

Téma: Ženy v biznise

Ženy predstavujú polovicu svetovej populácie, avšak bude trvať viac než 80 rokov, kým sa v globálnom meradle dosiahne rodová rovnosť v oblasti vzdelania, zdravia, ekonomiky a politiky.¹ Rodová rovnosť pritom nemá žiadne „ale“. Práve naopak, zo spoločenského i ekonomického hľadiska možno hovoriť len o výhodách, ktoré sa nelimitujú len na dievčatá a ženy. Najdôležitejším faktorom konkurencieschopnosti krajiny je jej ľudský potenciál – zručnosti a produktivita. Práve rozvoj a využitie talentu polovice svetového obyvateľstva má a bude mať obrovský vplyv na rast, konkurencieschopnosť a pripravenosť na budúcnosť národných ekonomík i jednotlivých firiem.



Olga Pietruchová, riaditeľka Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR

„Zvyšovanie zamestnanosti žien prispelo k zvyšovaniu globálneho HDP vo väčšej miere ako nové technológie. Rodová rovnosť má teda silný ekonomický rozmer. Na Slovensku však iba štvrtinu podnikateľov tvoria ženy a celkovo majú ženy o 18 % nižšie platy ako muži.“



ŽENY A ÚSPEŠNÝ BIZNIS IDÚ K SEBE

- Spoločnosti s vyšším podielom žien vo vrcholovom manažmente dosahujú vyššie zisky podľa štúdie realizovanej v 21 980 firmách v 91 krajinách. Prítomnosť riadiacich pracovníčok je obvykle spojená s nezvyčajne úspešným hospodárením firmy. (*Is Gender Diversity Profitable?*, Peterson Institute for International Economics, 2016)²
- Rast čistých príjmov spoločností so ženami v správnej rade dosahuje v priemere 14 % v porovnaní s 10 %-ným rastom v prípade tých firiem, ktoré nemajú zastúpenie žien. (*Gender Diversity and Corporate Performance*, Credit Suisse, 2012)³
- V tradične mužských odvetviach by sa zvýšením zapojenia žien do pracovného procesu vo viacerých krajinách zvýšila produktivita od 3 % až do 25 %. (*Women. Fast Forward: The Time for Gender Parity is Now*, EY, 2015)⁴
- Diverzita v pracovnom tíme prináša firmám vyšší zisk. Spoločnosti s vysokým zastúpením žien vo firme majú o 15 % väčšiu pravdepodobnosť finančnej návratnosti oproti priemeru v danom sektore. (*Diversity Matters*, McKinsey&Company, 2015)⁵
- Výnosy spoločností sa vďaka rodovej rozmanitosti v tíme dokážu zvýšiť o skoro 41 %. Vyššia produktivita je pripisovaná rôznym pohľadom, perspektívam a zručnostiam mužov a žien. (*Diversity, Social Goods Provision, and Performance in the Firm*, MIT & George Washington University, 2014)⁶

