HN čtvrtek, 12. března 2015
SPECIÁLNÍ PŘÍLOHA HN

BEREME ŽENY NA PALUBU

ODPOVĚDNÉ PODNIKÁNÍ PROSPÍVÁ SPOLEČNOSTI, FIRMÁM I JEJICH BYZNYSU

SOUKROMÉ FIRMY O ŽENY STOJÍ, TY STÁTNÍ NIKOLI

Kateřina Adamcová
katerina.adamcova@economia.cz

Zatímco tuzemské pobočky nadnárodních korporací do svých řad pouštějí čím dál více manažerek, počet žen ve státem vlastněných podnicích a společnostech kotovaných na burze ustrnul. Zůstal na počátku devadesátých let, kdy dam v představenstvech a dozorčích radách obecně nesedělo ani deset procent. Na současný stav upozorňuje nový průzkum Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR, který detailně nahlédl do rozložení sil ve třinácti společnostech kotovaných na pražské burze a třiatřiceti státních firmách. „Šest ze třinácti firem nemá ženu v představenstvu ani v dozorčí radě a jen tři z nich mají ženu v dozorčí radě. To je strašně málo," hodnotí výsledek u firem kotovaných na burze spoluautor studie Petr Janský.

Autoři si pod drobnohled vzali přesně ty podniky, kterých by se měla dotknout směrnice Evropské komise o povinném minimálním 40procentním zastoupení žen ve správních a dozorčích radách. A pokud začne platit, budou muset své dozorčí orgány konkrétně tyto firmy změnit. V Evropské unii totiž Česká republika zaostává. „V rámci osmadvacítky má druhé nejnižší zastoupení žen v dozorčích radách kotovaných na burze, v průměrné české firmě to je sedm procent oproti devatenácti procentům u členských států Evropské unie," upozorňuje Janský. Za Českem je jen Malta.

Přítomnost žen – pozitivní atmosféra

Studie ukazuje, že pokud firmy pouštějí ženy do čela, pak do dozorčích rad. Podle studie vedla ze zkoumaných státních firem žena pouze čtyři dozorčí rady.

Nejvíc žen v dozorčí radě měl v roce 2013 v tuzemsku Výzkumný a vývojový ústav dřevařský – sto procent, tříčlennou radu tvořily tři ženy. „Získali jsme výraznou většinu žen ve vedení i v personálním obsazení zcela přirozeným vývojem, bez cílených zásahů zvenčí," říká Marek Polášek z Výzkumného a vývojového ústavu dřevařského. Práce v ústavu je podle jeho slov náročná kvůli požadavkům na vysokou odbornost či obchodní kreativitu. „Pracovníci, kteří v tomto téměř ‚desetiboji' nejlépe uspěli, přebírají největší část zodpovědnosti. Že jsou to ženy, je dosaženo pouze jejich osobním přístupem a úsilím," tvrdí Polášek. Situace se totiž v ústavu za poslední dobu změnila – aktuálně jsou ve tříčlenné dozorčí radě dva muži a jedna žena.

Ženská zastoupení v dozorčích radách má také Textilní zkušební ústav, Státní léčebné lázně Janské Lázně, Technický a zkušební ústav stavební Praha nebo Státní tiskárna cenin. „Přítomnost žen přispívá k uctivějšímu a profesionálnímu jednání v komunikaci mezi zaměstnanci navzájem. V současnosti tvoří ženy šedesát procent z celkového počtu členů dozorčí rady," uvádí mluvčí Státní tiskárny cenin Lenka Šustrová (koncem roku 2013 to bylo 40 procent). Naopak nulové zastoupení měly například Lesy České republiky nebo Vojenský výzkumný ústav. „Stát jako předkladatel regulací by měl prosazované hodnoty sám reprezentovat. Na místě je otázka, proč je v případě státních podniků a státem vlastněných firem tak nízké zastoupení žen ve vedení," ptá se Czeslaw Walek, šéf nevládní organizace Otevřená společnost.

Soukromé firmy jsou na tom nejlépe

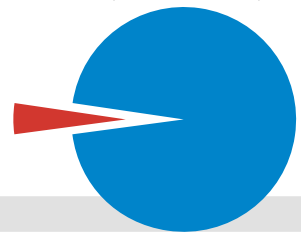
Lépe než státní podniky a firmy kotované na burze jsou na tom soukromé společnosti. U nich se za posledních dvacet let počet dam v představenstvech více než zdvojnásobil. Z původních tří procent šéfek představenstva v roce 1993 se jejich množství vyhouplo na jedenáct procent. Nejvíce žen v tuzemských pobočkách zahraničních firem je stále v dozorčích radách. I tady ale netvoří ani třetinu. „Pozorujeme postupný nárůst zastoupení žen v rozhodovacích funkcích u soukromých firem," říka Pavlína Kalousová z platformy Byznys pro společnost, která v Česku organizuje program Bereme ženy na palubu.

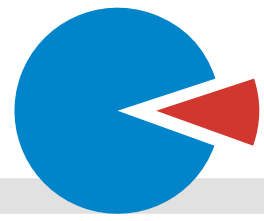
SLOŽENÍ DOZORČÍCH RAD A PŘEDSTAVENSTEV

muž žena

České firmy kotované na pražské burze (celkem 13 firem)

Dozorčí rady celkem
66 mužů
3 ženy
4,7 %



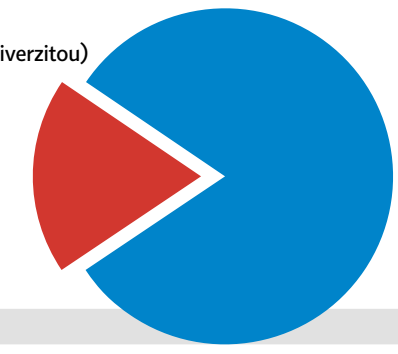


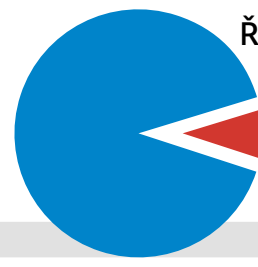
Představenstva celkem
12,6 %
52 mužů
6 žen

	dozorčí rada	podíl žen	představenstvo	podíl žen
Energoaqua, a.s		33 %		33 %
Pivovary Lobkowicz Group, a.s.		0 %		33 %
Philip Morris ČR a.s.		17 %		17 %
Komerční banka, a.s.		11 %		0 %
Jáchymov Property Management, a.s.		0 %		33 %
RMS Mezzanine, a.s.		0 %		33 %
ČEZ, a.s.		0 %		14 %
E4U a.s.		0 %		0 %
ENERGOCHEMICA SE		0 %		0 %
O2 Czech Republic a.s.		0 %		0 %
Pražské služby, a.s.		0 %		0 %
TOMA, a.s.		0 %		0 %
UNIPETROL, a.s.		0 %		0 %

Státní podniky (firmy s největší diverzitou)

Dozorčí rady celkem
166 mužů
38 žen
18,6 %





Ředitelé a zástupci celkem
9,5 %
76 mužů
8 žen

	dozorčí rada	podíl žen	ředitelé a zástupci	podíl žen
Výzkumný a vývojový ústav dřevařský, Praha		100 %		50 %
Textilní zkušební ústav		83 %		0 %
Státní léčebné lázně Janské Lázně		67 %		0 %
Technický a zkušební ústav stavební Praha		50 %		0 %
Státní tiskárna cenin		40 %		25 %
Mezinárodní testování drůbeže		33 %		50 %
Státní léčebné lázně Bludov		33 %		50 %
Horské lázně Karlova Studánka		33 %		0 %
ČPP Transgas		33 %		0 %
Správa Letiště Praha		33 %		0 %

Zdroj: Veřejně dostupné informace z obchodního rejstříku k datu 31. 12. 2013; Studie Národohospodářského ústavu AV ČR pro projekt Bereme ženy na palubu.

