



Víte, že...



Genderová rovnost a Česká republika

ČR se zavázala prosazovat genderovou rovnost v mnoha mezinárodních dokumentech. Jedná se zejména o [Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen](#), [Pekingskou akční platformu](#), [Evropskou sociální chartu](#) a řadu doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti. Rovněž EU má významnou pozici na poli prosazování rovnosti žen a mužů. Ve své legislativě i dalších dokumentech se touto otázkou zabývá a určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů ve svých členských státech. Klíčovým dokumentem je [Strategie Evropa 2020](#) a [Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025](#).

V rámci České republiky činnost v dané oblasti rámcuje především [Vládní strategie pro rovnost žen a mužů ČR na léta 2014–2020](#) a každoročně aktualizovaný [Akční plán pro rovnost žen a mužů](#).

Využijte možnost poradenství zdarma!

Ženám z Moravskoslezského kraje nabízíme možnost zapojit se do jedinečného projektu se zaměřením na snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce.

Díky projektu mají ženy možnost získat vlastního kouče/mentora, který jim formou konzultací pomáhá v osobním rozvoji, uvědomění si vlastních snů a cílů, v posílení sebevědomí, a celkově v posílení jejich uplatnění nebo setrvání v genderově nestereotypních pracovních profesích na trhu práce.

Účastnice projektu mají navíc možnost zvýšit si zdarma kvalifikaci v genderově nestereotypních profesích. Největší zájem je zatím o kurzy na pozici „strážný“ a o kurzy v IT oblasti, jako jsou grafika, tvorba webových stránek, apod. V nabídce je však široká škála rekvalifikačních kurzů, které jsou vybírány dle potřeb účastnic.

Veškeré aktivity jsou hrazeny z projektu a pro účastnice tak zcela zdarma! Pro více informací nás kontaktujte:

T: +420 602 840 418

e-mail: koordinator@sedukon.cz

www: <http://www.sedukon.cz/narodni-projekty/>



Co říkají účastnice projektu?

„Díky podpoře tohoto projektu se nám ženám otevírá více možností se uplatnit i v nestereotypních zaměstnáních. Konzultace s poradkyní mi velice pomohla v mém osobním rozvoji a motivovala mne k další činnosti a práci na sobě samé.“ paní Barča

„Projekt mi opravdu velice pomohl v hledání sebe sama, vnitřní síly a jistoty. Uvědomila jsem si sílu své osobnosti a začala jsem si více věřit, a to jak v profesním, tak i v osobním životě. Vyřešila jsem některé své obavy, zjistila jejich příčinu a naučila se dívat na věci z různých úhlů pohledu.“ paní Pavla



Firemní školky, konzultace s externím terapeutem a koučem, firemní kino. I to mohou být nástroje pro zlepšení genderové rovnosti na pracovišti.

Studie a důkazy ukazují, že zlepšení postavení žen je zásadní pro udržitelný rozvoj nejen společnosti jako celku, ale také pro dílčí obory podnikání a jednotlivé firmy. Nedostatek pozornosti věnované genderovým problémům může firmě nejen zvyšovat zbytečné náklady, ale také snižovat šanci na zvýšení výnosů a tržeb.

Ženy tvoří 40 % světové pracovní síly a například více než polovinu světových univerzit. Nedostatečné využití jejich talentu a produktivního potenciálu tak představuje zvýšené náklady. Umožnění produktivity žen je důležité pro firmy, které hledají kvalifikované a talentované pracovníky, a to zejména v odvětvích, která zaměstnávají velké množství žen, jako je například oděvní průmysl.

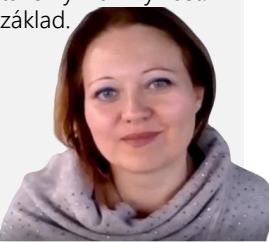
Postavení žen ve firmách je však zásadní také pro společnosti, které chtějí rozšířit svou spotřebitelskou základnu a proniknout na „ženský“ trh. Ženy bývají hlavními nakupujícími v jejich domácnostech a kontrolují v domácnostech až 70 % nákupů, což na úrovni celosvětových spotřebitelských výdajů představuje 20 bilionů dolarů. Ignorování této silné spotřebitelské základny může mít pro firmy vážné negativní důsledky.

GENDER EQUALITY pro firmy: Nastavení správné strategie genderové politiky vám může pomoci k růstu

Řízení firmy, jejímž úkolem je uspokojit své zákazníky, vyrábět kvalitní výrobky nebo dodávat kvalitní službu a mít dostatek financí na řádný chod firmy a mzdy zaměstnanců, není lehký úkol. V posledním roce se to zdá být úkol občas téměř nadlidský. Zavádění genderové politiky tak mnoho firem vnímá jako čas a náklady navíc. Opak však může být pravdou.

Pokud firma využije efektivní nástroje, díky kterým zaměstnanci nad rovným přístupem začnou sami přemýšlet a přicházet s vlastními nápady, může to firmě přinést nejen zlepšení vztahů na pracovišti, nýbrž také významný růst. Správná strategie je základ.

Alice Mazurková
šéfredaktorka
Gender Equality





Firemní školka. Ano, nebo ne?



