

# **EEA Grants Norway Grants**

## **Genderový audit ve vybraných členských firmách klastru**

30. března 2015

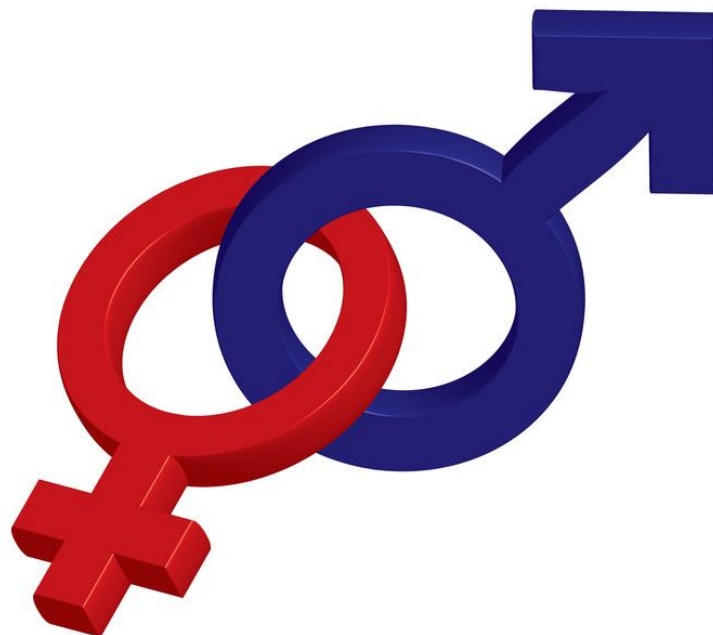
Ivana Mariánková, Radim Misiáček

# Gender v inovacích – inovace v klastrech

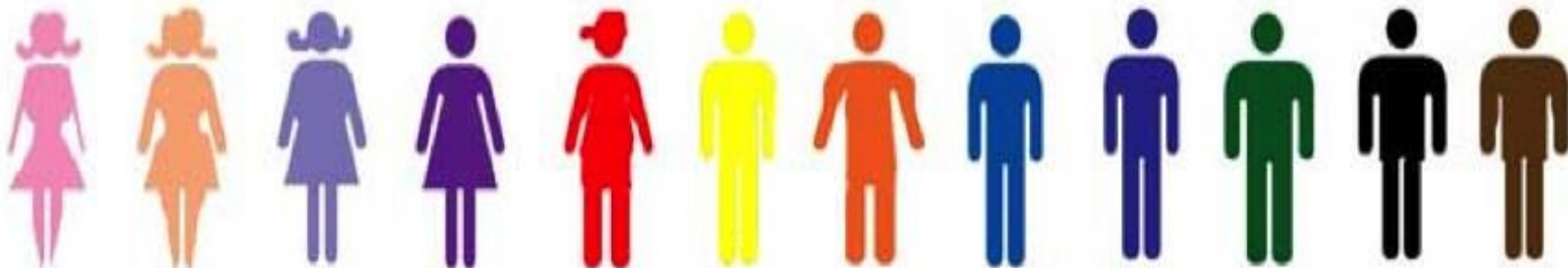
- projekt **Národní klastrové asociace**
- podpořeno **Nadací OSF**
- **norský partner**
- účast **2 klastrů**
- genderové audity **3 firem**

# GENDER = rod

## společensky utvářené postoje a modely chování mužů a žen



# Kde na škále genderové identity jste Vy?



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



- **Genderové role**
- **Genderové stereotypy**
- **Gender pay gap**
- **Genderový audit**

- **Horizontální x vertikální segregace**
- **Skleněný strop**
- **Skleněný výtah**
- **Plán rovnosti žen a mužů**
- **Slad'ování práce a rodiny**

Snažím se sladit  
práci a rodinu...