Anketa

Jakým způsobem podporujete rovné příležitosti u vás ve firmě?

Monika Betlachová
Spolumajitelka firmy Papera
V naší společnosti mají ženy i muži možnost pracovat na všech pozicích i ve všech týmech. Zaměstnáváme například řidičky dodávkových aut. Nabízíme také pružnou pracovní dobu a podporujeme návrat do firmy ženám po mateřské dovolené.

Alena Haláková
Šéfka lidských zdrojů Hypoteční banka
Rovné příležitosti podporujeme například umožněním několika dnů volna s náhradou ve výši mzdy rodičům, kteří se sami starají o dítě. A nerozlišujeme, zda jde o matku nebo otce. Není pro nás důležitá barva pleti nebo sexuální orientace, hlavní jsou schopnosti, zkušenosti a osobní přístup.

Kulatý stůl HN

PESTROST PŘINÁŠÍ FIRMÁM ZISK

Zuzana Keményová
zuzana.kemenyova@economia.cz

Eurokomisařku Věru Jourovou rozhořčilo, když zjistila, že v Evropské komisi se používá formulace „Replace highly qualified man for a woman“. Tedy že by se měl vysoce kvalifikovaný muž nahradit „nějakou ženou“. „Mě ten neurčitý člen uráží, vážně mě to naštvalo,“ řekla Jourová, která byla jednou z diskutujících dam u kulatého stolu, jejž na začátku března uspořádalo vydavatelství Economia. Hlavním tématem diskuse byla genderová diverzita v byznysu. Kromě političky (ANO) a eurokomisařky Věry Jourové u stolu debatovaly Martina Březinová, generální ředitelka firmy Sodexo Benefity, Monika Šimánková, statutární ředitelka společnosti Hestego, a jako čtvrtá debatující ke stolu zasedla Pavlína Kalousová, předsedkyně platformy Byznys pro společnost, jež se věnuje společenské odpovědnosti firem.

Zatímco v českých pobočkách nadnárodních firem se zastoupení žen a mužů ve vedení vyrovnává a v některých případech je žen až čtvrtina, v českých státních firmách a firmách kotovaných na pražské burze je situace opačná. Průměrně je tam v dozorčích radách pouhých 5 procent žen, žádné z těchto rad žena nepředsedá a poměr se spíše rok od roku zhoršuje právě v neprospěch ženského pohlaví. Navíc pouze v jedné z těchto firem předsedá žena představenstvu. A co se týče dalších českých státních podniků, ze 33 zkoumaných firem vede dozorčí rady žena pouze ve čtyřech případech. Data přinesl nejnovější průzkum Národohospodářského ústavu Akademie věd.

Právě firem kotovaných na burze by se měla dotknout směrnice o rovném zastoupení žen a mužů ve firmách, kterou chystá Evropská unie a jež udává 40procentní zastoupení žen ve vedení firem do roku 2020.

Ženy mají větší čich na to, že se blíží krize

Jourová upozornila, že si váží všech debat, které jsou o diverzitě, a ne jen o kvótách. „Diverzita je velmi užitečná a prospěšná pro byznys,“ zdůraznila Jourová. „Máme řadu průzkumů, od světové banky i od dalších institucí, které prokazují, že tam, kde je situace blížící se rovnoměrnému zastoupení mužů a žen, ale i věkové diverzitě, tak tyto firmy mají větší úspěchy na trhu. Ženy, pokud jsou ve vedení více zastoupeny, mají například lepší vnímání blížící se krize. Je změřeno, že prostě mají nos na to, že se něco děje nebo že se bude dít,“ podotkla Jourová. A doplnila, že ženy jsou 70 procenty zastoupeny i mezi spotřebiteli. „Dámy jsou ty, které nakupují. A proto to vnímání spotřebitele a poptávka je něco, čemu žena v některých případech možná i lépe rozumí,“ dodala Jourová.

Otázka podle hostujících dam ovšem je, jestli legislativci mají diverzitu ve firmách podporovat a tlačit na ni nařízeními z vnějšku, nebo jestli je lepší nechat problém samostatnému vývoji.

„Já konstatuji, že kdybychom tenhle problém nechali žít samostatným životem, tak tu 40procentní hranici zastoupení žen dostaneme někdy v roce 2070, když tedy vezmu v úvahu dosavadní vývoj,“ upozornila Jourová.

Analýzu Národohospodářského ústavu, která podrobně zkoumala zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, zadala platforma Byznys pro společnost. Podle její předsedkyně Pavlíny Kalousové vedení platformy nechtělo, aby se většina debaty o diverzitě vedla jen ve smyslu kvót, a to navíc jen v souvislosti se soukromými firmami. „My jsme měli jasné indikace z trhu, že u soukromých firem se situace přirozeně zlepšuje, protože firmy se naučily pracovat s talenty, učí se pracovat s diverzitou a začínají chápat, že se jim to ekonomicky vyplatí. Ale tušili jsme, že problém je někde jinde,“ vysvětlovala Kalousová.

Česká vláda nyní připravuje Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, což připravuje úřad vlády a ministerstvo práce. „Chtěli jsme, aby pokud tam budou nějaká opatření, aby byla opravdu směřována tam, kde jsou potřeba. Hlavní teze, která z analýzy vyšla, je, že soukromé firmy s českou i se zahraniční majetkovou účastí za posledních 10 let vykazují jasný trend směrem nahoru. Tedy v dozorčích radách se zastoupení žen zvyšuje,“ upřesnila Kalousová.

„Ale u firem s většinovou státní účastí, u firem kotovaných na burze, jsme druzí odspoda v Evropě. Tam se situace nejen nezlepšuje, ale naopak zhoršuje. Pokud by se tedy měla dělat nějaká regulatorní opatření, měla by se dělat tak, aby podpořila firmy, které to již dělají dobře. A případně zregulovala to, co se v Česku přirozenou cestou nedaří,“ navrhla Kalousová.

Vyrovnané týmy jsou o 21 procent ziskovější

Firma Sodexo Benefity zaměstnává na celém světě 430 tisíc lidí ze 131 národností a diverzita, jak řekla Martina Březinová, je pro Sodexo velké téma. „Na začátku, když se o genderové diverzitě začalo komunikovat, téma budilo udivené reakce. Nedávno jsme prezentovali vlastní Sodexo byznysovou studii. Ukazuje, že týmy, které mají poměr zhruba 40 a 60 procent žen a mužů, jsou až o 21 procent lepší v ziskovosti,“ shrnula Březinová. Sodexo tento průzkum dělalo mezi 50 tisíci svými manažery v 80 zemích světa.

Rok 2070. Evropská komisařka Věra Jourová tvrdí, že pokud budou především státní firmy a firmy kotované na burze dále bez jakékoli regulace samy usilovat o rovné zastoupení mužů a žen, tak se k 40procentní hranici dostanou někdy v roce 2070. Pokud tedy bere v úvahu dosavadní vývoj v České republice.
FOTO: LUKÁŠ BÍBA

Ve vedení české pobočky Sodexo jsou nyní tři ženy z celkem sedmi členů. Za největší vítězství Březinová považuje, že za ní chodí muži z vedení, kteří vidí jasný rozdíl mezi tím, kdy ženské pohlaví ve vedení nebylo, a stavem nyní.