1 http://bit.ly/WEF_GenderGap

2 <http://bit.ly/PetersonInstitute>

3 http://bit.ly/CreditSuisse_Gender

4 http://bit.ly/EY_WomenFastForward

5 http://bit.ly/McKinsey_Women

6 http://bit.ly/MIT_Diversity

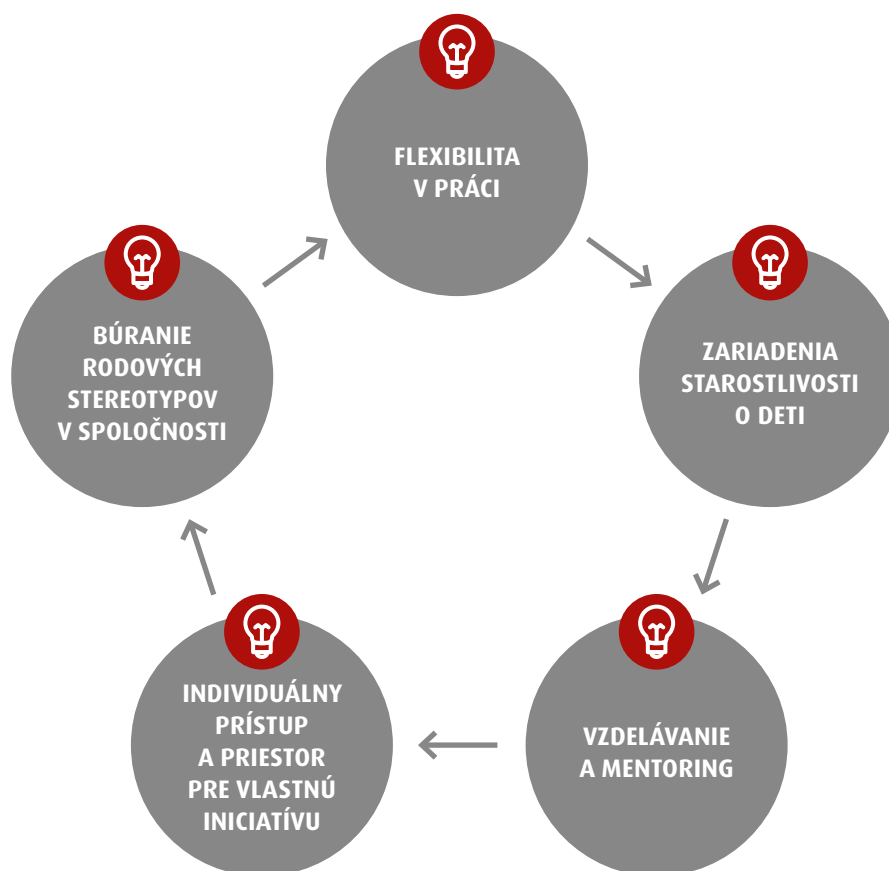
Pre firmu je podpora zamestnávania žien a ich kariérneho rastu výhodná najmä z hľadiska ľudského kapitálu a výberu tých najlepších talentov. Ženy disponujú kvalitným vzdelaním, ich prístup k riešeniu problémov v tíme je často odlišný od prístupu mužov, čo zabezpečuje diverzitu (rozmanitosť) v rozhodovaní. V dlhodobom horizonte prinášajú rozmanité tímy lepšie porozumenie zákazníckym potrebám, rozvíjajú inovačné schopnosti a pomáhajú firmám preniknúť na nové trhy.

Ženy získavajú na globálnom trhu váhu nielen ako pracovníčky, ale aj ako podnikateľky, investorky a najmä spotrebiteľky. Ich rastúcu kúpnu silu potvrdzujú aj prieskumy, podľa ktorých ženy zodpovedajú až za 80 % nákupných rozhodnutí.⁷ Aj z tohto hľadiska je dôležité, aby vo firmách mali slovo.

Téma žien v biznise sa týka rovnako žien ako aj mužov. Podpora vzdelávania a kariérneho uplatnenia žien totiž ide ruka v ruku s väčším zaangažovaním mužov do rodinného života, so spravodlivejším rozdelením povinností súvisiacich so starostlivosťou o deti a domácnosť medzi oboma partnermi. Táto téma ďaleko presahuje prostredie biznisu a súvisí so zaužívanými spoločenskými modelmi (muž-živiteľ a žena-opatrovatel'ka), ktoré ovplyvňujú náš život už od útleho detstva.

Business Leaders Forum odporúča

Princíp rovnakej odmeny za rovnakú prácu, resp. prácu rovnakej hodnoty, je zakotvený v Zákonníku práce a záväzný pre všetkých zamestnávateľov. Zákon sám o sebe však nestačí, nevyhnutné je jeho uplatňovanie v praxi aj vďaka pravidelnej kontrole a porovnaniu jednotlivých pozícií a pridelených plátov. Ďalšie oblasti odporúčaní pre firmy, ktoré chcú podporovať ženy v ich kariérnom raste, sú vzájomne prepojené:



⁷ <http://bit.ly/womeneconomics>



Flexibilita v práci

Až 95 % rodičov malých detí na Slovensku⁸ považuje za užitočné nástroje zosúladienia pracovného a osobného života kľúčovú pracovnú dobu a jednorazové voľno na jeden deň na vybavenie rodinných záležitostí. Medzi najužitočnejšie nástroje respondenti zaradili aj kratšie pracovné úväzky a možnosť vykonávať celú alebo časť práce z domu. Matky malých detí v rámci výskumu prejavili vyšší záujem o všetky predložené opatrenia na úrovni zamestnávateľa než muži.