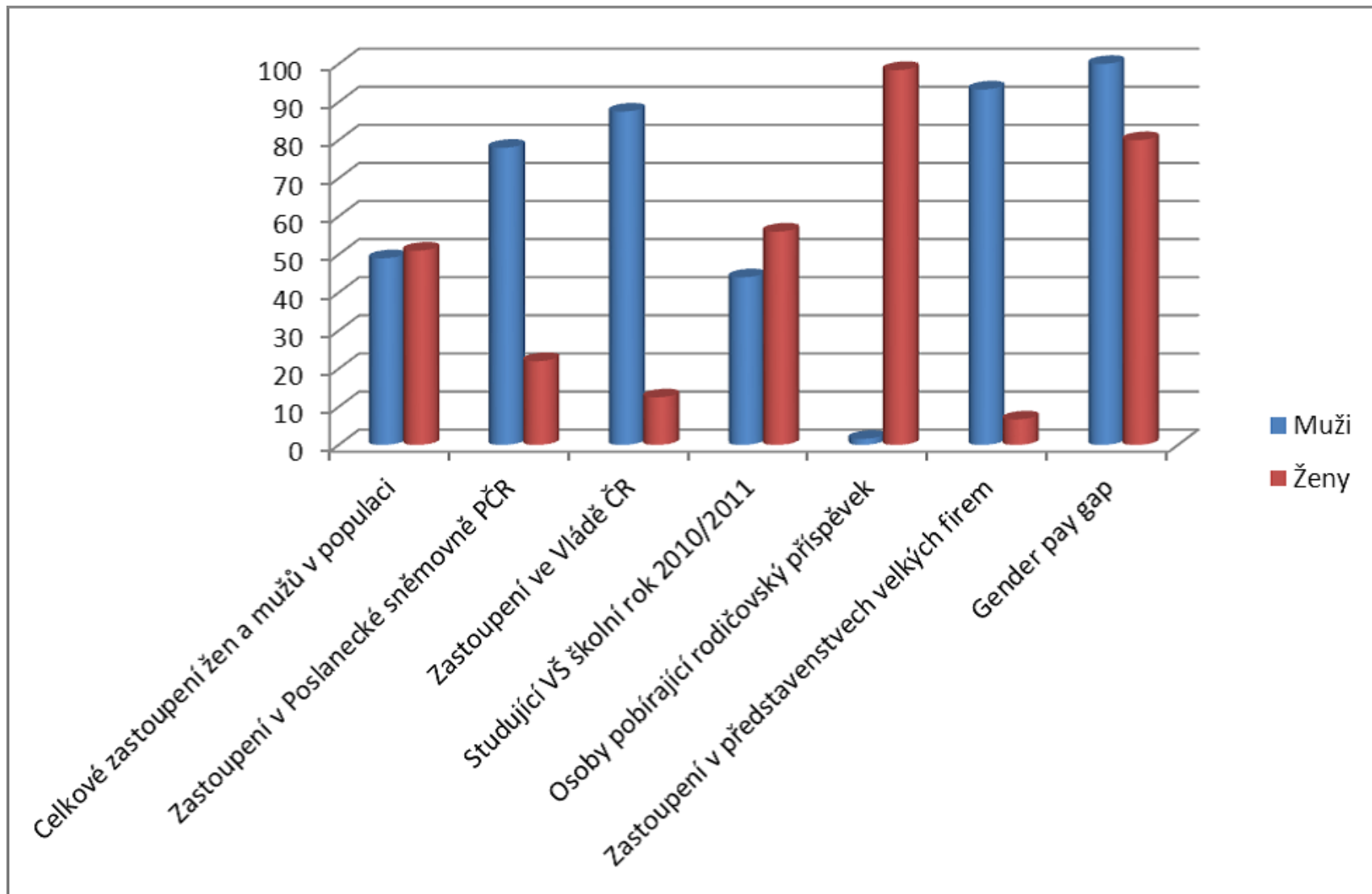
# Rovné příležitosti žen a mužů

**neexistence překážek pro  
účast na ekonomickém,  
politickém a sociálním životě  
na základě pohlaví**





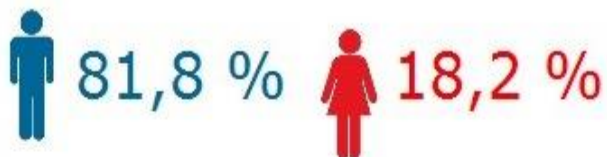
# Jak jsme na tom v ČR?