„Říkají mi, že teď opravdu rozumějí tomu, co se tou diverzitou myslí,“ vyprávěla se smíchem Březinová. „Pro mě je u diverzity klíčové nedívat se na to jen přes ženy a muže, ale šířeji. Máme ve vedení tři národnosti a nejmladšímu členovi je pod pětatřicet a nejstaršímu nad pětačtyřicet. To je ta správná diverzita,“ myslí si Březinová. Zdůraznila, že čím jsou týmy ve firmách barevnější, tím větší je tendence k inovacím a týmy mají větší schopnost nad věcmi přemýšlet z více úhlů

Norské fondy

Norské peníze pomáhají rovným šancím v Česku

Zuzana Keményová
zuzana.kemenyova@economia.cz

V Krásné Lípě na Děčínsku našly za posledních pár měsíců už tři ženy nové zaměstnání: jedna pracuje v prádelně, další pomáhá se sbírkou ošacení pro sociálně slabé a třetí pracuje v místní firmě. Nebylo by to nic zvláštního, kdyby se ovšem nejednalo o ženy romského původu, které až dosud byly dlouhodobě bez práce, a vyhlídky na to, že si samy najdou zaměstnání, se rovnaly téměř nule.

Trojice žen z Krásné Lípy získala práci díky projektu Kompetence v kostce, který loni v létě spustilo tamější komunitní centrum. Vznikl právě proto, aby dostal ženy z čekáren pracovních úřadů zpět do práce.

„Součástí projektu jsou dopolední kurzy určené hlavně pro romské ženy s dětmi, které se ocitly dlouhodobě bez práce,“ říká ředitelka centra Hana Volfová. „Děti si mohou nechat pohlídat v dětském klubu Včelka a samy se plně soustředit na školení. Zaměřujeme se hlavně na to, aby získaly dovednosti, protože právě to je jejich největším nedostatkem. Byli jsme až překvapení, jak hluboké mezery mají,“ dodává Volfová. A tak se účastnice kurzu učí například zacházet s financemi a řešit dluhy, získávají právní povědomí, základy práce s počítačem nebo šití na stroji, což jim má pomoci získat práci v místních textilkách.

Projekt vznikl díky penězům z takzvaných Norských fondů, které na něj poslaly 1 400 000 korun, a dalších 20 procent si přidalo samo centrum.

Kongres žen v červnu v hlavním městě

Do České republiky přiteče celkem do roku 2016 z Norských fondů, tedy z prostředků, jimiž Norsko kompenzuje, že není v Evropské unii, ale má přístup na její vnitřní trh, celkem 70,4 milionu eur, skoro dvě miliardy korun. A dalších 61,4 milionu posílají EHP fondy, tedy fondy Evropského hospodářského prostoru. Celkem tak Česko získá skoro 132 milionů eur, což je více než tři a půl miliardy korun. Část peněz z Norských fondů do jednotlivých projektů rozděluje Nadace Open Society Fund Praha.

Z těchto peněz se již nyní financuje celá řada projektů a jedním z problémů, které se díky penězům z fondů snaží Česko řešit, je i diverzita na trhu práce. Kromě menších regionálních projektů, jako je například ten v Krásné Lípě, se naplno rozjely i větší akce, jež už mají konkrétní výsledky. Norské fondy již na projekty spojené s rovnými příležitostmi poslaly více než 60 milionů korun a dalších téměř deset ještě rozdělí.

70,4 MILIONU EUR
získá do roku 2016 Česká republika z takzvaných Norských fondů, jimiž Norsko kompenzuje svůj přístup na vnitřní trh EU. Peníze Česko vyčerpá do roku 2016.

131,8 MILIONU EUR
získá Česká republika celkem z Norských fondů a z fondů Evropského hospodářského prostoru.

Do projektů financovaných z norských fondů patří i kampaň Hájíme práva žen, kterou pořádá Česká ženská lobby ve spolupráci se sociologickým ústavem a Karlovou univerzitou. Na letošní 20. červen připravují v Praze Kongres žen, jehož hlavním tématem budou ženy v médiích. Také v rámci tohoto projektu již běží lobbing, jehož cílem je například prosadit návrh novely zákona o regulaci prostituce nebo takzvaný kvótový zákon, který zavádí minimální třetinové zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách politických stran, a podobně.

Po celém Česku pomáhá akce Dejme (že)nám šanci

Jedna z takových větších akcí nese název Dejme (že) nám šanci a je zaměřená na rovné příležitosti žen a mužů a na pomoc obětem domácího násilí. Program běží od ledna loňského roku po celé České republice a financují se z něj více než tři desítky dílčích projektů. Pražská Thomayerova nemocnice například získala grant na vybudování chráněného bydlení, kde mohou najít útočiště oběti domácího násilí i se svými dětmi.

Projekt Pro Fair Play zase zahrnuje kampaně v rádiích propagující rovné šance na trhu práce. Dalším projektem, který sem patří, je i Bereme ženy na palubu. Jeho cílem je dostat více žen do rozhodovacích pozic. Zaměřuje se na státní podniky, městské firmy a společnosti kotované na burze.

Helena Kuklíková
HR manažerka v Seznam.cz
Abychom podpořili rovné příležitosti ve firmě, neděláme rozdíly ve mzdách, do systému benefitů přidáváme takové zážitky, které si užijí muži i ženy a zároveň nabízíme flexibilní pracovní dobu pro rodiče, kteří se vracejí zpět do práce po mateřské dovolené.

Martina Kemrová
Manažerka firemní komunikace T-Mobile
Rovnost přístupu u nás neznamená vytváření umělých kvót, ale nastavení takových pracovních podmínek, které odpovídají vyvážení osobního a pracovního života. Nejen ženám, všem nabízíme možnost flexibilních pracovních úvazků a pružné pracovní doby.

Vladimír Bláha
Personální šéf v OKIN BPS
U nás ve firmě pracuje 53 procent mužů, 47 procent žen a z celkového počtu je 16 procent cizinců z celého světa. Dáváme tedy rovné šance všem bez rozdílu pohlaví, národnosti nebo zkušeností. Navíc přijímáme nejenom zkušené odborníky, ale také velký podíl absolventů.

Debata. S Věrou Jourovou (uprostřed) o rovných šancích mužů a žen diskutovaly (zleva) Pavlína Kalousová z Byznysu pro společnost, Martina Březinová ze Sodexo Benefity, Monika Šimánková z Hestega. Kulatý stůl moderovala Petra Horáková z Hospodářských novin.
FOTO: LUKÁŠ BÍBA

pohledu. „Nejsme placeni za to, jaké máme výsledky, ale za to, jakých výsledků dosáhneme v budoucnu. A myslím si, že inovace a diverzita jsou jedna velká spojitost," podtrhla Březinová.

Schopných žen je dost, ale je třeba dát jim šanci

Firma Hestego je čistě strojírenská výrobní společnost, u které by se dalo očekávat, že ženské pohlaví v ní bude silně v menšině. Ovšem v jejím vedení je poměr pohlaví téměř půl na půl a celkově je ve firmě žen 20 procent. Ředitelka Monika Šimánková řekla, že hlavní důvod, proč se právě v této společnosti povedlo genderovou diverzitu rozvinout, je, že měli na začátku ve vedení muže, který dal první ženě ve vedení šanci. „A na základě zkušeností, které získal, postupně žen ve vedení přibývalo. A myslím si, že dnes už to u nás není trend. Prostě vybíráme kandidáta na pozici a nezohledňujeme, jestli je to muž, nebo žena," řekla Šimánková.