Flexibilita v práci je pre ženy-matky kľúčová. Zariadenia starostlivosti o malé deti sú finančne náročné alebo ťažko dostupné, mnoho rodičov však tiež nechce deti v ranom veku zverovať inštitúciám. Ak existuje možnosť práce na skrátenej úväzok v kombinácii s prácou z domu v čase, ktorý vyhovuje potrebám mladej rodiny (napríklad večer, keď sa po príchode z práce o dieťa postará partner), ide o skutočne účinný prístup zamestnávateľa v duchu *work-life balance*.

Akokoľvek, skrátenej pracovný úväzok by mal byť len prechodnou formou práce pre ženy, ktoré sa vracajú z materskej/rodičovskej dovolenky. Ak by išlo o trvalé riešenie, nebolo by v prospech žien. Negatívne by sa odrazilo na ich ekonomickej samostatnosti danej platovým ohodnotením a následne i výškou dôchodku.



Olga Pietruchovej, riaditeľka Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR

„Efektívnym opatrením pre väčšie zapojenie žien do trhu práce sa ukázalo byť zvýšenie príspevku počas materskej dovolenky a umožnenia čerpania aj otcom. Každý rok sa zdvojnásobuje počet mužov, ktorí u nás čerpajú materskú dovolenku. Aktuálne je podiel mužov na materskej dovolenke 7 %.“

Nielen matky a otcovia malých detí ocenia, ak im zamestnávateľ umožní prispôbiť si pracovný čas ich osobným potrebám. Pri mnohých typoch kancelárskej práce je možný prístup v duchu *work-life integration* – a teda posun k neformálnej, individualizovanej flexibilita, kedy sa zamestnankyne i zamestnanci sami rozhodujú kde, kedy a akým spôsobom vykonajú dané pracovné úlohy.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Spoločnosť **T-Systems Slovakia** vďaka podmienkam, ktoré vytvára pre svojich zamestnancov, zvíťazila v ankete portálu Profesia.sk Najzamestnávateľ 2016 v kategórii IT a telekomunikácie. Firma aktívne využíva flexibilné formy práce, predovšetkým pružný pracovný čas a skrátenej pracovné úväzky. Muži a ženy, ktorí majú deti do 12 rokov, alebo tehotné ženy môžu 7 dní do mesiaca pracovať z domu. Pre rovnakú cieľovú skupinu platí aj benefit odísť posledný pracovný deň pred Veľkou nocou a Vianocami skôr domov (po dohode s priamym nadriadeným). Čerstvým otcom firma poskytuje deň voľna pri narodení dieťaťa. Work-life balance zamestnancov a zamestnankýň T-Systems Slovakia podporuje aj rôznymi druhmi zliav z oblasti trávenia voľného času a starostlivosti o deti či organizovaním detských táborov v období letných prázdnin. Firma ponúka aj anonymné odborné alebo osobné poradenstvo psychológa, finančného a právneho poradcu, ako i on-line wellness program zameraný na zdravie a koučing.



VIETE, ŽE...?

Zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách na Slovensku pomaly rastie, no stále nedosahuje priemer Európskej únie. Vo vrcholovom manažmente najväčších slovenských firiem mali ženy v roku 2016 tretinové zastúpenie. Najviac sa uplatňovali na vedúcich pozíciách v oblasti personalistiky (až 82,5 %) a s výraznejším odstupom aj v sektore financií (56,2 %) a marketingu (50,7 %). Naopak, oblasť IT a pozície generálnych riaditeľov zostávajú doménou mužov. Na čele IT firiem pracuje len 6,7 % žien a najvyššie miesta v slovenských firmách zastáva necelých 9 % žien.⁹

⁸ http://bit.ly/IVPR_research

⁹ http://bit.ly/Bisnode_Women

Zariadenia starostlivosti o deti

Kapacity zariadení starostlivosti pre deti predškolského veku sú na Slovensku už niekoľko rokov nedostačujúce, pričom problém je najvypuklejší v hlavnom meste. Chýbajúce služby zo strany štátu sa aspoň čiastočne môže pokúsiť kompenzovať zamestnávateľ rodičov maloletých detí.

