

## Projekty na podporu uplatňování zásad rovných příležitostí



Rovné příležitosti žen a mužů (RP) a nediskriminace patří mezi priority EU a harmonizace českého práva s evropskými směrnicemi vytváří elementární podmínky na obranu proti diskriminaci. EU připravila novou antidiskriminační směrnici, která stanovuje zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání, přičemž však v ČR přetrvává problém nepřijatého antidiskriminačního zákona, což podnikatelským subjektům umožňuje tendenční výklad problematiky RP, případně nerespektování obecně přijatelných principů dobré praxe v této oblasti.

Platná směrnice 2002/73/ES přinesla ČR v oblasti RP mnoho pozitiv, avšak má i své limity. Je potřeba, aby podnikatelské subjekty - zaměstnavatelé, přijaly princip RP za součást firemní strategie a vytvořily platformu pro jejich uplatňování. V ČR můžeme v poslední době sledovat řadu aktivit pro školení a vzdělávání zaměstnaných i nezaměstnaných, mužů i žen, starších i mladších i různých jiných skupin, ale je nutné podotknout, žádná z těchto skupin nemůže systémové podmínky změnit, neboť se jedná o koncové články řetězce. Elementární roli, která může změnit zaběhnuté stereotypy, sehrávají pouze státní správa - tvorbou legislativního prostředí a vymahatelností práva a při jejich neexistenci, pouze podnikatelské prostředí - zaměstnavatelé - přijetím principů RP jako nezpochybnitelné části každodenních činností, propracovaností systému RP v organizaci, sladováním osobního a pracovního života zaměstnanců, diverzitou pracovních týmů, flexibilními formami práce apod.

V návaznosti na předchozí zkušenosti s realizací projektů a činností v oblasti odpovědného chování firem a RP považují za potřebné směřovat klíčové aktivity na cílovou skupinu zaměstnavatelů, ovlivňovat jejich chování a prosazovat jejich prostřednictvím myšlenku RP jako nedílné součásti kultivace podnikatelského prostředí. I proto vznikají projekty, které mají ukázat správnou praxi v oblasti RP a usnadnit její zavádění do firemních činností. Cesta k rovnoměrnému zastoupení žen ve vedení firem bude ještě dlouhá a strastiplná, ale v důsledku může vést ke kultivaci podnikatelské kultury, snížení stávající míry agrese a zvýšení empatie. K dosažení žádaného stavu povede řada dílčích krůčků, které musí prokázat jasné výhody.

Výsledky průzkumů provedených mezi podnikatelskými subjekty ukazují, že oblast RP, jako součást rozvoje vnímají především firmy s počtem zaměstnanců vyšším než 25. Současně tyto subjekty tvoří cca 94% společností certifikovaných podle některého z procesních modelů řízení např. ISO 9001 ap. OHK Most dlouhodobě prosazuje principy RP u svých členů a již v roce 2010 nastartovala realizaci projektů etapu odpovědnosti, směřují k celkové kultivaci podnikatelského prostředí.

Z připomínek subjektů zapojených do projektů žadatele Podnikáme zodpovědně I, II a III (2008 až 2011) vyplývá, že hlavní překážkou integrace principů RP do firemní praxe je nesoulad struktury jejich požadavků s požadavky zavedených systémů řízení, zejména ISO. Rozšíření principů RP by tak napomohla podpora jejich standardizace, která by vymezila mantinely vazeb na ostatní uplatňované systémy, jejichž prokazování je pro subjekty nezbytnou součástí jejich praxe. Existující standardy v oblastech sociální odpovědnosti představují pro většinu firem nadbytečné spektrum požadavků, přičemž problematika RP v nich tvoří pouze minoritní část. Vzhledem k velkému rozsahu jsou komplexní standardy sociální odpovědnosti prakticky neuplatnitelné ve společnostech malého a středního podnikání (MSP). Komorové projekty si kladou za cíl vytvořit a ověřit standardy, který budou účelově zaměřené na měřitelné požadavky v oblastech RP, vyškolit zaměstnance firem, kteří budou standardy ověřovat, stanovit systém jejich supervize (akreditace) a tyto standardy plošně poskytnout jako základní platformu pro dlouhodobou udržitelnost principů rovných příležitostí žen a mužů.

