

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V KOSTCE

### 1. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU (již od roku 1957) a deklarovanou prioritou Vlády ČR (od roku 1998).

Podpora rovných příležitostí na trhu práce je velmi důležitá. Pro zaměstnavatele platí, že rovné příležitosti, diverzita, sladování práce a rodiny, flexibilní úvazky, lidská a zároveň systematická komunikace organizace uvnitř i navenek – to vše zlepšuje a posiluje organizační kulturu a zároveň zajišťuje velmi kvalitní pracovní prostředí. V konečném důsledku čerpají z aktivní politiky rovných příležitostí všichni – zaměstnavatelé, zaměstnanci i samotná společnost.

#### PROČ tedy rovné příležitosti?

- Rovné příležitosti znamenají, že všichni mají rovnou startovní čáru bez ohledu na pohlaví, věk, etnicitu či zdravotní stav.
- Rovné příležitosti nejsou rovností ve výsledku, jak se často mylně vykládá.
- Koncept rovných příležitostí ukazuje, že bychom měli posuzovat především individuální vlastnosti a schopnosti člověka a nesoudit na základě očekávání, která máme k různým skupinám lidí.
- Prosazování rovných příležitostí je vnímáno také jako součást společenské odpovědnosti zaměstnavatele.
- Rovné příležitosti jsou základem pro budování zdravé organizační kultury, zdravé komunikace, maximálního využívání kompetencí a dovedností všech zaměstnanců. Patří sem také aktivní podpora sladování pracovního a rodinného/osobního života, která s tématem rovných příležitostí úzce souvisí.

#### ZAPAMATUJTE SI - Desatero:

1. **Rovné příležitosti znamenají rovnou startovní čáru pro všechny, jsou základem pro budování zdravé firemní kultury, zdravé komunikace, maximálního využívání kompetencí a dovedností všech zaměstnanců.**
2. **Prosazování rovných příležitostí je vnímáno také jako součást společenské odpovědnosti zaměstnavatele.**
3. **Diverzita znamená různorodost - vnímá odlišnosti jednotlivců pozitivně, kdy nepausalizujeme, neodsuzujeme a různorodost vnímáme jako výhodu.**
4. **Rovné příležitosti souvisí také s tématem sladování pracovního a rodinného/osobního života.**
5. **Aktivní zaměstnavatel podporuje rovné příležitosti a diverzitu otevřeně, pracuje s tématem ve své strategii i hodnotách.**

6. **Rovné příležitosti v personálních procesech znamenají otevřenou práci se zaměstnanci** od citlivého náboru, přes adaptační proces, vzdělávání a podporu kariérního růstu.
7. **Rovné příležitosti se v systému hodnocení a odměňování projevují transparentním nastavením pravidel a pravidelnou komunikací** – hodnotícími/motivačními rozhovory.
8. **Aktivní podpora sladování pracovního a rodinného/osobního života znamená nabídku a podporu flexibilních forem práce** – pružné pracovní doby, částečných úvazků, home-office.
9. **Pozor na předsudky** - individuální zkušenost, názor vytváří předpoklad budoucích dějů, nejde o jasný fakt, ale naši představu dopadů – velmi často milnou, zkreslenou, ovlivněnou vžitým stereotypem.
10. **Z aktivní politiky rovných příležitostí těží všichni** – zaměstnavatelé, zaměstnanci i samotná společnost.

## 2. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO/RODINNÉHO ŽIVOTA

Potřeba slaďování osobního a rodinného života s životem pracovním je jedním z aktuálních témat v oblasti nastavování podmínek pro výkon práce a zkvalitňování pracovního života. Vzhledem k pokroku v oblasti technologií se pro zaměstnavatele i zaměstnance/kyně objevují nové možnosti, jak efektivně vykonávat práci, aniž by tento efektivní výkon byl na úkor osobního a rodinného života zaměstnanců/kyň, a to obzvlášť tehdy, nastanou-li v životě zaměstnaných složité životní situace.