Škôlka priamo vo firme alebo vyhradené miesta v zariadení nachádzajúcom sa v blízkosti sídla firmy dokážu uľahčiť život pracujúcim matkám a otcom. Možnosťou je i finančný príspevok na súkromné zariadenie podľa výberu rodiča alebo spolupráca so sieťou škôlok, v ktorých firma pre deti svojich zamestnancov dohodne zľavu. Výraznou logistickou pomocou je aj to, keď firma zabezpečuje vyzdvihnutie detí od rodičov po príchode do práce a ich odvoz do vybraného zariadenia starostlivosti.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Mnoho rodičov starajúcich sa o deti by sa chcelo vrátiť do zamestnania skôr, ako ich dieťa dosiahne vek, kedy môže byť prijaté do štátnej škôlky. Súkromná predškolská starostlivosť je finančne náročná, čo im skorý návrat do práce komplikuje. **Pivovary Topvar** sa rozhodli svojich zamestnancov v snahe o skorý návrat z rodičovskej dovolenky podporiť a okrem pružnej pracovnej doby, skrátených úväzkov alebo možnosti práce z domu im poskytujú aj príspevok vo výške 250 eur mesačne na zabezpečenie primeranej starostlivosti o deti.



ZÍSKAJTE PODPORU PRE DETSKÝ KÚTIK VO VAŠEJ FIRME

Od jesene 2017 do vyčerpania alokácie vo výške 13 miliónov eur sa zamestnávateľa môžu prostredníctvom Implementačnej agentúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR uchádzať o dotáciu zo štrukturálnych fondov EÚ na vytvorenie detského kútika priamo vo firme. V mimobratislavskom regióne je možná aj podpora flexibilných foriem práce pre matky malých detí. Výzva Rodina a práca je prioritne zameraná na deti v predškolskom veku od 3 rokov, ktoré nedostali miesto v štátnej škôlke: <https://ia.gov.sk>.

Vzdelávanie a mentoring

Drvivá väčšina žien po narodení dieťaťa na určitý čas vystupuje zo svojho profesionálneho života. To má vplyv na ich ďalší kariérny rast i výšku mzdy (pozri rámček na s. 6). Zamestnávateľ aj v tomto prípade dokáže prispieť k tomu, aby zmiernil negatívne vplyvy prirodzenej kariérnej prestávky.

Počas materskej/rodičovskej dovolenky môže firma zamestnankyniam pomôcť udržať si zmysluplný kontakt s profesiou nielen prostredníctvom zasielania pravidelných noviniek z práce (firemný časopis či prístup do intranetu), ale aj sprostredkovaním on-line vzdelávania, možnosťou zapojiť sa do čiastkových úloh či odstupňovaným návratom do pracovného procesu.

Najmä z hľadiska pozitívnych rolových modelov sú pre ženy prínosné programy mentoringu. Ide o poradenstvo a podporu, ktorú skúsená a služobne staršia osoba poskytuje mladšej za účelom jej profesionálneho či osobného rastu. Mentoring je unikátna možnosť získať inšpiráciu a poučiť sa z overených tipov i chýb skúsenejšej profesionálky, či už interne v domovskej firme alebo na externej pôde. Externé prostredie má doplnkový benefit v podobe networkingu a nadviazania nových biznis kontaktov.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Philip Morris Slovakia každoročne vyhodnocuje schopnosti, zručnosti, monitoruje pracovné záujmy a smerovanie svojich zamestnancov a zamestnankýň. V tzv. talent pool sú samozrejme zahrnuté aj zamestnankyne, ktoré sú toho času na materskej/rodičovskej dovolenke. V prípade voľnej pracovnej pozície, ktorá by mohla byť pre takúto zamestnankyňu kariérnym posunom vpred, je jej dané miesto ponúknuté.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

VÚB banka už od roku 2009 pravidelne organizuje Biznis akadémiu pre podnikavé ženy, trojdňový workshop, v rámci ktorého spolu s prizvanými odborníkmi radí začínajúcim podnikateľkám, ako úspešne naštartovať biznis. Okrem odborných prednášok ponúka priestor na diskusiu, osobné konzultácie, výmenu kontaktov a najmä uplatnenie získaných poznatkov. Každá z účastníčok má možnosť vypracovať si svoj vlastný biznis plán pod vedením profesionálov, pričom tie najlepšie banka odmeňuje.



