

Proč zpracovávat „Plán rovnosti žen a mužů“?

Chcete posílit svoji pozici a stabilitu na trhu a zároveň si udržet zdravou a produktivní pracovní sílu? Zaměřte svou pozornost na prosazování rovného přístupu na svých pracovištích, určitě se vám to vyplatí.

Nabízíme Vám několik reálných důvodů, proč se tématem rovných příležitostí zabývat:

1. umožníte-li zaměstnancům a zaměstnankyním snadněji sladit rodinné a pracovní povinnosti, **zvýšíte jejich motivaci a loajalitu k podniku;**
2. seriózní studie ukazují, že uplatnění rovných příležitostí ve firmě **zvyšuje produktivitu zaměstnanců/-kyň, která přispívá ke zvýšení zisku firmy;**
3. pokud zaměstnáte více žen, **získáte další kvalifikovanou pracovní sílu** s mnoha rezervami v dovednostech;
4. **zabráníte diskriminaci na pracovišti**, která vede ke zvýšenému stresovému zatížení zaměstnanců/-kyň;
5. **zlepšíte pracovní podmínky svých zaměstnanců/-kyň** a přispějete k jejich zdravému životnímu stylu;
5. **získáte dobrou pověst**, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR zaštiťuje Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR a podporuje podniky, které daná opatření zavádějí.

Rovné příležitosti se netýkají jenom tématu „gender“ nýbrž všech cílových skupin zaměstnanců ohrožených na trhu práce, mezi které patří starší zaměstnanci, rodiče s malými dětmi, osoby zdravotně postižené a další.

Využijte rozmanitou pracovní sílu, kterou trh práce nabízí, bez ohledu na pohlaví, věk a zdravotní stav, získáte tak ve správnou chvíli přístup k pracovní síle s odpovídající kvalifikací či praxí.

Pokud Vás uvedené důvody nasměrovaly k hledání možností jak nastavit vhodná opatření podporující rovné příležitosti ve vaší organizaci, doporučujeme Vám začít **vypracováním plánu rovnosti žen a mužů**.

Tento plán vám umožní přehledně zpracovat a následně i aplikovat postupy, které nediskriminují zaměstnance na základě pohlaví, věku či vzdělání a které poskytnou **stejně šance všem zaměstnancům**.

Plán rovnosti žen a mužů by měl obsahovat

- Zohlednění rovných příležitostí v interních dokumentech
- Zajištění vhodných pracovních podmínek pro muže a ženy, zejména osoby se specifickými potřebami
- Možnosti sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců např. zavedením flexibilních forem práce
- Opatření proti obtěžování na pracovišti (včetně sexuálního obtěžování)
- Podporu rovného zastoupení žen a mužů na pracovišti
- Rovné podmínky při přijímání a kariérovém růstu žen a mužů
- Stejně odměňování za práci stejné hodnoty

Dobrý plán rovnosti žen a mužů Vám pomůže vytvořit situace, při které ženy a muži zaujmají pracovní místa, která si zvolili podle svého zájmu a ne na základě svého pohlaví.

ANALÝZA

Výchozím bodem pro vypracování dobrého plánu rovnosti žen a mužů je provedení důkladného šetření na pracovišti. Abyste poznali, jaké úpravy/změny je třeba udělat, musíte mít jasný přehled o současné situaci.

Cílem analýzy je zjištění rozdílů mezi pracovními podmínkami žen a mužů.

Níže uvádíme některé příklady z praxe, které pro Vás mohou být dobrou inspirací jak rovné příležitosti žen a mužů můžete řešit na svých pracovištích. **Navržená opatření je však nutné přizpůsobit podmínkám a povaze Vaší podnikatelské činnosti.**

1. Interní dokumenty

(vnitřní směrnice, platové předpisy, apod.)

- za práci stejné hodnoty stejný plat pro muže i ženy
- pravidla při výběrech zaměstnanců (zabránění diskriminaci)
- uzpůsobené pracovní podmínky pro muže i ženy (i pro starší zaměstnance)
- individuální plány pro zaměstnance na MD/RD (komunikace, spolupráce, návrat po RD)
- umožnění flexibilních forem práce (kratší prac. doba, sdílené prac. místo, pružná prac. doba,...)
- apod.

2. Zastoupení žen a mužů na různých pracovních pozicích

(administrativa, vedoucí pracovníci, zaměstnanci na dělnických pozicích atd.)

- zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích
- zavedení alternativních forem zaměstnání, částečných úvazků
- finanční podpora formou jednorázových bonusů a odměn
- zvýšená péče o zaměstnance, motivační pohovory
- apod.

3. Přístup k zaměstnancům se specifickými potřebami

(rodiče malých dětí, osoby pečující o osobu blízkou, osoby ve věku 50 +, atd.)

- možnost pružné pracovní doby pro pečující zaměstnance
- úprava pracovních podmínek pro starší zaměstnance
- zkrácení pracovního úvazku
- možnost práce z domova
- apod.

4. Zavádění alternativních forem práce

(dohody o práci konané mimo pracovní poměr, kratší úvazky, sdílená pracovní místa, apod.)

- vytvoření sdíleného pracovního místa
- práce na dohodu (DPP, DPČ)
- stlačený pracovní týden
- konto pracovní doby
- práce z domova
- pružná pracovní doba
- práce na zvolání apod.

5. Péče o zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené

(možnost práce na kratší úvazek, DPP nebo DPČ apod.)

- komunikace se zaměstnanci na MD/RD
- nabídka možnosti spolupráce v době RD na kratší úvazky nebo DPP/DPČ
- možnost zpracování individuálního plánu profesního rozvoje před návratem do zaměstnání
- společná setkání, zajištění akcí pro rodiče a děti
- apod.

6. Zaměstnávání osob ve věku 50 +.

(navýšení počtu zaměstnanců)

- zaměstnání více osob ve věku 50+
- přizpůsobení pracovního místa možnostem zaměstnance
- možnost flexibilních forem zaměstnání
- změna smýšlení, všimnout si přínosu starších zaměstnanců pro firmu
- zvýšení péče o starší zaměstnance, volno nad rámec zákona
- apod.

7. Další opatření:

(uvedte návrhy dalších opatření)

- dle finančních, prostorových a místních možností konkrétní firmy
 - finanční – např. finanční podpora formou jednorázových bonusů a odměn
 - prostorové – např. koutek pro děti
 - místní možnosti – na základě umístění firmy

Připojte se k firmám a organizacím, jež zásady rovného přístupu ve své praxi již uplatňují a přispějte tak k dosažení rovnosti ve společnosti.

Věříme, že uvedené informace pro Vás budou užitečné na cestě ke změně a dobrou inspirací pro další personální řízení Vaší firmy.

Ing. Hana Prokopová

odborná pracovnice pro podniky a veřejnost

Materiály:

- „Plán rovnosti žen a mužů“ projektu „Aktivní přístup k rodině i zaměstnání“, CZ.1.04/3.4.04/76.000333, více na <http://aktivnipristup.sangri-lla.cz>
- „Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů“ vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2003, více na www.rovneprilezitosti.cz