# 49 % : 51 %



Evropský parlament



Zastupitelstva krajů



Vláda ČR



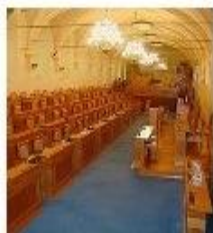
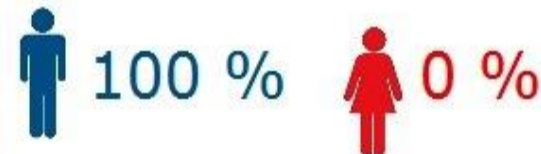
Zastupitelstva měst a obcí



Poslanecká sněmovna PČR



Prezidentské volby



Senát PČR





- **Kyselá žába**

M. Topolánek, M. Zapletal, P. Nečas

- **Sexistické prasátečko**

2014: ČSSD Zlín, TOP 09 Havířov,  
Rádio SPIN, [levne-krby.eu](http://levne-krby.eu)



 **Vareni.cz**  
Objevte něco dobrého



Víte, co s tím udělat?

[www.vareni.cz](http://www.vareni.cz)

**G2**

OD KOMERČNÍ BANKY

[www.g2.cz](http://www.g2.cz)

800 521 521

Bonus 500 Kč pro prvních 2 500 kont G2\*

Bonus 333 Kč ročně za používání konta min. 1x za měsíc

Bonus 200 Kč za ISIC kartu

Mezinárodní embosovaná karta s cestovním pojištěním

Možnost sjednání konta on-line

**UŽIJ SI PRVNÍ  
BANKOVNÍ  
STYK**

**ZAŘIĎ SI STUDENTSKÉ KONTO G2  
S VÝHODAMI, ZE KTERÝCH BUDEŠ HOTOVEJ**

\*Bonus 500 Kč pro prvních 2 500 majitelů nového konta G2, kteří si založí konto v období od 1. 9. do 31. 10. 2011.  
Více informací, jak získat tyto bonusy, najdete na [www.g2.cz](http://www.g2.cz)

FIRMA  
ROKU

ROVNÉ  
PŘÍLEŽITOSTI

NADACE  
OPEN SOCIETY FUND  
PRAHA

norway  
grants

**2014: GE Money Bank, Česká  
spořitelna, skupina RWE,  
Magistrát města Mostu**



SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

**2014: Clearstream Operations  
Prague, Česká spořitelna,  
Deutsche Börse Services,  
Hennlich s.r.o.**

# Genderově citlivý přístup

- genderové disproporce existují v EU i ČR

**Gender jako sociální inovace, rezerva LZ, využití potenciálu žen**

- zahraniční zkušenosti, good cases, kvóty

# Genderově citlivý přístup

- sledování **úrovně zapojení žen** – manažerské posty
- využití **školení** zvyšujících genderovou citlivost
- realizace **genderových auditů**
- zavádění **plánů rovných příležitostí**
  
- **rozvoj klastrových iniciativ** v odvětvích, kde převažují ženy

# Přínosy uplatňování rovných příležitostí

- efektivnější práce, **inovativnější a loajálnější** pracovníci
- udržení a maximální **využití LZ**
- zvýšení **konkurenceschopnosti** v souladu s principy EU
- rozmanitější **zákaznické portfolio** a průnik na **různorodé trhy**
- dobrá **veřejná pověst** a atraktivní reputace firmy



# Jak na to?

## 1. Nerozlišovat

**nastavit systémy tak, aby odpovídaly schopnostem, nikoliv pohlaví či postojům**

- nábor
- hodnocení
- personální plánování
- odměňování

## 2. Podporovat

**aktivní podpora žen, pomoc při harmonizaci profesního a rodinného života**

- alternativní formy práce.....

