovní místa | Zkrácený pracovní úvazek | Práce na dálku / z domova | Pohyblivý začátek pracovního dne |
|----------------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| Pružná pracovní doba             | 1                    | 0,890**                | 0,087                    | 0,109                     | 0,099                            |
| Sdílená pracovní místa           | 0,890**              | 1                      | 0,103                    | 0,110                     | 0,095                            |
| Zkrácený pracovní úvazek         | 0,087                | 0,103                  | 1                        | 0,173*                    | 0,157*                           |
| Práce na dálku / z domova        | 0,109                | 0,110                  | 0,173*                   | 1                         | 0,249**                          |
| Pohyblivý začátek pracovního dne | 0,099                | 0,095                  | 0,157*                   | 0,249**                   | 1                                |

\*\* ... hodnot označených tímto indexem byl proveden test na hladině významnosti 0,01

\* ... u hodnot označených tímto indexem byl proveden test na hladině významnosti 0,05

dinného života zaměstnanců. Ani odvětví působnosti firmy a okres, ve kterém působí, nemá dle našich zjištění na míru využívání FFP vliv. Nejvyšší míru vlivu na využívání flexibilních forem práce má determinanta „počet žen do 35 let“. Pokud má firma v zaměstnaneckém poměru více mladších žen (do 35 let), je využívání flexibilních forem práce vyšší<sup>7</sup>.

Dále byla zjišťována spokojenost zaměstnanců s možností využívat flexibilních forem práce, a to z pohledu zaměstnavatele. S možností využívání FFP jsou zaměstnanci dle zaměstnavatelů značně spokojeni (průměr hodnocení 1,89). V rámci korelační analýzy nebyl nalezen žádný těsnější vztah s některou ve výzkumu používanou nezávisle proměnnou. Zmínit se lze snad jen o hodnotě Spearmanova koeficientu u „počtu

žen do 35 let“ (0,16 na hladině významnosti 0,01), u nějž se potvrzuje, že ve firmách, kde je větší počet žen do 35 let, panuje větší spokojenost s využíváním FFP, což může mít souvislost s tím, že v těchto firmách jsou FFP více využívány, jak jsme ukázali výše.

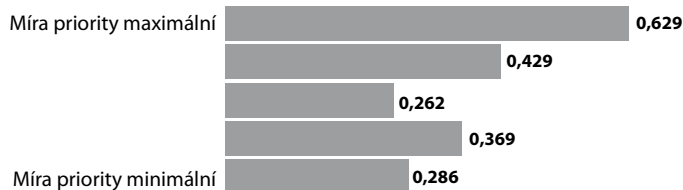
V níže uvedeném grafu č. 4 je vyjádřen vztah mezi mírou priority firem řešit problematiku sladování pracovního a rodinného života a hodnocením možnosti využívat FFP zaměstnanci (varianta „velmi pozitivně“). Jak je z grafu patrné, s vyšší mírou priority managementu FFP se objevuje i vyšší spokojenost zaměstnanců s těmito opatřeními. (Pouze neutrální hodnota se mírně vymyká.) Tam, kde je míra priority maximální, je hodnocení „velmi pozitivně“ na úrovni 2/3. I když závislost míry priority managementu FFP s rozšířením FFP není příliš silná (viz výše), je možné konstatovat, že podpora

<sup>7</sup> Pro zjištění síly jednotlivých determinant ve vzájemném vztahu byla provedena procedura „partial correlation“.

managementu firem pro efektivní zavádění FFP do praxe je významná. Implementace FFP do praxe s podporou managementu firem vede k vyšší spokojenosti zaměstnanců s danými opatřeními.

Naše zjištění jsou v souladu s poznatky dalších autorů. Například Haberlová a Kyzlinková (2009) uvádí, že přizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinným potřebám zaměstnanců je efektivní; na druhou stranu se představitelé firem domnívají, že stát může svou politikou v této oblasti sehrát významnou roli.

**Graf č. 4: Jak hodnotí zaměstnavatelé v Kraji Vysočina spokojenost zaměstnanců s možností využívat flexibilní formy práce (varianta „velmi pozitivně“) v závislosti na míře firemní priority řešit problematiku sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců**



### 3.2.2 Motivace a bariéry

Pro implementaci opatření směřujících ke sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců je důležitá osobní motivace odpovědných pracovníků (management firmy, personalisté). Oslovení zástupci firem vyjadřovali svou osobní

motivaci na pětibodové škále (silná x slabá motivace) a lze konstatovat, že 2/3 z oslovených respondentů pocítují silnou či spíše silnou motivaci k realizaci takovýchto opatření (průměr hodnocení 2,31).

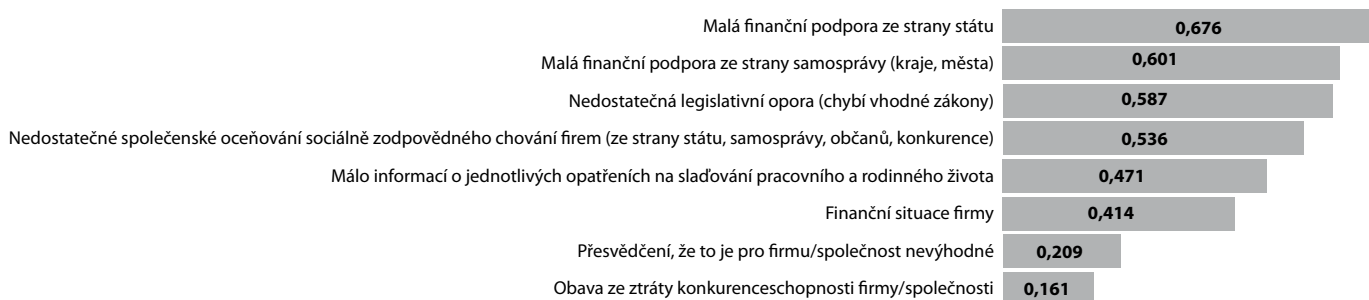
I přes tuto poměrně silnou motivaci existuje stále mnoho překážek, které brání úspěšné realizaci opatření na sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců. Jako nejzásadnější se jeví zástupcům firem v Kraji Vysočina malá finanční podpora ze strany státu (67,6 %) a ze strany samosprávy (60,1 %). Nejméně omezující, ale přesto významná je obava ze ztráty konkurenceschopnosti firmy (16,1 %) a obava, že je to pro firmu nevýhodné (20,9 %).

Provedená faktorová analýza z těchto výroků charakterizujících různé bariéry prokázala existenci dvou faktorů, jež dohromady vysvětlují 60,6 % variací. První faktor, který je výrazně silnější než druhý, jsme nazvali „**vnější bariéry**“ a zahrnuje následující bariéry: málo peněz od samosprávy, málo peněz od státu, chybějící legislativní opora, společenské nedocení sociálně odpovědného chování firmy a finanční situace firmy. Druhý faktor jsme nazvali „**vnitřní očekávání**“, kam spadají: obava ze ztráty konkurenceschopnosti a přesvědčení o nevýhodnosti.

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.**



**Graf č. 5: Aspekty, které brání pracovníkům oslovených firem v Kraji Vysočina se více angažovat v podpoře sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců**



V rámci dotazování bylo zjišťováno, jak velkou prioritou je ve firmách Kraje Vysočina řešení problematiky sladování rodinného a pracovního života. Je nutné konstatovat, že nepříliš velkou. Maximální prioritou je výše uvedená problematika pro necelých 10 % oslovených firem. Tento údaj však příliš nekoresponduje s předchozími odpověďmi a spíše vypovídá o tom, že téma sladování pracovního a rodinného života má ve firmách nižší prioritu. (Tomu odpovídá i návštěvnost zástupců firem na osvětových aktivitách věnovaných tomuto tématu.) Na druhou stranu 40 % respondentů uvedlo střední, a tedy neutrální odpověď a z míry využívání FFP můžeme usuzovat, že **i když se nejedná o prioritu firem, tak jakmile management získá motivaci pro tato opatření, poměrně rychle je zavede.**

Na problematiku sladování rodinného a pracovního života existuje řada různých pohledů. V rámci dotazníkového šetření byly některé z nich předloženy zástupcům firem, kteří měli vyjádřit míru souhlasu na pětibodové škále (1 – rozhodný souhlas s tvrzením; 5 – rozhodný nesouhlas s tvrzením). Nejvyšší míru souhlasu vykazuje výrok „zaměstnanci, jimž zaměstnavatel vychází vstříc při řešení jejich mimopracovních potřeb, jsou pak vůči firmě loajálnější“ (průměr hodnocení 1,87) a „aktivně přispívat ke sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců se firmě vyplatí“ (1,92). Naopak nejnižší míru souhlasu má výrok „zaměstnanec pracující z domova má nižší výkonnost než zaměstnanec pracující v kanceláři firmy/společnosti“ (3,36) a „má smysl firmy v zavádění těchto opatření podporovat různými soutěžemi a zviditelněním těch aktivních

(například soutěž „Podnik podporující rodinu“)“ (3,2). Přehled jednotlivých odpovědí je patrný v grafu č. 6.

