

PROČ A JAK VYPRACOVAT
**PLÁN ROVNOSTI
ŽEN A MUŽŮ**

Cecilia Asklöf | Helena Strandberg | Karin E. Wenander



PROČ A JAK VYPRACOVAT PLÁN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Cecilia Asklöf | Helena Strandberg | Karin E. Wenander

Vytvořeno v rámci twinningového projektu pro „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“

Praha 2003



Obsah

Úvod	7
1. Ženy a muži na trhu práce v České republice	8
2. Proč by měla společnost, podniky a veřejný sektor aktivně prosazovat rovnost žen a mužů?	10
2.1 Rovnost žen a mužů a společnost	10
2.2 Rovnost žen a mužů a podniky	12
2.2.1 Tři studie	15
2.3 Rovnost žen a mužů a veřejný sektor	18
3. Směrodatné dokumenty	19
3.1 Smlouva EU	19
3.2 Pracovněprávní předpisy České republiky	19
4. Kolektivní vyjednávání	24
5. Plán rovnosti žen a mužů jako motor změny	28
5.1 Komparativní studie EU	31
5.2 Švédská cesta	31
6. Jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů	34
6.1 Šetření o rovnosti žen a mužů	35
6.1.1 Co je třeba prošetřit?	35
6.2 Plán rovnosti žen a mužů by měl obsahovat následující body:	36
6.2.1 Měřitelné úkoly pro každý požadavek	36
6.2.2 Jedno nebo dvě konkrétní opatření pro každou oblast politiky	36
6.2.3 Popis rozdílů mezi platy žen a mužů u různých kategorií zaměstnanců a plán činnosti k spravedlivému odměňování	36
6.2.4 Plány následující po prvním plánu rovnosti musí vycházet z výsledků provedených opatření	37

6.3	Jak to udělat krok za krokem	37
	• Spolupráce	37
	• Pracovní podmínky vhodné při ženy i pro muže	38
	• Usnadnit spojení práce a rodinného života pro ženy i muže	39
	• Zabránit obtěžování a sexuálnímu obtěžování	40
	• Podporovat interní mobilitu a rovné zastoupení	43
	• Přijímání pracovníků a pracovní postup	45
	• Mzdové rozdíly mezi ženami a muži vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty	46
7.	Definice	50
8.	Osobní test, otázky	53

Twinningové partnerství mezi švédskou Národní radou trhu práce a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky (MPSV)

Twinningové partnerství mezi Českou republikou a Švédskem vyústilo v projekt s názvem „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“. Cílem tohoto twinningového projektu je umožnit České republice provádět acquis EU týkající se politiky rovných příležitostí pro ženy a muže a splnit národní strategii pro rovné zacházení s ženami a muži (2002-2003). Tato příručka byla vypracována jako součást projektu.

Tato příručka sleduje cíl usnadnit vypracování plánů rovnosti žen a mužů. Je určena sociálním partnerům se zaměřením na odbory a sdružení zaměstnavatelů, podnikům a veřejnému sektoru. Předkládá výhody plynoucí z práce pro rovnost žen a mužů pro společnost a podniky a představuje konkrétní návod pro vypracování plánu rovnosti žen a mužů. Příručka se soustřeďuje na lidi v organizaci, nikoliv na výrobky nebo služby.

Doufáme, že umožníme zaměstnancům a zaměstnavatelům, aby porozuměli rovnosti mezi muži a ženami ve společnosti a při práci a aby získali náměty pro rozvíjení interní práce směřující k rovnosti obou pohlaví. Pro zaměstnavatele je důležité, aby dostali informace o právním stavu, který se jich a jejich zaměstnanců v současné době týká. Národní organizace zaměstnavatelů by měly účinně reagovat na požadavky svých členů týkající se pomoci a informací. Když jde o otázku rovnosti žen a mužů na pracovišti, je také důležité posílit roli odborů.

Příručka byla vypracována v úzké spolupráci s oddělením MPSV pro rovnost žen a mužů.

Organizace příručky

Úvodní kapitola stručně popisuje hlavní rysy situace žen a mužů na českém trhu práce. Po ní následující kapitola předkládá výhody, které přináší dobře promyšlený plán rovnosti žen a mužů. Třetí kapitola nabízí přehled základních dokumentů, legislativy a příklady iniciativ v kolektivním vyjednávání týkajících se rovnosti obou pohlaví. Ve čtvrté kapitole předkládáme poslední výzkum týkající se provádění plánů rovnosti žen a mužů a v závěrečné kapitole vysvětlujeme jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů.

Příklady plánů rovnosti žen a mužů uvedené v této příručce jsou reálné příklady převzaté z plánů rovnosti žen a mužů vypracovaných firmami ve Švédsku. Tyto příklady vybrala Švédská odborová konfederace (LO) a předložila je svým členským organizacím.

Příručka si neklade cíl předložit konečná řešení problémů, které si zaslouží hlubší zkoumání. Posuzuje koncepce a problémy cílů a úkolů a má na zřeteli skutečnost, že se mají udělat jen

takové změny, které přinesou prospěch všem. Zaměstnavatelské organizace mohou tuto příručku využít jako referenční dokument a jako materiál pro školení, aby prosazovali povědomí mezi svými členskými podniky.

Praha, červen 2003

1. Ženy a muži na trhu práce v České republice

Tato kapitola je příspěvkem oddělení pro rovnost žen a mužů na Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky.

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Postavení žen na trhu práce však stále vykazuje zřetelné nerovnosti, a to v jejich neprospěch. Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (vesměs však žen) a v neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními. V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku přiřazených sociálních rolí (matky, pečovatelky a hospodyně), které jsou umocňovány tendencí žen k sebepodhodnocování, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává stále faktický rozdíl v odměňování.

V české společnosti stále převažuje tradiční model rodiny – muže jako hlavního živitele rodiny a ženy, která pečuje o rodinu a děti. Žena je přitom současně zaměstnána k udržení životního standardu rodiny, který vyžaduje dva paralelní příjmy. Nepříznivé sociální dopady vyvolané výkonem péče o rodinu a děti tedy zasahují především právě ženy, které musejí současně zvládat rodinné i pracovní povinnosti. Žena v České republice věnuje práci v domácnosti (včetně péče o děti) téměř třikrát více času než muž. „Dvojití břemeno“ českých žen se negativně promítá na jejich mzdách a příležitostech k postupu v zaměstnání. Ženská placená práce je totiž v kontextu domácí práce marginalizována. Ženy sice mohou být z formálního hlediska rovnoprávné, ale tím se automaticky nedostaví také jejich reálná rovnost. Skutečnou rovnost příležitostí obou pohlaví lze uskutečnit pouze tehdy, pokud existují reálné záruky, že žádné z pohlaví nebude při výkonu péče o děti a rodinu diskriminováno, resp. že příslušná opatření tlumící nepříznivé sociální dopady výkonu této péče nebudou určena výlučně ženám. Velký význam má proto propojení role zaměstnankyně s rolí

matky, které spočívá v nemalé míře ve zvýšení prestiže žen ve společnosti, stejně jako v posílení úlohy muže v rodině.

Vzdělanostní úroveň žen je vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti. Nadále však přetrvává tradiční orientace na tzv. "ženské" a "mužské" obory, neboli tzv. **horizontální segregace**. Společenské stereotypy o těchto povoláních se ale rodí a dále reprodukuje již v průběhu socializace ve výchovném a vzdělávacím procesu. Budoucí rozdělení pracovního trhu se projevuje již při výběru studijních oborů, který ovlivňuje jak rodina, tak i učitelé a výchovní poradci. Dochází k selekci chlapců a dívek do rozdílných vzdělávacích směrů. Na školách a později i v zaměstnání převažují dívky v oborech společenskovedních a humanitních, zatímco chlapci více směřují k oborům technicky orientovaným. Pro odstranění výskytu segregace na pracovním trhu je nutné zaměřit pozornost již na stadium výběru životního povolání. Řešením je zejména vzdělávání stávajících i budoucích pedagogů v oblasti nestereotypního nahlížení, které nepředurčuje ženy a muže k výkonu určitých povolání, a dále vytváření a rozšiřování variabilních studijních možností. V zájmu potlačení důsledků tohoto stavu je třeba zvláště podporovat individuální schopnosti a zájmy, zejména dívek, ale i chlapců o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska jejich pohlaví považována za netypická.

Faktický stav nerovnosti pohlaví v pracovním životě dokládá i téměř čtvrtinový rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen v neprospěch žen. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v roce 2002 podrobnou analýzu pracovních příjmů mužů a žen v České republice s cílem zjistit míru diskriminačních faktorů způsobující nerovnou distribuci příjmů. Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána zejména segregací povolání na tzv. mužská a ženská, přičemž „ženská“ povolání vykazovala pravidelně nižší příjmy než povolání „mužská“ (feminizace zdravotnictví, školství – tedy oblastí s tradičně nízkými příjmy). Současně byly nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší zastávaná pozice tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. I v tomto ohledu je hlavní příčinou segregace povolání – ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství či státní správě obecně, muži vysokoškoláci naopak v průmyslu či v informačních technologiích.

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět platí, čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Tento jev se nazývá **vertikální segregace** a má hned několik příčin, z nichž většina již byla zmíněna výše. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice, o absenci vlastností nutných k zastávání této pozice. Vedoucí pozice s sebou dále nese mnohdy vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost a ostatní členy rodiny, častěji nabízenou pozici odmítají. Ženy, které už mají děti odrostlé a mohly by se tedy plně věnovat své kariéře jsou oproti svým mužským kolegům opět znevýhodněny – péčí o děti a domácnost zpomalily svůj profesní růst, důsledkem je potom skutečně jejich nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice.

Pro trh práce v České republice je tedy příznačné lpění na ustálených genderových stereotypch, kdy jsou jednotliví pracovníci a pracovnice ve všech fázích pracovního procesu a priori segregováni nikoliv podle svých skutečných schopností, nýbrž podle svého pohlaví. Ačkoliv je v právních předpisech diskriminace na základě pohlaví výslovně zakázána, nepsaná pravidla o nespolehlivosti či nekompetentosti ženské pracovní síly ovládají trh práce vzdor nesporným pokrokům stále.

2. Proč by měla společnost, podniky a veřejný sektor aktivně prosazovat rovnost žen a mužů?

Existuje mnoho důvodů, proč je třeba realizovat rovnost žen a mužů a proč by zaměstnavatelé této problematice měli věnovat pozornost. V této části příručky se soustředíme na otázky, které jsou nejvíce relevantní pro firmy a organizace a na spojitost rovnosti obou pohlaví s

- ekonomickým růstem,
- výhodami pro podnik, a
- rozdělením zdrojů ve veřejném sektoru.

K dosažení větší jasnosti probereme výhody rovnosti žen a mužů ve společnosti, v podniku a ve veřejném sektoru v samostatných částech této kapitoly. Ve skutečnosti nemůžete říci, že společnost dosáhla rovnosti žen a mužů, pokud není této rovnosti dosaženo jak v podnicích, tak ve veřejném sektoru.

2.1 Rovnost žen a mužů a společnost

Rovnost žen a mužů a ekonomický růst v Evropské unii

Rovnost žen a mužů je politickým cílem Evropské unie. Zvyšující se rovnost obou pohlaví má důsledky na mnohé aspekty života společnosti. Stále více mladých žen má pocit, že mít placenou práci a vlastní peněžní příjem je zcela běžná věc. Vysoká – a rostoucí – účast žen na trhu práce je také nesmírně důležitá pro hospodaření naší společnosti, abychom byli schopni se vyrovnat, způsobem, který odpovídá naší představě sociálního státu, s explozí stárnutí obyvatelstva, která postihne Evropu již za několik málo let. Proto usilování o rovnost žen a mužů je také v zájmu mužů a v obecném zájmu celé společnosti.

Avšak jedním z problémů zemí v Evropské unii je, že pro mladé lidi je obtížné uvést v soulad ekonomickou činnost s rolí žen rodit děti. Děti jsou překážkou pro profesionální kariéru rodičů a při tom odpovídající a jisté zaměstnání je nutnou podmínkou pro to, aby se lidé odhodlali přijmout dlouhodobé závazky spojené s výchovou dětí. Další faktor v těchto dnech je vědomí rizika, že rodina se může rozpadnout dlouho před tím, než se děti budou moci samy o sebe postarat. Existuje nebezpečí, že vše nakonec skončí v problematické situaci, kdy domácnost vede jen jeden rodič. To zdůrazňuje potřebu mít stabilní vlastní zdroj příjmu dřív, než se žena odhodlá přijmout rizika spojená s tím, že bude mít děti.

Pokud jde o ekonomiku jako celek, máme tak před sebou paradoxní situaci, kdy je nutné další zvýšení účasti žen v pracovních silách, abychom v příštích 10-20 letech zvládli demografické problémy, zatímco nízký počet narozených dětí, který se zdá být nevyhnutelným důsledkem zvýšení účasti, představuje ohrožení vyhlídek na ekonomický růst a naši schopnost podporovat stárnoucí obyvatelstvo. Tím, že společnost poskytne rozsáhlejší sociální pojištění, bude dotovat péči o dítě a přijme další opatření, bude moci zlepšit finanční situaci rodin s dětmi a zejména pomůže zvýšit ekonomickou jistotu žen. Takováto opatření by měla být součástí obecnější dlouhodobé evropské politiky zaměstnanosti a růstu, a navíc mohou působit jako signál trhu práce, aby organizoval pracovní podmínky a jiné okolnosti, aby bylo snazší vyřešit potíže spojené s podporou obyvatelstva, které demografický vývoj v delší perspektivě přinese.

(Hans Olsson, prosinec 2000, Sociální zabezpečení, rovnost žen a mužů a ekonomický růst, www.social.regeringen.se/ansvar/ordf/pdf/socialforsakring.en.pdf)

Exploze počtu starších obyvatel a míra porodnosti

V důsledku vysokého počtu narozených dětí ve válečných a poválečných letech má nyní většina zemí Evropské unie nadprůměrně velké skupiny obyvatelstva ve věkové skupině kolem 50 let. Za několik let to budou šedesátníci, kteří většinou odejdou z pracovního trhu. Výsledkem bude celkové vyčerpání pracovních sil, které budou mít tyto ekonomiky k dispozici. Pokud si vůbec budeme schopni poradit s tímto věkovým „hrbem“ a s rychle rostoucími výdaji na starobní důchody a zdravotní a dlouhodobou péči, je nezbytný zdravý ekonomický růst. Jeden způsob jak přispět k tomuto růstu, je prodloužit účast pracovních sil za současný důchodový věk pro ženy i pro muže. Pak bude více lidí, kteří se podělí o břemeno péče o staré lidi a to pak bude v důsledku toho lehčí.