### **PROČ tedy podpora oblasti slaďování pracovního a rodinného života?**

- Cílem zavádění opatření ke slaďování je podpora (fyzické i duševní) harmonie, odbourávání stresu souvisejícího s nedostatkem času na osobní život, snížení absencí, zlepšení pracovní atmosféry a optimalizace pracovního výkonu.
- Z hlediska rovných příležitostí je důležité vědět, zda a jak organizace umožňuje work life balance – slaďování práce a rodiny/osobního života svým zaměstnancům/kyním.
- Zjišťuje se například, jak zaměstnavatel vychází vstříc např. rodičům, jak vychází vstříc osobám, pečujícím o závislého člena rodiny, apod.
- Důležitý je také způsob, jakým se organizace staví k procesu odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci/kyněmi, kteří na mateřské/rodičovské dovolené jsou a jak probíhá následný návrat do pracovního procesu.
- Opatření podporující slaďování práce a rodiny ze strany zaměstnavatele, jsou-li realizována, je vhodné začlenit do dokumentace, vnímat je a komunikovat jako podporující aspekt dobrého image i genderové korektnosti.
- Oblast slaďování pracovního a rodinného života byla sledována v těchto 3 bodech:
  - a) Flexibilní formy práce
  - b) Aktivity, usnadňující kvalitnější slaďování práce a rodiny
  - c) Management mateřské a rodičovské dovolené

### 3. DIVERZITA Z HLEDISKA GENDERU, VĚKU, ZDRAVOTNÍHO STAVU

Trh práce není neutrálním místem – je ovlivněn stereotypy a prochází vývojem.

Často jsou diskutována témata problematického zaměstnávání osob 50plus, osoby se zdravotním postižením (OZP), tematika žen a rodičů.

#### **PROČ diverzita?**

- Diverzita znamená různorodost - je nejen trendem moderní společnosti, ale také nezbytností, kterou si vyžadují změny ve společnosti, globalizace pracovního trhu a demografický vývoj.
- Diverzita vnímá odlišnosti jednotlivců pozitivně, kdy nepaušalizujeme, neodsuzujeme a různorodost vnímáme jako výhodu.
- Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou se vzájemně obohacují a doplňují.
- Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců.
- Diverzita pracovního týmu a také nastavení principů rovných příležitostí vede k vyšší spokojenosti a loajalitě zaměstnanců a pomáhá udržovat kvalifikované zaměstnance.
- Základní typy diskriminace na trhu práce jsou: diskriminace z důvodu věku (např. zaměstnanec bude neproduktivní), diskriminace z důvodu genderu (příslušnost k mužskému/ženskému rodu), diskriminace z důvodu rodičovství, diskriminace z důvodu zdravotního stavu.

#### **Diverzita z hlediska věku**

K věkově nejohroženějším skupinám patří na trhu práce absolventi bez praxe a lidé od 50 let výše, mnohdy ale i mladší než 50 let. Podle některých firem a personalistů začínají být jako staří a neperspektivní lidé na trhu práce vnímány již osoby 45+.

Diverzita z hlediska věku nahlíží na věkovou rozmanitost pozitivně a využívá potenciálu a zkušeností zaměstnanců/kyň všech generací.

#### **Diverzita z hlediska genderu**

Genderové stereotypy jsou v naší společnosti stále silné, jedná se o zakořeněné tradiční představy, klišé, předsudky o tom, jaké jsou (správné a neměnné) role mužů a žen ve společnosti.

Genderová diverzita přináší různé úhly pohledu, komplexní využívání talentů, spravedlivá podpora mužů i žen, na všech úrovních.

#### **Diverzita z hlediska zdravotního stavu**

Osoby se zdravotním postižením se na trhu práce setkávají se spoustou předsudků: nepochopení pojmu OZP – kdo je vlastně osoba se zdravotním postižením? OZP je označení pro osoby zdravotně postižené, kdy do této skupiny patří lidé s uznaným invalidním důchodem. V důsledku stereotypů je však OZP často vnímána jen jako pacient, který potřebuje péči, je

vnímána tak, že není přínosem pro organizaci, jako nevýkonná osoba – brzda. U těchto osob se navíc předsudky kumulují (např. žena/matka/OZP).