Faktorová analýza z těchto výroků ukázala existenci čtyř faktorů, které dohromady vysvětlují 61,9 % variace.

První, nejvýznamnější faktor vyjadřující osobní postoje respondentů jsme nazvali „**oportunistický postoj**“. Zahrnuje výroky: Zaměstnanec by se měl přizpůsobovat pracovní době, nárokům a potřebám zaměstnavatele. Je čistě soukromou věcí zaměstnance, jak sladí svůj rodinný život s pracovními povinnostmi. Podpora sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců je především věcí státu a ne zaměstnavatelů. Rodičovství není pro zaměstnavatele důvodem, proč by měl svým zaměstnancům nabízet zvláštní výhody.

Druhý faktor lze nazvat „**optimistický postoj**“ a zahrnuje následující výroky: Kdyby existovala charta zaměstnavatele shrnující prorodinná opatření, ke kterým se mohou firmy přihlásit, doporučí vedení naší firmy její podpis. Má smysl firmy v zavádění těchto opatření podporovat různými soutěžemi a zviditelněním těch aktivních z nich (např. soutěž „Podnik podporující rodinu“). Zaměstnanci, jimž zaměstnavatel vychází vstříc při řešení jejich mimopracovních potřeb, jsou pak vůči firmě loajálnější.

Třetí faktor s názvem „**profiremní postoj**“ zahrnuje následující výroky: Zaměstnanci, kterým zaměstnavatel vychází vstříc při řešení jejich mimopracovních potřeb, jsou pak vůči firmě loajálnější. Aktivně přispívá ke sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců se firmě vyplatí. Aktivně

**Graf č. 6: Míra souhlasu\* s výroky o sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců**



\* Míra souhlasu vznikla sloučením kategorie „rozhodně souhlasím“ a „spíše souhlasím“ (volba hodnocení 1 a 2)

přispívat ke sladování pracovního a rodinného života svých zaměstnanců je morální povinností vedení firmy. V tomto faktoru se s negativní mírou korelace objevuje i výrok: „Podpora sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců je především věcí státu, a ne zaměstnavatelů“, z čehož vyplývá, že představitelé firem s tímto postojem zastávají názor, že problematiku sladování by měly řešit firmy, a nikoliv stát.

Čtvrtý faktor pojmenováváme jako **„negativní postoj“** a koncentrují se v něm výroky: Zaměstnanec pracující z domova má nižší výkonnost než zaměstnanec pracující v kanceláři firmy/společnosti. Zaměstnanec pracující z domova se hůře kontroluje než zaměstnanec pracující na pracovišti.

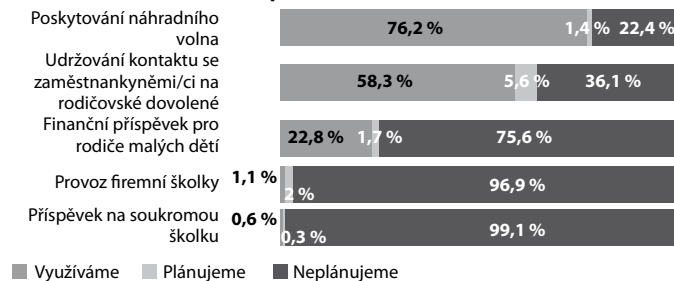
Vzhledem k síle korelací těchto faktorů je možné s nimi dále pracovat a sestavovat různé typy zaměstnavatelů, na než by bylo vhodné cílit specifické osvětové a podpůrné aktivity.

### 3.2.3 Podpůrná opatření pro rodiče s dětmi

Důležitou součástí problematiky sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí jsou také podpůrná opatření pro rodiče s dětmi. V rámci dotazníkového šetření nás zajímal přístup firem z Kraje Vysočina také k této problematice.

Nejčastěji firmy z podpůrných opatření poskytují svým zaměstnancům „náhradní volno“ a „udržují kontakt se zaměstnankyněmi/ci na rodičovské dovolené“. Viz graf č. 7.

**Graf č. 7: Používání podpůrných opatření pro rodiče s dětmi v předškolním věku**



O firemních školkách uvažují 2 % firem, což znamená v absolutním počtu 16 firem z celého kraje. Tento počet představuje i dle dalších informací, které jsme na toto téma v průběhu realizace projektu získali, skutečně maximální potenciál pro budování firemních školek. Vzhledem k náročnosti na jejich budování a provoz se nedá očekávat, že by se firemní školky za stávajících legislativních podmínek staly masivním nástrojem firmami hojně využívaným. V současné době víme pouze o jedné firemní školce, která v Kraji Vysočina funguje. Příběh jejího založení je zmapován v jednom videošotu, který jsme v rámci projektu zpracovali a který je dostupný na kanále Youtube u projektu *„Rovnost šancí na Vysočině“*.

Jak již bylo výše uvedeno, zásadní determinantou je „počet žen do 35 let“ a také „celkové zastoupení žen ve firmě“.

Tab. č. 8: Závislost využívání podpůrných opatření pro rodiče s dětmi na různých proměnných

| Podpůrná opatření pro rodiče   | Podíl žen do 35 let | Míry priority sladování firmy | Celkové zastoupení žen ve firmě | Počet žen v managementu |
|--|---------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Udržování kontaktu se zaměstnankyněmi/ci na rodičovské dovolené (informujeme je o důležitých událostech ve firmě, zveme je na firemní večírky, odborná školení, kontaktujeme je, když potřebujeme „záskok“ atd.) | 0,415               | 0,165                         | 0,592                           | 0,303                   |
| Finanční příspěvek pro rodiče malých dětí (např. mimořádný finanční příspěvek při narození dítěte, příspěvek na vánoční dárek, za vysvědčení, na kroužek, na tábor apod.)  | 0,396               | 0,144                         | 0,661                           | 0,195                   |
| Poskytování náhradního volna (např. při narození dítěte, při zařizování rodinných záležitostí apod.)   | 0,348               | 0,160                         | 0,508                           | 0,346                   |

\* Provoz firemní školky a příspěvek na soukromou školkou byl z analýzy vyjmut z důvodu extrémně nízkých četností

Na základě provedených analýz lze konstatovat, že i u otázky dotazující se na využívání různých podpůrných opatření pro rodiče s dětmi v předškolním věku je korelace s těmito proměnnými relativně vysoká. Zvláště na „udržování kontaktu se zaměstnanci na rodičovské dovolené“ a „poskytování náhradního volna“ má také významný vliv počet žen v managementu firem. Viz tab. č. 8. Ve firmách, které udržují kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené, je možné očekávat

celkově vyšší počet žen mezi zaměstnankyněmi, přičemž více jich bude ve věku do 35 let, a je velmi pravděpodobné, že více žen, než je obvyklé, bude i v managementu takové firmy. Podobné konstatování platí i v případě poskytování náhradního volna. V případě využívání finančního příspěvku pro rodiče malých dětí můžeme očekávat firmu s celkově vyšším počtem žen mezi zaměstnankyněmi, přičemž více jich bude ve věku do 35 let.