# DATABÁZE DOBRÝCH FIREMNÍCH PRAXÍ



Program:

Region:

Sektor:

vyhledat

## ★ ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY

Práce na částečný úvazek nastane, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatel dohodnou na kratší pracovní době než je doba stanovená zákonem, tj. při plném úvazku 40h týdně. Za kratší pracovní dobu pak zaměstnanci náleží i příslušně zkrácená mzda či plat. Kratší pracovní doba může být sjednána přímo v pracovní smlouvě (či jiné dohodě) a to buď ústně či písemně.

## ★ FIREMNÍ MATEŘSKÁ ŠKOLKA

Prvním předpokladem pro úspěšné založení a provoz firemní školky je podrobná znalost relevantní české legislativy. Pokud by školka nesplňovala požadavky stanovené zákonem, mohlo by se snadno stát, že při kontrole bude nařízeno ukončení její činnosti. Tato situace by zcela jistě byla pro každou firmu negativním PR a příliš vysokým finančním rizikem. Zřízení firemní školky je totiž jedním z nejdražších HR programů na podporu sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň. Zásadní je mít jasnou představu o tom, jak staré budou děti v plánované firemní školce a zda v ní budou umístěny v tzv. denním režimu péče či nikoliv.

## ★ FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA

Nabídka flexibilní (neboli pružné) pracovní doby většinou ve firemním prostředí znamená, že si zaměstnanci a zaměstnankyně její začátek a konec mohou volit sami s tím, že je zaměstnavatelem předem určena jistá pevná část dne, kdy mají všichni povinnost být osobně přítomni na pracovišti z důvodu různých schůzek, porad a týmové spolupráce. Je to jeden z nejoblíbenějších benefitů sloužících k podpoře sladění osobního a pracovního života pracovní síly. Spíše než finanční náklady přináší jeho implementace náklady organizační.

## ★ MANAGEMENT MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Velkou výzvou pro zaměstnavatele je často, co s rodiči, kteří se vrací po mateřské/rodičovské dovolené. Variantami, které mohou jak zaměstnaným tak zaměstnavateli pomoci jsou:

\* před nástupem na rodičovskou dovolenou je dobré se zaměstnancem/zaměstnankyní provést rozhovor: jaká je představa zaměstnance/zaměstnankyně po RD? Chce se vrátit na původní místo?

\* důležité je udržovat kontakt s rodiči na rodičovské dovolené. Ten může probíhat např. formou zasilání informačních emailů, zahrnutí do firemních mailing listů, zasilání pozvánek na neformální akce (anpř. mikulášská apod.).

\* možností je také nabídnutí spolupráce na částečný úvazek, pružnou pracovní dobu.

## ★ PRÁCE Z DOMOVA

Je jednou z nejvyužívanějších flexibilních forem práce. Lze využít jednorázově (např. při nemoci zaměstnance/zaměstnankyně nebo jeho/jejího dítěte, při snáhových kalamitách) nebo pravidelně (např.



PROEQUALITY



## ÚVOD

### TEST

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Přijímání do zaměstnání                      |  |  |  |  |  |  |
| Rozvázání pracovního poměru                  |  |  |  |  |  |  |
| Zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích |  |  |  |  |  |  |
| Hodnocení, odměňování a kariérní postup      |  |  |  |  |  |  |
| Zaměstnanecké benefity                       |  |  |  |  |  |  |
| Flexibilita pracovních režimů                |  |  |  |  |  |  |
| Management mateřské a rodičovské dovolené    |  |  |  |  |  |  |
| Pracovní prostředí a vztahy na pracovišti    |  |  |  |  |  |  |
| Firemní kultura                              |  |  |  |  |  |  |

Co tyto barvy znamenají?

## ZÁVĚR

### ZKUŠENOSTI S TESTEM A AUDITEM

## TEST ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO MUŽE A ŽENY VE FIRMĚ

Vítejte u testu, který je určen zejména **středním a velkým firmám**, konkrétně osobám zodpovědným za personální otázky.