### Představení projektů:

#### Podnikáme zodpovědně II, III, IV

Projekty v jednotlivých letech umožňují pokračování snahy OHK Most, aby se princip rovných příležitostí stal nedílnou součástí chování zaměstnavatelů. Byla rozpracována metodika rovných příležitostí tak, aby respektovala celé spektrum společenských, ekonomických a kulturních rozmanitostí cílové skupiny. Veškeré aktivity k prosazování principu rovných příležitostí probíhají na třech úrovních (1) celofiremní, (2) procesní a (3) činnosti s cílem decentralizovat firemní aktivity přímo ke všem zaměstnancům tak, aby respektovali jejich přirozené pracovní prostředí a pracovní rituály. Celý projekt respektuje synergii v oblastech "právo - zastoupení - uznání - respekt". Snahou OHK Most je zapojit do projektu co nejvíce subjektů, významných partnerů a zástupců občanské společnosti, která sehrává zásadní roli v efektivním prosazování práv na rovnoprávnost zejména díky snaze tato práva uplatňovat a zvyšovat obecné povědomí o nich s cílem bránit nebo zastupovat zájmy lidí, kteří by mohli být potenciálně diskriminaci nebo nerovnému zacházení vystaveni.

Klíčové aktivity projektu probíhají zejména v oblastech (1) Analýza rovných příležitostí, (2) Work/Life Balance, (3) Flexibilita forem práce, (4) Rovné příležitosti vers. diskriminace, (5) Genderový marketing, (6) Odstranění genderových stereotypů a (7) Generová citlivost.

Cílem projektů je vytvořit metodiku pro identifikaci a pochopení příčin přetrvávající nerovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce a implementovat nápravné a preventivní opatření zamezující jejich vzniku a opakování. Primárním cílem je identifikovat problémy indikující nerovný přístup, pochopit příčiny a aktivovat zájem o realizaci nápravných opatření u konkrétních zaměstnavatelů. Sekundárním cílem je propagace rovného přístupu jako elementárního kritéria při zaměstnávání, zlepšení přístupu žen k dalšímu profesnímu vzdělávání, zvýšení podílu žen v řídicích funkcích, vytvoření

podmínek pro sladění pracovního/ rodinného života žen v prostředí konkrétních zaměstnavatelů formou proaktivních opatření, přenos zahraničních zkušeností relevantních subjektů a využití moderních metod výuky (e-learning, mentoring).

### **Model sebehodnocení pro rovné příležitosti**

Projekt navazuje na aktivity Podnikáme zodpovědně II a III a prosazuje, aby se princip rovných příležitostí stal nedílnou součástí chování zaměstnavatelů a současně přestal být deklaratorní a stal se jasně měřitelným. Zaměstnanci se naučí monitorovat plnění požadavků genderové korektnosti prostřednictvím vytvořeného Modelu sebehodnocení v oblasti RP žen a mužů a konzultovat problematiku v Poradně pro RP. Hlavními cíly projektu je (1) Vytvořit standard pro oblast RP, který bude generický a kompatibilní s ostatními systémy řízení, (2) Proškolení účastníky dle kvalifikace v klíčových aktivitách, (3) Vytvořit poradnu pro RP, (4) Integrovat projekt do ostatních aktivit žadatele např. do interního projektu Virtuální kancelář pro RP nebo Podnikáme zodpovědně IV, (5) zapojit cizí subjekty a neziskové organizace, (6) zajistit dlouhodobou udržitelnost výstupů.

### **Virtuální kancelář pro RP**

Cílem projektu Virtuální kancelář pro rovné příležitosti je:

- mapování, hodnocení a korelace příkladů dobré praxe - best practice v oblastech rovných příležitostí žen a mužů.
- vyškolení personálu Virtuální kanceláře ze zaměstnanců participujících subjektů
- vytvoření jádra Virtuální kanceláře a vyladění algoritmů pro vyhledávání
- zajištění nepřetržitého provozu Virtuální kanceláře pro informace v reálném čase
- certifikace Virtuální kanceláře pro začlenění do sociálních sítí
- zajištění informačních a zprostředkovatelských služeb
- vytvoření funkce ombudsmana pro RP
- poskytnout návody na zavádění systémů řízení genderové korektnosti v organizacích
- vytvořit burzu postupů best practice pro oblast rovných příležitostí.