## 3.3 Rovné příležitosti žen a mužů

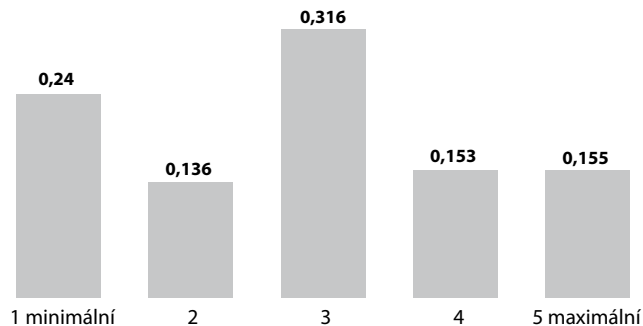
### 3.3.1 Postoj k problematice

Kromě dotazu na prioritu řešení sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců bylo také zjišťováno, jak vysokou prioritu má řešení rovných šancí zaměstnanců ve firmách. Pokud porovnáme oba aspekty, pak vyšší prioritu má řešení problematiky rovných šancí (průměr hodnocení 3,06). Maximální prioritu vyjádřilo 15,5 % oslovených firem a střední hodnotu oproti problematice sladování uvedlo pouze 32 % dotázaných. Počet firem, pro které je tato problematika nižší prioritou, a počet firem, pro něž je tato problematika vyšší prioritou, je téměř vyrovnaný (36 % vs. 30 %). Zpětná vazba od tazatelek popisující neformální reakce respondentů během vyplňování dotazníku v konfrontaci s poznatky z dalších aktivit projektu, při kterých členové realizačního týmu komunikují s představiteli firem, naznačuje, že tento údaj respondenti spíše nadhodnotili, aby vyšli vstříc tazatelkám a charakteru projektu, v jehož rámci se průzkum prováděl. Celkově se totiž potýkáme převážně s negativními reakcemi na tuto problematiku. A to i u těch představitelů, kteří jinak princip rovných šancí ve své firmě uplatňují, byť jej takto nenazývají.

### 3.3.2 Tabuizované otázky

Při přijímacích pohovorech se personalisté někdy ptají uchazeček na to, zda mají či plánují děti, jak mají zajištěno

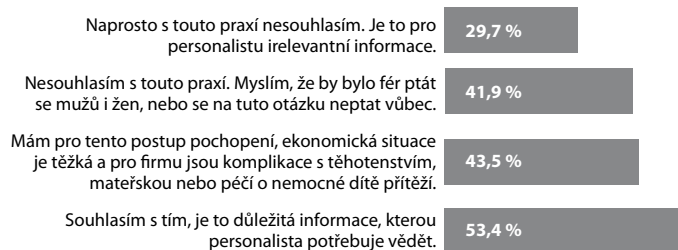
Graf č. 8: Priorita řešení problematiky rovných šancí



hlídání atd. U respondentů byl zjišťován postoj k těmto otázkám vyjádřením souhlasu či nesouhlasu s několika tvrzeními o dané problematice. K hodnocení byla použita Likertova škála od 1 (rozhodný souhlas) do 5 (rozhodný nesouhlas). Z analýzy dat vyplývá, že s tvrzením „Naprostou s touto praxí<sup>8</sup> nesouhlasím. Je to pro personalistu irelevantní informace“ třetina respondentů (32,4 %) rozhodně nesouhlasí a podobně třetina respondentů (34,4 %) rozhodně souhlasí s výrokem „Souhlasím s tím, je to důležitá informace, kterou personalista potřebuje vědět.“ V následujícím grafu č. 9 je vyjádřena míra souhlasu s jednotlivými výroky (sečteny hodnoty 1 a 2 z Likertovy škály).

8 Myšleno dotazování se uchazeček o zaměstnání, zda mají či plánují mít děti, jak mají zajištěno hlídání atd.

**Graf č. 9: Míra souhlasu s výroky týkajícími se situace, kdy personalisté při pohovorech u uchazeček zjišťují, zda mají děti, zabezpečené hlídání atd.**



Přestože u předchozí otázky ohledně priorit jsme uvedli, že respondenti možná záměrně vypovídali spíše pozitivněji, u této otázky se nebáli dát jednoznačnou prioritu tvrzení, které je považováno za diskriminační. Byl tak identifikován zřejmý rozpor mezi zněním stávající legislativy (antidiskriminační zákon) a deklarovanými potřebami zaměstnavatelů, který by bylo vhodné dále řešit.

### 3.3.3 Rovnost odměňování

Dle ČSÚ (2012) se podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů od roku 1996 do roku 2012 pohyboval ve výši 77,2 % až 78,4 %. Velký rozptyl existuje při srovnání dle jednotlivých odvětví. Například v peněžnictví a pojišťovnictví tvoří průměrná mzda žen 55,1 průměrné mzdy mužů, a naopak v oboru doprava a skladování tvoří 95,6 průměrné mzdy

mužů. V tab. č. 9 je vidět nerovnost mezi příjmem žen a mužů dle dosaženého vzdělání.

**Tab. č. 9: Poměr průměrných hrubých mezd žen a mužů v ČR dle dosaženého vzdělání v roce 2012**

| Nejvyšší dosažené vzdělání | % z mezd mužů |
|----------------------------|---------------|
| základní a nedokončené     | 81,0          |
| střední bez maturity       | 73,8          |
| střední s maturitou        | 80,6          |
| vyšší odborné a bakalářské | 75,9          |
| vysokoškolské              | 69,9          |

Zdroj: ČSÚ 2012

Skálová a kol. (2007) uvádí, že rozdíly mezi příjmy žen a mužů jsou na makroekonomické úrovni výsledkem: rozdílných kariér a tím, že v takzvaných „ženských povoláních“ jsou výdělkové nižší než u „mužských povolání“; menšího počtu na vysoce placených pozicích; vnímání žen jako méně kvalifikovaných než mužů; a na mikroekonomické úrovni pak výsledkem toho, že ženy se nacházejí na nižších platových pozicích, vydělávají méně než muži, kteří zastávali jejich pozice před nimi, a jsou mnohem pomaleji povyšovány.

K podobným závěrům dochází i (Höhne, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, Žáčková 2010), kteří uvádí, že pracovní zařazení je determinováno pohlavím a dosaženým vzděláním. Vyšší zastoupení žen je na pozicích nižší administrativy a provozního personálu ve službách a obchodě, muži naopak

častěji pracují jednak jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé či obsluha strojů a jednak zastávají vedoucí řídicí pozice. Dále uvádí, že obsazování nejvyšších řídicích pozic je typičtější pro muže a ženy oproti mužům častěji pracují na méně výhodnou smlouvu na dobu určitou. A to zejména tehdy, pokud mají děti. Což (Höhne, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, Žáčková 2010) vysvětlují vnímáním žen s malými dětmi jako rizikovějších pracovnic.

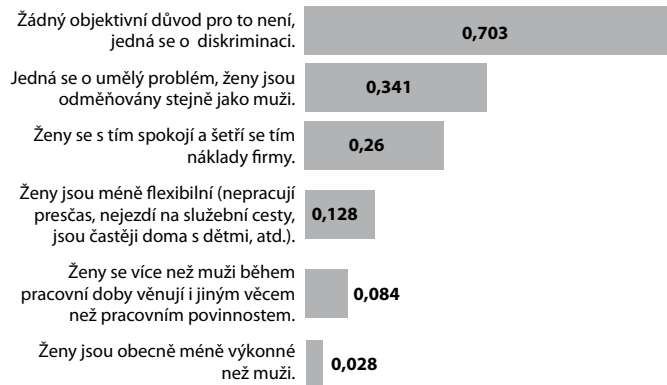
V další sérii výroků byla řešena problematika nestejného odměňování mužů a žen. Byla použita stejná Likertova škála jako u předchozí baterie a s většinou tvrzení respondenti spíše nesouhlasili. Výjimku tvoří výrok „žádný objektivní důvod pro to není, jedná se o diskriminaci“, kde byla nejvyšší míra souhlasu.