Ředitelé strojírenských firem si často stěžují, že i když chtějí nabrat ženy, není to možné, protože na trhu pro jejich obor nejsou. „My s tímhle problém nemáme. Není to tak, že na trhu nejsou. Spíš my to v těch ženách nevidíme. První manažerské pozice u nás obsadily zkušené dámy manažerky. To otevřelo pole a pak jsme si ženy začínali nabírat odspodu nahoru, z našich vlastních zaměstnanců," vysvětlila Šimánková.

„I mužům samotným se lépe pracuje v kolektivu, kde jsou ženy, a naopak," dodala Štěpánková. Věra Jourová poukázala na to, že podle výzkumu z let 2010 až 2014 se v průměru v Evropské unii zvýšilo zastoupení žen ve vedení v kotovaných firmách o 8,3 procentního bodu. V Česku naopak kleslo. „To dokazuje, že když se zvyšování poměru žen cíleně nepomáhá, třeba firemní strategií, tak ty věci prostě samovolně nejdou," zdůraznila Jourová.

„Samozřejmě argumenty, které směřují k ekonomickému užitku díky diverzitě, jsou lépe přijímány. Mluvila jsem s firmami, které vesměs řekly, že nepotřebují regulaci, protože mají vlastní politiku, která říká, že mají zvyšovat počty žen. A proč? Protože na to tlačí trh, konkurence a jsou potřeba inovace, jak už bylo zmíněno," vysvětlovala Jourová.

„A proč to není v těch státních firmách? Protože rozhodují muži. U státních firem navíc byznys model není v mnoha případech úplně ideální a tlak trhu není tak vysoký," soudí Jourová. Diskutující se rovněž shodly, že spousta státních firem má politické nominace, a pokud se nezvýší zastoupení žen v politice, nezmění se nic ani ve státních firmách.

Konference. Loňské vyhlášení ankety TOP 25 žen českého byznysu uvedla konference Bereme ženy na palubu, kde si vyměňovaly zkušenosti manažerky z byznysu i veřejné sféry. Konference společnosti Economia a platformy Byznys pro společnost doprovodí i letošní ročník ankety HN.
FOTO: HN - LUKÁŠ BÍBA

„Prostřednictvím série interního vzdělávání a informační roadshow chceme zasáhnout do vnitřního prostředí v minimálně 15 firmách a docílit změny pohledu managementu firem na tuto problematiku," formulovali představitelé sdružení Byznys pro společnost, které celou akci pořádá. Mediálním partnerem je vydavatelství Economia, jež vydává i Hospodářské noviny.

„Téměř osmdesát procent lidí v Evropě od svých zaměstnavatelů očekává, že pracovní prostředí se bude stále více otevírat, že bude flexibilnější a že firmy budou přizpůsobovat pracovní prostředí potřebám svých zaměstnanců," řekla Pavlína Kalousová, předsedkyně platformy Byznys pro společnost na konferenci Bereme ženy na palubu, kterou tato platforma pořádala na konci roku v Praze.

Jde o projekt výjimečný v tom, že od samotného počátku propojuje velké zaměstnavatele, stát a instituce i zahraniční zkušenosti. „Firmy, se kterými pracujeme, mají zájem nejen dlouhodobě pracovat na interních personálních cílech a změnách, ale také velmi aktivně popisují překážky, kterým čelí jak v Česku, tak v Evropě. Velmi silná byla například diskuse letos v lednu, při níž se nám povedlo k jednomu stolu dostat top vedení českých firem a evropskou komisařku Věru Jourovou, která má témata diverzity ve své agendě," říká Kristina Svobodová, projektová manažerka platformy Byznys pro společnost.

Jedním z nástrojů, jež mají k větší pestrosti ve firmách pomoci, je i Evropská charta diverzity, v níž se přední zaměstnavatelé hlásí k závazku rozvíjet tolerantní pracovní prostředí. Chartu podepsaly první tři desítky tuzemských firem, jsou mezi nimi například Česká spořitelna, ČSOB, Plzeňský Prazdroj, Zentiva, Skupina ČEZ nebo Unilever. Jinými slovy tím firmy říkají, že chtějí mít pestrobarevné pracovní kolektivy, kde budou muži i ženy, mladí i staří, zdraví i postižení společně pracovat v souladu a v početní rovnováze.

„Podle průzkumů přiznává 83 procent evropských firem, které diverzitu zavedly, že jim to pomohlo v byznysu," upozornila Kalousová. Česko je 14. zemí z evropské osmadvacítky, ve které mohou podniky k chartě přistupovat. V Evropě ji podepsalo už přes 7000 zaměstnavatelů.

Do budoucna se chce platforma Byznys pro společnost zaměřit na diverzitu ještě důkladněji. „Diverzitu budeme například mnohem více ve firemním světě měřit. Vytvoříme srovnávací index a průběžně oceníme ty nejlepší ve svém oboru. Firmám, které se do projektu zapojí, taky nabídneme trénink na témata různorodosti," plánuje Svobodová.

Anketa

Jitka Kenclová
HR ředitelka Dell Computer
Máme několik zaměstnaneckých skupin, které podporují rovné příležitosti a sdružují zaměstnance podobného zájmu. Jedná se o skupinu pro genderovou diverzitu, pro hispánskou a latinskou kulturu nebo třeba pro africko-americkou kulturu či pro lidi s menšinovým sexuálním zaměřením.

Erik Švarcbach
Provozní ředitel McRoy
Vzhledem k tomu, že ženy tvoří větší podíl našich zaměstnanců, umožňujeme jim flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domu nebo třeba práci na částečný úvazek. Mzdový a odměňovací systém máme nastavený transparentně a je stejný pro všechny dle úrovně pozice.

Daniela Hylmarová
HR ředitelka Vodafone
Ve výběrových řízeních jsou pro nás podstatné schopnosti a zkušenosti kandidátů, nikoli jejich věk, pohlaví nebo rasa. Dlouhodobě se snažíme vycházet vstříc svým lidem a umožňujeme jim využívat například home office nebo flexibilní pracovní dobu.

Rozhovor

ŽENY SI MUSÍ MNOHEM VÍC VĚŘIT

MILENA JABURKOVÁ, ČLENKA PŘEDSTAVENSTVA IBM ČESKÁ A SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Petra Horáková
petra.horakova@economia.cz

S IBM se poprvé potkala někdy na přelomu sedmdesátých a osmdesátých let minulého století. Počítače této značky byly tenkrát v Česku dva. Jeden měl Václav Havel, druhý její otec, překladatel, spisovatel a filozof Jiří Gruša. Členka představenstva IBM Česká a Slovenská republika Milena Jaburková tvrdí, že přepisování samizdatu jí na počítači šlo mnohem lépe, protože s průklepovými papíry a psacím strojem si nikdy moc nepadly do oka.

Po roce 1989 pracovala patnáct let ve veřejné sféře v sociální oblasti. Před sedmi lety se ozval headhunter, aby šla pracovat pro IBM v Česku. Nabídku přijala. Na starosti má vládní programy, je členkou představenstva. Navíc se dobrovolně zasazuje za rozvoj žen, vede v IBM Radu žen pro region střední a východní Evropy.