Jednou z hlavních příčin, proč se ženy cítí (a jsou) znevýhodněné na trhu práce, je, že v očích rodiny, přátel, ale i firem a celé společnosti nesou hlavní zodpovědnost za dítě, rodinu i chod domácnosti. A co hůř, přísná očekávání přijímají ženy automaticky za své a jejich jedinou životní náplní se stává snaha vše zvládnout na maximum.

Pokud se žena navíc snaží realizovat i v práci, dostává se do pastí jménem „nestíhám“. Po relativně krátkém čase začne ženu drtit pocit, že nemá dostatek času na rodinu, na učení s dětmi, doma nemá uklizeno, jak by chtěla, a v práci je v neustálém časovém stresu. Tento permanentní shon se pak stává jakýmsi pseudo životním stylem, který nám ženám působí nejen vrásky, ale časem i zdravotní problémy.

Většina z nás v tomto duchu byla, je a pravděpodobně i v budoucnu bude vychovávána. Ačkoliv se dnes už bere v potaz možnost, že na mateřské či rodičovské dovolené mohou zůstat i muži, tito muži se pak často v očích společnosti dostávají zase do svízelné situace, jelikož nejsou vnímáni jako „dost mužní“.

A tak se v této pasti očekávání, předpokladů, předsudků a obav ocitáme vlastně všichni.. Přitom řešení nemusejí být složitá, ani extrémně finančně nákladná.

Dnes už si manažeři firem uvědomují, že jejich zaměstnanci potřebují nejen pracovat, ale také žít. A že obojí má vliv na pracovní výkon.

Osobní nastavení člověka, jeho nadšení pro práci, typologie, cíle, touhy, způsob, jakým je veden či řízen, ale také rodinná situace a možnosti a schopnosti skloubit osobní a pracovní život. To vše ovlivňuje výkon člověka, a tím i efektivitu a výkon firmy.

Jedním z řešení, jak pomoci svým zaměstnancům skloubit nároky na osobní a pracovní život, a výrazně zvýšit výkony, tak může být právě firemní školka, případně zajištění hlídání nebo přepravy dětí.

Založení firemní školky není úplně jednoduchý proces. Školka musí splňovat určité hygienické normy, nároky na vybavení školek, normy na osvětlení, atd. Personál ve školkách musí být pravidelně proškolen. Realizace a provozování vlastní firemní školky je však jednou z mnoha aktivit, které v minulosti podpořila i Evropská unie formou grantů a dotací, a to v rámci podpory rovného přístupu v zaměstnávání mužů a žen. Pokud tedy ve firmě uvažujete o založení firemní školky, je dobré si ověřit, zda není otevřen dotační program, který vám pomůže založení školky financovat.

Firemní školka a/nebo kouč? Kroky by měly být součástí strategie.

Jen zřízení firemní školky bez návaznosti na předchozí a následné kroky však problém neřeší. Je třeba zaměstnance do genderové politiky zapojit, vnímat jejich potřeby a podle toho definovat kroky, které přinesou vytoužený výsledek. Zlepšení rovnoprávnosti žen a mužů ve firmě, odlehčení starostí zaměstnancům, stejně jako zvýšení výkonu a tím i výnosů a potažmo zisku.

Ať už se firma rozhodne založit firemní školku, zajistit hlídání dětí externě, nebo zajistit přepravu dětí ze školy do kroužků, tyto kroky by měly být součástí celkové strategie firmy, a to nejen na genderovou a HR politiku.

Součástí strategie se může stát jak vnitrofiremní, tak externí komunikace s těmito kroky spojená. Kladný dosah to může mít nejen na PR, ale na marketingovou komunikaci vůči klientům. A v momentě, kdy má něco dosah k marketingu, může to zvýšit i prodej.

Kvalitní genderová politika, která je vnímána jako součást firemní strategie napříč všemi směry, tak může zvýšit nejen výkon zaměstnanců, ale zvýšit i potenciál prodeje a tržeb. Zásadní kroky by měly být tudíž vždy také součástí vnitřních směrnic a metodik firmy.

Umíte si představit přínosy a případně také náklady spojené s některými z těchto kroků genderové politiky?

- ❖ Založení firemní školky
- ❖ Zajištění přepravy dětí ze školy do firemní „družiny“
- ❖ 2 dny/týden home office pro rodiče s dětmi do 6 let
- ❖ Individuální konzultace s terapeutem / koučem na téma genderové politiky a vztahů ve firmě
- ❖ Genderově vyrovnaný brainstorming na téma produktů firmy a návrhů změn či formy prodeje.

Pro nastavení rovnoprávnosti žen a mužů ve firmě je důležité, aby lidé vnímali přínosy jiného pohledu na věc. Jiného pohledu na produkt, službu, i na způsob práce. Jak klienti, tak obchodní partneři totiž dnes již více dají na dlouhodobý vztah.

S příchodem doby covidové potřeba vnímání stability sílí ještě více. Pohled a přístup těch, kteří ne vždy jdou „dravě na věc“, ale zato vnímají věci z dlouhodobého pohledu, tak může být i pro firmy k nezaplacení. A tento přístup mají velmi často právě ženy.