Další zvýšení ekonomické aktivity mladých žen a žen středního věku by znamenalo využít další potenciál ekonomického růstu. Tento potenciál je ovšem větší v zemích s nižším procentem žen ve výdělečném zaměstnání, včetně některých větších ekonomik, jako je Francie, Německo, Itálie a Španělsko. Budou-li příští generace mladých žen v pracovních silách ve stejném – nebo ještě větším – rozsahu v porovnání s dnešními ženami ve věku 25-34 let, můžeme být v těchto zemích svědky růstu výdělečně činné části obyvatelstva. Naproti tomu v zemích, jako je Dánsko, Finsko, Švédsko a Velká Británie je tento latentní zdroj již zčásti vyčerpán.

Pokud však rodiče nebudou mít přístup k odpovídajícím službám denní péče o dítě, může být cena, kterou bude muset zaplatit ekonomika s vysokou a rostoucí účastí žen na pracovním trhu, značná. Existuje reálné riziko současné nízké míry porodnosti, která vede k dlouhodobému snižování počtu obyvatel. Aby se tomu zabránilo, každá žena bude muset porodit dvě děti, pokud nebude rozdíl vyrovnán přistěhovalectvím. Avšak v polovině 80. let se míra porodnosti snížila v zemích, z nichž se dnes skládá Evropská unie, na 1,6 dětí. Od té doby se toto číslo každým rokem snižuje a v roce 1999 dosáhlo 1,45. Nedostatek pracovních sil vyvolaný tímto historicky bezpříkladným vývojem znamená vážné ohrožení růstu a zdůrazňuje závažnost problému nabídky pracovních sil, kterému budeme v příští dekádě čelit.

(Hans Olsson, prosinec 2000, Sociální zabezpečení, rovnost žen a mužů a ekonomický růst, www.social.regeringen.se/ansvar/ordf/pdf/socialforsaking_en.pdf)

2.2 Rovnost žen a mužů a podniky

Proč by měli zaměstnavatelé prosazovat rovnost žen a mužů?

Pokud chtějí zaměstnavatelé, bez ohledu na velikost jejich podniku, zaměstnávat lidi, musí dosahovat zisk – jejich hlavní starostí je prosperita podniku. Jakkoli „správná“ a potřebná je změna, změna je vždy nákladná a tíživá pro každého, kdo ji uskutečňuje. Některé změny vznikají z potřeb podniku: na rovnost žen a mužů se však musíme dívat jako na společenskou změnu, něco, co by měli podnikatelé akceptovat, nikoliv iniciovat.

O této hypotéze není třeba pochybovat. Žádný podnik nemůže být provozován v sociálním vakuu. Pro mnoho lidí je jejich osobní identita úzce svázána s jejich postavením v práci. Identita podniku spočívá nejen v rukou jeho vedení, ale také v tom, jak zaměstnanci, potenciální zaměstnanci, bývalí zaměstnanci, zákazníci a sousedé na podnik pohlížejí. Podniky si nemohou dovolit ignorovat společenskou změnu.

Tlak na rovnost žen a mužů, zejména na rovnost žen a mužů při práci, roste zvláště proto, že tolik tradičních praktik a postojů v podnicích se považovalo a považuje za nesnesitelně a urážlivě blahosklonně povýšených vůči ženám.

Existuje několik důvodů, proč se zaměstnavatelé rozhodují řešit otázku rovnosti žen a mužů na pracovišti a provádět podnikovou politiku rovných příležitostí. Mohou to dělat, protože:

- zákon to nařizuje; nebo
- existuje tlak zaměstnanců (a možná také ze strany zákazníků a dodavatelů); nebo
- je to dobrá podnikatelská praxe.

Mohou být dostatečně prozíraví aby rozpoznali, že když k této problematice přistoupí iniciativně a uspějí, bude to krok k lepšímu a výkonnějšímu řízení. Ve skutečnosti opravdu zdravá a kompetentní praxe řízení automaticky vyloučí diskriminaci, protože výběr lidí bude vždy založen na relevantní kompetenci a schopnosti.

(MOP, „Když se jeden zaměstnavatel vyptává druhéhoCo to vše má společného s ROVNOSTÍ?“. Kontakt: www.ilo.org)

Protože rovnost žen a mužů je dobrá praxe podniku

Zásadní rozdíl mezi úspěšným podnikem a podnikem, který se sotva drží nad vodou spočívá často v tom, jak kvalitně podnik zachází se svými zaměstnanci. Proces výběru, výcviku, motivace a práce se zaměstnanci je jedna z nejdůležitějších funkcí v podniku. Priority se budou ovšem různit podle velikosti a typu podniku, ale pokud se vedení podniku těmto otázkám nebude věnovat, budou se možná po dlouhou dobu používat nevhodné a škodlivé politiky a postupy při zaměstnávání lidí.

Politika rovných příležitostí není jen pouhý doplněk k existující podnikové praxi. Vyžaduje změnu mnoha stávajících systémů a bude cenná zejména z toho důvodu, že bude vyžadovat přezkoumání a zlepšení některých těchto důležitých systémů.

Kdykoli nastane potřeba vybrat uchazeče o zaměstnání, musí být v zájmu podniku věnovat veškeré úsilí tomu, aby to byli ti nejlepší z nich na základě jejich kompetence. Je zapotřebí vzít zřetel na všechny relevantní okolnosti: princip rovnosti žen a mužů při práci vyžaduje, aby se uznalo, že pohlaví uchazeče je za normálních okolností nepodstatné.

Pohlaví jednotlivce je špatná, tj. neúčinná základna pro předvídaní úspěchu. Důležité není, zda „většina“ mužů by pro dané místo byla lepší než „většina“ žen – důležité je, který z jednotlivých uchazečů o dané pracovní místo by je vykonával nejlépe. Zaměstnavatelé mohou, a ve skutečnosti musí, vždy vyžadovat kompetenci: platné standardy týkající se povinností a odpovědností vyžadovaných pro dané pracovní místo. Jak by mohlo být pro zaměstnavatele výhodné, kdyby jmenoval méně kompetentního uchazeče?

U některých pracovních míst práce může vyžadovat, aby zaměstnanci jednoho pohlaví chránili osobní soukromí nebo slušně vystupovali, dosáhli „autentičnosti“, atd. Na podporu vyloučení nebo výjimek z rovného zacházení mohou být uvedeny argumenty založené na „přijatelnosti s ohledem na danou kulturu“. Některé takové argumenty vznikají z přesvědčení, že ženy by neměly být jmenovány do některých pozic, „protože se to nikdy nedělalo“. Z tohoto postoje je patrná obava z destabilizačního účinku společenské změny. Koncepce rovnosti žen a mužů představuje zásadní změnu, změnu, která není každému jednotlivci přijatelná. Avšak když nastane čas k provedení této změny, musí být aplikována objektivně a zvláště to platí pro případy, kdy se navrhuje odchylky nebo výjimky. O těchto otázkách nemůže rozhodovat zaměstnavatel: obvykle budou součástí zákonných definic.

Rozvíjení a přijetí skutečně efektivní politiky rovných příležitostí má potenciální schopnost dosáhnout o mnoho víc než pouze se podílet na společenské změně, nebo než pouze reagovat na požadavek zákona. Je zapotřebí to udělat dobře a důkladně z dobrých důvodů pro podnik. Výhody z takové politiky se budou ovšem lišit podle velikosti a komplexnosti podniku a podle péče, s kterou bude tato politika připravena a prováděna, ale v zásadě je možné rozumně očekávat určité přínosy.

Následují příklady reálných výhod plynoucích z přijetí politiky rovnosti žen a mužů při práci:

- Co nejširší dostupná rezerva talentů, z níž je možné vybírat
- Někteří výjimeční uchazeči mohou hledat nediskriminující zaměstnání
- Větší věrohodnost výběru vzhledem k použití jasných, otevřených a předem stanovených kritérií
- Výhody pro podnik plynoucí z různých přístupů, zkušeností a priorit
- Nediskriminační výběr zlepšuje rovněž procesy školení a postupu v zaměstnání
- Dobré postavení podniku pokud jde o současné a budoucí právní povinnosti

(MOP, „Když se jeden zaměstnavatel vyptává druhéhoCo to vše má společného s ROVNOSTÍ?“.
Kontakt: www.ilo.org)

Protože rovnost odměňování přidává hodnotu

Jelikož odměňování patří k nejdůležitějším oblastem, na které je nutné položit důraz při práci s rovností žen a mužů v podniku, uvedeme pět důvodů, proč rovné odměňování přidává hodnotu.

Hledisko zákazníka

Je dobře dokumentovaná skutečnost, že ženy jsou odpovědné za většinu rozhodnutí týkajících se nakupování v soukromé sféře. V důsledku toho složení personálu, které odráží trh kupujícího na všech úrovních, spolu s pracovní kariérou a progresí odměňování, které jsou neutrální vůči pohlaví, pomáhá podnikům při vývoji vhodných výrobků a služeb, tzn. k tomu, aby lépe uspěly v konkurenci.

Hledání lidského kapitálu

Ženy představují nevyužitou rezervu dovedností. V některých zemích absolvuje univerzitní studium více žen než mužů a tato skutečnost se neodráží v jejich platu ani v pozicích, které zaujímají na trhu práce. Lepší využití lidského kapitálu vede k větší ziskovosti.

Udržení kvalifikovaných pracovníků

Nežádoucí fluktuace pracovníků vyžadující investice do zaučení a vyškolení je nákladná. Rozumná personální a mzdová politika snižuje náklady a umožňuje produktivněji využít disponibilní čas.

Moderní pobídkové systémy

Pracovní život se vyvíjel rychleji než podnikové pobídkové systémy. Mnohé podniky chtějí zlepšit své programy, aby se bral ohled na skutečné úrovně odpovědnosti, dovedností a dosaženého výkonu zaměstnanců. Programy rovného odměňování jsou dobrým způsobem, jak stanovit požadavky na pracovní činnost pokud jde o dovednosti a odpovědnost.

Snížení rizika

Podniky, které jsou známy tím, že postupují diskriminačně vůči ženám, pravděpodobně ztratí důvěru investorů, akcionářů, personálu a zákazníků a riskují také žaloby u soudu nebo projednávání v institucích řešících stížnosti na porušení rovných příležitostí.

Shora uvedené argumenty byly vypracovány a použity v rámci evropského projektu rovnosti odměňování. (www.equalpay.nu/docs/en/Five_reasons_sveng.pdf)

2.2.1 Tři studie

Nedávný výzkum ukazuje, že politiky rovnosti žen a mužů nebo politiky pozitivní akce v podnicích jsou ziskové. Je k dispozici následující výzkum:

- Výzkum v Evropské unii: „Ženy v podnicích. Účinek politiky pozitivní akce na úroveň podniku, 2001, DG Zaměstnanost“.
- Výzkum v USA: „Ženy v řídicích funkcích v pozitivní korelaci k vysokým ziskům“, 1980–1998, autor: Roy D. Adler, Pepperdine University.
- Výzkum ve Švédsku: Jämställdhet och lönsamhet (Rovnost žen a mužů a ziskovost), 2000, NUTEK, Švédská agentura pro rozvoj podnikání.

Ženy v podnicích. Účinek politiky pozitivní akce na úroveň podniku, 2001, DG Zaměstnanost“.

Jak stimulují soukromé podniky rovnost příležitostí na pracovištích a jak tato opatření přispívají k řešení problémů rovnosti? To jsou ústřední otázky studie o efektivnosti politiky pozitivní akce v soukromých podnicích. Studie proběhla v rámci střednědobého akčního programu Společenství zaměřeného na rovné příležitosti žen a mužů.

K identifikaci výsledků politiky pozitivní akce na úrovni podniku, bylo provedeno několik případových studií zaměřených na tzv. „dobrou praxi“ podniku. Jednalo se o podniky, které mají již několik let zkušenosti s politikou pozitivní akce. To umožnilo zkoumat účinky těchto politik. Analyzováno bylo celkem 23 podniků v 7 různých evropských zemích.

Sledované podniky se zaměřovaly spíše na kvalitativní účinky opatření vedoucích k rovnosti. Kvalitativní monitorovací systémy používané samotnými podniky prokázaly zvýšenou úroveň spokojenosti zaměstnanců a lepší začlenění hodnot rovnosti v rámci podniku. K dalším výsledkům této politiky patří podle sdělení podniků:

- Lepší zaměstnatelnost a kariérní perspektivy vzhledem k podnikovým školicím programům a restrukturalizaci popisu funkcí;
- Vysoká úroveň motivace a loajalita k podniku;
- Vyšší uvědomělost manažerů podniku a organizace jako celek pokud jde o otázku rovnosti;
- Více příležitostí k dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem
- Pozitivní změna v kultuře organizace;
- Pružnější organizace práce.

Zajímavý je pozitivní účinek opatření k dosažení rovnosti na spokojenost zaměstnanců. Vyplývá ze skutečnosti, že opatření k dosažení rovnosti obvykle zahrnují lepší pracovní podmínky a zvýšenou pozornost k rozvoji lidského kapitálu v podniku. Provádění politik rovnosti žen a mužů skutečně vyústilo v nižší míry fluktuace u žen i mužů. Za druhé, podniky uvádějí, že vyváženější pracovní síla přivodí otevřenější podnikovou kulturu komunikace, která přispěje k lepší pracovní atmosféře. (Kontakt: http://europa.eu.int/comm/dgs/employmentsocial/index_en.htm)

„Ženy v řídicích funkcích v pozitivní korelaci k vysokým ziskům“, autor Roy D. Adler, Pepperdine University, USA.

Rozsáhlá studie trvající 19 let týkající se firem Fortune 500 (500 nejvýznamnějších firem ve Spojených státech) vykazuje silnou pozitivní korelaci mezi vědomým prosazováním žen do řídicích funkcí a vysokou ziskovostí podniku.