### Proč se tímto testem zabývat?

- S pomocí testu můžete zjistit, do jaké míry vaše firma naplňuje **principy rovných příležitostí pro muže a ženy**.
- Na základě výsledků testu získáte náměty na realizaci **konkrétních opatření ve vaší firmě**, která napomohou k respektování potřeb zaměstnaných, k jejich větší spokojenosti a loajalitě, a následně pak k rostoucí produktivitě práce, jež může pro firmu znamenat dlouhodobý efekt zisku.  
**Chcete vědět více o tom, co vám může test přinést?**
- Test vám nabízí zejména **inspiraci k dalšímu postupu**, který můžete realizovat buď sami nebo pomocí **externích odborníků a odborníků**.
- Test je koncipován jako jednoduchý a snadno použitelný, proto nepostihuje výčet oblastí všechny aspekty rovných příležitostí pro ženy a muže, které lze ve firmě sledovat.
- Pracujete-li v menší firmě, může být pro vás test inspirací, ale některé jeho části mohou být pro vaši organizaci irelevantní.

### Jak s testem pracovat?

- Test se věnuje **devíti základním oblastem**, ve kterých je důležité ověřit dodržování principů rovných příležitostí pro muže a ženy - viz seznam oblastí výše.
- Jednotlivé oblasti obsahují základní **informace k danému tématu**.
- V každé oblasti naleznete **otázky**, které mapují situaci ve firmě. Ve většině případů ověřují splnění předpokladů pro rozvoj firmy v dané oblasti.  
**Tematické oblasti můžete procházet v libovolném pořadí**, k otázkám se můžete vracet a odpovědi upravovat.
- Na základě odpovědí na jednotlivé otázky jsou nabídnuta různá **doporučení**.
- Doporučení jsou dále doplněna **příklady dobré a špatné praxe**. Některé příklady dobré praxe se týkají i témat, která nejsou specificky zaměřená na oblast rovných příležitostí žen a mužů, ale s danou oblastí souvisejí. Představeny jsou také některé názory a zkušenosti zástupců a zástupkyň firem na uvedená témata.



Evropský sociální fond  
Praha & EU:  
Investujeme do vaší budoucnosti

# Gender audit

- **Výběr a přijímání pracovních sil**
- **Propouštění, odchod zaměstnanců**
- **Zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích**
- **Další vzdělávání**
- **Hodnocení a odměňování**
- **Zaměstnanecké benefity**
- **Flexibilní formy práce**
- **Management mateřské a rodičovské dovolené**
- **Další formy zohledňování osobních potřeb zaměstnanců**
- **Koncepce a pravidla firemní kultury**
- **System komunikace**
- **Pracovní prostředí**

# Přínosy - interně

- **Bezplatně objektivní informace o stavu RP v podniku**
- **Srovnání se stavem RP jinde (ČR, Skandinávie)**
- **Doporučení ke zlepšení situace v podniku**
  - Podpora zaměstnání z. žen (vyšší pozice)
  - Podpora řízení – zlepšení spokojenosti, snížení fluktuace