Individuálny prístup a priestor pre vlastnú iniciatívu

Je dobré, ak má firma svoj pro-rodinný prístup zakotvený vo svojich interných dokumentoch. To, či sa ústretové opatrenia premietajú z papiera aj do každodennej praxe, záleží najmä od kultúry, ktorá vo firme vládne. Atmosféra rešpektu, dôvery a ľudskosti sa nedá nariadiť, odvíja sa od postojov a hodnôt najvyššieho vedenia a cez manažérov a supervízorov sa prenáša ďalej dovnútra firmy.



Marcela Krajčová, HR manažérka Philip Morris International

„Aj keď máme smernice a pravidlá, sme najmä ľudská firma. Jednej zamestnankyni sme napríklad umožnili niekoľkomesačný sabbatical, ďalšej netradičnú úpravu pracovného času, ktorá vyhovovala jej potrebám, inej možnosť postupnej integrácie cez skrátený pracovný úväzok. Práve individualizovaný prístup je to, čo pomáha zamestnancom a zamestnankyniam cítiť sa u nás dobre.“

Každý sme iný a každá sme iná, niekomu napríklad z rodinných dôvodov vyhovuje práca z domu, inej by z rovnakých dôvodov práca z domu neumožňovala dostatočné sústredenie. Pravidelný prieskum potrieb a vyhodnocovanie zmysluplnosti nástrojov, ktoré firma zamestnancom ponúka, je preto nevyhnutnosťou. Tieto prieskumy sa realizujú formou *work-life balance* auditov, ktoré sú veľmi známe a populárne napr. v Nemecku, ale i v iných krajinách.

Vo viacerých veľkých (najmä medzinárodných) firmách sa osvedčilo spraviť samotné zamestnankyne ambasádorkami témy podpory žien v ich kariérnom raste. Organizujú sa v rámci tzv. *Business Resource Groups* alebo *Employee Resource Groups*, a teda dobrovoľných skupín, ktoré sú vždy zamerané na konkrétnu tému súvisiacu s rozmanitosťou na pracovisku, okrem žien sú to napríklad témy LGBTI či zdravotne postihnutí.



Jana Lancíková, líderka skupiny Ženy v IBM, IBM ISC

„V celofiremnom prieskume na globálnej úrovni až 80 % lídrov a líderiek *Business Resource Groups* uviedlo, že sa vďaka aktivitám mimo svojej oficiálnej pracovnej náplne cítia byť viac angažovaní/angažované. Rozvíjajú tiež organizačné a komunikačné zručnosti a cítia väčšiu spokojnosť v práci. Najdôležitejším prínosom skupín je však to, že prinášajú zmeny, ktoré sa dejú zdola. A preto sú efektívne.“



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

IBM je medzinárodnou firmou, ktorá má podporu diverzity a rodovej rovnosti hlboko historicky zakorenenú. V slovenskej pobočke firmy pracuje 56 % žien, na manažérskych postoch je tento podiel 51 %. Formát skupín, v ktorých sa dobrovoľne angažujú zamestnanci IBM vo vybraných témach, firma rozbehla v roku 1995. Z neformálnych skupiniek zameraných skôr na networking sa postupne stali dobre organizované tímy. V roku 2016 skupina Ženy v IBM pôsobiaca v slovenskej pobočke zorganizovala až 33 rôznych podujatí na témy profesionálneho i osobnostného rastu zamestnankýň. Aj vďaka aktivitám skupiny vo firme veľmi rezonuje téma materstva – IBM ponúka ženám flexibilné možnosti práce, priamo v budove firmy sídli škôlka a so svojimi zamestnankyňami na MD udržiava kontakt prostredníctvom špeciálnej web stránky.



Búranie rodových stereotypov v spoločnosti

HR manažéri to pravdepodobne poznajú. Mužský kandidát sa často cíti 100 % kvalifikovaný na ponúkanú pozíciu, aj keď disponuje iba 50 % vyžadovaných zručností, zatiaľ čo žena sa na danú pozíciu ani neprihlási, ak má pocit, že požiadavky spĺňa len na 80 %. Ženy majú tendenciu podceňovať svoj talent, úspechy, menej si dôverujú. Napokon, aj platová nerovnosť je čiastočne spôsobená tým, že ženy si obvykle pýtajú nižší plat ako muži, resp. nežiadajú o zvýšenie, aj keď dúfajú, že v tomto smere vyvinie iniciatívu nadriadený.