Jeho primární inovativnost spočívá ve (1) vytvoření nového modelu pro získávání, předávání a výměnu informací v oblasti RP, (2) vytvoření nového produktu, kterým bude Virtuální kancelář pro RP žen a mužů, (3) vytvoření produktu na bázi sociálních sítí, který bude dostupný běžnými technickými prostředky a bude poskytovat informace v reálném čase, (4) spojení vzdělávacího procesu a způsobu jeho implementace zaměřené na použití moderních způsobů přenosu informací formou e-learningu, (5) zvyšování efektivity vzdělávání prostřednictvím logického rámce "analýza - školení - e-learning - praxe - individuální konzultace - ověření vědomostí - reálné využití", (6) v cílení aktivit na konkrétní zaměstnavatele na základě předchozího analytického monitorování, (7) v předběžném uzavření dohod o účasti v projektu s významnými regionálními zaměstnavateli, kteří ovlivňují veřejné mínění i chování řady dalších zaměstnavatelů a (8) ve spojení diagnostiky, statistického vyhodnocování, monitorování a měření rozhodných údajů pro zjištění míry získané způsobilosti v oblasti genderové korektnosti.

Sekundární inovativnosti spočívá v (1) požadavku, koncipovat aktivity se zohledněním reálných možností vyslaných zaměstnanců, při minimalizaci časové náročnosti a nutnosti sladit pracovní i osobní aktivity účastníků a (2) inovaci metodiky pro oblast plánování a obsazování kurzů s ohledem na srovnatelnou úroveň dosavadních znalostí a vědomostí účastníků.

V předchozích projektech byly kurzy obsazovány pouze na základě časových možností účastníků. Tento systém vedl k částečné nespokojenosti a disfunkci skupiny. Před zahájením každé aktivity jsou prováděny rozřazovací testy, které zajistí homogenitu školených skupin zaměstnanců.

Výsledkem všech dílčích inovací bude vybavenost účastníků klíčových aktivit kompetencemi, které jako celkový soubor vědomostí, dovedností a postojů vytvoří prostor pro úspěšné zvládnutí pravidel rovného přístupu a jejich uplatňování v každodenních činnostech.

Základním kritériem všech projektů OHK Most je začlenit genderovou problematiku a princip RP do systému dalšího profesního vzdělávání zaměstnavatelů tak, aby získané vědomosti a způsobilost jejich zaměstnanců mohly být i po ukončení projektů udržovány prostřednictvím interních legislativně povinných a provozních školení a seminářů. Závazkem zaměstnavatelů v rámci předběžných dohod o účasti v projektu je požadavek, že vyslaní zaměstnanci nesmí ztratit získanou způsobilost a nejnižší akceptovatelnou možností je její průběžné udržování. Požadováno však je i přiměřené zvyšování způsobilosti a prohlubování kvalifikace v oblasti RP, jejichž četnost bude přímo úměrná plánovaným i disponibilním zdrojům. Všechny zapojené subjekty zavedly a uplatňují systémy vzdělávání, založené na podpůrných metodikách, které mají personálně i provozně motivační charakter a umožňují čerpat systém zaměstnaneckých benefitů na vzdělávání, účastnit se vybraných kurzů a zajišťovat předem definovanou formu domácího nebo externího samostudia s následným ověřením znalostí a dovedností. Veškeré výstupy projektových aktivit vyplývajících z přímého vzdělávání jsou zahrnuty do systému řízení lidských zdrojů a prostřednictvím něj neustále udržovány. Záměrem projektů je vytvořit dlouhodobě stabilní systém vzdělávání v oblasti RP založený na procesních pravidlech řízení, který bude integrován do celkového systému řízení organizací. Je oprávněný předpoklad, že tento systém (1) poskytne platformu pro dlouhodobou udržitelnost výstupů projektu, (2) poskytne účastníkům projektových aktivit základ k uplatňování svých poznatků v praxi, (3) zajistí stabilitu zaměstnanců, (4) vytvoří prostředí pro uplatňování genderové politiky a (5) zachová sociální aspekty v pracovním poměru. Splněním těchto ukazatelů jsou splněny předpoklady pro dlouhodobou udržitelnost výstupů a eliminaci rizik, které by mohly udržitelnost a záměry OHK Most ohrozit.