Výrazná shoda s mainstreamovým proudem byla ohledně výroku na různé odměňování mužů a žen na stejné pozici. 70 % firem v Kraji Vysočina takovouto praxi považuje za diskriminaci, viz graf. č. 10. Důležitý ovšem je i souhlas s výrokem, že se jedná o umělý problém a ženy jsou ve skutečnosti odměňovány stejně jako muži, což si myslí třetina firem. S podobným názorem jsme se v průběhu projektu setkali častokrát. Jak samotné ženy, tak i ekonomky z konkrétních firem a externí účetní, které mají přehled o výplatách ve více různých firem, v neformálních rozhovorech uváděly příklady, kdy schopná žena brala více, než na stejné pozici pobíral muž, jenž tuto práci vykonával před ní. Setkali jsme se i s názorem, že případné nestejně odměňování je více problém žen, kte-

ré se s nižším platem spokojí, než firem, jež se „jen“ chovají ekonomicky. Tento názor zastává také poměrně významná skupina respondentů (26 %) v našem průzkumu. O tom, že ve firmách v Kraji Vysočina předsudky vůči ženám nejsou silné, vypovídá velmi malá míra souhlasu s tvrzeními, že ženy jsou méně flexibilní než muži, že se během pracovní doby více než muži věnují jiným než pracovním povinnostem a že jsou obecně méně výkonné než muži. U těchto výroků byla nejen nejmenší míra souhlasu, ale vyskytla se u nich i nejvyšší míra zásadního nesouhlasu. (55,9 %, 59,2 %, 76,3 %)

U této otázky nebyla faktorová analýza tak silná jako v předchozích případech, ale můžeme pojmenovat tři skupi-

**Graf č. 10: Míra souhlasu s výroky o nestejném odměňování mužů a žen na stejných pracovních pozicích**



ny zaměstnavatelů dle tří nalezených faktorů, které dohromady vysvětlují 82,6 % variací. První faktor jsme nazvali „**šovinisté**“. Tento faktor je vymezen výroky: Ženy se s tím spokojí, a šetří se tím náklady firmy. Ženy jsou obecně méně výkonné než muži. Ženy jsou méně flexibilní (nepracují přesčas, nejezdí na služební cesty, jsou častěji doma s dětmi, atd.). Ženy se více než muži během pracovní doby věnují i jiným věcem než pracovním povinnostem.

Druhý faktor jsme nazvali „**rozporuplní**“ a zahrnuje výroky: Ženy jsou méně flexibilní (nepracují přesčas, nejezdí na služební cesty, jsou častěji doma s dětmi, atd.). Ženy se více než muži během pracovní doby věnují i jiným věcem než pracovním povinnostem. Žádný „objektivní“ důvod pro to není, jedná se o diskriminaci.

Třetí faktor jsme nazvali „**popírači problému**“ a zahrnuje výroky: Jedná se o umělý problém, ženy jsou odměňovány stejně jako muži. Žádný „objektivní“ důvod pro to není, jedná se o diskriminaci. Ženy se s tím spokojí, a šetří se tím náklady firmy.

### 3.3.4 Postoj firem k možným opatřením

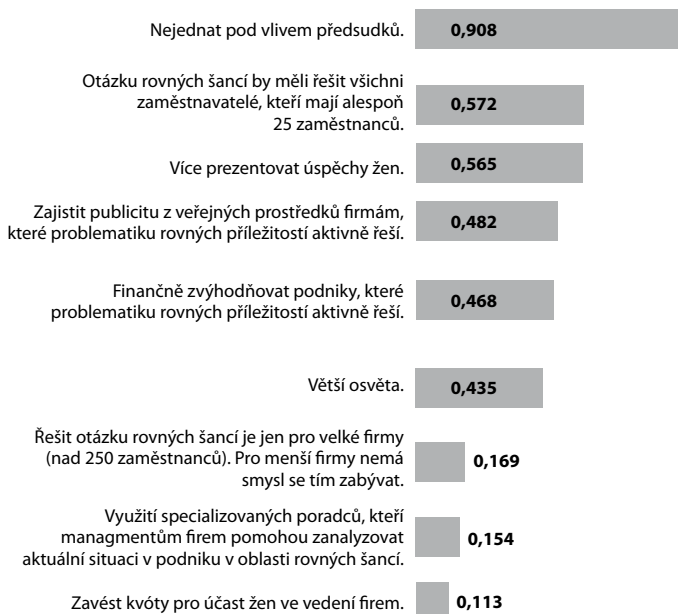
V závěrečné části dotazníku byla respondentům předložena opatření vedoucí k rovnějším podmínkám mužů a žen. Dotázaní hodnotili jednotlivá opatření na škále od 1 (rozhodně souhlasím s navrhovaným opatřením) do 5 (rozhodně nesouhlasím s navrhovaným opatřením). Nejméně zástupci firem souhlasili s návrhem „zavést kvóty pro účast žen ve vedení

firem“ (průměr hodnocení 4,2) a „využití specializovaných poradců, kteří managementům firem pomohou analyzovat aktuální situaci v podniku v oblasti rovných šancí a navrhnout konkrétní opatření na míru“ (3,87). Naopak nejvyšší míra souhlasu je s návrhem „nejednat pod vlivem předsudků (například pokud mám v týmu schopnou ženu, byl bych sám proti sobě, kdybych jí nedal prostor a finančně ji dostatečně neohodnotil jen kvůli tomu, že to je žena)“ (1,38). Celkový přehled odpovědí na výroky je zřejmý z grafu č. 11.

Z faktorové analýzy provedené u výše prezentovaných výroků vyloučily tři faktory vyjadřující různé přístupy k uplatnění možných opatření na podporu rovných šancí. Tyto faktory dohromady vysvětlují 54,1 % variací. První jsme nazvali „**praktický přístup**“ a zahrnuje výroky: Zajistit publicitu z veřejných prostředků firmám, které problematiku rovných příležitostí aktivně řeší (například prezentovat příklady dobré praxe na různých konferencích, prezentovat takové firmy na webových stránkách kraje, informovat o takových firmách v krajských tiskovinách atd.). Větší osvěta (vysvětlovat, co je a co není diskriminace, publikovat závěry relevantních výzkumů, bořit mýty a předsudky, pořádat na toto téma semináře, konference atd.). Finančně zvýhodňovat podniky, které problematiku rovných příležitostí aktivně řeší (např. nižší daně, bodové zvýhodnění v žádostech o dotaci atd.). Využití specializovaných poradců, kteří managementům firem pomohou analyzovat aktuální situaci v podniku v oblasti rovných šancí a navrhnout konkrétní opatření na míru.



**Graf č. 11: Míra souhlasu s návrhy, které by přispěly k rovnějším podmínkám mužů a žen v komerčním sektoru**



Druhý faktor s názvem „**globální přístup**“ je vymezen výrokem: Zavést kvóty pro účast žen ve vedení firem. Řešit otázku rovných šancí je jen pro velké firmy (nad 250 zaměstnanců). Pro menší firmy nemá smysl se tím zabývat. Více prezentovat úspěchy žen.

Ve třetím faktoru s názvem „**individuální přístup**“ se koncentrují výroky: Více prezentovat úspěchy žen. Nejednat pod vlivem předsudků (např. Pokud mám v týmu schopnou ženu, byl bych sám proti sobě, kdybych jí nedal prostor a finančně ji dostatečně neohodnotil jen kvůli tomu, že to je žena). Otázku rovných šancí by měli řešit všichni zaměstnavatelé, kteří mají alespoň 25 zaměstnanců. Což dobře dokresluje negativní korelace s výrokem Řešit otázku rovných šancí je jen pro velké firmy (nad 250 zaměstnanců). Pro menší firmy nemá smysl se tím zabývat.

I tyto odpovědi ukazují, že představitelé firem na Vysočině si jsou vědomi nutnosti respektovat principy rovných příležitostí. Další úsilí v této oblasti by tak mělo být zaměřeno kromě odstraňování diskriminace tam, kde existuje, také například na publicitu příkladů úspěšných firem, které pracují s tématem genderové diverzity. Jak vyplývá z našich poznatků z dalších aktivit projektu, tyto příběhy budou důležité spíše pro ženy, které nemají dostatečně vysoké sebevědomí, a mohly by je povzbudit, aby si více uvědomovaly a lépe uměly „prodat“ své schopnosti a své silné stránky. Tyto informace jsou důležité i pro management firem, aby si uvědomil potenciál diverzity pracovního kolektivu. Samozřejmě existují i představitelé firem, u nichž se vyskytují jiné názory, ale dle našeho průzkumu v Kraji Vysočina a zkušeností z realizace dalších aktivit v rámci projektu „Rovnost šancí na Vysočině“ (pracovní skupiny, semináře) jich je menšina.

