

## ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

### PROJEKT: 50+ VÝHOD ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Příjemce: Kašpar, o. s.  
Výše dotace: 7 328 560 Kč

Místo: Liberec  
Termín realizace: 1. 11. 2012 – 31. 10. 2014

## CÍL PROJEKTU

Realizovaný projekt byl zaměřen na šíření osvěty v oblasti rovných příležitostí, prosazování principů společenské odpovědnosti a genderové rovnosti a na podporu specificky znevýhodněné skupiny žen starších padesáti let na trhu práce. Hlavními cíli projektu byly:

- Transformace firem Libereckého kraje na firmy rozvíjející a dále prosazující principy společenské odpovědnosti, politiky diversity a flexibilizace práce
- Profesní a osobnostní rozvoj zaměstnanců starších 50 let, zapojení žen starších 50 let do mezigenerační výměny zkušeností a rozvoje systémů firemního vzdělávání a posílení pracovní integrace pečujících osob
- Zvýšení informovanosti obyvatel regionu v otázce společenské odpovědnosti firem, mezigenerační odpovědnosti a rovných příležitostí v širším významu (z hlediska genderu, věku, ekonomických a kulturních faktorů atp.).

## CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Projekt byl z hlediska aktivit poměrně rozsáhlý, bylo realizováno 7 věcných aktivit pro CS. Do projektu bylo zapojeno celkem 6 středně velkých firem vhodných pro provedení diversity auditu. Na základě jeho výsledků zpracovaly firmy vlastní plán podpory rovných příležitostí, který v průběhu projektu začaly naplňovat.

V rámci projektu byly ve firmách zavedeny inovativní opatření na podporu rovných příležitostí a společenské odpovědnosti:

- benefit respitní asistence - byl určen zaměstnancům pro pokrytí nárazových situací spojených s péčí o osobu blízkou.

- školení v interním mezigeneračním mentoringu určené zaměstnankyním starším 50 let.

Dále bylo realizováno školení v oblasti genderu pro vedoucí i řadové zaměstnance firem. V rámci podpory osob pečujících o osobu blízkou byla zprostředkována 4 podporovaná pracovní místa s flexibilní formou organizace práce. Součástí projektu bylo také široké spektrum aktivit v rámci šíření osvěty v oblasti rovných příležitostí. V projektu bylo podpořeno celkem 67 osob (zaměstnanců firem).



Pro zaměstnavatele bylo za účelem udržování kontaktu a aktivizace zrealizováno pět pracovních snídaní s tematikou rovných příležitostí a diversity managementu.

## CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

**Vyšší prosazení principů společenské odpovědnosti a politiky diversity ve firmách Libereckého kraje**

Implementace vytvořeného plánu rovných příležitostí byla ve firmách různě úspěšná, avšak ve většině případů firmy zavedly alespoň některá opatření včetně těch, které si mohly vyzkoušet v rámci projektu (respitní asistence, mezigenerační mentoring).

- ✓ Firmy mají rozdílné možnosti hlediska zavedení např. flexibilní pracovní doby, a to především z provozních důvodů (práce na směny).

- ✓ Mezigenerační mentoring začal ve všech zapojených firmách probíhat v neformální rovině prostřednictvím využívání zkušeností žen nad 50 let při řešení problémů.

U zapojených firem došlo k pozitivnímu posunu v postoji k uplatňování rovných příležitostí na pracovišti a zvýšení motivace k zavádění dalších opatření a změn v přístupu k zaměstnancům. Dle slov jednoho ze zaměstnavatelů: „Začali jsme se dívat jinýma očima a snažíme se lidem více vycházet vstříc.“

### **Posílení profesních dovedností a osobnostní rozvoj žen starších 50 let; posílení pracovní integrace pečujících osob**

Zaměstnancům firem projekt přinesl usnadnění sladování pracovního a rodinného života.

- ✓ Využívání benefitu respitní asistence pomohlo sladit péči o závislou osobu s docházením do zaměstnání.
- ✓ Nalezení pracovního místa s flexibilní formou organizace práce umožnilo 4 ženám pečujícím o děti sladit práci s rodinným životem. Tato místa byla udržena i po skončení projektu.

*Interní mezigenerační mentoring je inovativním prvkem systému vzdělávání ve firmách, kdy ženy starší 50 let jsou proškoleny k předávání zkušeností nově nastupujícím či vracejícím se mladším pracovníkům. Ženy nad 50 let, které se účastnily školení, vnímají mezigenerační mentoring jako zúročení svých dlouholetých zkušeností a práce pro firmu. Oceňují především získání dovednosti řešit problémy na pracovišti, překonání ostychu a především „uvědomění si sebe sama“. Jak uvedla jedna z účastnic: „Mě osobně to utvrdilo v tom, že některé věci nebo činnosti, o kterých si nejsem jistá, řeším správně. Dalo mi to mantinely, bylo to srovnání toho, co dělám a jak se chovám s tím, jak by to mělo být.“*

Ženám nad 50 let přinesl posílení pozice v zaměstnání díky posílení profesních dovedností. Osvojení zásad mezigeneračního mentoringu přispělo také ke zvýšení sebevědomí a osobnostnímu růstu těchto žen, které patří mezi skupiny zaměstnanců nejvíce ohrožené propuštěním.



Výstupy projektu jsou zpracovány tak, aby mohly být využitelné také pro interní účely firem. Byla vydána metodika diversity managementu, diversity auditu, publikace s příklady dobré praxe firem v regionu a další.

*Díky zábavné a interaktivní formě osvětových aktivit se příjemci podařilo dostat téma rovných příležitostí a společenské odpovědnosti do povědomí zaměstnanců firem i širší veřejnosti. Proběhlo celkem 6 případových konferencí, které se nakonec odehrály postupně vsídlech všech zapojených firem, jejichž součástí byla self-prezentace firmy jako společensky odpovědného zaměstnavatele a panelová diskuze. V závěru projektu proběhla konference Aktivní stárnutí a genderová rovnost, kde byly zhodnoceny výstupy projektu. V rámci každé aktivity byly vytvořeny audiovizuální výstupy, dále celkem 5 tištěných publikací vztahujících se k tématům jednotlivých aktivit, a také postery a spoty o zaměstnavatelích v regionu a spoty o rovných příležitostech.*

### **PŘEKÁŽKY**

- ❖ Komplikace při realizaci aktivit – organizační problémy se sestavením skupin zaměstnanců firem pro realizaci některých aktivit z provozních důvodů (vzhledem k požadavku uvolnění zaměstnanců v pracovní době)
- ❖ Přizpůsobování aktivit dle potřeb CS až v průběhu projektu – mohlo zbrzdit dopad aktivit projektu na větší počet osob z řad zaměstnavatelů i zaměstnanců.
- ❖ Velký rozsah projektu - účast v projektu kladla velké nároky na spolupráci a vlastní aktivitu a iniciativu zapojených firem, důsledkem bylo často pracovní přetížení kontaktní osoby.
- ❖ Administrativní zátěž spojená s realizací aktivity monitoringu a evaluace povinné v rámci výzvy - na její realizaci bylo vynaloženo neodpovídající množství času, navíc dublovala zjišťování výsledků příjemcem.