Univerzita hodnotila záznamy o 215 firmách ze souboru Fortune 500 s ohledem na zařazení žen do vedoucích funkcí v období 1980-1998. Byl zkonstruován systém bodů a 25 podniků nejvíce nakloněných ženám bylo hodnoceno na základě tří různých měřítek ziskovosti ve vztahu k mediánu podniků Fortune 500 v příslušných odvětvích k roku 1998.

Výsledky ukázaly jasný vzor. Firmy Fortune 500 s vysokým počtem žen ve vedoucích funkcích vykázaly vyšší výkonnost, než medián firem v odvětví, podle všech tří měřítek. Kromě toho firmy, které dosáhly nejlepšího skóre v prosazování žen byly důsledně ziskovější než firmy, které byly jen velmi dobré.

Pokud jde o měřítko zisku jakožto procento *tržeb*, 25 sledovaných podniků mělo lepší výkon než odpovídající medián odvětví o 34%. Podniky přátelské ženám dosáhly v průměru 6,4% ziskovosti, zatímco průměr jejich odvětvových mediánů byl 4,8%. Posuzovány jednotlivě, téměř dvě třetiny těchto podniků (66%) měly vyšší výkonnost než jejich střední protějšky.

Pokud jde o měřítko zisku jakožto procento *aktiv*, 25 sledovaných podniků mělo lepší výkon než odpovídající medián odvětví o 18%. Podniky přátelské ženám dosáhly 6,5%, zatímco průměr odvětvových mediánů byl 5,5%. Posuzovány jednotlivě, 62% sledovaných podniků mělo vyšší výkonnost než jejich střední protějšky. (www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf)

Rovnost žen a mužů a ziskovost, NUTEK, Švédská agentura pro rozvoj podnikání

Švédská agentura pro rovnost podnikání (NUTEK) provedla studii, jejímž cílem bylo zkoumat, zda existuje jasná vazba mezi rovností žen a mužů a ziskovostí podniku. Studie je k dispozici ve švédštině – Jämställdhet och lönsamhet – je možné ji objednat u NUTEK, tel. +46 8 681 91 00, fax +46 8 19 68 26. (www.nutek.se a www.equalpay.nu/docs/en/genderandprofit.pdf)

Studie pokrývá téměř 14.000 švédských společností v oblasti podnikání, tzn. soukromé firmy i podniky ve státním vlastnictví provozované jako firma. Finanční údaje a informace týkající se zaměstnanců jsou z let 1995 a 1996 v závislosti na tom, kdy skončil finanční rok. Tím, že podniky zdůrazňují spojitost mezi vědomým přístupem k problematice pohlaví v organizaci a z toho vyplývajícím účinkem na ziskovost, je pro ně jednodušší motivovat integraci otázek rovnosti žen a mužů do všech sfér podnikové činnosti. Cílem zprávy bylo vypracovat metody ke kvantifikaci koncepce rovnosti žen a mužů a k studiu otázky, zda existuje spojitost mezi rovností žen a mužů a ziskovostí podniku.

Statistická analýza ukazuje, že podniky, které vykazují nerovnost pokud jde o zastoupení žen a mužů, mají nižší produktivitu, než podniky vykazující větší rovnost.

Rovněž se ukazuje, že ziskovost podniků se zvyšuje, když se zlepšuje rovnost, to znamená, že podniky vykazující větší rovnost více vydělávají než podniky s velkou nerovností.

Kromě toho analýza ukazuje, že péče o dítě vykonávaná rovným dílem oběma rodiči ovlivní pozitivním způsobem produktivitu i ziskovost. Například když ve stejné míře pečují o nemocné dítě otcové i matky, zvýší se produktivita a podniky více vydělávají.

2.3 Rovnost žen a mužů a veřejný sektor

Účinné využití zdrojů

Celkovým cílem veřejných služeb je co nejúčinnější využití disponibilních zdrojů pro dobro celé společnosti. Platí to například o plánování rozpočtu, infrastruktury a pro cíle regionálního rozvoje. Klíčem k účinnému využití zdrojů je vycházet z důkladné znalosti požadavků obyvatel v dané komunitě.

Jsou regionální/obecní zdroje účinně rozdělovány, aby pokryly potřeby žen i mužů a dívek i chlapců? Byla provedena některá šetření, z kterých by vyplynulo, že ženy a muži mají různá očekávání a různé požadavky pokud jde o veřejnou dopravu? Jsou požadavky žen a mužů vzaty náležitě v úvahu, když se investuje do zdravotní péče? Jsou analyzovány potřeby žen i mužů, když se uvažuje o životním prostředí, plánování, zástavbě a využití půdy?

Kdyby výchozí materiály pro politická rozhodnutí obsahovaly statistiky rozdělené podle pohlaví a byla provedena analýza pravděpodobných účinků na ženy a muže, politici by měli lepší a nezkrácenou základnu pro správná rozhodnutí. Rozhodnutí by ve větší míře odrážela potřeby obyvatel.

Mnohé kraje, v České republice i v jiných zemích, předpokládají, že služby, které poskytují občanům jsou vzájemně a rovným způsobem prospěšné ženám i mužům. Ale na příslušný dotaz zjistíme, že není mnoho krajů, které by mohly předložit výsledky šetření, kterým se tato otázka zkoumala. Zkušenosti jiných zemí ukazují, že muži a úkoly, role, funkce a hodnoty, které se jim připisují jsou – v mnohém ohledu – ceněny výše než ženy a než vše co je s ženami spojeno. Politické rozhodnutí mající vyšší užitek pro muže než pro ženy může mít velmi konkrétní důsledek na to, jak s ním naloží politici a státní úředníci ve struktuře rozhodování.

Cílem budoucí práce pro rovnost žen a mužů ve státní správě na centrální, regionální a místní úrovni by mělo být, že činnost probíhající v správních jednotkách by měla být založena na rovnosti

žen a mužů. V dlouhodobé perspektivě to přispěje k tomu, že společnost bude více založena na rovnosti žen a mužů.

3. Směrodatné dokumenty

3.1 Smlouva o EU

Amsterodamská smlouva (1997) významně posílila pravomoci Společenství v oblasti rovnosti příležitostí. Poté co nová Smlouva vstoupila v platnost, bylo prosazování rovnosti mezi ženami a muži zařazeno do všech politik Společenství (gender mainstreaming).

Pokud jde o sociální politiku, Komise EU již v Maastrichtské smlouvě (1992) dostala možnost obrátit se na sociální partnery na úrovni EU a požádat je, zda chtějí vyřešit problémy trhu práce kolektivním vyjednáváním, přičemž jejich dohoda bude alternativou k evropskému zákonodárství. Sociální partneři využili této možnosti ve třech případech, které jsou relevantní pro oblast rovnosti žen a mužů. Tři jejich kolektivní smlouvy byly posléze přijaty jako směrnice, a to směrnice 96/34 o rodičovské dovolené, směrnice 97/81 o zákazu diskriminace pracovníků na zkrácený úvazek a směrnice 99/70 o zákazu diskriminace pracovníků na dobu určitou.

3.2 Pracovníprávní předpisy České republiky

Právní předpisy zmiňované v této kapitole jsou předpisy platné k 20. červnu 2003.

Práva odborových orgánů

Z hlediska působení členů odborového orgánu má klíčový význam § 25c zákoníku práce. Členové příslušného odborového orgánu nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni. Příslušný odborový orgán má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy. Je povinen vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb do příslušného odborového orgánu a vytvořit příslušnému odborovému orgánu na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jeho činnosti, zejména mu poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům příslušného odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Členové příslušného odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s příslušným odborovým orgánem stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

- právo na informace – § 18b odst.1, 2, 5, § 136a odst. 2 zákoníku práce a další případy předvídané v jednotlivých ustanoveních jiných právních předpisů
- právo na projednání – § 18b odst. 1, 3, 4, 5, § 136a odst. 2 zákoníku práce a další případy předvídané v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce, popřípadě jiných právních předpisů – např. § 85a odst.1 zákoníku práce upravující zavedení pružné pracovní doby po projednání s příslušným odborovým orgánem
Požaduje-li zákoník práce, popřípadě jiný právní předpis, aby byl právní úkon s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo. (§ 242 odst. 2 věta druhá zákoníku práce)
- právo spolurozhodování – taxativně upraveno v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce, popřípadě jiných právních předpisů – např. § 19 zákoníku práce – spolurozhodování příslušného odborového orgánu a zaměstnavatele o výši přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb; § 82 odst. 3 zákoníku práce – zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas příslušného odborového orgánu k vydání pracovního řádu, bez předchozího souhlasu odborového orgánu by byl pracovní řád neplatný
Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně zákoník práce, popřípadě zvláštní zákon. (§ 242 odst. 2 věta první zákoníku práce)
- právo rozhodování – § 136 odst. 1 písm. c), d) zákoníku práce – právo příslušného odborového orgánu požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci, právo příslušného odborového orgánu zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců
- právo kontroly – § 22 zákoníku práce – právo příslušného odborového orgánu vykonávat kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků z kolektivních smluv u zaměstnavatele, § 136 zákoníku práce – právo příslušného odborového orgánu vykonávat kontrolu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, § 136a odst. 4 zákoníku práce upravující prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prováděné zaměstnavatelem v dohodě s příslušným odborovým orgánem na všech pracovištích nejméně jednou ročně
- právo účasti v legislativním procesu – § 23 zákoníku práce upravující projednávání návrhů prováděcích pracovněprávních předpisů před jejich vydáním ústředním orgánem s příslušným ústředním odborovým orgánem a s příslušnou organizací zaměstnavatelů, projednávání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících s příslušnými ústředními odborovými orgány a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů

- právo kolektivního vyjednávání – § 20 zákoníku práce a dále jednotlivá ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů předvídací úpravu určitých otázek v kolektivních smlouvách § 20 odst. 2 zákoníku práce – V kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy. Pokud tento zákon stanoví, ve kterých případech lze v kolektivních smlouvách zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní nároky zaměstnanců, vztahuje se to na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost, není-li výslovně stanoveno jinak.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy (§ 1 zákona o kolektivním vyjednávání).

obsah jednotlivých ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání

§ 2 – obsah a druhy kolektivních smluv

§ 3 – oprávnění jednat jménem smluvní strany

§ 4 – § 7 – platnost a účinnost kolektivních smluv (§7- umožňující rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně(KSVS) na další zaměstnavatele musí být přepracován do 31.3 2004 na základě nálezů Ústavního soudu.)

§ 8 – postup při uzavírání kolektivních smluv

§ 9 – uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

§ 10 – definice pojmu „kolektivní spory“

§ 11 – § 12 – řízení před zprostředkovatelem

§ 13 – § 14 – řízení před rozhodcem

§ 16 – § 26 – stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

§ 27 – § 31 – výluha

Problematika plurality odborových organizací

zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů

Působí-li v zaměstnavatelské organizaci a ve správních úřadech (služebních úřadech) (dále jen „zaměstnavatelská organizace“) vedle sebe více odborových organizací, musí zaměstnavatelská organizace v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují projednání nebo souhlas odborového orgánu, plnit tyto povinnosti vůči příslušným orgánům všech zúčastněných odborových organizací, pokud se s nimi nedohodne jinak. Jestliže se orgány všech zúčastněných odborových organizací nedohodnou v době nejpozději do 15 dnů od požádání, zda souhlas udělí či nikoliv, je rozhodující stanovisko orgánu odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci.

Výše uvedené se použije obdobně i pro sjednávání kolektivních smluv s tím, že jménem kolektivu zaměstnanců mohou příslušné odborové orgány působící v zaměstnavatelské organizaci vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a se zaměstnavatelskou organizací nedohodnou jinak. (§ 2 zákona č. 120/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Působí-li v zaměstnavatelské organizaci vedle sebe více odborových organizací, vystupuje v pracovněprávních a obdobných vztazích týkajících se jednotlivých zaměstnanců příslušný odborový orgán odborové organizace, jíž je zaměstnanec členem. V případě zaměstnance, který není odborově organizován, vystupuje v pracovněprávních a obdobných vztazích týkajících se tohoto zaměstnance orgán odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci, pokud zaměstnanec neurčí jinak. (§ 3 zákona č. 120/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Problematika mzdy a platu

podnikatelská sféra – problematika mzdy

Nejnižší výši mzdy a minimální mzdové podmínky určuje zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, zákoník práce a nařízení vlády o minimální mzdě (nař. vl. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů). Vyšší mzdu a lepší mzdové podmínky může stanovit kolektivní smlouva (resp. nař. vl. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů). Ještě vyšší mzda a lepší mzdové podmínky mohou být se zaměstnancem dohodnuty v pracovní nebo v jiné smlouvě.