Čím to je spôsobené? Osobnosť detí, ich budúci život i profesionálnu kariéru ovplyvňujeme už od malička rodovo stereotypnými predstavami a predsudkami, ktoré odovzdávame ďalej často nevedomky. Kým od dievčatiek očakávame poslušnosť, pokoru, citlivosť, chlapcov pobádame k dravosti, súťaživosti a prejavovanie emócií u nich potláčame so slovami „Ale však chlapci neplačú!“. Dievčatá pobádame k zvýšenej starostlivosti o druhých či o domácnosť, chlapcov podporujeme v športových výkonoch či rozvoji technických zručností.



Gabriel Galgóci, generálny riaditeľ a riaditeľ zákazníckeho centra sieťových služieb, AT&T

„Darmo je rodová rovnosť v mnohých firmách úplne prirodzená vec, keď deti diferencujeme hračkami, aktivitami či naším prístupom už od raného veku, a tým ovplyvňujeme ich cestu životom. Naša firma aktuálne rieši výzvu, ako presvedčiť ženy, aby sa po návrate z materskej dovolenky nevzdávali manažérskej pozícii.“

Portál Ružový a modrý svet¹⁰, ktorý rodičom i školám môže slúžiť ako užitočná pomôcka pri rodovo citlivej výchove, upozorňuje na fakt, že deti sa budú môcť realizovať podľa svojich predstáv a záujmov vtedy, ak im v rámci výchovy vytvoríme čo najotvorenejšie prostredie a ponúkneme čo najrozmanitejšie možnosti.

Môžu k búraniu rodových stereotypov, ktoré nie sú fér ako k dievčatám tak i k chlapcom, prispieť i firmy? Určite áno. Firmy sú napríklad hlavnými zadávateľmi reklám. Ich vyznenie a posolstvo sa v prestávkach v rámci televíznej relácie či zo stránok časopisov dostáva do hláv detí aj ich rodičov. Ak reklamný priemysel neustále reprodukuje stereotypné obrazy (napr. žena vykonávajúca domáce práce, nikdy nie muž), prispieva k nerovnosti medzi mužmi a ženami. Našťastie, aj u nás sa nájdu zadávatelia reklamy, ktorí nevidia nič čudné na tom podporiť dievčatá v snahe stať sa hoci aj kozmonautkami, alebo nechať ženu používať kosačku zo svojho sortimentu.¹¹



VIETE, ŽE...?

Ženy platia v práci daň za svoje materstvo, vyplýva zo známej štúdie výskumníčov z americkej Cornellovej univerzity z roku 2005.¹² Počas experimentu mali účastníci výskumu vyhodnocovať životopisy potenciálnych záujemcov o prácu, ktoré sa líšili len údajom o bezdetnom/rodičovskom statuse. Matky boli vyhodnotené ako menej kompetentné, menej angažované a celkovo menej vhodné na danú pozíciu. Ak aj boli nakoniec vybrané na danú pozíciu, ponúkaný plat bol výrazne nižší ako v prípade ne-matiek. Otcovstvo mužských uchádzačov o prácu bolo naopak vnímané ako výhoda. Tieto závery potvrdzuje aj aktuálna analýza slovenského Inštitútu finančnej politiky.¹³ Zatiaľ čo materstvo je spojené s nižšou mzdou, otcovia si naopak polepšia. Podľa odhadov IFP znižuje každé dieťa ženám mzdu o 0,7 percentuálneho bodu (p. b.), zatiaľ čo u mužov počet detí zvyšuje mzdu o 3,1 p. b. Každý rok, ktorý žena strávi na rodičovskej dovolenke, jej zníži mzdu o ďalšie 0,3 p. b.