## 4. Shrnutí

Na základě odpovědí z 362 firem Kraje Vysočina vybraných kombinací kvótního a náhodného výběru byl zjištěn stav využívání opatření na sladování pracovního a rodinného života a přístup zaměstnavatelů k problematice rovných příležitostí.

Z opatření na sladování pracovního a rodinného života je nejčastěji využíván zkrácený pracovní úvazek, který využívá ¾ firem z Kraje Vysočina a 10 % zaměstnanců v Kraji Vysočina. To je v souladu s daty ČSÚ, která uvádějí, že zkrácené pracovní úvazky je nejrozšířenější forma flexibilní formy práce v ČR. Polovina firem v Kraji Vysočina a téměř třetina zaměstnanců využívá pružnou pracovní dobu. Pohyblivý začátek pracovní doby využívá také každá druhá firma a necelá čtvrtina zaměstnanců v Kraji Vysočina. Bylo zjištěno, že pokud je v některé firmě využívána pružná pracovní doba, jsou v ní obvykle využívána i sdílená pracovní místa, a je-li v některé firmě využíván zkrácený pracovní úvazek, je tam využívána i práce na dálku a pohyblivý začátek pracovního dne.

Firmy s větším počtem zaměstnankyň do 35 let využívají některou z FFP častěji než ostatní firmy. Pružná pracovní doba, práce na dálku, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivý začátek pracovního dne je více využíván ve firmách, kde jsou hojněji zastoupeny ženy na manažerských pozicích.

Byla zjištěna také určitá polarizace firem. Ty buď nějaký druh FFP využívají, nebo nevyžívají. Ty, které FFP nevyužívají,

vají, ani neplánují v horizontu nejbližších dvou let některou z těchto forem zavést.

Hojnějším využívání FFP ve firmách brání dva druhy faktorů. Jsou to jednak vnější bariéry, jako je malá finanční podpora od samosprávy a státu firmám, jež se rozhodnou tyto formy práce uplatňovat, chybějící legislativní opora a společenské nedocenení těch firem, které se rozhodly tato opatření zavést. Existují i vnitřní bariéry, kam spadají obavy ze ztráty konkurenceschopnosti a přesvědčení o nevýhodnosti těchto opatření. Přímá dotační podpora či nějaké daňové zvýhodnění FFP tak může být velmi silným impulzem pro masivnější rozšíření těchto opatření na sladování pracovního a rodinného života.

Rodiče s malými dětmi mají ve firmách Kraje Vysočina nejčastěji možnost využívat v případě potřeby náhradní volno. Praktikuje se ve ¾ firem Kraje Vysočina. Přes polovinu firem udržuje kontakt se zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené. Necelá čtvrtina firem poskytuje speciální finanční příspěvky rodičům malých dětí.

K samotné problematice sladování pracovního a rodinného života je možné ve firmách Kraje Vysočina nalézt čtyři druhy postojů: oportunistický, optimistický, profiremní a negativní. Dle těchto skupin by bylo vhodné diverzifikovat i jednotlivé osvětové aktivity.

V otázce principu rovných příležitostí se u firem objevuje výrazná shoda u nerovného odměňování žen a mužů za stejnou práci na stejné pozici. To považuje 70 % firemních před-

stavitelů za diskriminaci. Ovšem třetina firem se domnívá, že se jedná o umělý problém a že jsou ženy odměňovány stejně jako muži. Více jak polovina firem se domnívá, že personalista by se měl při přijímacím pohovoru dotazovat na rodinnou situaci uchazeček o zaměstnání. Považují to za důležitou informaci pro své rozhodování.

K problematice rovných příležitostí byly nalezeny tři různé přístupy: praktický přístup, globální přístup a individuální přístup.

## 5. Závěr

Cílem této brožury je popsat aktuální situaci v otázce sladování pracovního a rodinného života ve firmách Kraje Vysočina a uplatňování principů rovných příležitostí. K tomu bylo využito vlastní poměrně rozsáhlé šetření, jež poskytuje zobecnitelná data pro firmy v Kraji Vysočina. Některé poznatky z Kraje Vysočina byly konfrontovány s celorepublikovými daty, která však v mnoha oblastech nejsou dostupná v takovém detailu, v jakém byla zjišťována ve firmách z Kraje Vysočina. Čtenáři tak mají k dispozici materiál, který je možné využít nejen pro seznámení se současným stavem, ale i k cílenějšímu plánování dalších aktivit v této oblasti.

Popsaný stav ukazuje, že v některých aspektech se nevyvíjí celorepublikovým standardům (zkrácený pracovní úva-

zek jako nejrozšířenější FFP), v jiných oblastech odkrývá, že reálná praxe je v rozporu se záměry legislativců (dotazování na rodinnou situaci uchazeček o zaměstnání). Celkově mají obyvatelé Kraje Vysočina poměrně velké možnosti ve využívání opatření na sladování rodinného a pracovního života. U představitelů firem nalézáme zpravidla pragmatické postoje k problematice rovných příležitostí, kdy diskriminace je v naprosté většině firem odmítána; na druhou stranu ne vše, co je za diskriminací označováno, jako diskriminaci představitelé firem chápou.

Uplatňování opatření na sladování rodinného a pracovního života je do určité míry vnímáno jako faktor, který může ohrozit efektivitu firem. Proto je na místě uvažovat o finanční podpoře, ať už přímé či nepřímé, těm firmám, jež se rozhodnou touto cestou jít. Podobně jako je podporován výzkum, zaměstnávání handicapovaných, obtížně zaměstnatelných atd. V problematice rovných příležitostí je vhodné pokračovat v dobře cílených srozumitelných osvětových aktivitách, které budou diferencovány dle různých postojů, jež se k této problematice vyskytují. Bylo by též vhodné otevřít diskusi o tabuizovaných tématech, aby samotná tabuizace nebyla příčinou obtížnějšího přístupu některých skupin obyvatel k zaměstnání.

Z šetření vyplývá, že povědomí o opatřeních na sladování pracovního a rodinného života je ve firmách v Kraji Vysočina velice různorodé. Existují firmy, které tuto oblast mají velice dobře zmapovanou a aktivně FFP využívají, a na druhé stra-

ně působí firmy, u jejichž představitelů převládají různé mýty a zkreslené představy o FFP.

Deklarovaná prioritní managementů firem v Kraji Vysočina uplatňovat v praxi opatřování na sladování pracovního a rodinného života není vysoká. S tím je však v rozporu skutečnost, že ve firmách s převahou mladých žen jsou tato opatření v relativně hojně míře uplatňována. Usuzujeme z toho, že management firem se chová pragmaticky a realizuje opatření, u kterých vidí okamžité pozitivní výsledky ve své firmě, ale staví se rezervovaně k zavádění opatření, jež mu jsou doporučována zvenčí.

Podobně jako u opatření na sladování pracovního a rodinného života existuje i u uplatňování principů rovných příležitostí žen a mužů ve firmách v Kraji Vysočina určitá polarizace názorů, byť v otázkách diskriminace panuje poměrně shoda. Byl zjištěn zřejmý rozpor s praxí a deklarovanou potřebou personalistů a legislativním záměrem týkající se vedení při-

jímácích rozhovorů s uchazečkami o zaměstnání. Tento fakt by bylo vhodné dále systémově řešit se zvážením podnětů od personalistů.

V jaké míře jsou ve firmách na Vysočině zastoupeny ženy ve vedoucích pozicích, se přesně zjistit v rámci realizovaného šetření nepodařilo. Bylo však prokázáno, že v těch firmách, kde je více žen v managementu, jsou ve větší míře využívány některé formy FFP.

Jsmo si vědomi, že údaje prezentované v této brožuře jsou pouze určitým malým vhladem do velmi široké a poměrně citlivé oblasti. Doufáme, že tento vhlad pomůže dalším výzkumníkům při cílení jejich výzkumných záměrů, tvůrcům politik ke zpracování vypovídajících analýz a vhodnému nastavení konkrétních politik a představitelům firem k určitému srovnání a sebereflexi, v jaké části spektra se právě jejich firma nachází.