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše (nař. vl. 303/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů). V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády o minimální mzdě. V případě, kdy není uzavřena kolektivní smlouva nebo mzda není v kolektivní smlouvě sjednána, nesmí být mzda nižší než příslušný minimální mzdový tarif. Vláda stanoví nařízením minimální mzdové tarify odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a vyjádřené tarifními stupni, popřípadě podmínky pro určení minimálních mzdových tarifů a jejich výše (nař. vl. 333/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Kolektivní smlouva, která zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu, než je nejvýše přípustný rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně, je neplatná, a to v části přesahující tento nejvýše přípustný rozsah (§ 4 odst. 2 písm. c) zákona o kolektivním vyjednávání).

zákoník práce

zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů – ustanovení relevantní z hlediska působení sociálních partnerů

§ 4 odst. 3 a 6 – obecná ustanovení

§ 5 odst. 2 – možnost sjednat mzdu v kolektivní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas

§ 7 – možnost stanovit v kolektivní smlouvě výši příplatku za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci

§ 8 odst. 1 – možnost rozšířit kolektivní smlouvou zákonný okruh důvodů o další důvody převedení na jinou práci, kdy je zaměstnanci poskytován doplatek ke mzdě

§ 10 odst. 1 – možnost sjednat v kolektivní smlouvě kratší než měsíční období splatnosti mzdy

§ 10 odst. 2 – pravidelný termín výplaty mzdy určí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě

§ 14 – problematika minimálních mzdových tarifů

§ 15 – možnost sjednat výši odměny za pracovní pohotovost v kolektivní smlouvě

§ 16 – normování práce určuje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem, není-li úprava normování práce provedena v kolektivní smlouvě

§ 17 odst. 10 – možnost sjednat bližší úpravu průměrného výdělku v kolektivní smlouvě; možnost sjednat v kolektivní smlouvě, že při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější

§ 18 – povinnost zaměstnavatele projednat poskytování mzdy s příslušným odborovým orgánem, není-li mzda sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě

nař. vl. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů

nař. vl. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů

rozpočtová sféra – problematika platu

Zaměstnancům náleží plat nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech (dále jen „zákon o platu“), popřípadě jiným zákonem upravujícím platové poměry některých kategorií zaměstnanců a příslušnými nařízeními vlády vydanými k provedení těchto zákonů. Kolektivní smlouvy, vnitřní platové předpisy, případně služební předpisy se musí pohybovat v jejich rámci. Plat nesmí být nižší než minimální mzda.

zákoník práce

zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů – ustanovení relevantní z hlediska působení sociálních partnerů

§ 3 odst. 4 – obecná ustanovení

§ 16 odst. 2 – zaměstnavatel určí pravidelný termín výplaty platu po projednání s příslušným odborovým orgánem, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě

§ 17 odst. 2 – možnost sjednat v kolektivní smlouvě odchylnou úpravu od zákonné zásady, že se plat vyplácí v pracovní době a na pracovišti

§ 20 – Vnitřní platový předpis, který upravuje poskytování platu, je zaměstnavatel povinen před jeho vydáním projednat s příslušným odborovým orgánem.

zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění zákona č. 131/2003 Sb.

zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, ve znění pozdějších předpisů

nař.vl. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů

nař. vl. 251/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců rozpočtových a některých dalších organizací, ve znění pozdějších předpisů

nař. vl. 252 /1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, ve znění pozdějších předpisů

nař. vl. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, ve znění pozdějších předpisů

nař. vl. 79/1994 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků Sboru požární ochrany a zaměstnanců některých dalších organizací (služební platový řád), ve znění pozdějších předpisů.

4. Kolektivní vyjednávání

V Evropské unii probíhal po pět let projekt pod názvem Rovné příležitosti a kolektivní vyjednávání v členských státech EU, na němž se podíleli experti z 15 členských států EU. Celkem bylo analyzováno 237 kolektivních smluv, průměrně 15 z každé země. Projekt řídila a financovala Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek (Dublinská nadace). Projekt zkoumal kolektivní vyjednávání jako potenciální mechanismus pro zavádění pozitivních a pružných přístupů k sladění pracovního a rodinného života.

V každé zemi výzkumní pracovníci vyhledali a analyzovali kolektivní smlouvy s dobrým potenciálem pro prosazování rovnosti a zkoumali proces, kterým bylo uzavření těchto smluv dosaženo. Udělat komparativní analýzu ve struktuře tak specifické pro jednotlivé země, jako je kolektivní vyjednávání, je ovšem obtížné, pokud ne zcela nemožné. Mezi jednotlivými zeměmi se liší nejen úroveň vyjednávání, ale v různých zemích se velmi rozdílně pohlíží i na otázky týkající se rovnosti. Proces uzavírání kolektivních smluv a obsah těchto smluv jsou pochopitelně ovlivněny takovými faktory, jako je vysoká nebo nízká feminizace a vysoké nebo nízké členství v odborech (Bercusson a Dickens, 1996, str. 34).

Organizace sociálních partnerů ovlivňuje různost interaktivních úrovní moci na národní a nadnárodní úrovni rozhodování. V Evropě již existuje velký počet právních předpisů v oblasti rovného zacházení, ale to nepředstavuje žádnou záruku pro vyloučení diskriminace v praxi. Bylo zjištěno, že účinnost zákonů je silnější tam, kde se klade důraz na pozitivní opatření k prosazení rovnosti spíše než na opatření zaměřená proti diskriminaci. Kolektivní vyjednávání nabízí možnost navrhnout a realizovat tato pozitivní opatření. Umožňuje také uplatňovat politiku založenou na konkrétním vzoru včetně mechanismu prosazování (Dickens 1998, str. 22-22), i když tyto mechanismy nejsou často dostatečně citlivé k problematice pohlaví.

Projekt vyústil v mnoho příkladů politik přátelských pro rodinu. O některých se zmíníme níže.

Zde je na místě výzva k opatrnosti: žádná z těchto kolektivních smluv není „dokonalá“ a nemělo by se na ni jako na dokonalou pohlížet. V těchto smlouvách je možné najít dobré příklady a myšlenky, které by mohly (a měly) být rozšířeny a uplatněny ve větší míře – ovšem po prověření hlavních myšlenek v souvislostech existujících v každé zemi.

Příklad č.1

Na úseku maloobchodu v Porýní Vestfálsku poskytuje kolektivní smlouva, po uplynutí zákonné rodičovské dovolené v rozsahu tří let, nárok na rodičovskou dovolenou v rozsahu jeden a půl roku, při čemž se pozastaví zaměstnání. Umožňuje vybírat si takovou dovolenou po částech. Doba dovolené může být vybrána ve dvou částech, každá nejméně v rozsahu 6 měsíců. V případech, kdy ve firmě pracují oba rodiče 18-měsíční nárok platí jen jednou, ale může být mezi oba rodiče rozdělen. Po skončení rodičovské dovolené mají rodiče nárok na zaměstnání ve firmě na podobném pracovním místě, aniž by to bylo uvedeno v jejich pracovní smlouvě (Německá zpráva 2).

Příklad č. 2

V Nizozemsku jsou mnozí veřejní zaměstnanci kryti programem placení rodičovské dovolené, která poskytuje 80% předchozího platu. Jedna kolektivní smlouva obsahuje podmínky podobné jako zákon s tím rozdílem, že zaměstnanec pokračuje v práci v rozsahu minimálně 19 hodin týdně a zaměstnavatel vyplácí po dobu dovolené 60% mzdy (=80% celkové mzdy). Existuje také ustanovení umožňující delší neplacenou dovolenou: snížení pracovní doby až na minimum 24 hodin týdně po dobu maximálně dvou let, právo na obnovení původní plné pracovní doby, možnosti péče o dítě, a možné přeložení na práci s kratší pracovní dobou s příplatky za práci přes čas, když práce překročí sjednanou kratší pracovní dobu. (Holandské zpráva 2)

Příklad č.3

V řecké kolektivní smlouvě týkající se účetních (žen i mužů) v sektoru soukromého obchodu, průmyslu a služeb si mohou zaměstnanci s dětmi až do 16 let dítěte vybrat v průběhu jednoho roku 5 dní placené dovolené na sledování pokroku jejich dětí ve škole a dalších 6 dní neplacené dovolené při výjimečných domácích problémech. Každý z rodičů může požádat o kratší pracovní dobu z důvodů péče o dítě. (Řecká zpráva 2).

Kromě vyjednávání o otázkách rovnosti, je zapotřebí zohlednit rovnost při vyjednávání ve všech oblastech. Plné využití kolektivního vyjednávání jako hlavního nástroje vyžaduje, aby sociální partneri u všech projednávaných otázek zvažovali dimenzi rovnosti. Bude nutné zkoumat, jaký vliv bude mít dohoda na ženy a muže a zvažovat, jak bude možné její provádění monitorovat (Dickens 1998, str. 40).

Obecně je důležité, aby bylo kolektivní vyjednávání zaměřeno na vytvoření kvalitních pracovních míst. Kromě toho pracovníci s pružnou úpravou svých pracovních podmínek musí být kolektivní smlouvou chráněni a nesmí být z této ochrany vylučováni. Některé národní studie v rámci výzkumného projektu zdůraznily vliv předpisů týkajících se minimálních standardů, zejména zavedení minimální mzdy.

Mnoho smluv usilovalo o prosazení rovnosti pracovních podmínek pro dočasné pracovníky a pracovníky s kratší pracovní dobou tím, že obsahovaly hodinové mzdy, příležitosti pro péči o dítě a možnost školení. Jiné kolektivní smlouvy se týkaly podpory práce s kratší pracovní dobou na vyšších pracovních místech v hierarchii organizace a zlepšení kvality pracovních podmínek pracovníků s kratší pracovní dobou a dočasných pracovníků na nižších úrovních organizace nebo sektoru. O podporu dalšího vývoje tímto směrem usilují nedávné evropské směrnice (Bleijenbergh a kol. 1999, str. 14).

Příklad č. 4

Kolektivní smlouva v Portugalsku týkající se pošty poskytuje zaměstnancům s dětmi do 12 let a zaměstnancům pečujícím o invalidní rodinné příslušníky nárok na zkrácenou pracovní dobu. Stejný nárok na kratší pracovní dobu pro potřeby péče o děti do 12 let mají zaměstnanci v sektoru bankovníctví. Kolektivní smlouva z roku 1996 v papírenském průmyslu umožňuje otcům a matkám jednoho nebo více dětí do 12 let pracovat na kratší nebo pružnou pracovní dobu. (Portugalská zpráva 2).

Příklad č. 5

Plán rovných příležitostí ve spolkovém ministerstvu v Rakousku podporuje organizační normy týkající se rovnováhy mezi profesionálním a rodinným životem. Zdůrazňuje odpovědnost mužů za práci v domácnosti. Vyslovuje také pochybnosti týkající se existující kultury pracovní doby. Opatření zaměřená na sladění pracovního a rodinného života zahrnují porady v době, kdy musí být přítomni všichni zaměstnanci, aby se mohli účastnit i ti, kdo pracují na částečný úvazek a ti, kdo pečují o děti; práce má být plánována tak, aby ji bylo možné splnit v normální pracovní době; pokud jsou zapotřebí přesčasy, je třeba přihlédnout k odpovědnostem v rodině; je vhodné vybízet k práci na zkrácený úvazek, uplatnit nárok těchto pracovníků na školení a podporovat přijatelnost rodičovské dovolené pro muže. (Rakouská zpráva 2)

Pouhá existence dobré a inovativní pracovní smlouvy nevytvoří rovné pracovní prostředí a sama smlouva nesníží diskriminaci. Změnit postupy a postoje na pracovišti, na něž si zaměstnanci během dlouhé doby postupně zvykali, možná během několika desetiletí, trvá velmi dlouho. K změně musí vybízet všechny zúčastněné strany, musí ji podporovat odbory i vedení organizace.

Skladba týmu, který je pověřen kolektivním vyjednáváním

Týmy zaměstnanců pro kolektivní vyjednávání zastupují všechny zaměstnance. Zaměstnanci však nutně netvoří homogenní celek. V průběhu kolektivního vyjednávání se může stát, že ekonomické zájmy různých skupin zaměstnanců se dostanou vzájemně do rozporu.

Rovné zastoupení žen a mužů v týmu pro kolektivní vyjednávání nutně nezajistí přijetí ustanovení zajišťujících rovnost, ale může zabránit podvědomým postupům vedoucím k rozhodnutím založeným na stereotypch týkajících se obou pohlaví. Příkladem takových stereotypů je pohlížet na muže jako na hlavního živitele rodiny při jednání o mzdách.

Aby se zabránilo tomu, že tyto stereotypy přerostou v problém věrohodnosti některých vyjednávačů, je dobré usilovat o to, aby v týmech zaměstnavatelů i zaměstnanců bylo pokud možno stejné zastoupení žen a mužů. Vyrovnané zastoupení žen a mužů může snížit riziko stereotypů a jejich vliv na vyjednávání týkající se mezd.

Rovněž důležité je mít na zřeteli, že muži i ženy jsou rodiče a že možné úlevy nebo výhody, například zvláštní dovolená nebo pružná pracovní doba, se budou poskytovat oběma rodičům, nejen pouze matkám.

5. Plán rovnosti žen a mužů jako motor změny

Práce Evropské nadace týkající se rovných příležitostí a kolektivního vyjednávání a pracovních podmínek pro ženy i muže v Evropské unii poukázala na kritickou roli podnikových strategií v prosazování rovnosti obou pohlaví na pracovišti; jinými slovy na činnost na úrovni podniku, která nevyplývá nutně ze sociálního dialogu a nemá k němu nutně přímý vztah. (Bercusson a Weiler, 1999; Bleijenberg a kol. 1999; Dickens, 1998; Kauppinen, 1998).

5.1 Komparativní studie EU

Za situace trvajících nedostatku komparativních dat o podnikových plánech týkajících se programů rovnosti, Nadace zadala v roce 1999 výzkumný projekt o prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti. Výzkum se týkal takových otázek jako: Co mohou zaměstnavatelé udělat, nebo co udělali k zlepšení rovnosti na pracovišti? Jsou plány rovnosti v podnicích účinné? Jaké jsou hlavní faktory pro úspěšný postup v této slibné, avšak komplexní oblasti?

Hlavní otázky použité ve výzkumu

Jak je možné udržet činnost zaměřenou na dosažení rovnosti po delší dobu?

Na jaké oblasti se většina takové činnosti soustřeďuje?

Jaký je účinek opatření zaměřených na rovnost?

Jakým způsobem bylo dosaženo úspěšných výsledků v oblasti rovnosti?

Jaký je vztah mezi rovností a změnou v organizaci?

Použitá kritéria

- Sektor: od výroby po služby, veřejný a soukromý sektor;
- Typ podniku: národní/nadnárodní;
- Velikost: malé a střední podniky a nadnárodní podniky;
- Podniky s odborovým členstvím a bez zastoupení odborů;
- Složení zaměstnanců: většinou muži, většinou ženy, rovnováha žen a mužů;
- Doba uplatňování opatření rovnosti a zkušenosti;
- Inovativní opatření zaměřená na rovnost.

(Olgiati a Shapiro, 2002)

Zúčastněné členské státy

Projekt se týkal sedmi členských států EU (Finsko, Francie, Německo, Itálie, Nizozemsko, Španělsko a Velká Británie) a celkem bylo analyzováno 21 plánů zaměřených na rovnost (tři z každé země). „Plány rovnosti“ byly definovány jako „plány navržené vedením podniku k zapojení hlediska a programů rovnosti žen a mužů do podnikové politiky“. Plány rovnosti se týkají širokého rozsahu otázek. Často jsou součástí širší strategie lidských zdrojů a v mnohých případech se současně zaměřují na problematiku diverzity (tzn. na rozdíly týkající se etnického původu, náboženství, sexuální orientace, atd.). Projekt identifikoval čtyři hlavní kategorie:

- Přijímání do práce a výběr uchazečů;
- Profesionální rozvoj;
- Organizace práce; a
- Prostředí pro dosažení rovnosti.