„Kus svého života jsem se pohybovala v menšinové společnosti, jejímž členům byla upírána práva na vzdělání, zaměstnání i spravedlnost. Dobře proto rozumím situaci skupin, které se potýkají s podobnými problémy, a boj za práva skupin, které ve společnosti čelí omezením, beru jako samozřejmost. To byl jeden z důvodů, proč jsem po listopadu 1989 usilovala o zlepšení situace lidí s postižením. Podpora rozmanitosti je totiž důležitá jak v byznysu, tak v demokracii. Na vnímání a přijímání rozmanitosti je fungování demokratické společnosti vlastně založeno," říká Jaburková.

HN: Daří se v IBM v Česku nacházet více ženských talentů?
IBM nebere diverzitu jen v úzce genderovém pojetí, úspěšná firma se musí podobat svým klientům, což znamená, že v ní musí pracovat lidé různých kultur, národností i sexuální orientace a pohlaví. Rovné příležitosti jsou proto velmi významným a niterným aspektem politiky IBM. Je obecně známo, že vedle sebe v IBM pracovali Afroameričané a bílí zaměstnanci už v padesátých letech, tedy dobrých deset let před tím, než v roce 1964 rasové segregaci definitivně ve Státech zazvonil umíráček. A všude, kam přijdeme a kde chceme začít podnikat, dáváme jasně najevo, že v IBM jsou si všichni zaměstnanci rovni.

A s klidem mohu říct, že se nám to daří i v regionech, kde ženy příliš práv nemají – například v některých zemích v Africe či Asii. My nemáme kvóty, zato jsme měli první viceprezidentku už ve třicátých letech. Máme ale jasně dané cíle, jak by měla rozmanitost v týmech vypadat, a snažíme se tomu přiblížit všude, kde jsme, tedy i v Česku. Pravda ovšem je, že právě tady je obtížnější nacházet talenty v řadách žen.

HN: Proč?
Já si nemyslím, že tady talentované ženy nejsou. Naopak. A jsem přesvědčena, že tahle firma velmi dobře ví, jak s talenty pracovat. Potíž je v tom, že si ženy v Česku pořád nevěří, že si nedokážou říct o místo, na které se chtějí posunout. Mají pochybnosti, zda dokážou v nové pozici uspět. Jsou to hluboce zažité stereotypy, kterých se ani 25 let po sametové revoluci nedokážeme zbavit.

Pořád nám chybí sebevědomí. Pořád čekáme, že si někdo všimne, že skvěle pracujeme a sám nám nabídne povýšení. To se většinou nestane. A pořád máme špatný pocit, když o nás někdo tvrdí, že jsme divné mámy, když se chceme brzy po porodu vrátit do práce. Ale dobrá a špatná matka vůbec nesouvisí s tím, zda budeme s dítětem 24 hodin denně, ale jak je budeme vychovávat, jak s ním budeme čas trávit. Teď připravujeme v IBM první experimentální sdílené místo, o které se budou dělit dvě čerstvé maminky. A nejedná se o návrh manažera či personálního oddělení, ony samy připravují model, v němž se jim bude nejlépe fungovat.

HN: Vedete Radu žen v IBM pro region střední a východní Evropy. Kde v Evropě mají ženy ve firmě silné zastoupení?
Dokud k nám patřilo Turecko, které nyní spadá pod region Evropy, Středního východu a Afriky, tak Turkyně jednoznačně měly největší tah na branku.

HN: Přitom ale Turecko není právě země, která by přístupem k ženám mohla jít tak úplně příkladem?
Asi právě proto. Ony totiž vědí, co chtějí, a nebojí se za tím jít. A dokážou se vzájemně podporovat, a to je v Česku ještě běh na dlouhou trať. V poslední době sice už vznikají ženské sítě a ženy se snaží vzájemně se od sebe učit, ale jsme v tom ještě na začátku. Přitom já propojování neboli networkingu hodně věřím. I v rámci Rady žen v IBM právě díky propojování pracujeme jak s ženskými talenty, tak třeba s budoucími maminkami. A navíc se navzájem učíme, jak se prosadit.

HN: Vy o sobě umíte říct: Jsem Milena Jaburková a jsem fakt dobrá?

Milena Jaburková (52)
Je manažerkou vládních programů ČR a SR ve společnosti IBM Česká a Slovenská republika a členkou expertního týmu pro ICT ve Svazu průmyslu a dopravy ČR. Na počátku profesní kariéry působila v oblasti terénní sociální práce s lidmi s postižením a seniory. Následně pracovala ve Svazu měst a obcí České republiky, kde se specializovala se na posilování místních samospráv, reformu veřejné správy a vyjednávání s evropskými institucemi. Na ministerstvu práce a sociálních věcí se podílela na reformě sociálních služeb. Vystudovala sociální práci na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy a sociální politiku a rozvoj na Victoria University of Manchester.
FOTO: HN – MARTIN SVOZÍLEK

Už ano. Ale musela jsem se to naučit a pořád se to vlastně učím. Nebylo mi to přirozené. Ale lepší se to. My dokonce ženy učíme, jak si říct o zvýšení platu, o povýšení. A většinou mám pak velmi dobrou odezvu od jejich šéfů, že se konečně dozvěděli, čeho jejich kolegyně chtějí dosáhnout. Ovšem také se mi stalo, že za mnou přišel jeden manažer a tvrdil mi, že mu tímto přístupem rozvracím tým. A zde se dostáváme k dalšímu stereotypu: mnozí manažeři si totiž nemyslí, že je potřeba, aby ženám či jiným menšinám ve svých týmech věnovali speciální pozornost. Učit se prostě musíme všichni.

HN: Myslíte, že rovnému zastoupení mužů a žen pomohou regulace, ať už z unie, či samotného státu?
Ne. Nepomohou. Firmy, které vědí, že jim diverzita pomáhá v byznysu, už na ní dávno pracují. Firmy, které tomu nevěří, se budou snažit všechny směrnice nějakým způsobem obejít. Nepotřebujeme další regulaci z vnějšku, ale tvrdou práci na vnitřní změně. Češky si musí o svou šanci říci a dobře se na ni připravit. S tím musí jít ruku v ruce kultivace managementu. A v tom nepomohou žádná nařízení, ale intenzivní diskuse, mentoring, firemní i mezifiremní programy pro ženy i muže.

Komentář

PAVLÍNY KALOUSOVÉ
PŘEDSEDKYNĚ PLATFORMY BYZNYS PRO SPOLEČNOST

PAVLÍNA KALOUSOVÁ
V oblasti společenské odpovědnosti firem pracuje jako konzultantka pro firmy. Stála například za vznikem české soutěže TOP odpovědná firma a do tuzemska přivedla Evropskou chartu diverzity. Je místopředsedkyní Rady vlády pro nestátní neziskové organizace a je aktivní v CSR Europe, evropské platformě pro společenskou odpovědnost se sídlem v Bruselu.

Stát nedělá to, co požaduje od druhých

Dlouhodobá diskuse o ženách ve vedení českých firem často končí u kvót. Ty jsou pak okamžitě relativizovány. Nejde však o někdy naznačovanou válku pohlaví, nýbrž o reálnou situaci ve společnosti i na pracovním trhu. 44 procent ekonomicky aktivních Čechů jsou ženy, více než polovina absolventů a absolventek českých vysokých škol, tedy polovina potenciálu talentů, jsou právě ženy. Klíčová je z tohoto pohledu i dimenze ekonomické síly. Ženy mají vliv na více než 70 procent spotřebitelských rozhodnutí a firmy jim musí nejen dobře rozumět. A v neposlední řadě mají firmy s vyšším zastoupením žen lepší ekonomické výsledky, lépe poskytují služby a efektivněji se vyrovnávají se složitými nebo neznámými situacemi.