¹⁰ <http://www.ruzovymodrysvet.sk>

¹¹ Aliancia žien – Cesta späť každoročne vyhlasuje anticenu Sexistický kix, ktorá je určená zadávateľom tej najsexistickejšej reklamy vo verejnom a internetovom priestore na Slovensku. Okrem samotných „vítazov“ sa organizátori snažia upozorniť aj na pozitívne príklady reklamnej praxe, ktoré môžu byť zodpovednou inšpiráciou pre ostatných zadávateľov: <https://sexistickykix.sk/>

¹² <http://bit.ly/MotherhoodPenalty>

¹³ <http://bit.ly/MotherhoodPenalty2>

Ďalšou možnosťou, ako firma môže prispieť k pozitívnej spoločenskej zmene, je finančná či expertná podpora pre programy vzdelávania v oblastiach, ktoré sú tradične vnímané ako mužské. Kvôli predsudkom („na toto sa predsa dievčatá nehodia“), totiž prichádzame o množstvo talentov, ktoré nedostali šancu rozvinúť sa.



Ivana Medvedová, globálna riaditeľka pre obchodné aplikácie a IT služby, IBM

„I keď žien pracujúcich v technických odboroch je stále nízke percento, naše skúsenosti svedčia o tom, že ich prítomnosť v tíme má značne pozitívny dopad. Ženy do tímu vnášajú spoluprácu, schopnosť počúvať, podporujú kreativitu. Ak už je žena v IT tíme, často je jeho líderkou.“



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

IT je rýchlo rastúci a veľmi dobre platený odbor s perspektívou. Projekt **Aj Ty v IT**, ktorý dlhodobo podporujú firmy ako IBM, DELL, Slovak Telekom, Datalan či AT&T, vznikol s cieľom povzbudiť dievčatá k štúdiu informatiky a následnému zamestnaniu v tomto odbore. Ako hovorí jeho zakladateľka, Petra Kotuliaková, je dôležité vzbudzovať oň záujem už medzi dievčatami na základných a stredných školách, a to najmä v regiónoch. Aj Ty v IT celoročne pracuje so stredoškôlkami, organizuje pre ne IT workshopy aj diskusie so ženami, ktoré sa uplatnili v odbore. Vysokoškôľčky dovedeláva v IT zručnostiach a spoločnosti odovzdáva posolstvo, že IT je skvelá voľba pre dievčatá.



OTCOVIA PATRIA DO RODÍN

Ženy na Slovensku venujú v priemere 16 hodín týždenne domácim prácam, zatiaľ čo muži 7 hodín.¹⁴ Navyše, v prípade žien ide v oveľa väčšej miere o časovo náročné a rutinné úlohy, ktoré často treba vykonávať simultánne. Hovorí sa, že rodová rovnosť začne fungovať až vtedy, keď sa výchova chlapcov bude podobáť tomu, ako vychováваме dievčatá. Tradičné vnímanie roly ženy sa totiž nezmení bez zmeny vnímania roly muža. Ak teda svoje dcéry povzbudzujeme v ich snoch stať sa vodičkami električky, nezabúdajme tiež učiť svojich synov variť, upratovať a postarať sa o mladších súrodencov. Ak sa mamy a otcovia rovnakým dielom podieľajú na pracovnom aj rodinnom živote, otcovia trávajú viac času s deťmi a budujú si s nimi pevnejšie vzťahy. Pozitívny vplyv väčšieho zapojenia otcov vníma aj Európska komisia. Navrhla smernicu, ktorou chce otcov v členských krajinách EÚ zaručiť právo na minimálne 10-dňovú dovolenku po narodení dieťaťa a 4 mesiace rodičovskej dovolenky (neprenosnej na matku).¹⁵

¹⁴ http://bit.ly/EC_Equality

¹⁵ http://bit.ly/EC_PaternalLeave

Ďakujeme za cenné príklady z praxe členským firmám Business Leaders Forum: **Pivovary Topvar, Philip Morris Slovakia, T-Systems Slovakia, VÚB Banka** ako aj ďalším signatárom Charty diverzity Slovensko: **AT&T, IBM ISC** a neziskovej organizácii **Aj Ty v IT**. Špeciálne ďakujeme riaditeľke Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, **Olge Pietruchovej**, ktorá je odbornou garantkou odporúčaní.



Tieto Odporúčania vznikli v rámci iniciatívy **Charta diverzity Slovensko**. Pripojte sa k charte aj s vašou firmou a verejne deklarujte podporu rôznorodosti a inklúzie na pracovisku: www.chartadiverzity.sk

Členovia Business Leaders Forum



© Business Leaders Forum, september 2017 • Vytlačené na recyklovanom papieri.

Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis.

Kontakt: cr@nadaciapontis.sk • Nadácia Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2 • www.blf.sk