Projekt ukázal, že existují podniky v různých oblastech, které měly se strategiemi lidských zdrojů zahrnujícími plány rovnosti úspěch a také poukázal na oblasti, kde se v průběhu procesu mohou vyskytnout problémy. Organizace vykazující dobré výsledky v oblasti rovných příležitostí často přijímaly opatření k dosažení rovnosti ve všech čtyřech výše uvedených kategoriích současně, zatímco méně úspěšné organizace se soustřeďovaly jen na jednu nebo dvě kategorie (Olgiati a Shapiro, 2002).

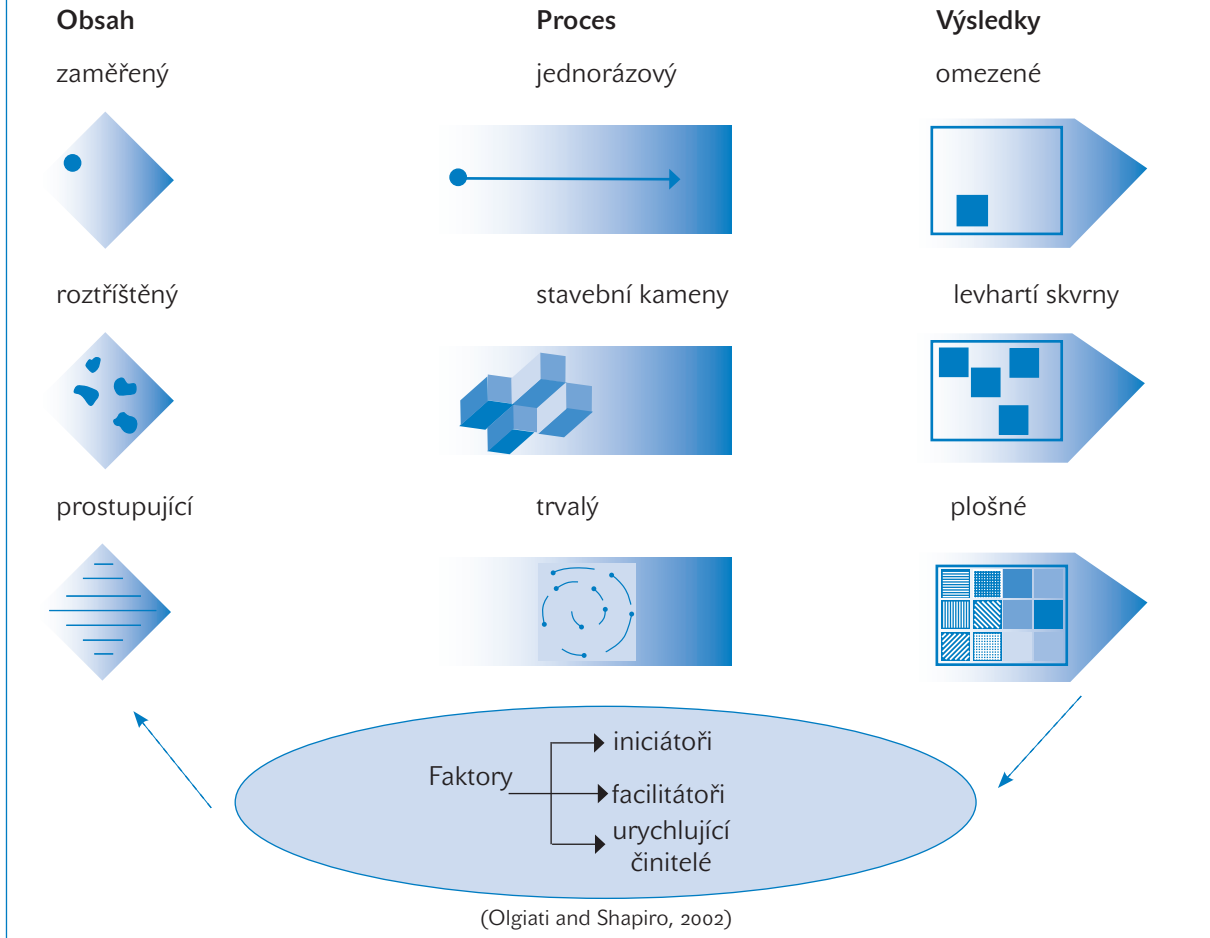
Hlavní zjištění

Když stručně shrneme zjištění, tedy čím více opatření prostupují organizací, tím pravděpodobněji bude konečným výsledkem změna v celkové strategii a v pracovním prostředí organizace – za předpokladu, že na proces byly přiděleny dostatečné zdroje a že existovala dlouhodobá podpora ze strany všech zúčastněných. Naproti tomu v organizacích často vznikly problémy, když byly vyhlášeny ambiciózní plány rovnosti, ale nebyly k dispozici relevantní organizační struktury, školení a lidské zdroje, to znamená kultura organizace nebyla na změnu připravena. V takových případech byly konečné výsledky – přes vynaložené úsilí – jen velmi omezené (Olgiati a Shapiro, 2002).

Jedním z nejkonkrétnějších výsledků projektu byl „vzor pro sledování“ (viz diagram níže), který je možné využít při sledování, kam směřuje činnost týkající se rovnosti v podniku. Úmyslem bylo pomoci praktikům a výzkumníkům zjistit:

- proč se organizace nachází v určitém stadiu vývoje rovnosti žen a mužů;
- různé dostupné možnosti a problémy při dalším rozvoji rovnosti a při dlouhodobém zajištění rozvoje;
- důvody, proč může být vývoj směrem k rovnosti zablokován.

Model dynamiky rovnosti



Složky nezbytné pro účinné provádění

Na základě analýzy případové studie projekt identifikoval potřebné složky pro úspěšné provedení plánů k dosažení rovnosti žen a mužů:

- Počáteční analýza problémových oblastí;
- Stanovení cílů a plánování;
- Integrace rovnosti do strategií a politik řízení lidských zdrojů;

- Zapojení a mobilizace různých aktérů;
- Zajištění dostatečných investic finančních a lidských zdrojů;
- Sledování výsledků;
- Interní sdělení potřeby akce/informace o dosažených výsledcích

Projekt Nadace týkající se plánů rovnosti žen a mužů jasně ukazuje, že strategie rovnosti žen a mužů na úrovni podniků mohou být velmi prospěšné pro podniky i pro zaměstnance. K příkladům úspěšné praxe patří:

- Více žen na pozicích manažerů a mistrů;
- Zvýšený počet přijímaných žen;
- Zvýšení počtu žen v netradičních oblastech;
- Zlepšení v rozvoji dovedností a kariéry;
- Zlepšení pružných pracovních příležitostí;
- Lepší rovnováha mezi profesionálním a rodinným životem;
- Kulturní změna a změna chování v pohledu na rovnost žen a mužů;
- Mění se vnímání dovedností, rolí a hodnoty žen;
- Zlepšení v udržení zaměstnanců, jejich docházce a spokojenosti;
- Zvýšená míra návratu po mateřské dovolené;
- Lepší image u veřejnosti.

(Olgianti and Shapiro, 2002)

Zatímco výzkum bezpochyby prokázal, že plány rovnosti by mohly být – a skutečně jsou – velmi dobrým způsobem jak vnést rovnost do podnikových strategií a že také představují potenciální strategický nástroj v celkových podnikových záměrech a strategiích (tj. získat kompetentní pracovníky, mít menší fluktuaci pracovníků, atd.), ukázala se také klíčová role legislativních a nelegislativních opatření umožňujících tyto plány a podniková opatření přijmout. V souvislosti se zvýšeným politickým zájmem o sociální odpovědnost podniků v EU, výzkum zdůraznil pozitivní vliv podnikových iniciativ, kdy podniky do svých interních postupů integrují kvalitu práce a starost o rovné příležitosti (Evropská komise, 2002: nadcházející zpráva Nadace o podnikové sociální odpovědnosti).

5.2 Švédská cesta

Švédský zákon o rovných příležitostech je pracovněprávní předpis. Obsahuje ustanovení upravující společná úsilí sociálních partnerů – zaměstnavatelů a odborů – dosáhnout rovnosti žen a mužů a potírat diskriminaci na základě pohlaví. Stanoví také, co obě strany mohou a musí udělat v případě sporu a když jejich úsilí o zabránění diskriminace selže. Zákodárce svěřil úkol prosazovat rovnost žen a mužů na každodenní bázi a zabývat se přestupky proti předpisům o diskriminaci samotným sociálním partnerům. Je to v souladu s „švédským modelem“, kterým se řídí švédský trh práce. V dalším textu popisujeme povinnosti zaměstnavatelů a odborů vyplývající ze zákona o rovnosti příležitostí.

Spolupráce

Podle článku 2 zákona o rovných příležitostech musí zaměstnavatelé spolupracovat se zaměstnanci v úsilí o rovnost žen a mužů v pracovním životě. V praxi to obvykle znamená spolupracovat s místní odborovou organizací na pracovišti.

Odborová ústředna může požádat Komisi pro rovné příležitosti, aby nařídila zaměstnavateli, který se dopustil pochybení, aby splnil legislativní požadavky a upozornila ho, že se vystavuje riziku podmíněné pokuty. Zákon stanoví, že zaměstnavatelé a zaměstnanci musí vyvinout zvláštní úsilí, aby napravili nebo zabránili neodůvodněným rozdílům v odměňování mezi ženami a muži vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Obě strany musí také vybízet k rovnosti odměňování pro ženy a muže.

Kolektivní smlouva a rovnost žen a mužů

Kolektivní vyjednávání o mzdách vždy bylo ústředním rysem odborové činnosti. Část celého objemu mezd může být rozdělena centrálně, ale stále větší díl se rozděluje lokálně. Mzdové úrovně jsou určeny řadou priorit, silou při vyjednávání a ochotou přistoupit na kompromis.

Právo svobodně vyjednávat má však svá omezení. Závazné právní předpisy, jako například zákonný princip, podle něhož ženy a muži u stejného zaměstnavatele musí dostávat stejnou mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, mají přednost před kolektivními smlouvami. Proto ti, kteří vyjednávají o mzdách, nemohou omezit své úsilí na to, aby zajistili, že mzdy se budou řídit kolektivní smlouvou, ale musí také zajistit, že pohlaví zaměstnanců neovlivní, ať přímo nebo nepřímo, úroveň mezd.

Ovlivňování činnosti směřující k rovnosti žen a mužů

Když zástupci místní odborové organizace spolupracují se zaměstnavatelem při prosazování rovnosti žen a mužů a vypracování plánů rovnosti obou pohlaví, je pro ně cenné, že získají celou řadu poznatků týkajících se pracoviště a mají tak příležitost existující problémy ovlivnit. Tyto problémy se týkají fyzického a psychologického pracovního prostředí a například rovnosti odměňování nebo podnikového akčního plánu proti sexuálnímu obtěžování.

Úkolem odborů je pomoci zajistit, aby názory a přání zaměstnanců týkající se připravovaných opatření byly zahrnuty do plánu rovnosti žen a mužů. Za tím účelem mohou odbory zahajit úsilí směřující k změně zastaralých postupů na pracovišti nebo změně zaběhnutého chování. Mohou zajistit, aby zaměstnanci dostali návrh plánu a měli možnost ho prodiskutovat. Odborová organizace sehrává také důležitou úlohu při zajištění, že závazky přijaté v plánu rovnosti žen a mužů se opravdu uskuteční.

Odbory mohou také požadovat vypracování akčního plánu rovnosti odměňování a dosáhnout toho, aby byl přijat takový plán, který bude z hlediska zaměstnanců uspokojivý a zaměstnavatel se jím bude skutečně řídit.

Většina odborových organizací má funkcionáře, který odpovídá za problematiku rovnosti žen a mužů. Pracovníci ombudsmana pro rovnost příležitostí organizují pravidelné schůzky s těmito odboráři, na nichž dochází k výměně informací a zkušeností. Pokud to zdroje dovolí, ombudsman rovněž organizuje zvláštní školení pro odboráře zajišťující styk s ombudsmanem, pro odborové právníky a volené odborové zástupce.

Odbory, podobně jako organizace zaměstnavatelů, se samy musí chovat jako vzoroví zaměstnavatelé a usilovat o rovnost žen a mužů. Aby si udržely věrohodnost mezi svými členy, musí mít své vlastní plány rovnosti.

Odpovědnosti odborů

Odbory mají prvořadou odpovědnost zastupovat své členy ve sporech týkajících se diskriminace na základě pohlaví.

Operativní ustanovení zákona o rovnosti příležitostí obsahují zákaz přímé i nepřímé diskriminace na základě pohlaví (paragrafy 15 a 16) a zákaz obtěžování (paragrafy 20 až 22a). Zákaz přímé diskriminace znamená, že zaměstnavatelé nesmějí uplatnit ustanovení, kritérium nebo procedurální postup, který je na první pohled neutrální, ale v praxi znamená, že s osobami jednoho pohlaví se zachází méně příznivě než s osobami druhého pohlaví. Výjimky jsou možné tam, kde ustanovení, kritérium nebo postup jsou vhodné a nutné a je možné je ospravedlnit objektivními faktory, které nemají spojitost s pohlavím.

Zákaz diskriminace platí pro přijímání zaměstnanců – pro celý proces – a pro rozhodnutí týkající se pracovního postupu, odměňování a dalších podmínek zaměstnání, řízení nebo rozdělování práce, skončení zaměstnání a pro výpovědi směřující k propuštění.

Zacházet s těhotnými ženami méně příznivě v práci znamená porušení zákazu přímé diskriminace, když takové zacházení vyplývá z těhotenství.

Zákaz obtěžování znamená, že zaměstnavatelé nemohou postihovat zaměstnance nebo zaměstnankyni, protože odmítli sexuální návrhy zaměstnavatele, nebo protože podali na zaměstnavatele stížnost pro diskriminaci na základě pohlaví (paragraf 22). Zaměstnavatel, který se dozví, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně se cítí ohroženi sexuálním obtěžováním ze strany jiného zaměstnance, má povinnost záležitost vyšetřit a, tam kde je to nutné, učinit opatření, aby obtěžování skončilo (paragraf 22a).