---

Poznámky:

## 6. Použitá literatura

Administrativní registr ekonomických subjektů.

Bryman, A., Cramer, D. (1997) *Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows*. Routledge.

Český statistický úřad. [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Disman, M. (2002) *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

Haberlová, V., Kyzlinková, R. (2009) *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, v. v. i.

Hayes, N. (1998) *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál.

Höhne, S., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A., Žáčková, L. (2010) *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, v. v. i.

Šťastná, M. (2007) *Částečné pracovní úvazky v ČR a zahraničí*. Praha: Český statistický úřad.

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

## 7. Příloha – zaměstnanost v Kraji Vysočina

K 31. lednu 2014 byla v Kraji Vysočina nezaměstnanost dle statistiky ČSÚ ve výši 8,6 %. Míra nezaměstnanosti dle jednotlivých okresů a v rozložení dle mužů a žen je uvedena v následující tabulce. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina odpovídá průměru za ČR, a to včetně rozložení nezaměstnanosti mezi muže a ženy. (8,6 % celkem, respektive 8,2 % ženy, 9,0 % muži)

| Okres                | Celkem     | Ženy       | Muži       |
|----------------------|------------|------------|------------|
| Pelhřimov            | 6,1        | 5,9        | 6,4        |
| Jihlava              | 8,0        | 7,4        | 8,6        |
| Třebíč               | 11,1       | 11,0       | 11,3       |
| Žďár nad Sázavou     | 8,9        | 8,3        | 9,4        |
| Havlíčkův Brod       | 7,8        | 7,6        | 7,9        |
| <b>Kraj Vysočina</b> | <b>8,6</b> | <b>8,2</b> | <b>8,9</b> |

Nezaměstnanost u mužů tak je nepatrně vyšší než nezaměstnanost u žen<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Existuje pouze 15 okresů ze 76 okresů v ČR (ke 31. 1. 2014), kde byla nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů: Beroun (7,3 vs. 7,1), Kutná Hora (9,9 vs. 9,6), Mělník (8,7 vs. 8,5), Mladá Boleslav (5,4 vs. 4,4), Praha-západ (4,4 vs. 4,3), Rakovník (8,6 vs. 8,4), Plzeň-město (6,8 vs. 6,4), Plzeň-sever (6,6 vs. 6,5), Rokycany (6,5 vs. 5,3), Chomutov (12,6 vs. 12,0), Most (14,9 vs. 13,1), Teplice (10,6 vs. 10,4), Česká lípa (10,1 vs. 9,3), Rychnov nad Kněžnou (6,5 vs. 6,1), Prostějov (9,0 vs. 8,5)

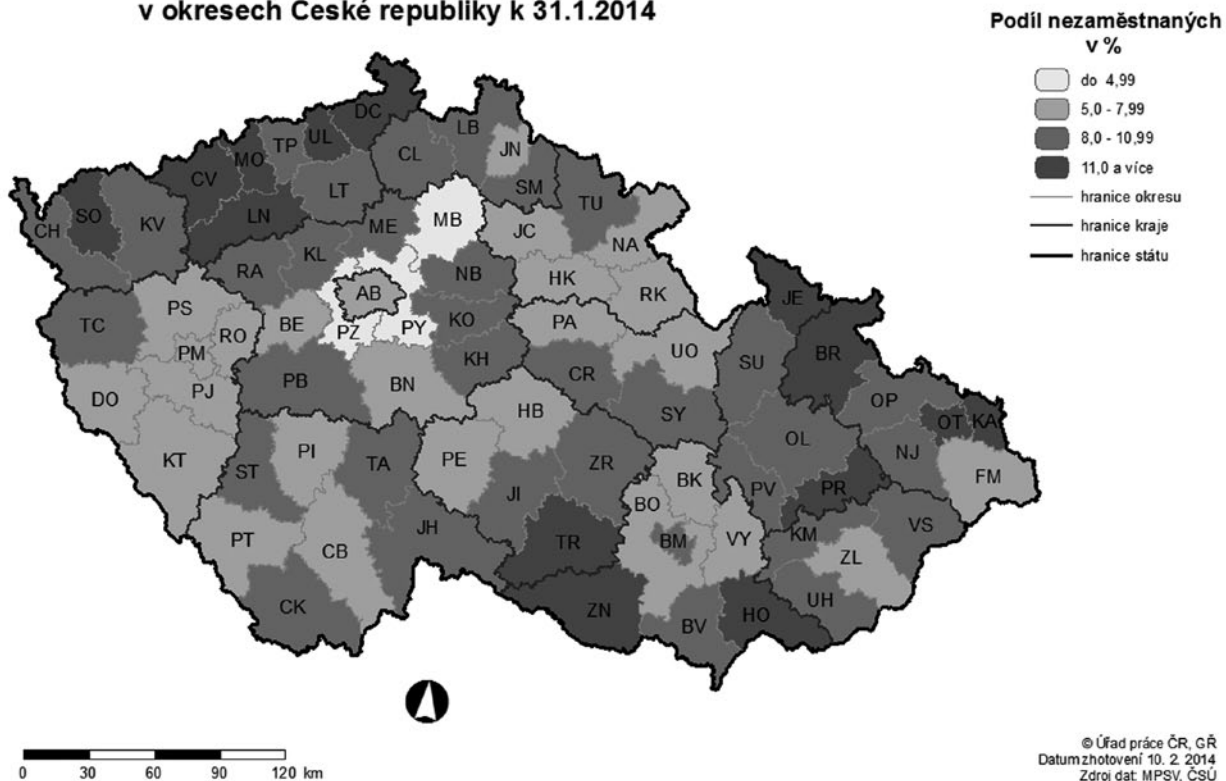
Celkem bylo k 31. 1. 2014 v kraji Vysočina 344 354 obyvatel ve věku 15–64 let, z toho 167 600 žen. Mezi uchazeči o zaměstnání bylo 30 208 mužů a 14 130 žen, přičemž evidovaných volných pracovních míst bylo pouze 1 122. Vývoj volných pracovních vůči celkové míře nezaměstnanosti v ČR je patrný z následujícího grafu.

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v ČR dle jednotlivých okresů je zachycen na následující mapce.

# PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31.1.2014



## 8. Informace o projektu

Projekt „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodné politiky kraje“ má za cíl iniciovat místní partnerství aktérů v Kraji Vysočina zabývajících se rovností šancí a sladováním pracovního a rodinného života místních obyvatel. V rámci tohoto partnerství pak formulovat a šířit vhodná opatření, která povedou k řešení problémů cílových skupin, a tím i ke zlepšení kvality jejich života: ženy vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, ženy v předdůchodovém věku, ženy se základním vzděláním nebo nízkou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnané ženy.

Projekt vychází z již provedených analýz mapujících potřeby místních cílových skupin, stávající podmínky v oblasti sladování rodinného a pracovního života a rovnosti šancí. Hlavní problémy Kraje Vysočina v této oblasti jsou zejména: nižší vzdělání obyvatel, nízká ekonomická síla domácností, přežívající stereotypy mezi zaměstnavateli, obtížnost sladění pracovního a rodinného života, vyšší nezaměstnanost žen.

Řešení těchto problémů není snadné ani rychlé. Proto projekt využívá komplexní sady vnitřně provázaných aktivit (pracovní skupiny, semináře, kulaté stoly, konference, tiště-

né výstupy atd.), které mají potenciál nastavit trend vedoucí k dlouhodobému řešení uvedených problémů.

Bohatě personálně dimenzovaný tým podtrhuje nezbytnost mnohačetné komunikace, zapojení řady odborníků a specialistů, to vše v úzké součinnosti s představiteli místní samosprávy jako nositeli souvisejících politik.

V rámci projektu bude vytvořeno 5 monotematických brožur, bude uspořádáno 15 seminářů, 10 kulatých stolů, 2 celokrajské dvoudenní konference a proběhne řada dalších osvětových aktivit. Pod vedením 5 regionálních koordinátorů bude nastartována činnost 5 pracovních skupin (v každém okrese jedna skupina). Závěry a doporučení těchto skupin se následně stanou podkladem pro tvorbu, případně aktualizaci krajských koncepčních materiálů a budou využity k dalším osvětovým aktivitám. Dvacet žen projde v rámci projektu podpůrnou skupinou.