Mnoho soukromých firem to již chápe a dobrovolně zavádí řadu opatření, která podporují ženy i jejich zastoupení ve vedení. Kde je cíl, tam je cesta. A tak žen ve vedení soukromých firem i u nás přibývá, i když možná podle některých stále pomalu, ale přibývá. Zároveň však lze z mnohých průzkumů odvodit, že je tomu tak spíše u menších firem. A zejména ne u těch kotovaných na burze, respektive u firem, kde má většinový majetkový podíl stát. Zde je, v porovnání se soukromými společnostmi, trend zcela opačný. Kolik předsedkyň dozorčích rad či ředitelek státních podniků znáte?

Kdo maká, ten má – zní jedna z často slýchaných odpovědí na otázku, proč není více žen ve vedení firem. Někdy ale „makat" nestačí. Ženy u nás často ve své kariéře narážejí na nedostatky systému. Jako příklad uveďme nedostatečnou péči o předškolní děti, ale i celkové naladění vůči ženám ve vedení. I přestože se pohled za posledních pár let výrazně zlepšuje, stále platí, že společnost musí ženám i mužům pomoci překonat některé překážky plynoucí z výchovy i společenských zvyklostí. U žen se můžeme setkat s tím, že při stejných zkušenostech i vzdělání mohou mít nižší sebedůvěru, zažívají v průměru nižší platová ohodnocení a často nesou náročnou péči o rodinu. Také se automaticky neprosazují při povyšování, nemají blízké kontakty s výše postavenými ve firmě a někdy ani nemají o povýšení zájem. Jak řekl nedávno na diskusi s evropskou komisařkou Jourovou jeden z top manažerů velké výrobní firmy: „Situace se výrazněji změní tehdy, zapojíte-li do řešení i muže. Muži musí začít vysílat ženám signál, že o ně ve vedení stojí, a doma pochopit, že rodina je společná hodnota." I proto je mnohem efektivnější, přijme-li firma celkovou strategii diverzity, tedy otevřenosti vůči různorodosti věkové, gendrové, národnostní, menšinové a další. Tento stav přináší nejen efektivní řízení a inovace, ale přispívá k lepší celkové firemní kultuře a odstraňování předsudků.

> „Muži musí začít vysílat ženám signál, že o ně ve vedení stojí, a doma pochopit, že rodina je společná hodnota.

Že nejde o zmiňovanou válku pohlaví, musí podpořit i vláda. Poslední trendy v České republice ukazují, že je nejvyšší čas, aby dal stát jasně najevo, že oceňuje a podporuje ty firmy, které o diverzitu i ve vedení usilují, či jí dokonce plně dosahují. Bez toho se jakékoliv snahy o prosazení diverzity mohou stále vnímat jako nechtěné dítě prosazované Bruselem. Shodneme-li se na cíli, pak by si ale soukromé firmy měly mít možnost volit, jaké nástroje diverzity si zvolí.

A naopak regulatorní opatření, jako jsou kvóty, by měl stát cílit zejména tam, kde je situace nejhorší. Tedy například do firem, které sám kontroluje.

Při nedávné diskusi o opatřeních podporujících více žen ve vedení německých firem poznamenala německá kancléřka Angela Merkelová, že Německo potřebuje změnu na pracovním trhu a kulturní změnu na pracovištích, což si nemůže dovolit bez talentu žen.

Česko zatím svůj postoj hledá. Otázkou však zůstává, zda všechny výmluvné statistiky, predikce i zahraniční trendy nezůstanou opět ve vládním šuplíku s nápisem „Tohle by u nás nikdy nefungovalo".

Radek Šrom
HR manažer Unilever
Máme interní program zaměřený na ženy a muže, kteří budují rodinu. Zaměstnancům poskytujeme konzultace, poradenství, flexibilní pracovní dobu a další benefity. V minulém roce jsme se stali partnerem projektu Memorandum Diverzita 2013+ a podporujeme rovné příležitosti.

Petra Karasová
HR manažerka Tieto Czech
Ženy jsou v naší společnosti zastoupeny pouze čtrnácti procenty, což není způsobeno tím, že bychom o ně neměli zájem, ale že jich je v našem oboru na trhu nedostatek. Nábor žen cíleně podporujeme pravidelným partnerstvím a aktivní účastí na RailsGirls, což je IT workshop pro ženy.

Martina Chaloupková
Personální manažerka Aramark
Etické zásady podnikání máme pevně definované. Umožňujeme ženám na rodičovské dovolené možnost spolupráce na dohody o pracovní činnosti, zkrácené úvazky, práci z domu či možnost čerpat neplacené volno v případě nedostatku řádné dovolené.

Jak na diverzitu

Firmy kotované na burze o ženy ve vedení nestojí

Kateřina Adamcová, Petra Horáková
autori@economia.cz

Omlouvám se všem matkám, se kterými jsem pracovala. Než jsem sama měla děti, tak jsem si neuvědomovala, jak hrozná jsem byla, řekla bývalá novinářka a vysoká manažerka několika významných amerických médií Katharine Zaleski pro časopis Fortune. Dnes prostřednictvím organizace PowerToFly, kterou založila, podporuje ženy v jejich kariéře a rozvoji, usiluje o to, aby se podmínky pro sladění osobního a pracovního života v USA změnily. Podobně ženám dodává sebevědomí i šéfka Facebooku Sheryl Sandbergová, která napsala světový bestseller Opřete se do toho.

A zatímco Sandbergová zvyšuje hodnotu Facebooku i tím, jak usilovně brojí za vyšší zastoupení žen v byznysu, pohled na představenstva a dozorčí rady třinácti firem kotovaných na pražské burze působí přesně opačně.

Z nové analýzy Národohospodářského ústavu Akademie věd, která zkoumala zastoupení žen v rozhodovacích pozicích českých obchodních společností, vyplynulo, že ženy ve vedení těchto firem vlastně nejsou. V dozorčích radách netvoří celkem ani pět procent a v představenstvech jich je dvanáct procent. „V žádné z těchto firem nepředsedá dozorčí radě žena a pouze v jedné firmě předsedá žena představenstvu," upozorňuje spoluautor analýzy Petr Janský.

Jen sedm ze třinácti těchto firem má alespoň jednu ženu buď v dozorčí radě, nebo představenstvu. A ze 127 pozic ve 26 orgánech těchto firem jich devět obsadily ženy (7 procent) a 118 muži (93 procent). Česko je tak z pohledu zastoupení firem kotovaných na burze v pohledu na rovné příležitosti mužů a žen předposlední v celé Evropě.

Přirozená cesta

„Podporujeme zaměstnávání žen ve vedoucích pozicích, ale nemáme stanoveny žádné kvóty," říká mluvčí Pivovarů Lobkowitz Renata Melíšková. Podle jejích slov firma při vybírání zaměstnanců primárně zohledňuje schopnosti a dovednosti kandidáta. „Rozhodující je, zda se daný uchazeč skutečně profesně hodí na danou pozici, či ne," doplňuje Melíšková.

Výrobce piva měl podle analýzy Národohospodářského ústavu Akademie věd na konci roku 2013 třiatřicetiprocentní zastoupení žen v představenstvu. Konkrétně jednu ženu ze tří členů. A podobně či hůře dopadly i další společnosti kotované na burze. Mezi nimi jsou například Pražské služby, výrobce tabáku Philip Morris, telekomunikační společnost O2 nebo třeba Komerční banka. „Podle našeho názoru pevná procenta zastoupení obou pohlaví ve společnosti ne vždy tento problém vyřeší a v některých situacích mohou mít i kontraproduktivní efekt," uvádí mluvčí Komerční banky Michal Teubner, podle kterého se banka snaží o změnu přirozenou cestou. „Logicky začínáme už u náboru, který je antidiskriminační," tvrdí Teubner.