Jestliže se zaměstnavatel proviní proti zákazu diskriminace nebo proti ustanovením o obtěžování, odbory mají povinnost vymáhat jménem postiženého člena náhradu škody. Odboroví zástupci, jejichž úkolem je vyšetřovat případy diskriminace na základě pohlaví a tyto případy projednávat, se musí dobře seznámit se zákonem o rovných příležitostech a s příslušným zákonodárstvím EU, včetně příslušných precedenčních rozsudků ECJ. Evropský soudní dvůr vynesl k těmto otázkám řadu rozsudků.

6. Jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů

Níže popisujeme nejlepší praxi pro vypracování plánu rovnosti žen a mužů. Na tento popis je možné se dívat jako na návrh nebo inspiraci, jak začít tuto práci ve vašem podniku nebo organizaci. Popis je zapotřebí přizpůsobit vašim vlastním podmínkám a jste-li na počátku této důležité práce, může se soustředit jen na některé problémy a nesnažit se o celý plán.

Níže popisujeme také některé příklady ze skutečného života, tak jak byly vypracovány v různých podnicích. Nejsou „dokonalé“, ale mohou ilustrovat, jak můžete postupovat při vyřizování požadavku.

Rozsáhlejší informace o tom, jak a proč vypracovat plán rovnosti žen a mužů jsou obsaženy v dalším materiálu na internetové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na adrese <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3276> „Jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů“.

Za jakým účelem?

Ve světě dochází k velkým změnám v souvislosti s tím, že rozpoznáváme schopnosti a možný příspěvek všech skupin ve společnosti. V našem myšlení se budou stále více prosazovat iniciativy týkající se rovnosti, protože otázky vztahu obou pohlaví se vyjasňují vzhledem k tomu, že si uvědomujeme důležitý příspěvek existujících lidských zdrojů pro ekonomický a sociální rozvoj, bez ohledu na to, zda jde o příspěvek žen, či mužů.

Hospodaření s personálem znamená hospodařit s cennou pracovní silou, tj. s pracovníky. Rovnost žen a mužů je nejlepší způsob, jak využít kompetence žen a mužů. Jinak řečeno, hospodaření s pracovní silou je tedy klíčová otázka pro práci s rovností žen a mužů.

Investice do strojů a zařízení se zřídka dělají aniž bychom vzali v úvahu ekonomické důsledky takového rozhodnutí. Počínáme si stejným způsobem, když rozhodujeme o otázkách lidských zdrojů? Ne tak často, jak bychom měli. Dobré základní informace spolu s ekonomickou kalkulací usnadní stanovit priority pro opatření a vyjasní účinek. Je zřejmé, že bude právě tak účelné provést kalkulaci pokud jde o náklady na přijímání pracovníků, nemocnost a školení personálu, jako při investici do strojů a zařízení.

Je to k něčemu?

Plány rovnosti žen a mužů nejsou v žádném případě nekontroverzní. „Zase další břemeno pro zaměstnavatele, bezúčelné slohové cvičení, nepotřebujeme žádné plány, my jsme moderní – my už rovnost žen a mužů máme“. Takové argumenty občas slyšíme.

Dobré plány rovnosti žen a mužů pomohou vytvořit situaci, při které ženy a muži dostávají stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, při které nedochází k sexuálnímu obtěžování, při které zaměstnanci mohou sladit profesionální a rodinný život, při které ženy a muži zaujímají pracovní místa, která si zvolili podle svého zájmu a ne na základě svého pohlaví, a při které zkušenostem a dovednostem všech pracovníků se dostane řádného ocenění.

Tradiční stereotypní rozdělení podle pohlaví je překážkou pokroku nejen pro jednotlivce, ale také pro pracoviště. Na druhé straně kladení důrazu na rovnost žen a mužů přináší pracovištím konkurenční výhodu při hledání nejlepších zaměstnanců, vytváří dobrou pověst u zákazníků a podporuje výkonnost a kvalitu. Dobrý program rovnosti žen a mužů je rovněž nejlepší způsob jak zabránit diskriminaci na pracovišti.

6.1 Šetření o rovnosti žen a mužů

Výchozím bodem pro vypracování dobrého plánu rovnosti žen a mužů je udělat důkladné šetření na pracovišti. Abyste poznali, jaké úpravy/změny je třeba udělat, budete muset mít jasný přehled o současné situaci. Plán je zapotřebí každý rok kontrolovat a vyhodnotit. Abyste to mohli udělat, budete muset mít statistiky členěné podle pohlaví, které mohou být vzaty každý rok za základ pro kontrolu dosažených výsledků.

6.1.1 Co je třeba prošetřit?

Abyste získali jasnou představu o situaci na pracovišti, měli byste prošetřit následující aspekty:

1. Údaje o počtu žen a mužů v různých kategoriích práce a na různých úrovních v organizaci.
2. Pro prošetření fyzického pracovního prostředí, abyste zjistili, zda pracovní podmínky jsou vhodné pro ženy a muže. Existují možnosti, aby se pracovníci mohli vysprchovat, převléknout, mají ochranné oblečení, stroje a nástroje přizpůsobené a vhodné pro ženy i pro muže?"
3. Statistiky členěné podle pohlaví pro pracovní úrazy, nemocnost a obtěžování.
4. Popis psychosociálního pracovního prostředí s cílem vyjasnit pracovní rutinu, postoje, používání jazyka, obrázků, atd., které by mohly být vnímány jako diskriminující, nebo které snižují úroveň pohody na pracovišti.
5. Jak je pracovní doba žen a mužů rozdělena do různých kategorií: plná – částečná pracovní doba, přesčasy, pružná pracovní doba, atd.
6. Porovnání počtu dní na rodičovské dovolené, ošetřování nemocných dětí pro ženy a muže.
7. Porovnání počtu dní využitých na studium, odborné školení a rozvoj pro ženy a muže.
8. Odhad potřeby pracovních sil během roku v závislosti na odchodech do důchodu a měnící se objem práce.

6.2 Plán rovnosti žen a mužů by měl obsahovat následující body

6.2.1 Měřitelné cíle pro každý bod

Těmito body jsou:

- Pracovní podmínky vhodné pro ženy i pro muže
- Usnadnění spojení pracovního a rodinného života pro ženy i pro muže
- Zabránění obtěžování a sexuálnímu obtěžování
- Podpora interní mobility a rovného zastoupení
- Přijímání pracovníků a pracovní povyšování
- Platové rozdíly mezi ženami a muži vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

Když dokončíte šetření, musíte analyzovat fakta a výsledky, které z něj vyplynuly, abyste zjistili, zda existují nějaké rozdíly mezi pracovními podmínkami žen a mužů.

Aby se zajistilo, že plány mohou být na konci roku řádně vyhodnoceny, musí obsahovat kvantifikované cíle pro všechny příslušné oblasti. Jinak by bylo velmi obtížné zjistit, zda zvolená opatření pro dosažení rovnosti žen a mužů skutečně vedou ke změně. Snaha splnit konkrétní cíle je také pobídkou k většímu úsilí o rovnost žen a mužů. Například „Během roku firma zaměstná dvě ženy v týmu tesařů a do pěti let se podíl žen na tomto úseku zvýší o 15%...“

Stanovený cíl přináší závazek změnit podíl zaměstnaných mužů a žen v dané kategorii pracovníků. Například když v současné době jsou všichni prodejci muži, firma se může rozhodnout, že bude chtít změnu v tom smyslu, aby 25% prodejců byly ženy. Když stanoví kvótu 25% žen, pak nebudou nově přijímáni žádní muži do té doby, než bude kvóta naplněna. Cíl může být také pružnější, například když vhodní kandidáti muži budou dále přijímáni, ale přitom se úsilí zaměří i na přijímání žen, až bude kvóta naplněna.

6.2.2 Jedno nebo dvě konkrétní opatření pro každou oblast politiky

Plán bude obsahovat soupis opatření, která jsou na pracovišti zapotřebí a budou v něm rovněž údaje, s kterými z těchto opatření chce zaměstnavatel začít nebo je provádět v příštím roce. Tato opatření je nutné konkrétně popsat – ne tedy slovy „směřovat k...“ nebo „pobízet k...“. Tato opatření musí být vzhledem k stanoveným cílům relevantní a musí být stanoveny termíny. U každého opatření musíte uvést, kdo je odpovědný za provedení.

6.2.3 Popis rozdílů mezi platy žen a mužů u různých kategorií zaměstnanců a akční plán rovného odměňování

Zaměstnavatel vypracuje každý rok akční plán rovnosti odměňování a bude informovat o výsledcích

průzkumu a analýze. V plánu uveďte, jaké úpravy v odměňování a další opatření je zapotřebí provést k dosažení stejné mzdy za práci, která se považuje za stejnou nebo za práci stejné hodnoty. Plán musí obsahovat cenovou kalkulaci a harmonogram pro provedení platových úprav, které se považují za nutné.

6.2.4 Plány následující po prvním plánu rovnosti musí vyhodnotit výsledky provedených opatření

Plány následující po prvním plánu rovnosti musí obsahovat popis výsledků provedených opatření. Bude tam uveden popis, do jaké míry byly úkoly splněny. Jaké byly výsledky přijatých opatření a jak budeme dále postupovat?

Plán rovnosti žen a mužů musí také obsahovat zprávu o tom, jak byla provedena opatření stanovená v plánu z předcházejícího roku.

6.3 Jak to udělat krok za krokem

V následující kapitole předkládáme příklady z reálných plánů rovnosti žen a mužů ve švédských podnicích. Budou rozdílné pokud jde o úpravu i obsah. Účelem je předložit různé příklady toho, jak si počínat při vypracování plánu rovnosti žen a mužů.

- **Spolupráce**

Zaměstnavatelé a zaměstnanci musí spolupracovat pokud jde o aktivní opatření, aby zajistili, že bude dosaženo rovnosti v pracovním životě. V praxi to obvykle znamená spolupráci s místní odborovou organizací na pracovišti. Obě strany se musí zejména snažit vyrovnat existující rozdíly a zabránit novým pokud jde o mzdy a další podmínky zaměstnání žen a mužů vykonávajících práci, která se považuje za stejnou nebo za práci stejné hodnoty. Musí také prosazovat rovné příležitosti v mzdovém vývoji pro ženy a muže.

Příklad

Plán rovnosti žen a mužů v podniku AB, město X

Počet zaměstnanců: 102

„Podnikový plán rovnosti žen a mužů vstupuje v platnost 1. listopadu 2000. Byl schválen vedením podniku a doba platnosti je od 1.11.2000 do 31.10.2001. Plán rovnosti žen a mužů byl vypracován na základě dat z období od 1.6.1999 do 1.4.2000. Za plán rovnosti žen a mužů odpovídají NN (vedoucí odboru), NN, NN a NN (předsedové odborových organizací). Plán rovnosti žen a mužů bude přezkoumán v průběhu třetího čtvrtletí 2001 a v souvislosti s tím bude vypracován nový plán rovnosti žen a mužů.

X – město

Firma AB

Odbor lidských zdrojů NN“

Poznámka:

Je důležité uvést pro které období je plán rovnosti žen a mužů platný a kdy se dosažené výsledky budou kontrolovat.

- **Pracovní podmínky vhodné pro ženy i pro muže**

S ženami v pečovatelské službě, práci v kanceláři, maloobchodě při výrobních činnostech se často zachází nepříznivě, pokud jde o organizaci práce. Opakující se monotónní úkoly a neměnná pozice při práci někdy vyústí v úrazy z opakujících se pohybů (RSI).

Kromě toho tradiční rozdělení práce brání mnohým ženám v tom, aby si rozvíjely své dovednosti. Práce žen je často organizována do částečných pracovních úvazků a jejich výdělků nestačí k tomu, aby byly ekonomicky nezávislé. Mladé ženy jsou převážně zastoupeny v nejistých a krátkodobých pracovních činnostech.

Příklad

Počet zaměstnanců: 868

Toto je kontrola úkolů stanovených na rok 2000

Pracovní podmínky/pracovní prostředí

Úkol:

Abychom zjistili, zda existují nějaké rozdíly mezi pracovními podmínkami a pracovním prostředím žen a mužů, provedeme v podniku důkladné zmapování a analýzu absence z důvodu nemoci a pracovních úrazů.

Otázky rovnosti žen a mužů budou součástí stálé a pravidelné inspekce pracoviště.

Výsledek:

Otázky rovnosti žen a mužů jsou součástí stálé a pravidelné inspekce pracoviště. Porovnání týkající se analýzy absence z důvodů nemoci se uvádí níže. Zvolili jsme zmapování roku 2000.

Průměrný počet dnů absence, nemocnost na 1 zaměstnance a rok v období leden 2000 až prosinec 2000

Muži 18,97 dní Ženy 39,06 dní
Pracovní úrazy, počet pracovních úrazů není v číslech obsažen
Muži o případech Ženy 3 případy

Poznámka:

Problematika rovnosti žen a mužů se nenachází mimo hlavní strukturu činnosti podniku. Je nutné ji integrovat do existujících procesů personální politiky.

- **Usnadnit spojení práce a rodinného života pro ženy i muže**

Důležitá otázka pro rovnost žen a mužů jsou možnosti pro ženy i pro muže spojit zaměstnání s rodičovstvím. Ženy mají stále hlavní odpovědnost za domácnost a děti. Aby se ženám i mužům umožnilo spojit práci s rodičovstvím, je zapotřebí nově se podívat na role mužů a radikálně změnit organizaci pracovního života. Je zapotřebí důkladně si posvítit na faktory, které brání mužům v tom, aby si brali rodičovskou dovolenou, například na postoje spolupracovníků vůči mužům, kteří požádají o rodičovskou dovolenou.

V stále větším počtu zemí existuje legislativní ochrana před propuštěním z důvodu těhotenství a právní předpisy poskytují matkám právo vrátit se do určité doby po narození dítěte do zaměstnání. O rodičovskou dovolenou mohou požádat i muži, buď po narození dítěte, nebo později. I když některé země to umožňují formou právního nároku, zdá se, že tento nárok není příliš často uplatněn.

