

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

Mgr. Ing. Bc. Kamila Svobodová

T7 – Hlavní témata CSR v praxi – I. část

- Obsah
 1. pojem gender
 2. Genderová diverzita
 3. Horizontální a vertikální směr, teorie
 4. Age diversity
 5. Spolupráce generací
 6. Nerovnováha mezi prací a rodinou

Pojem gender

- Rovné příležitosti pro muže a ženy jsou stavem, kdy obě pohlaví mohou rozvíjet své schopnosti svobodně a stejným způsobem využívat příležitosti.
- Gender jako sociální aspekt nerovnosti na trhu práce a v organizaci.
- Gender (jako rod) je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované. Sociálně konstruované rozdíly souvisí s obsahem sociálních rolí mužů a žen, které jsou předmětem socializace, tedy nejsou přirozeným, neměnným stavem, spíše odráží dočasný stupeň vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Genderová diverzita

- Gender jako soubor sociálních rozdílů z pohledu ženského a mužského pohlaví. (Maříková & kol., 2025)
- Pojmenování pro rozdílnost rolí členěné na ženskou a mužskou. (Dorsen & kol., 2022)
- Rozdílný pohled na role definuje společnost, ve které jedinec žije.
- Stereotypní pojmání rolí -> žena pečující o rodinu X muž realizující se v zaměstnání. Předsudky převážně na vyšších pozicích.
- 6 - 10 % žen v top managementu
- Legislativní opatření – zákoník práce – diskriminace na základě pohlaví, různé pracovní opatření (flexibilní úvazky atd.)

- Jisté obory jsou obsazovány převážně jedním typem pohlaví -> vytváření pojmu gender, protože se jedná o kulturní, sociální a psychologické rozdíly mezi ženami a muži (Kohlrausch, Weber, 2020)
- Stereotypní představy o postavení žen a mužů -> slouží k zjednodušení vnímání ženské a mužské role -> stereotypní představy o postavení mužů a žen ve společnosti.
- Stereotypní zjednodušení (Kohlrausch & Weber, 2020) – snáze vnímáme mužské a ženské role – mylné představy, protože nelze všechny vzorce chování a vlastnosti generalizovat na základě pohlaví.
- Problematika gender diverzity z hlediska malého uplatnění žen (Maříková & kol., 2015).

Horizontální a vertikální směr

- **Horizontální směr** – manuální a nemanuální profese
- Manuální profese mají větší zastoupení mužského pohlaví
- Profese služeb, prodeje a administrativy mají vyšší zastoupení ženy
- I práce na stejné pozici není zárukou stejného platu/mzdy.
- Neobjevuje se ve všech zemích a ve všech organizacích (nerovnost)
- **Vertikální směr** – hierarchie
- Nerovnost při obsazování vyšších pozic -> mateřství, odchod na rodičovskou dovolenou

• Kohlrausch & Weber, 2020

Segmentační teorie

- Na základě segmentační teorie se rozděluje trh na primární a sekundární
- **Sekundární segment** je více ohrožen krizemi – nekvalifikovaná pracovní síla = konkurence
- Z hlediska genderu zde převažují ženy – ohroženější jak muži
- Jiný pohled – během krizí byly spíše ohroženy profese převážně mužské
- Veřejný sektor (úřady) a služby jsou spíše přisuzovány ženskému genderu. Tento sektor v minulosti krizemi postižen moc nebyl, proto jsou ženy spíše zvýhodňovány na trhu práce.
- Krize jsou různé a dopady na trh práce se liší

• Křížková & Formánková, 2020

Věková diverzita

- Evropská populace stárne -> není dostatečná porodnost
- Age management – odstranění rozdílů a překážek na základě věku a zároveň podpora věkové diverzity (Pauknerová & kol., 2012)
- Důvody zavádění AM:
 - Udržení know-how u zaměstnanců
 - Udržení kvalifikovaných a způsobilých zaměstnanců
 - Heterogenita
 - Dodržování antidiskriminačních nařízení
 - Přizpůsobení se stárnutí populace

- Cílení na zaměstnance 50+ již během náboru
- Rekvalifikace, školení pro pomoc zaměstnancům
- Vhodní jako interní lektori, mentori – adaptace či školení
- Facilitátoři kolektivu
- Možnost různých flexibilních úvazků
- Návrat seniorů do práce – chybí jim kolektiv, mají čas, mají dovednosti
- Vyváženost týmů
- Více příležitostí k rozvoji a vzdělávání hlavně mladším zaměstnancům než starším
- Pro starší zaměstnance možnost ergonomických opatření, dodatečná dovolená.
- Motivace u 50 + není stejná – zvyšující se motivace X ztráta sebedůvěry a motivace *

Spolupráce generací

- Generace je skupina jednotlivců, kteří sdílejí podobné roky narození, vzorce zkušeností a podobný historický sociální proces. (Dick, 2019)
- Generace X, generace Y, mileniálové, generace Z
- Efektivní vedení vícegenerační pracovní síly:
 - Přizpůsobení komunikace pro každou generaci;
 - Vytvoření pracovních možností a podmínek;
 - Podpora schopností jednotlivých generací. (Wiedmer, 2015)
- Vícegenerační týmy – sdílení porozumění a vzájemné doplňování.
- Kooperace = dosahování velkých výsledků