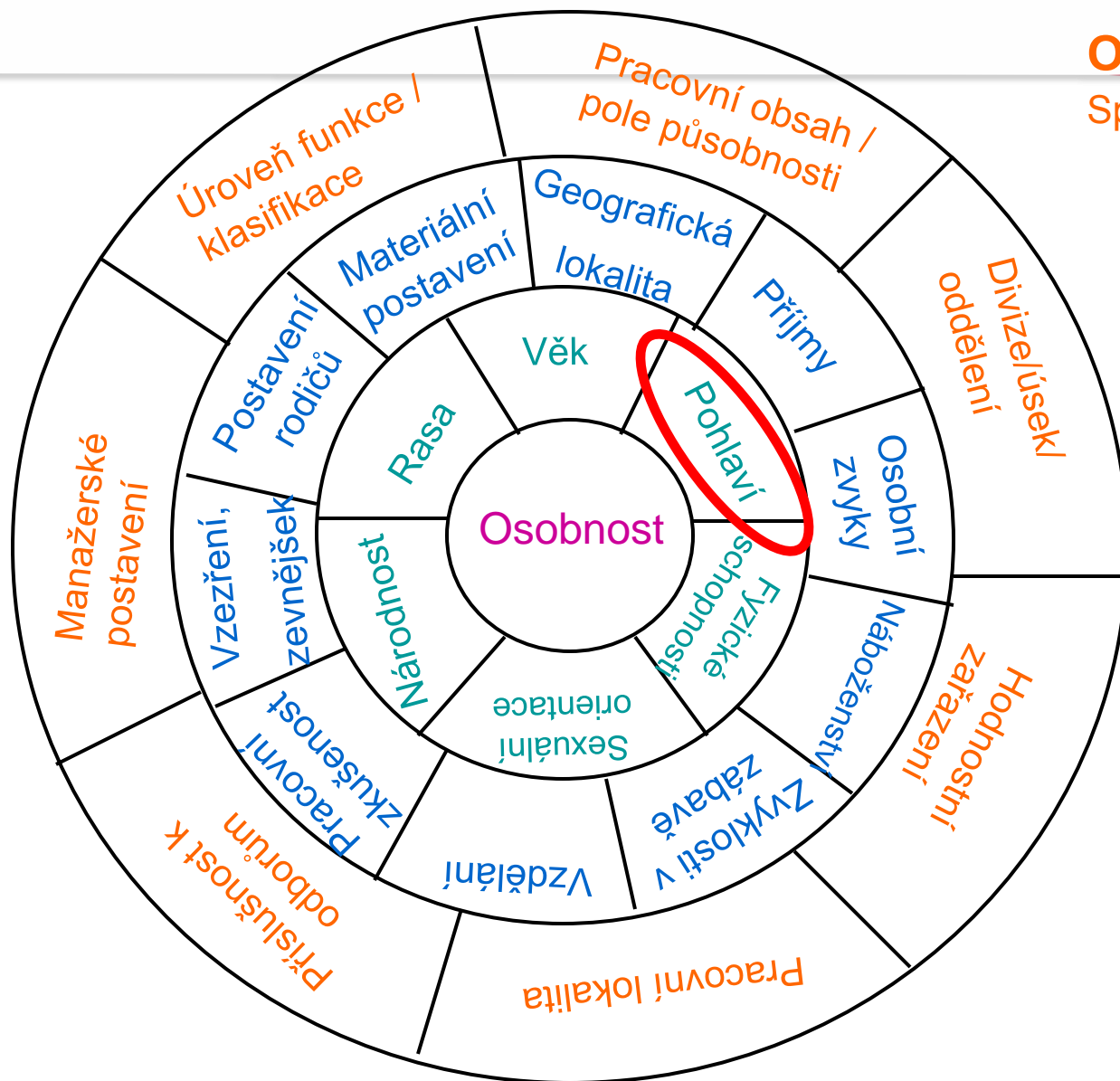
# Přínosy - navenek

- **Zlepšení image podniku**
  - analogie společenské odpovědnosti
- **Konkurenční výhoda ve vztahu k vybranému segmentu klientů**
  - analogie ISO (vývoj)
- **Ulehčení přístupu k vybraným zdrojům**
  - PO 2014-2020
  - PP vlády ČR

# Co to bude stát

- **Čas zástupce vedení (dotazník, řízený rozhovor)**
- **Čas vybraných pracovníků na různých úrovních (detto), skupinově**
- **Čas na seminář**
- **Čas/úsilí/finance na implementaci doporučení**

# Čtyři roviny diverzity



## Organizační dimenze

Spojení s prací a kariérou

## Externí dimenze

Vnější znaky různosti

## Interní dimenze

Vnitřní znaky různosti

## Osobnost

Na pohled neviditelné jako jsou zájmy, koníčky, úsilí atp.



# Děkuji za pozornost

Ivana Mariánková  
[mariankova@centrum.cz](mailto:mariankova@centrum.cz)

☎ 737 505 288

Radim Misaček  
[r.mis@raddit.cz](mailto:r.mis@raddit.cz)

☎ 739 460 212