Příklad

Počet zaměstnanců: 95

Průzkum současné situace:

Statistiky a analýzy „Zaměstnání a rodičovství“ jsou na straně 4. Obě pracoviště pracují na bázi pružného sdílení pracovní doby. Plánování pracovní doby se uskutečňuje v týmech řízených podle cílů ve spolupráci s manažerem.

Cíl:

Zajistit stabilitu personálu a umožnit mužům i ženám dobře spojit zaměstnání a rodičovství. Vybízet muže i ženy, aby si brali rodičovskou dovolenou v širším rozsahu než dosud. Umožnit zaměstnancům úpravu pracovní doby, aby bylo možné kombinovat zaměstnání a rodičovství.

Konkrétní návrhy:

Zaměstnanci na rodičovské dovolené budou průběžně informováni o dění na pracovišti:

- a) budou mít možnost účastnit se schůzí a porad;
- b) budou jim zasílány informace o změnách na pracovišti;
- c) bude jim nabídnuta účast v pořádaných školeních a ve studiu;
- d) budou uspořádány přípravné schůzky s jejich manažerem a s týmem před tím, než se vrátí do práce.

Kdy se opatření uskuteční:

Okamžitě po přijetí rozhodnutí

Odpovědnost:

Vedoucí oddělení lidských zdrojů je odpovědný za zasílání informací, vedoucí týmu a pracovníci týmu provedou dohodnutá opatření.

Poznámka:

Dobrá struktura, která zahrnuje hodnocení, průzkum, cíle, konkrétní návrhy a stanoví, kdy se opatření uskuteční a určuje také osobu, která za provedení opatření odpovídá.

• Zabránit obtěžování a sexuálnímu obtěžování

Sexuálně obtěžování mohou být muži i ženy a nesmíme zapomenout, že sexuální obtěžování se může týkat nejen příslušníků opačného pohlaví, ale i příslušníků stejného pohlaví. Nemůže být pochyb o tom, že může způsobit zdravotní problémy a strádání a někdy dochází i k fyzickému napadení. Jde však o velmi subjektivní vnímání případů: většina pachatelů tvrdí, že „šlo jen o žert“ a chování, které někdo vnímá jako sexuální obtěžování, může být pro jiného zcela přijatelné.

Znamená to, že zaměstnavatel se musí snažit vyhnout se tomu, aby identifikoval určité chování jako „obtěžování“ a místo toho by měl spíše dosáhnout mezi pracovníky širokého porozumění pro to, co se považuje za přijatelné chování a důsledně prosazovat, aby si všichni uvědomili, že každý jednotlivec má právo cítit osobní bezpečnost proti nevyžádaným sexuálním přístupům při práci.

Definice v zákonodárství ES zní takto:

- obtěžování: když dojde k nežádoucímu chování týkajícímu se pohlaví osoby za účelem nebo s účinkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.
- sexuální obtěžování: když dojde k jakékoli formě nežádoucího verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy za účelem nebo s účinkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Měla by být určena kontaktní osoba, která by zajišťovala, že oznámení o sexuálním obtěžování budou vyřizována při plném respektování osoby podávající stížnost. Kontaktní osoba nebo osoby odpovídají za to, že stížnosti budou vyřizovány při plném respektování osoby, jíž se dané chování týká. Osoba, která se cítí obtěžována, by měla dostat možnost promluvit si s někým mimo organizaci, například s pracovníkem závodní zdravotní služby.

Není dovoleno přeložit stěžovatele na jiné pracovní místo. Kontaktní osoba se také musí postarat o to, aby obtěžování rychle skončilo při zachování důvěrnosti. Důležité je, aby žádné opatření nebylo přijato bez souhlasu stěžující strany.

Příklady replik, které jsou projevem obtěžování:

„Znáte přece chlapy: Nedokážou dělat dvě věci najednou.“

„No jasně ty náš kloučku...“

„Rozhodně tady nepotřebujeme ženský, který budou kňourat, že se jim za nehty dostalo trochu špíny.“

„Ale holčičko/moje malá, to snad chápeš, ne?“ (replika z úst nadřízeného muže ke čtyřicetileté ženě, která v podniku pracuje už 20 let).

„No snad by ses nám tu nerozbrečel, chlapečku“ (replika z úst nadřízené ženy k zaměstnanci-muži, který projevuje city).

„O přestávce si tu vždycky připadám jak v kurníku – ty slepice tu kdákaj jedna přes druhou“ (muž na vysoce feminizovaném pracovišti).

„Jseš chlap nebo bačkora/slečinka?“

„Máš menses nebo co?“ (reakce muže na to, že s ním kolegyně nesouhlasí a má vlastní názor).

„Bylo by fajn, kdyby tu dělal nějaký sladkej kluk.“

Příklad

Podnik: KK

Počet zaměstnanců: 404

Akční plán proti všem formám obtěžování

Co je obtěžování?

Jsou to slova a/nebo chování s účinkem, že se osoba cítí uražena nebo má pocit, že se s ní špatně zachází. Takové chování je jednostranné a nežádané.

Chování může směřovat vůči jednotlivé osobě nebo skupině osob.

Je věcí postižené osoby (osob), aby posoudila(y), zda na dané chování je třeba pohlížet jako na obtěžování.

Co máte udělat, když jste předmětem obtěžování?

Napřed musíte kontaktovat svého vedoucího. Pokud to není možné, ať již z jakéhokoliv důvodu, můžete si promluvit s někým z oddělení lidských zdrojů nebo z oddělení závodní zdravotní péče. Máte také možnost požádat o podporu odborovou organizaci nebo skupinu pro rovnost žen a mužů. Hlášení je možné vyřizovat důvěrně nebo i otevřeně. Rozhodne o tom osoba vystavená obtěžování. Hlášení o obtěžování může být ústní nebo písemné.

Co se stane dál?

Je třeba vyslechnout obě strany.

Žádné šetření nemůže být zahájeno nebo rozhodnutí přijato bez schválení obtěžované osoby. Osoba, která se dopustila obtěžování, obdrží výstrahu. Pokud obtěžování nepřestane bude nutné obtěžující osobu přeložit na jiné místo nebo dokonce propustit. Pokud zaměstnavatel neprovede vyšetření a neučiní opatření týkající se sexuálního obtěžování, může se vystavit riziku, že bude muset nahradit škodu.

V každém případě bude během jednoho měsíce provedena kontrola za účasti obtěžovaného zaměstnance.

Co uděláte jako manažer?

Důležité je, aby všichni vaši zaměstnanci byli obeznámeni se stavem věcí. Vyzvete někoho ze skupiny pro rovnost žen a mužů, aby informoval na schůzi pracovníků o pravidlech a diskutoval o této věci se spolupracovníky (pohovory o osobním rozvoji). Pokud se dozvíte o obtěžování, jste povinen případ ihned vyšetřit.

Promluvte si se stranami a budete-li potřebovat pomoc, obraťte se na oddělení lidských zdrojů, oddělení závodní zdravotní péče nebo na skupinu pro rovnost žen a mužů.

Poznámka:

Dobré otázky v záhlaví. Krátké a stručné odpovědi.

- **Podporovat interní mobilitu a rovné zastoupení**

Cílem tohoto požadavku je dosáhnout, aby zaměstnavatel využil interní mobilitu, odborné školení a rozvoj dovedností k tomu, aby zajistil lepší rovnováhu mezi oběma pohlavími v těch povoláních, kde převažují pracovníci jednoho pohlaví.

Za rovné rozdělení z hlediska pohlaví je možné považovat situace, kdy podíl žen a mužů v dané skupině je mezi 40 a 60 procenty. Když v určité skupině je více než 60% žen, v takové skupině převládají ženy, když v určité skupině je více než 60% mužů, v takové skupině převládají muži.

Dlouhodobým cílem však musí být dosáhnout rovného rozdělení, to znamená rozdělení obou pohlaví 50/50 v daném povolání. Mluvíme-li o rovném rozdělení, nemáme na zřeteli rozdělení obou pohlaví v podniku, ale podíl žen a mužů v určitých povoláních nebo v určitých kategoriích zaměstnání. Podnik s 20 techniky muži a s 20 úřednicemi nemá rovné rozdělení z hlediska pohlaví.

Příklad

Podnik: FF

Počet zaměstnanců: 102

Vzdělávání/rozvoj

Pro zaměstnání v podniku FF se vyžaduje mít v maximální možné míře vhodné vzdělání pro danou pozici. Kromě toho zaměstnanec projde vstupním školením, bude pokračovat ve vzdělávání a rozvíjení svých kompetencí. Každý zaměstnanec bude mít individuální studijní plán, který bude základem jeho rozvoje. Plán se bude zakládat na požadavcích dané pozice a na individuálních přáních zaměstnance týkajících se rozvoje svých kompetencí. Plán budou každý rok společně sestavovat manažer a zaměstnanec.

Když se plánují a provádějí opatření týkající se rozvoje zaměstnanců, musí být vzaty v úvahu aspekty rovnosti žen a mužů. Rozvoj zaměstnanců je jeden ze způsobů, jak prosadit rovnost žen a mužů.

Podniková politika pro rozvíjení kompetence:

Naše firma předpokládá, že všichni spolupracovníci se chtějí zlepšovat a přispívat k rozvoji podniku. Jako spolupracovník jste odpovědný za svůj vlastní rozvoj. Firma převezme odpovědnost za to, že spolupracovníci budou mít k dispozici potřebné podmínky.

Přehled hodin strávených vzděláváním v členění na ženy a muže

Cíl 1999-2000 —————> Vzdělávání/Rozvoj

- Ve firmě by se měly uplatnit stejné možnosti pro ženy i pro muže, aby si rozvíjeli svou kompetenci.
- Vzdělávání a rozvoj kompetencí by mělo vést k tomu, aby ženy „pronikly“ na pozice, kde dosud převládají muži a muži na pozice, kde převládají ženy.

Poznámka:

Jasná souvislost mezi plánem rovnosti žen a mužů a pohovory o osobním rozvoji.

Přehled hodin strávených vzděláváním v členění na ženy a muže			
		Alternativa 1*	Alternativa 2*
Nemanuální pracovníci	Muži	36	8
	Ženy	48	8
Manuální pracovníci	Muži	80	8
	Ženy	92	8
Celkem		256	32
<p>Alternativa 1*) Vzdělávání, aby pracovník byl schopen vykonávat současnou práci Alternativa 2*) Vzdělávání, aby pracovník byl schopen postoupit na vyšší místo v organizaci</p>			

• Přijímání pracovníků a povyšování

Pro ženy je povyšování stále obtížnější než pro muže. Zvláště obtížné pro ženy je propracovat se do vedoucích pozic v soukromých podnicích. Muži mají tendenci vybírat muže – nikoli záměrně diskriminovat ženy, ale z toho důvodu, že jsou zvyklí spojovat kompetenci s tradiční „mužskou“ kvalifikací a „mužskými“ vlastnostmi.

K diskriminaci dochází, když není jmenován nejlepší kandidát a důvodem je jeho pohlaví. Problém nemusí spočívat v nedostatku vhodných kandidátek, ale v neochotě řádně ocenit existující hodnoty těch pracovníků, kteří jsou již k dispozici, ale nejsou dostatečně viditelní.

Příklad

Podnik WW

Počet zaměstnanců: 1227

Statistiky

V současné době:

Nemanuální pracovnice	28%
Manuální pracovnice	32%

Cíl:	Rok	Ženy - nemanuální a manuální pracovnice
	2002	34%
	2003	36%
	2004	38%
	2005	40%

V současné době: Ženy v řídicích funkcích 14%

Cíl	Rok	Ženy v řídicích funkcích
	2002	18%
	2003	22%
	2004	26%
	2005	30%

Opatření:

- V průběhu roku 2001 připravovat mentory pro ženy - provede pracovník odpovědný za vzdělávání.
- Při náboru manažerů zaměřovat inzeráty na ženy - bude vyzkoušeno v roce 2001.
- Vypracovat směrnice pro formulaci inzerátů - odpovědné je oddělení XX.
- Všechny uchazečky s dostatečnou kvalifikací budou pozvány k pohovoru - odpovídá vedoucí oddělení pro přijímání pracovníků.
- Při náboru využít pomoci sítě spolupracovnic - odpovídá vedoucí oddělení pro přijímání pracovníků.
- 50% krátkodobých pracovníků by měly být ženy - odpovídá vedoucí oddělení pro přijímání pracovníků.
- Nejméně jedna třetina uvolněných míst v manažerské kategorii bude obsazena ženami - odpovědná je firma WW.

Poznámka:

Jasně stanovené cíle. Příklady několika konkrétních opatření.

- **Mzdové rozdíly mezi ženami a muži vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**

Ženy a muži mají stále rozdílné mzdy a to i když vykonávají stejnou práci. Tento rozdíl je ještě větší v případech, kdy je pracovní činnost rozdílná, ale vyžaduje stejnou úroveň znalostí a zkušeností, odpovědnosti a úsilí, atd. (práce stejné hodnoty). Jeden důležitý důvod pro tento stav je segregace žen a mužů na trhu práce, která je velmi rozšířená. Ženy jsou nadměrně zastoupeny ve veřejném sektoru a na málo placených místech ve službách a zdravotní péči, muži jsou naopak nadměrně zastoupeni ve vysoce placených technických povoláních v soukromém sektoru.

I v soukromém sektoru jsou však pracovní místa s nízkou mzdou, kde rovněž převládají ženy, například uklízečky nebo prodavačky a pokladní v obchodech a samoobsluhách. Dovednosti a schopnosti žen jsou tradičně nedoceny a to vede k nižším výdělkům v povoláních v segmentech trhu práce, kde jsou zastoupeny převážně ženy (hodnotová diskriminace). Dalším dokladem této

skutečnosti je, že relativní úrovně mezd jsou často zmrazeny nebo dokonce sníženy, jestliže se počet žen v daném povolání zvýší.

Rozdíl mezi průměrnými mzdami žen a mužů se velmi různí. V sektoru zpracovatelského průmyslu ženy ve Švédsku dosahují 88% mezd mužů. To je nejmenší platový rozdíl mezi oběma pohlavími v členských státech. Nejvyšší mzdový rozdíl byl v Portugalsku, kde mzdy žen tvořily 65% mezd mužů.

V následující tabulce je příklad, jak popsat výsledky šetření mzdových rozdílů. Platy jsou uvedené ve švédských korunách.