> Chceme ženám usnadnit a urychlit návrat do práce. Proto jim poskytujeme měsíční příspěvky ve výši tří tisíc korun.

Některé podniky kotované na pražské burze už ale samy hledají cestu, která by se neopírala o striktní nařízení. „Máme vzdělávací program ČEZ Svět energie, který úspěšně funguje už více než 20 let a jehož cílem je již na středních a vysokých školách vyhledávat talentované špičkové studenty a studentky. Někteří a některé z nejlepších již několik let v naší skupině pracují," popisuje jediná členka představenstva a ředitelka divize Správa Michaela Chaloupková.

Příspěvky na péči o dítě

Otázka rovných příležitostí se týká i možností práce pro matky s dětmi. „Nabízíme opatření pro vyšší flexibilitu pracovní doby, startujeme rozvojové programy, které by měly pomoci ženám při přechodu z mateřské či rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu," vyjmenovává Chaloupková.

Zatímco Komerční banka, která je kotovaná na burze, se k programům pro talentované ženy staví spíše chladně, další banky, které působí v tuzemsku, ale na burze nejsou, už dlouhodobě rozvíjejí projekty zaměřené na diverzitu, a to nejen z hlediska genderu. Program pro rovné příležitosti má například Česká spořitelna, která se zaměřuje na podporu žen na manažerských pozicích. „Máme rozvojové programy včetně mentoringu, koučování a vytváření interních sítí pro sdílení zkušeností," přibližuje mluvčí České spořitelny Marek Pšeničný. Podobně se chová i GE Money Bank. „Chceme ženám usnadnit rychlý návrat do práce. Proto jim poskytujeme měsíční příspěvky na péči o dítě ve výši tří tisíc korun. Tuto částku mohou využít podle svých potřeb, třeba jako příspěvek na hlídání potomka," říká personální šéfka GE Money Bank Radka Pekelská.

Přes veškerou snahu firem se ale do některých odvětví ženy prostě nehrnou. „Už kvůli odvětvím, v nichž v Česku podnikáme, jako jsou elektroprůmysl, průmyslová automatizace, energetické služby, máme mnohem větší zastoupení mužů než žen. I u odborných pozic jsou ale otevřené příležitosti pro ženy, pokud projeví zájem. Bohužel se tak stává jen příležitostně," svěřuje se mluvčí tuzemské pobočky francouzské firmy Cofela.

Podobně jsou na tom také IT firmy. I těm se obtížně daří nabírat do týmů talentované ženy z oboru. Když se zeptáte, zda se snaží oslovovat dívky už na vysokých školách, odvětí, že je to pozdě. „Začít se musí už na středních, možná i základních školách," je přesvědčena členka představenstva IBM Česká a Slovenská republika Milena Jaburková.

Charta diverzity: rozmanitý byznys

Evropská charta diverzity

Česko je čtrnáctou zemí Evropské unie, ve které mohou zaměstnavatelé přistupovat k Evropské chartě diverzity. V Evropě ji podepsalo již přes 7000 zaměstnavatelů. Chartu podporuje Evropská komise (DG Justice) a v Česku je uváděna pod záštitou ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové. Podpis a naplňování charty koordinuje v České republice jako národní partner nezisková organizace Byznys pro společnost. V Česku je mezi prvními signatáři 21 firem.

Nejde jen o rovné zastoupení žen a mužů

Charta se po podpisu stává jedním ze strategických dokumentů pro zaměstnavatele. Vychází z předpokladu, že v ekonomickém zájmu společností je budovat firemní kulturu, která je profesně otevřená každému, nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci.

Dopady na byznys

Již 83 % evropských firem přiznává, že programy diverzity mají pozitivní efekt na jejich byznys. A 52 % zavádí diverzitu kvůli zlepšení firemní kultury a řízení lidí. Navíc 79 % Evropanů chce, aby firmy podporovaly různorodost na pracovišti. Dokument je zároveň podkladem pro evropské instituce, které se společenskou odpovědností byznysu a uplatňováním rozmanitosti na pracovištích zabývají.

Evropa je pro ženy dobrá adresa, ale…

Česká republika je jednou ze čtyř zemí Evropské unie, kde jsou největší rozdíly mezi příjmy mužů a žen. Plyne to z údajů k roku 2013, které zveřejnil na začátku března evropský statistický úřad Eurostat. Větší rozdíl v platech byl už jen v Německu (21,6 %), Rakousku (23 %) a Estonsku (29,9 %). Nejvyrovnanější příjmy měla obě pohlaví ve Slovinsku, kde muži vydělávali jen o 3,2 procenta víc. Průměrně byly tehdy platy žen v unii o 16,4 % nižší než platy mužů, v Česku byl v tomto roce rozdíl 21,1 %. Ve srovnání s rokem 2008 se rozdíl ve výši platů Čechů a Češek zmenšil, stejně tak i ve většině zemí unie. **PEP**

Společnosti přátelské k rodině

ZAČALO TO INTUICÍ, ALE I DNES JDE O VSTŘÍCNOST

FIRMY HLEDAJÍ A NALÉZAJÍ ZPŮSOBY, JAK SLADIT PRACOVNÍ A RODINNÝ ŽIVOT. PRINCIP JE VŠUDE STEJNÝ, JEN NÁZVY A FORMY SE LIŠÍ.

Ivana Gračková
autori@economia.cz

Když v roce 1991 vznikla v Litoměřicích tehdy malá firma Hennlich zabývající se projekcí, dodávkami technických zařízení a technickým poradenstvím, všichni její zaměstnanci se znali. Fakt, že šéfové uzpůsobovali pracovní podmínky tak, aby lidé byli spokojení, mohli podávat maximální pracovní výkon a přitom se věnovat rodině, tam nenazývali společenská odpovědnost ani nijak jinak. „Snažili jsme se vyhovět si. Pomohla nám otevřenost, kterou podporuji od samého začátku," vysvětluje Pavel Šumera, jednatel společnosti, která dnes má pobočky v Opavě i ve Žďáru nad Sázavou a celkem 200 zaměstnanců. V současnosti už v Hennlichu používají pojem slaďování pracovního a rodinného života, ale princip je stále stejný – vyjít si vstříc.

„Pracuji na celý úvazek, a i když máme tři děti, manželka může dojíždět do práce v Praze, kde je teď na částečný úvazek. Ráno beru děti s sebou do práce, ve firmě je dám do baby clubu a odpoledne si je vyzvednu," líčí Tomáš Černý z řízení zakázek firmy Hennlich. Má starší dceru a mladší dvojčata. V obou případech jeho žena začala pracovat už v době, kdy byl dětem rok a půl. Bez Hennlich baby clubu v manželově zaměstnání by se jí to podařilo jen těžko. Hennlich svým pracovníkům ale nabízí také poradenství v době mateřské dovolené, aby se dařilo sladit odchod na mateřskou, její průběh i návrat s chodem firmy. Neobvyklé nejsou zkrácené úvazky pro ty, kteří je potřebují, novinkou je SOS linka, která 365 dní 24 hodin denně pomáhá v tíživých situacích.