Mezigenerační spolupráce

- Generačně odlišný přístup k řešení problémů – identifikace příležitostí pro inovace a nové způsoby, jak vyřešit problémy.
- Pochopení požadavků různých zákazníků:
 - Lépe pochopit různé skupiny,
 - Způsob podání zpětné vazby*
- Vzdělávací příležitosti – předávání nových přístupů a efektivních způsobů v podnikání.**
- Mentoring – ideální pro mentoring. Spolu se vzděláváním poskytují zaměstnancům příležitost navzájem trénovat – nové dovednosti a informace, **zlepšení spolupráce.**
- Stimulování vývoje vztahů – čím lépe se znají, tím lepší a efektivnější je komunikace a spolupráce

Nerovnováha mezi prací a rodinou

- Nové sociální riziko – důsledek změn v post-industriální společnosti (masivní vstup žen na trh práce). Tradiční role péče v konfliktu s požadavky trhu práce, prudký technologický rozvoj, nárůst požadavků na adaptabilitu a flexibilní pracovní síly, expanze privatizace sociálních služeb. Změny:
 - **Ve vztahu ke změnám v rodině a genderovým rolím** – balancování placené práce a rodinných závazků – péče o děti, péče o jiné osoby, vyšší riziko zranitelnosti z důvodu chybějící podpory rodiny.
 - **Ve vztahu ke změnám na trhu práce** – chybějící schopnosti nezbytné pro získání přístupu k adekvátní placení a jisté práci. Zastaralá či chybějící kvalifikace bez přístupu k adekvátnímu výcviku – celoživotní vzdělávání
 - **Ve vztahu ke změnám sociálního státu** – riziko nejisté/nedostatečné/ nevyhovující služby
- Kombinace/sladění práce a rodiny je nalezení a zajištění fungující a přijatelné kombinace placené a neplacené práce.

Rodina a zaměstnání - audit

- **Základní myšlenka: efektivní personální politika musí vedle zájmů podniku zohledňovat i potřeby zaměstnanců sladit rodičovskou a profesní roli.**
- Audit hodnotí nejen opatření, která byla již zavedena, ale pomáhá odkrývat i individuální možnosti podniku a pomáhá s jejich realizací. Nejde o uskutečnění dílčích opatření, ale o **komplexní strategická řešení, která je možné realizovat během dlouhodobého procesu**, do něhož patří i výměna zkušeností s jinými podniky.
- **Stát jej uděluje podnikům jako výsledek úspěšného procesu**, v němž jsou v konkrétním podniku zavedena prorodinná opatření. Audit zvyšuje prestiž podniku u stávajících i potenciálních zaměstnanců.
- Audit zkoumá a hodnotí 10 oblastí

1. **Pracovní doba** - Opatření zaměřená na vytváření flexibilní pracovní doby co do objemu, času, započtené doby
2. **Pracovní postupy a náplň práce** - Prvky a metody flexibilní organizace práce
3. **Pracoviště** - Možnosti flexibilního pracovního místa (doma, v kanceláři, na cestách) a jeho propojení v podniku
4. **Informační a komunikační politika** - Vnitřní informovanost o prarodinných aktivitách v podniku
5. **Kompetentnost řídících pracovníků** - Prarodinné chování vedoucích pracovníků, aktivní podpora prarodinných dohod, podpora komunikačních schopností a schopností řešit konflikty
6. **Personální vývoj** - Další vzdělávání a podpora zaměstnanců s rodinami
7. **Naturální a finanční dávky** - Naturální a finanční podpora zaměstnanců s rodinami
8. **Služby rodinám** - Nabídka zaopatření pro děti nebo rodinné příslušníky, kteří potřebují péči
9. **Podniková specifika** - Inovativní opatření zaměřená na rodiny, která nepatří do žádné z uvedených oblastí, zůstávají vnitřní záležitostí podniku.
10. **Podnikový a personální datový model** - Nalezení, spojení a analýza podnikohospodářských dat a informací, které mají sloužit ke středně- až dlouhodobému stanovení nákladů na prarodinná opatření.

Flexibilní pracovní režimy

- *Family-friendly* flexibilita (FFF)
- Cíle FFF
 1. zkrácení doby placené práce ve prospěch času stráveného s dítětem/péčí o domácnost (**částečný úvazek/sdílené pracovní místo**) *nebo*
 2. pracovní dobu lépe rozdělit z hlediska času během dne, týdne, měsíce (**pružná pracovní doba**) *nebo*
 3. z hlediska místa práce (**práce doma**) vzhledem k nárokům a požadavkům péče o dítě a domácnost.
- Znaky FFF v zaměstnavatelských organizacích
 1. Dostupnost FFF pro rodiče
 2. Jejich nastavení odpovídá potřebám rodičů
 3. Přístup k FFF není vykoupen snížením kvality/jistoty práce

Možné směry rozvoje

- Zvláštní ochrana zaměstnanců pracujících z domova/na částečný úvazek (Nizozemí, Dánsko a Švédsko)
- Garance zkráceného úvazku a návratu na plný úvazek (např. Nizozemí, Francie)
- Umožnit/ošetřit tzv. sdílené pracovní místo (např. Slovensko, Německo)
- Zvýšení výhodnosti pro zaměstnavatele (finanční incentivy) (např. Slovinsko)
- Kombinace zkráceného úvazku a podpory v nezaměstnanosti (např. Dánsko, Francie)