Typ práce	Počet žen	Počet mužů	Průměrný plat žen	Průměrný plat mužů	Rozdíly mezi průměrným platem žen a mužů	Plat žen v procentech platu mužů	Nejnižší plat žen	Nejvyšší plat žen	Nejnižší plat mužů	Nejvyšší plat mužů
Manažer		1								
Třída 1- mistr	1	4	14 300	15 500	1 200	92%	14 300	14 300	15 100	15 700
Třída 2 -šití	9		13 300				13 200	13 400		
Montáž	5	3	13 200	13 500	300	98%	13 200	13 200	13 200	13 600
Tesařské práce		7		14 400				13 800	14 500	
Lakovna		4		13 500					13 400	13 600
Kancelářské práce	1		14 200							
Skupina 3 - vykládání / balení	2	2	13 400	13 400	-	100%	13 400	13 400	13 400	13 400
Telefonní ústředna /recepce	1		13 500							
Vykládání / balení	2	2	13 400	13 400	-	100%	13 400	13 400	13 400	13 400
Telefonní ústředna /recepce	1		13 500							

Příklad

Podnik HH

Počet zaměstnanců: 868

Mzdové rozdíly

V podniku zaměstnavatel i odbory usilují o stejnou mzdu za stejnou práci. Probíhá průzkum „práce stejné hodnoty“. Jedná se o projekt na centrální úrovni. Na základě výsledků tohoto projektu budou pokračovat práce na místní úrovni. V našich údajích ze statistiky mezd jsme rozdělili zaměstnance do tří skupin: výrobní zaměstnanci, vedoucí týmů a zaměstnanci v administrativě. Příležitostní pracovníci jsou zahrnuti.

	Muži		Ženy	
Vedoucí týmu	Medián 19 745	Průměr 20 103	Medián 19 450	Průměr 19 263
Administrativa	18 375	19 377	16 233	16 623
Výroba	15 940	15 244	15 740	14 684

Rozdíl mezi mzdami mužů a žen je možné částečně vysvětlit tím, že muži mají větší průměrnou délku zaměstnání, mají vyšší procento zaměstnanosti a mají také jiné pracovní zařazení než ženy. V posledním roce bylo zaměstnáno více žen a to snížilo průměrnou mzdu žen.

V administrativním úseku je obtížné porovnávat mzdy, protože kvalifikovanější práci vykonává více mužů než žen. Mzdy nebyly rozčleněny do podrobnějších kategorií pro porovnání.

Údaje ze statistik mezd, výroba

Údaje ze statistiky mezd níže jsou založeny na výsledcích posledních mzdových úprav a úroveň mezd se od té doby příliš nezměnila.

Průměrná mzda/oblast výroby

Výrobní oblast	Průměrná mzda	Ženy	Muži
Údržba	18.405	0	18.405
BRM	16.420	16.393	16.451
Vedoucí týmu	19.873	19.749	19.952
Big B	16.271	16.255	16.304
Small B	16.314	16.209	16.618
Skupina A	16.464	16.128	16.536
Logistika	16.744	16.327	16.784
Podpora výroby	16.076	16.076	0
Služby zákazníkům	16.835	16.458	17.106
Všichni zaměstnanci ve výrobě	16.462	16.276	16.661

Rozdíly v odměňování žen a mužů je možné částečně vysvětlit tím, že firma nesnížila žádnou mzdu když byl pracovník přeložen na jinou, méně kvalifikovanou práci. V těchto případech to byli častěji muži, kteří přecházeli na jinou práci. Na úseku administrativy je obtížné porovnávat mzdy, protože kvalifikovanější práci vykonává více mužů než žen. Vzhledem k tomu, že firma nezveřejňuje platy jednotlivých zaměstnanců, nebylo zjištěno nic, podle čeho by bylo možné určit mzdy. Byly proto použity údaje zjištěné odborovou organizací SEKO, která zastupuje většinu zaměstnanců. Čísla představují průměrnou mzdu za oblast v členění podle pohlaví.

Pokud by byla uvedena čísla týkající se také členů druhé odborové organizace, byla by již porušena důvěrnost.

Cíl: Rovná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty.

Opatření: Probíhá projekt hodnocení pracovních činností. Pak budou provedeny místní úpravy.

Na místní úrovni bude do 31.12.2001 vypracován akční plán rovného odměňování

Odpovědnost: Vedoucí výroby / vedoucí lidských zdrojů.

Poznámka:

Skupina, která vypracovala plán si dobře uvědomila, že požadavky zákona nebyly ještě splněny. K úpravám se přistoupí na konci roku. Zdůvodnění týkající se platů nemanuálních pracovníků (administrativní úsek, odkaz na otázku důvěrnosti) je poněkud zvláštní a není v souladu se zákonem. Všichni odboroví zástupci budou mít k dispozici potřebné informace, aby mohli řádně a smysluplně udělat analýzu. Šetření pokryje všechny pracovníky, bez ohledu na to, zda jsou kryti kolektivní smlouvou.

V akčním plánu se uvádí: „Rozdíly v odměňování žen a mužů je možné částečně vysvětlit tím, že firma nesnížila žádnou mzdu když byl pracovník přeložen na jinou méně kvalifikovanou práci.“ Ze zdůvodnění příslušného zákona je jasné, že „všechny rozdíly v odměňování budou vysvětleny“. Může se stát, že některé plány rovnosti přehlédnou skutečnost, že je nutné vysvětlit všechny rozdíly v odměňování, nikoliv pouze některé.

Tomuto akčnímu plánu by prospělo, kdyby se zabýval podrobnější analýzou vysvětlení rozdílů v odměňování žen a mužů. Skutečnost, že mužům nebyla snížena mzda, když byli přeloženi na méně kvalifikovanou práci, není sama o sobě špatná. Avšak chybí analýza skutečnosti, že nyní vykonávají stejnou práci jako některé ženy a nadále pobírají vyšší plat. Je totiž pochybné, že by toto bylo v souladu se zásadou rovné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Je zarážející, že mzdy žen jsou v průměru nižší než mzdy mužů na všech úsecích výroby.

7. Definice

Pohovory o osobním rozvoji pracovníků – jsou opakující se řádně připravené pohovory a výměny názorů mezi příslušným manažerem a pracovníkem.

Práce stejné hodnoty – za práci stejné hodnoty ve srovnání s jinou prací je možné považovat takovou, kde z celkového posouzení požadavků na práci a její povahy lze usoudit, že má stejnou hodnotu jako srovnávaná práce. Posouzení požadavků kladených na práci musí vzít v úvahu taková kritéria, jako jsou znalosti, dovednosti, odpovědnost a namáhavost. Při posouzení povahy práce je zvláště nutné přihlížet k pracovním podmínkám.

Obtěžování – když dojde k nežádoucímu chování týkajícímu se pohlaví osoby za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Podrobnější informace o tom, jak a proč vypracovávat plány rovnosti žen a mužů je možné najít na internetové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na adrese <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3276>, „Jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů“.

Sexuální obtěžování – když dojde k jakékoli formě nežádoucího verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Pohlaví – týká se biologicky určených rozdílů mezi muži a ženami, které jsou univerzální.

Gender – týká se sociálních rozdílů mezi ženami a muži, které jsou naučené a které se v průběhu času mění a rozsáhle kolísají uvnitř kultur i mezi nimi.

Příklad – Zatímco rodit mohou pouze ženy (biologicky podmíněno) biologie neurčuje, kdo bude děti vychovávat (chování příslušníků obou pohlaví). Jelikož naše vnímání toho, co se považuje za „ženské“ a „mužské“ role se časem mění, znamená to, že se také mohou měnit rozdílné role, které přisuzujeme ženám a mužům ve společnosti. Z toho vyplývá, že role žen a mužů nejsou stabilní a že vyžadují „údržbu“, aby zůstaly nedotčené, právě tak jako motor vyžaduje údržbu, aby zůstal v chodu. Takovou „údržbu“ provádí obecně společnost, ale také jednotlivá rozhodnutí, která v každodenním životě přijímáme.

Rovnost žen a mužů – znamená, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a že mají svobodnou volbu bez omezení, která jsou dána striktními rolemi přisuzovanými ženám a mužům; že rozdílnému chování, aspiracím a potřebám žen a mužů se dostane stejného ocenění a přízně. Formální rovnost (de jure) je pouze první krok k skutečné rovnosti (de facto). K nápravě minulé i současné diskriminace může být nutné použít nerovné zacházení a pobídková opatření (pozitivní akce).

Rada Evropy definovala rovnost žen a mužů takto:

Rovnost žen a mužů znamená rovné zviditelnění, rovnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Rovnost žen a mužů je opakem nerovnosti žen a mužů, nikoli rozdílů mezi oběma pohlavími, a jejím cílem je prosazovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.

Některé vlády přijaly vlastní definici rovnosti žen a mužů a definovaly specifické cíle, které chtějí dosáhnout pomocí své politiky. Jeden takový příklad je:

Cílem politiky rovnosti žen a mužů je zajistit, aby ženy i muži měli stejná práva, povinnosti a příležitosti ve všech sférách života.
(Tato specifická definice je doplněna přizpůsobitelnými dílčími cíli.)

Mělo se za to, že rovnosti žen a mužů je možné dosáhnout, když ženám i mužům budou dány stejné příležitosti. Předpokládalo se, že to povede k stejným výsledkům. Avšak **stejně** zacházení nutně nevede k **rovnosti** ve výsledcích, protože ženy a muži mají rozdílné životní podmínky a jsou konfrontováni s různými postoji a různým očekáváním.

Genderový mainstreaming – je důležitá strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů. Tato strategie spočívá v začlenění hlediska obou pohlaví do každodenních otázek, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Znamená to, že všechny návrhy je nutné zvažovat z hlediska příležitostí žen a mužů, situací a potřeb s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. Rovnosti žen a mužů je třeba dosahovat změnou norem a přerozdělením moci a zdrojů v oblasti příslušné činnosti.

Rada Evropy oficiálně definovala mainstreaming takto:

Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšení, vypracování a vyhodnocení procesů politiky tak, aby všichni aktéři, kteří se obvykle podílejí na přípravě a provádění politiky zahrnuli hledisko rovnosti žen a mužů do všech politik, na všech úrovních a ve všech stádiích.

Statistiky členěné podle pohlaví / genderová statistika – znamená to, že všechny statistické údaje týkající se jednotlivců je třeba sbírat zvláště pro obě pohlaví, že všechny proměnné veličiny a jiné charakteristiky je nutné analyzovat a předkládat tak, aby pohlaví bylo primárním a převažujícím klasifikačním rozlišením a že do všech statistik se budou promítat problémy obou pohlaví, které jsou bezprostředním zájmem společnosti.

Statistiky členěné podle pohlaví jsou zapotřebí k tomu, aby existovala nezkrácená základna pro politická rozhodnutí. Jsou nutné k tomu, aby se zvýšilo uvědomění a snáze se prosadily změny a aby bylo možné sledovat a vyhodnotit přijatá opatření.

Diskriminace – jakékoli rozlišování, vylučování nebo preference založené na stanovených kritériích, jako například rasa, barva pleti, pohlaví, náboženství, politický názor, etnický původ, společenské postavení a jiná stanovená kritéria, která mají účinek zrušení nebo zhoršení rovnosti nebo příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání. V této příručce se klade důraz na diskriminaci na základě pohlaví, i když mnohé z uvedené argumentace je také relevantní pro diskriminaci, která se zakládá na jiných důvodech.

Přímá diskriminace – případy, kdy v porovnatelných situacích se s jednou osobou zacházelo nebo zachází na základě jejího pohlaví méně příznivě, než s jinou osobou.

Nepřímá diskriminace – případy, kdy zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe způsobí, že osoby jednoho pohlaví se dostanou do nevýhodného postavení v porovnání s osobami druhého pohlaví, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe nejsou objektivně ospravedlnitelné legitimním cílem a pokud jsou prostředky k dosažení tohoto cíle odpovídající a nutné.

Příklad: když se stanoví konkrétní požadavky na určitou pracovní činnost, ale pracovní činnost stanovenou kvalifikaci ve skutečnosti nevyžaduje. Pokud takový požadavek má účinek vyloučení většiny uchazečů jednoho pohlaví, rasy, atd. pak je to diskriminující požadavek.

Segregace – týká se pracovních skupin složených převážně nebo zcela z osob jednoho pohlaví, a kde je obvykle pro osoby druhého pohlaví obtížné k skupině se připojit. Často se tvrdí, že jde o úmyslné nebo podporované uspořádání.

8. Osobní test: otázky týkající se této příručky

Následuje několik otázek týkajících se obsahu příručky. Otázky mohou posloužit k tomu, abyste si sami sebe „vyzkoušeli“.

1. Uvedte, prosím, některé rozdíly v situaci žen a mužů na českém trhu práce? (kapitola 1)
2. Jaké jsou hlavní důvody k tomu, aby zaměstnavatel prosazoval rovnost žen a mužů na pracovišti? (kapitola 2.2)
3. Můžete uvést některá hlavní zjištění z tří studií týkajících se podnikové politiky rovnosti provedených v EU, ve Švédsku a v USA? (kapitola 2.2.1)
4. Pamatujete si některé příklady politik přátelských rodině, které jsou uvedeny v kapitole o kolektivním vyjednávání? (kapitola 4)
5. Proč je důležitá účast žen v týmu pro kolektivní vyjednávání? (kapitola 4)
6. Podle komparativní studie EU, jakou strategii nebo jaký přístup uplatnily firmy, které měly úspěch s prováděním politik rovnosti žen a mužů? (kapitola 5.1)
7. Ve stejné komparativní studii EU bylo uvedeno několik příkladů úspěšné praxe při prosazování politik rovnosti žen a mužů v podnicích. Uvedte prosím čtyři z nich. (kapitola 5.1)
8. Výchozí bod pro dobrý plán rovnosti žen a mužů je provést důkladné šetření na pracovišti. Co je zapotřebí prošetřit? (kapitola 6.1.1.)
9. Jaké položky by měl obsahovat dobrý plán rovnosti žen a mužů? (kapitola 6.2-6.2.4)
10. Jakým způsobem byste uplatnil(a) návrh na přijetí plánu rovnosti žen a mužů na vašem pracovišti? Jak byste tento návrh zdůvodnil(a)?

