**Workshop 27. 7. 2011 praktická část - brainstorming k následujícím tématům výzvy a návrhy možných aktivit**

1. Horizontální a vertikální rozdělení trhu práce podle pohlaví
2. Míra platové nerovnosti žen a mužů
3. Přístup zaměstnavatelů ke slaďování pracovního a rodinného života
4. Odbourávání genderových stereotypů na trhu práce
5. Aktivity zaměřené na ženy ve věku nad 50 let
6. Aktivity prostřednictvím, kterých žadatel zajistí informování širší veřejnosti
a dotčených subjektů (nad rámec publicitního minima)

**Horizontální a vertikální rozdělení trhu práce podle pohlaví**

* Analýza regionu, organizace.
* Rekvalifikační kurzy, kurzy udržující kvalifikaci.
* Osvěta – odbourávání genderových stereotypů.
* Osobní výpovědi do regionálních médií, ženských časopisů (i z pohledu mužů).
* Diskuzní stoly, web – výměna rolí (ženy co mají děti x ženy co děti nemají).
* Analýza vlastních možností a potřeb klientů/klientek.
* Asistenční centrum pro rodiče („ předrodičovské kurzy“).
* Poradenství pro ženy a muže.

**Míra platové nerovnosti žen a mužů**

4 důvody:

* Horizontální rozdělení trhu práce (menší platy v „ženských profesích“).
* Vertikální rozdělení trhu práce (méně žen ve vedoucích funkcích).
* Péče žen o rodinu a domácnost (častěji volí zkrácené úvazky).
* Rozdíly v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (muž někdy považován za kompetentnějšího a schopnějšího, stereotyp „muži živitel“ – potřebuje víc peněz).

Co s tím:

* Přesvědčit firmy, proč je výhodné spravedlivě odměňovat (z hlediska motivace zaměstnanců a zaměstnankyň, z hlediska právního…).
* Díky novým technologiím a výpočetní technice ženy mohou bez problémů dělat práci, která by jinak byla fyzicky náročná – školit ženy v těchto technologiích.
* Motivace při volbě povolání, genderová osvěta mezi poradci pro volbu povolání, úřady práce, personálními agenturami…
* Posílení role mužů při slaďování pracovního a rodinného života, péči o rodinu a domácnost, aby ženy měly více prostoru se realizovat v zaměstnání a víc vydělávat.
* Zvýšení společenské prestiže a ekonomické konkurenceschopnosti tzv. „ženských“ profesí, rozvoj podnikání v těchto profesích.
* Otevření informací o platech na pracovištích.
* Systémová opatření - např. státní kontrola platové nerovnosti, sankce ze strany státu za nedodržení.
* Právní poradenství a asistence pro oběti diskriminace na trhu práce.

**Přístup zaměstnavatelů ke slaďování pracovního a rodinného života**

* Studie ekonomického přínosu pro zaměstnavatele – kvalitativní i kvantitativní.
* Sumarizace existujících ekonomických studií – př. webový portál.
* Zavádění flexibilních metod práce – analýza pracovních míst, kde by bylo vhodné zavést sdílená pracovní místa, flexi office, homeworking atd.
* Genderový audit – analýza personálních poměrů na základě pohlaví.
* Komplexní analýza potřeb zaměstnanců (analýza cílové skupiny) pro slaďování pracovního a soukromého života.
* Soutěž – Podnik přátelský k rodině (v regionu, v ČR).
* Poradenské centrum pro zaměstnavatele v oblasti slaďování pracovního a osobního života.
* Udržování kontaktu se zaměstnanci po dobu mateřské a potažmo rodičovské dovolené (efektivní systém vzdělávání a udržování kvalifikace).
* Osvětové akce na zaměstnavatele, kampaně.

Další poznámky:

* Osvědčil se osobní přístup k zaměstnavatelům – osobní konzultace, oslovení manželek ředitelů atd.
* Př. zaměstnavatelů, jejž slaďují - DM drogerie, Česká spořitelna.
* Využít metody participativní evaluace.

**Odbourávání genderových stereotypů na trhu práce**

Situace cílové skupiny venkov x město - nedostatek příležitostí pro ženy na venkově

* Projekt na řešení situace žen na venkově, řešení otázky složitého řešení dojíždění za prací.

Situace např. ve státních organizacích a podobných podnicích, kde je většina žen, a to včetně managementu

* Projekty prosazující zvýšení podílu mužů při péči o rodinu a domácnost.
* Programy na vzdělávaní vracejících se matek – zaměstnankyň z rodičovské dovolené, zejména pokud se situace v organizaci rychle vyvíjí a mění.

Genderové stereotypy x synergické efekty projektů

* Z hlediska genderových stereotypů není dobrý projekt na rekvalifikaci žen do role nízko placených profesí jako péče o seniory, hlídaní dětí. Avšak takový projekt mlže na druhou stranu řešit více problémů, mít synergický efekt – zaměstnání pro ženy
a dále např. vyřešení nedostatečné kapacity služeb péče o děti.

**Aktivity zaměřené na ženy ve věku nad 50 let**

Pozitivní akce ve prospěch žen v předdůchodovém věku

* Příprava na podnikání (nutná i podpora rodiny, psychologické poradenství, mentorování).
* Bilanční diagnostika.
* Pomoc při shánění financí (v ČR např. nedostatečné možnosti mikropůjček).
* Působení na zaměstnavatele v daném regionu, osvěta, motivace (výhody zaměstnávání lidí v předdůchodovém věku).
* Dlouhodobá podpora cílové skupiny – mentorování, konzultace…
* Pracovní místa u nově založených firem (ve spolupráci s městem).
* Spolupráce s úřady práce, ustanovení kontaktních pracovníků/pracovnic na ÚP zodpovědných za rovné příležitosti.
* Navazování místních partnerství, mapování potřeb cílové skupiny (např. o jakou práci mají zájem, o jaké formy organizace práce…).
* Vznik zájmové skupiny hájící zájmy starších lidí na lokální úrovni.

**Aktivity prostřednictvím, kterých žadatel zajistí informování širší veřejnosti
a dotčených subjektů (nad rámec publicitního minima)**

* Veřejné akce.
* Osvětová činnost (mladí X dospělí).
* Zábavné akce pro zaměstnavatele + diskuze.
* Webové stránky.
* Konference s novináři – příklady dobré praxe.
* Zapojení veřejně známých osobností.
* Soutěže pro zaměstnavatele.
* Osvěta směrem k mužům a zaměstnavatelům.
* Krátké televizní a rozhlasové spoty.
* Studentské filmy.
* Krátká divadelní představení.