### **ZAPAMATUJTE SI - Desatero:**

1. **Trh práce není neutrálním místem – je ovlivněn stereotypy a předsudky.**
2. **S největšími stereotypy se na trhu práce setkávají absolventi škol, osoby 50+, rodiče po mateřské/rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením.**
3. **Diverzita je postoj, který učí, že je nutné v současné době vnímat lidskou různorodost, naučit se s ní v rámci organizací aktivně pracovat a pozitivně ji využívat.**
4. **Diverzita z hlediska věku** nahlíží na věkovou rozmanitost pozitivně.
5. **Předsudky/stereotypy u osob 50+:** „staří“ lidé, pomalejší tempo, neflexibilní, pomalu se adaptují, jsou neproduktivní.
6. **Předsudky/stereotypy u osob do 30 let:** „mladí“ lidé, nezkušení, neloajální, zbrklí, fluktuanti, nestabilní.
7. **Genderová diverzita přináší různé úhly pohledu,** komplexní využívání talentů, spravedlivá podpora mužů i žen, na všech úrovních.
8. **Aktivní politika genderové diverzity využívá plně potenciálu mužů i žen** – organizace, které se zabývají genderovou tematikou a aktivně ji uplatňují, jsou společensky odpovědné a slouží jako příklady dobré praxe.
9. **Co vše je důsledkem předsudků u osob se zdravotním postižením:** nízká zaměstnanost OZP, nevyužití potenciálu velké skupiny osob, snížené sebevědomí OZP a jejich neproaktivita, kumulace předsudků (např. žena/matka/ OZP).
10. **Klíčová je, v rámci aktivní podpory diverzity, otevřená komunikace – bez předsudků,** a to na všech úrovních uvnitř organizace, důležitá je také komunikace směrem ven k potenciálním uchazečům o práci i k široké veřejnosti.

#### 4. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI ORGANIZACE

##### Příklady dobré praxe pro uplatňování rovných příležitostí uvnitř organizace

###### **Oblast Personální politiky**

- Personalisté a vedoucí zaměstnanci jsou proškolení v oblasti rovných příležitostí.
- V rámci oslovování se používá genderově citlivý jazyk.
- Vedou se statistiky mužů a žen na všech pozicích a existuje jasně popsáný náborový proces.
- Dostatečně se komunikuje o možnostech interního vzdělávání (i formou e-learningu) tak, aby bylo zajištěno vzdělávání všem, bez rozdílu.

###### **Oblast Hodnocení, odměňování a benefitů**

- Hodnocení probíhá formou osobní komunikace, obsahuje sebehodnocení, motivační rozhovor, zpětnou vazbu.
- Systém hodnocení je provázán s rozvojovými a vzdělávacími plány.
- Vedoucí zaměstnanci jsou proškoleni v otázkách komunikace/poskytování zpětné vazby/motivace.
- Pravidelně se realizuje analýza platové rovnosti.
- Existuje jasný Platový řád, v rámci kterého jsou nastavena transparentní pravidla pro způsob odměňování.
- Nabízí se pestrá struktura benefitů – různorodost benefitů využijí skutečně všichni zaměstnanci všech věkových skupin.
- Nabízí se benefity podporující oblast sladování práce a rodiny/osobního života: pružná pracovní doba, sick days, sociální fond pro zaměstnané, osobní účty, masážní/rehabilitační výhody přímo v místě úřadu.

###### **Oblast Sladování pracovního a rodinného/osobního života**

- Nabízí se flexibilní formy práce (částečné úvazky, home-office, stlačené pracovní týdny).
- Otevřeně se podporují rodiče, pečující o malé děti či o jinak závislé členy rodiny
- Realizují se prorodinné aktivity.
- Vytváří se pozitivní atmosféra na pracovišti, realizují se pravidelné průzkumy spokojenosti – klade se důraz na individuální potřeby zaměstnaných.
- Funguje management mateřské/rodičovské dovolené (komunikuje s rodiči i v průběhu mateřské/rodičovské, zapojují se v rámci projektu, do pracovního procesu).

###### **Oblast Kultury organizace**

- V rámci úřadu se podporuje otevřená komunikace.
- Užívání genderově korektního jazyka ve všech interních dokumentech.

## Příloha č. 1: Rovné příležitosti v kostce

- Existence antidiskriminačního opatření – obsahuje pravidla pro podávání a vyřizování stížností.
- Všichni vedoucí zaměstnanci jsou proškoleni v oblasti rovných příležitostí, v oblasti komunikace i v oblasti diskriminace = jedná se o součást manažerské kompetence.

Výše uvedené oblasti se sledují také v rámci genderového auditu (auditů rovných příležitostí a diverzity), který mapuje/analyzuje rovné příležitosti a diverzitu. Odpovědný zaměstnavatel, který otevřeně téma rovných příležitostí podporuje, prochází genderovým auditem, aby získal na své aktivity/činnosti v této oblasti zpětnou vazbu a mohl případně využít doporučení, která se mu v rámci auditu dostanou.