V rámci projektu proběhne i šetření mezi místními firmami (významnými zaměstnavateli) pro zjištění konkrétních postojů a praxe managementu těchto firem k otázkám rovných šancí a sladování.

Realizátorem projektu (příjemcem podpory) je Kraj Vysočina a pět partnerských subjektů, viz představení dále.



## Informace o Kraji Vysočina

Kraj Vysočina (dále jen „kraj“) je vyšším územním samosprávným celkem, jehož území je rozděleno na celkem 704 samosprávných obcí, ve kterých žije celkem 515 tis. obyvatel (méně lidnatý kraj v ČR). Je krajem s druhým největším počtem obcí v rámci ČR. Hustota zalidnění je nízká (76 obyvatel na km<sup>2</sup>), a jedná se tak o převážně venkovský region (dle metodiky OECD).

Téměř každý sedmý obyvatel (14,5 %) je ve věku do čtrnácti let, a tedy řadí se mezi předškoláky a školáky. Dvě třetiny obyvatel mají nižší vzdělání (nejčastěji střední odborné nebo učňovské bez maturity). Každý patnáctý obyvatel kraje vystudoval vysokou školu.

Kraj je jedním z nejdůležitějších aktérů rodinné politiky v regionu. Ve své činnosti se řídí zákonem č.129/2000 Sb.,



o krajích, z něž vyplývá, že kraj pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů a chrání veřejný zájem. Kraj na základě usnesení Rady kraje (z roku 2009) vytvořil Koncepti rodinné politiky Kraje Vysočina, která byla schválena zastupitelstvem kraje v červnu 2012. Jejím hlavním cílem je vytvořit prostřednictvím souhrnu provázaných opatření příznivé podmínky pro vznik a fungování rodin a kvalitní uplatnění žen na trhu práce.

Z realizovaných šetření na Vysočině vyplývá, že práce a rodina jsou pro ženy i muže v kraji dvěma nejvýznamnějšími životními hodnotami. Dále bylo výzkumy potvrzeno, že profesní realizace a plnění rodičovské role jsou pro mnohé rodiče v kraji obtížně slučitelné oblasti. Na základě těchto zjištění se problematika sladování těchto oblastí stala základním pilířem schválené koncepce. Předložený projekt pomůže ve spolupráci se subjekty samosprávy, podnikatelského a neziskového sektoru nastavit systémy její průběžné evaluace a aktualizace.

Krajský úřad jako orgán kraje již třikrát získal 1. místo v soutěži Půl na půl vyhlášené společností Gender Studies.

Z mnoha projektů realizovaných Krajem vybíráme: Podpora systému primární prevence sociálně patologických jevů, Propojení systému rodinných pasů se systémem NO Familienpass v Dolním Rakousku aj.

## ČESKÁ IDENTITA



Toto neziskové občanské sdružení působí na Vysočině již od roku 2004. Jeho posláním je uzdravení osobnosti jedince a pomoc lidem ohroženým syndromem vyhoření. Snaží se též podporovat ty, kteří pozitivním způsobem ovlivňují klima v českém národě. Svou činnost vyvíjí na základě myšlenek významných českých osobností jako je Jan Hus a Jan Amos Komenský. Při své práci tak využívá hledání pravdy v životě a potřebách lidí, zvláště důraz klade na vzdělávání a objevování souvislostí v našem okolí. Tyto hodnoty a přístupy bude vnášet i do práce s cílovými skupinami projektu průřezově v rámci klíčových aktivit projektu.

Sdružení Česká identita je členem místní akční skupiny Společnost pro rozvoj Humpolecka a dalších nadregionálních asociací. Za dobu své existence představitelé sdružení poskytli zájem a podporu stovkám osob, které hledaly nové nasměrování a nové síly do dalšího období života.

Sdružení Česká identita se podílelo též na realizaci dvou projektů podpořených z ESF zaměřených přímo na rovné příležitosti: „Podpora“ (podpořený z JPD 3) a „Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti“ (podpořený z JPD 3). V rámci předkládaného projektu tento partner zhodnotí zkušenosti i některé výstupy těchto projektů.

Představitelé sdružení v předloženém projektu využijí své mnohaleté profesní zkušenosti (projektové a finanční řízení, publicita projektů podpořených z ESF, rovné příležitosti, sladě-

ní pracovního a rodinného života) ve prospěch cílových skupin v regionu i dalších partnerů projektu.

### Kontakt:

Lucie Skálová, prezidentka

E-mail: [identita@ptl.cz](mailto:identita@ptl.cz)

## Centrum pro rodinu Vysočina, o. s.



Centrum pro rodinu Vysočina, o. s. (CPR Vysočina), bylo registrováno v srpnu 2010 a je NNO působící na území města Jihlava a v jeho okolí.

Centrum pro rodinu Vysočina, o. s., je členem Místní akční skupiny Třeštsko. Dále aktivně spolupracuje s řadou sociálních a zdravotnických organizací a s několika dalšími NNO.

Základním cílem sdružení je vytvořit vhodný prostor a prostřednictvím připravených programů nabídnout společné setkávání rodin nebo jejich jednotlivých členů. Nabídkou programů napomáhá CPR Vysočina, o. s., posilování rodinných vztahů se zaměřením na správnou a fungující komunikaci v rodině. To lze nabídnout především prostřednictvím vzájemné podpory, vzdělávacích, sociálních a volnočasových aktivit a podporou mezigeneračního soužití.

CPR Vysočina, o. s., především podporuje význam tradičních rodinných hodnot ve společnosti.

CPR Vysočina, o. s., organizuje už tradiční jednorázové akce pro rodiny s dětmi a širokou veřejnost převážně z Jihlavy.

CPR Vysočina, o. s., dále organizuje letní dětské tábory.

CPR Vysočina, o. s., realizuje rovněž další volnočasové vzdělávací aktivity pro rodiče, lektory i širokou veřejnost.

Pravidelnou náplní činnosti CPR Vysočina, o. s., je provoz dobrovolnického centra s nabídkou dobrovolnických programů Návštěvy a Dětem. Pro tuto činnost je Ministerstvem vnitra ČR CPR Vysočina, o. s., udělena akreditace.

**Kontakt:**

Ing. Slavka Dokulilová, předsedkyně spolku

Tel.: 736 529 346

E-mail: dokulilova@centrumrodin.cz

Web: www.centrumrodin.cz

## Soukromá vyšší odborná škola sociální, o. p. s.

Soukromá vyšší odborná škola sociální Jihlava, o. p. s., vzdělává jako jediná vyšší odborná škola v kraji Vysočina, sociální pracovníky, a to již 20 let. Škola má 120 studentů v denní formě studia a 90 v dálkové. Je řádným členem Asociace vzdělatelů v oboru sociální práce. Podle evaluačního výzkumu absolventů denního studia z posledních 4 let pracuje v oboru sociální práce víc než 60 %, což je nadstandardní procento. Škola se také zapojila do zvyšování kvalifikace pracovníků v oboru sociální práce – má akreditováno



vzdělávací středisko MPSV v oboru sociální práce a sociálních služeb, ve kterém realizuje kurzy v rámci celoživotního vzdělávání. Od 1. 1. 2014 jako jediná vyšší odborná škola na Vysočině vzdělává také v oboru předškolní a mimoškolní výchova.

SVOSŠ Jihlava získala cennou zkušenost v oblasti projektů RLZ a následnou přípravou a realizací vlastního projektu v rámci OP RLZ MŠMT – 1. výzva Rozvoj celoživotního učení – Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních. Projekt, který nesl název „Klíč k úspěchu ve vzdělávání budoucích sociálních pracovníků“, byl realizován v letech 2005–2007. V roce 2009 vypracovala škola projekt v Operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (individuální projekty MŠMT) v oblasti podpory 2.1: Vyšší odborné vzdělávání. Projekt s názvem „Klíč k úspěchu na trhu práce a možnosti vstupu na VŠ“ byl úspěšný a získal finanční podporu v požadované výši. Číslo projektu: CZ.1.07. /2.1.00/130019. Projekt byl zakončen v listopadu 2012. V další výzvě byl podán na MŠMT individuální projekt s názvem „Klíč k rozvoji profesních kompetencí“, číslo projektu: CZ.1.07/2.1.00/320060. Projekt je realizován od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2014.