Firemní mateřské školy či baby cluby jsou čím dál častější formou, jak velké a střední společnosti vycházejí vstříc svým zaměstnancům, jen názvy a formy se liší. Například v Českých Budějovicích ve společnosti DfK Group je firemní školka k dispozici maminkám na mateřské dovolené, které nechtějí ztratit kontakt, a proto chodí na část úvazku do práce. Hlídání dětí v tak zvaném Junior programu funguje už pět let, aktuálně o pondělcích a středách. „Z našich 250 zaměstnanců je v současnosti na rodičovské dovolené 18 a z toho jich tak polovina využívá Junior program," vysvětluje personální ředitelka Naděžda Boušková. Částečné úvazky jsou zcela individuální, někdo ho má na deset, jiný třeba na dvacet hodin týdně. „Junior program využívám poměrně hojně," je velmi spokojená Dana Kalistová, která pracuje jako ředitelka kreativní agentury R51, jež je součástí DfK Group. Jejím dcerám je čtyři a půl a dva a půl roku. U obou začala, vždy nejprve třeba jen na jedno dopoledne v týdnu, pracovat od jejich devíti měsíců. „Zpočátku ten čas, který strávíte v práci, je tak na vyřízení nějaké schůzky, protože do jednoho roku přece jen dítě mámu více potřebuje. Ale postupně pracovních hodin přidávám," líčí Dana Kalistová.

Firemní školkou, která nemá na Trutnovsku obdoby, se chlubí i společnost Juta ve Dvoře Králové nad Labem. Školka sídlí ve zrekonstruované secesní vile u areálu firmy, je obklopena zahradou, kterou udržuje profesionální zahradník. V ceně školkovného je i plno zájmových kroužků, ve školce se vyučuje angličtina. Firma ale umožňuje rodičům také flexibilní formy práce, podporuje seniory, zakládá si na ekologickém a transparentním chování. Společnost mimo jiné zaměstnává mnoho maminek po mateřské, formou zkrácených úvazků se jim snaží umožnit kontakt s firmou v době, kdy jsou s miminkem doma. „Jsem matka samoživitelka. Díky atmosféře ve firmě se mi podařilo vyřešit mnohé. Mám tvůrčí práci, která mne naplňuje a baví. Mám zázemí v podobě služebního bytu a firemní školky s výborným týmem učitelek," pochvaluje si svou práci personální ředitelka Juty Marie Jirková. Mimochodem – Juta má pro své zaměstnance celkem patnáct služebních bytů.

Baby Club firmy Hennlich
Není divu, že do Hennlich baby clubu chodí děti rády, když je tam taková zábava. A rodiče vědí, že je o jejich děti dobře postaráno a mohou se i při malých dětech zapojit brzy do práce.
FOTO: FIRMA HENNLICH

Žádný speciální program nemá Jana Černá ve svém RE-Centru domácí péče z Rokytnice nad Jizerou. Přesto se dá právě i o téhle firmičce s deseti zaměstnanci říct, že je mimořádně přátelská k rodině, a to nejen k rodinám svých zaměstnanců. Centrum poskytuje mobilní zdravotní i sociální pomoc lidem žijícím v horských oblastech. Podniká tedy v oboru, který je náročný i ve městech, v horách pak mnohonásobně. Ženy za volantem terénních vozů objíždějí vesničky i horské samoty, aby tam dovezly nákup, pomohly s úklidem nebo koupáním starému nebo nemocnému člověku, píchly nutnou injekci, převázaly ránu, rozcvičily klouby. A přesto, nebo možná právě proto, umějí vycházet vstříc i sobě navzájem. „Maminky se dvěma třemi dětmi potřebují kratší nebo flexibilní pracovní dobu. Manažersky je to samozřejmě složitější, ale když je dobrý tým, tak se dá všechno domluvit," říká Jana Černá. Do neobvyklého podnikání se pustila proto, že sama vyrostla a žije v Krkonoších, a tak potřeby místních lidí citlivě vnímá. „Doma je doma," říká. Tam, kde je člověk zvyklý, se svými blízkými, se mu prý lépe snášejí strázně stáří, lépe zvládá onemocnění a nakonec i pokojněji odchází. V těžkých podmínkách Krkonoš, ale i v těžkých podmínkách naší stále se měnící legislativy centrum funguje už od roku 1999. O diverzitě či CSR se v něm nehovoří. Stejně jako ve firmě Hennlich v jejích začátcích, i tady funguje vstřícnost intuitivně. Ale určitě proto nemá o nic menší hodnotu.

Programy a platformy pro ženy v byznysu

S kým se propojit, pokud se chcete posouvat v kariéře a pracovat na sobě.

Odyssey a Equilibrium
Dva tuzemské nejstarší mezifiremní mentoringové programy pro manažerky a podnikatelky v seniorních pozicích, které usilují o postup v kariéře. Odyssey založila exšéfka Vodafone Muriel Anton před deseti lety a program v minulém roce rozšířila i na Slovensko a do Maďarska. Equilibrium funguje pod Britskou obchodní komorou. Oba programy propojují profesionály z českého obchodního prostředí a talentované ženy, které se v budoucnu postaví do čela firem a představenstev. Mentoři v průběhu celého roku dohlížejí na kariérní růst svých „mentees" neboli žaček a pomáhají jim přiblížit se ke splnění jejich ambicí. Mezi mentory jsou například Martina Březinová ze Sodexo Benefity, Dita Stejskalová z Ogilvy PR, Magdalena Souček z EY, Marta Kowalska-Marrodán z Egon Zehnder či Balesh Sharma z Vodafone. Oba programy jsou zdarma.

Minerva 21
Hnutí založila loni uznávaná personalistka Rostya Gordon-Smith. Hnutí se zaměřuje na zvýšení sebevědomí a profesních schopností žen a na budování sítě kontaktů. Gordon-Smith tvrdí, že nejdůležitější je spolupráce žen a řídí se heslem Support the Bitch neboli Podpoř tu mrchu. Tvrdí, že žena by měla tu druhou podpořit, i když ji osobně nemá ráda, protože když neuspěje jedna, neuspěje ani druhá. Do hnutí je zapojena například také první dáma tuzemského byznysu ankety TOP 25 žen českého byznysu Renata Mrázová.

Business & Professional Women
V roce 2010 založila českou pobočku mezinárodní federace žen Business and Professional Women bývalá manažerka Komerční banky Lenka Šťastná. Každý rok pořádá Equal Pay Day (letos se bude konat 17. a 18. dubna v Praze), akci, která je zaměřená na téma rovných příležitostí, networkingu a rozvoje potenciálu žen. Součástí akce je i takzvaný speed mentoring u kulatých stolů, kde se výrazné osobnosti tuzemského byznysu věnují několika účastnicím najednou. Mezi mentory jsou například členka představenstva Plzeňského Prazdroje Drahomíra Mandíková nebo generální ředitelka Mary Kay Barbora Chuecos.

Junior Lean In Club
Klub, který nedávno otevřela platforma Business Leaders Forum, je určený pro studentky posledních ročníků vysokých škol i pro juniorské manažerky. Zapojit se mohou také mladé ženy s ochotou pracovat na osobním rozvoji. Podstatou projektu je debata nad konkrétními tématy a následná šance stínování některé z matadorek českého byznysu. **PEP**

Partnery přílohy Bereme ženy na palubu jsou

BYZNYS PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

OTEVŘENÁ SPOLEČNOST

NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA

norway grants

Příloha

BEREME ŽENY NA PALUBU

Ředitel speciálních projektů:
Petr Orálek
Vedoucí přílohy: **Petra Horáková**
Editor: **Bořek Hanuš**
Grafika a zlom: **Vizuální studio Economia**

Obchod a inzerce:
Daniel Hort (daniel.hort@economia.cz)