**Kontakt:**

Mgr. Marcela Křivánková,

ředitelka školy

Tel.: 567 308 921

E-mail: info@svoss.cz

Web: www.svoss.cz

## MĚSTO TŘEBÍČ

Město Třebíč je situováno v jihovýchodní části Kraje Vysočina, a je po Jihlavě jeho druhým největším městem. Leží na řece Jihlavě, 35 km jihovýchodně od krajského města Jihlavy a 59 km západně od dalšího krajského města, Brna. Nadmořská výška města se pohybuje mezi 392 m n. m. a 503 m n. m. Třebíč měla k 1. lednu 2012, 37 575 obyvatel (muži – 18 342 a ženy – 19 233). Průměrný věk obyvatel pak činil 40,5 roku (muži – 39,0 a ženy – 41,8).

Počátky města souvisejí se založením benediktinského kláštera nad řekou Jihlavou roku 1101, na jehož místě se dnes nachází zámek. První písemná zmínka o městě, kterou je listina opata Martina, pak pochází z roku 1277. Městská práva obdrželo město od markraběte Karla roku 1335 a díky tomu získalo i právo opevnit se hradbami a příkopy.

Ve městě se nachází mnoho historických památek. Třebíčská židovská čtvrť a Bazilika sv. Prokopa byly v roce 2003 zapsány na Seznam světového kulturního dědictví UNESCO. Ústřední Karlovo náměstí je zároveň jedním z největších v České republice.

Městský úřad města Třebíče tvoří starosta, jímž je v současné době MVDr. Pavel Heřman, čtyři místostarostové, ta-

jemník úřadu a zaměstnanci města zařazení do obecního úřadu. Úřad je členěn do 14 odborů a samostatného oddělení kanceláře tajemníka. Zastupitelstvo města se skládá z 27 členů a radu města tvoří 9 členů.

Město Třebíč je již od roku 1996 členem Národní sítě Zdravých měst, naplňování kritérií Zdravého města se Třebíč věnuje řadu let. Město obsadilo v roce 2010 ve své kategorii 3. místo v sou-

teži Obec přátelská rodině. Svou dotační politikou přispívá k podpoře prorodinného klimatu a sladění pracovního a rodinného života ve městě: např. podpora činnosti místního mateřského centra, vytvoření pasivního Family pointu v budově městského úřadu, podpora projektů na posílení rodinné soudržnosti v rámci grantového programu Zdravého města Třebíče Rodina a zdraví.

Cílem města je udržet si titul Města přátelského rodině i do budoucna a rozvíjet podporu rodiny v tom nejširším slova smyslu, od mladých rodin s malými dětmi, přes středněgenerační s mladými lidmi až po seniory, včetně rodin, které pečují o zdravotně jakkoliv handicapované.

Zástupce města Třebíče jako partnera projektu vnáší při jeho realizaci pohled zástupce samosprávy středně velkého



města. Kromě účasti zástupců města na jednáních projektového výboru a některých pracovních skupin vytvořil autorský tým města brožuru č. 2 a jeho zástupci přednášeli na seminářích a konferencích. Zástupci města se taktéž účastní vybraných kulatých stolů, kde prezentují pohledy města na možnosti řešení problematiky rovných příležitostí. Rovněž se podílí na realizaci sebeevaluační, kde ze svého pohledu hodnotí přínosy jednotlivých uskutečněných činností.

**Kontakt:**

Ing. Marie Černá, místostarostka města  
Tel.: 568 896 131  
E-mail: m.cerna@trebic.cz  
Web: www.trebic.cz

## Dřevozpracující družstvo

Tento partner je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v Kraji Vysočina (přes 500 zaměstnanců), navíc v relativně malém městě, kde se aktivně podílí na místním společenském, kulturním a ekonomickém životě.



Jedná se o významného výrobce řeziva a deskových materiálů na bázi dřeva s šedesátiletou tradicí. Specializuje se na výrobu širokého sortimentu nábytkových dílců, především z laminovaných dřevotřískových a MDF desek.

Přibližně 60 % celkové produkce exportuje do více než dvou desítek evropských států. Je držitelem mnoha certifikátů a splňuje požadavky normy ISO 9001:2008.

Tento partner realizoval projekt „Komplexní program vzdělávání zaměstnanců DDL“, č. CZ.1.04/1.1.02/35.00974, podpořený z OP LZZ, a má tak již vlastní zkušenosti s projekty financovanými z ESF.

**Kontakt:**

Ing. Michael Strnad, personální manažer  
Tel.: 603 168 356  
E-mail: strnad@ddl.cz  
Web: www.ddl.cz

## Brožury vytvářené v rámci tohoto projektu

1. Sladování pracovního a rodinného života. Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu? ... již vyšlo
2. Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro veřejnou správu. ... již vyšlo
3. Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy. ... již vyšlo
4. Stav uplatňování principů rovnosti žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině.
5. Jak pomoci ženám v obtížné situaci. Konkrétní návody a nástroje pro zavádění konkrétních opatření do praxe. ... vyjde na podzim 2014

## Kontakty na regionální koordinátory:

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

**Zina Novotná,**  
regionální koordinátorka – Havlíčkův 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 nad Sázavou,  
e-mail: terezacervikova@gmail.com, tel.: 734 694 503

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

## Kontakt na hlavní kancelář 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

*Mgr. Daniel Hanzl je absolventem Masarykovy univerzity v Brně, Fakulty sociálních studií, oboru sociologie, sociální politika a sociální práce (1998). Je součástí řídicího výboru projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“. Ve své výzkumné praxi realizoval přes 50 výzkumných projektů jak pro veřejnou správu, tak pro soukromé subjekty. Pedagogicky působí na Soukromé vyšší odborné škole sociální o. p. s. Jihlava a Vysoké škole polytechnické Jihlava, kde se věnuje především metodám a technikám sociálního výzkumu a teorii sociální politiky. Je vědeckým pracovníkem Institutu komunikačních studií a žurnalistiky Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy.*

*PhDr. Ing. Vít Skála, Ph.D. je absolventem Mendelovy univerzity v Brně, Lesnické fakulty (1994), a Univerzity Karlovy v Praze, Fakulty sociálních věd, oboru Veřejná a sociální politika (2009), kde v roce 2011 obhájil rigorózní práci na téma „Potenciál sociálního kapitálu pro rozvoj venkova“ a v roce 2013 disertační práci na téma „Klasifikace venkovských obcí dle rozvojového potenciálu“. Specializuje se na problematiku sociálního kapitálu a rodinnou politiku. Je součástí řídicího výboru projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“. Deset let řídil vlastní malou společnost, ve které všichni pracovníci pracovali z domova. Má zkušenosti též jako OSVČ i jako zaměstnanec pracující převážně na dálku.*

*Doc. PhDr. Pavol Frič, Ph.D. Vystudoval sociologii na Filosofické fakultě Univerzity J. A. Komenského v Bratislavě. Do r.1990 pracoval V r. 1992 nastoupil do Institutu sociologických studií UK FSV v Praze, kde přednáší problematiku sociologie sociálních problémů, sociálních hnutí a občanské společnosti. Od r. 2001 pracuje jako výzkumník v Centru pro sociální a ekonomické strategie UK FSV. Zaměřuje se hlavně na výzkum vzájemných vztahů českých elit a veřejnosti a jejich role v procesech modernizace české společnosti. Dlouhodobě se věnuje zkoumání neziskového sektoru a sociálních problémů. V současnosti také přednáší na Katedře andragogiky a personální práce UK FF.*

*Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D. je vyučující na Katedře veřejné a sociální politiky, Institutu sociálních studií Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze s odborným zaměřením na politiku rovných příležitostí žen a mužů a kvalitativní metody ve veřejné a sociální politice.*

ISBN 978-80-87459-08-9