



CLUSTRAT

Boosting innovation through new cluster concepts in support of emerging issues and cross-sectoral themes

Přínos genderové problematiky v klastrech pro inovace

Ivana Mariánková, Ostrava, 27.11.2014



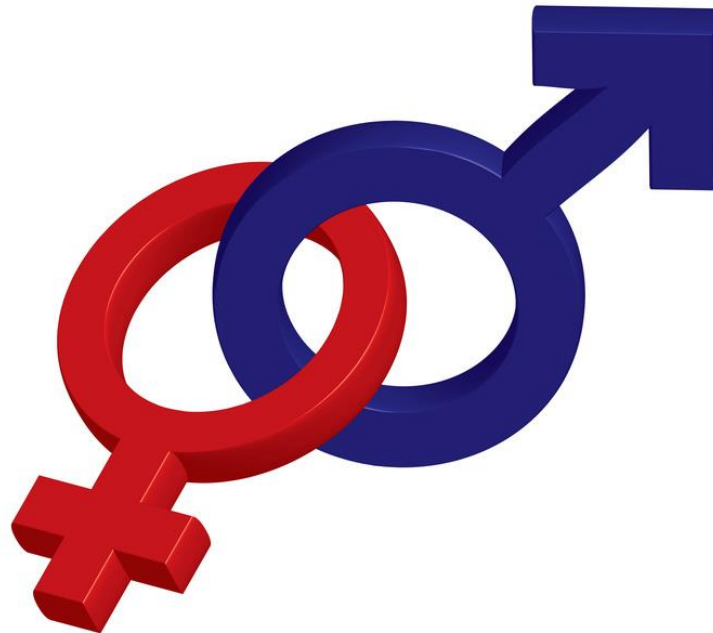
**CENTRAL
EUROPE**
COOPERATING FOR SUCCESS.



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL
DEVELOPMENT FUND

GENDER = rod

**společensky utvářené postoje
a modely chování mužů a žen**



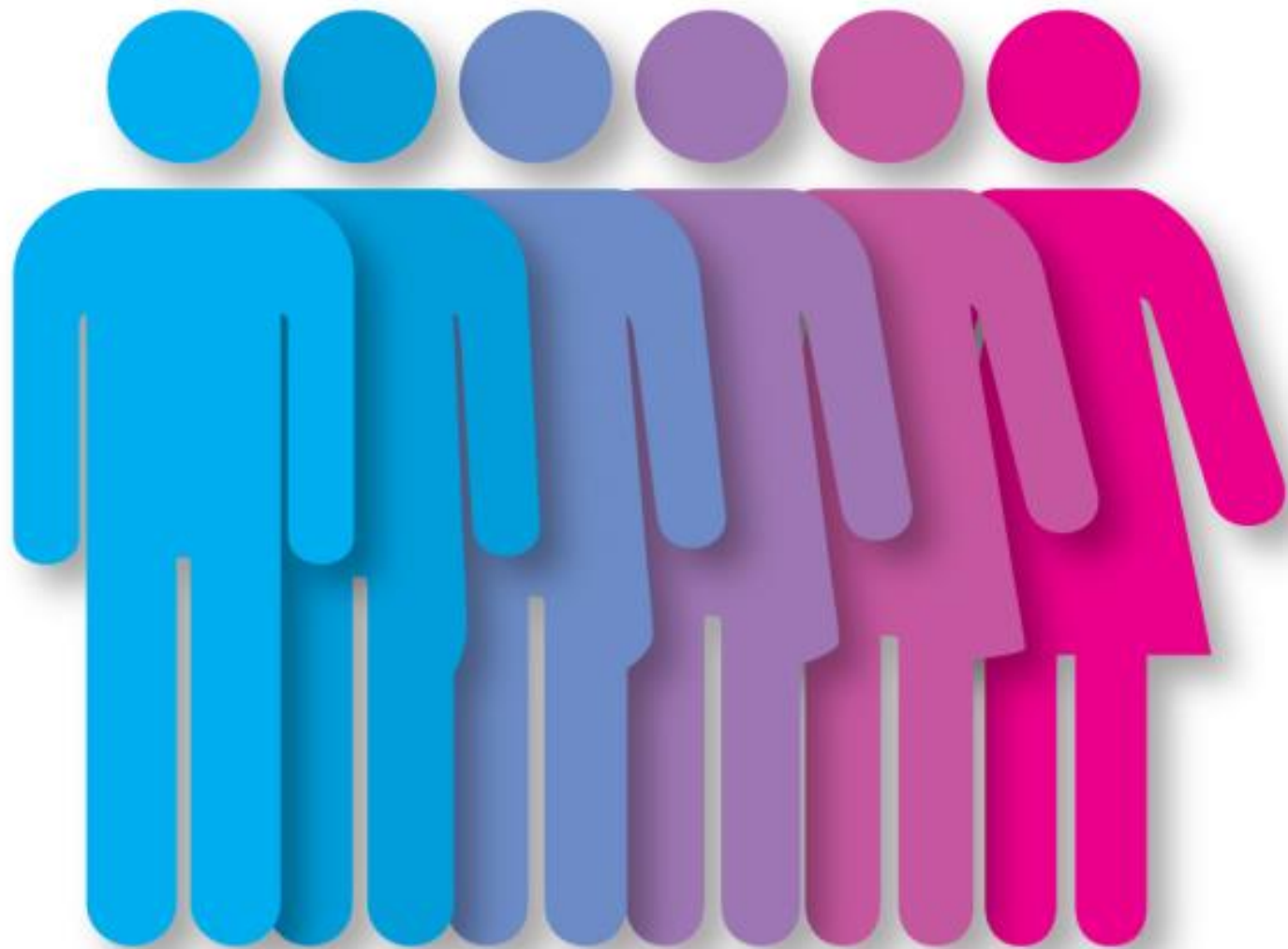
GENDER NORMS

ARE

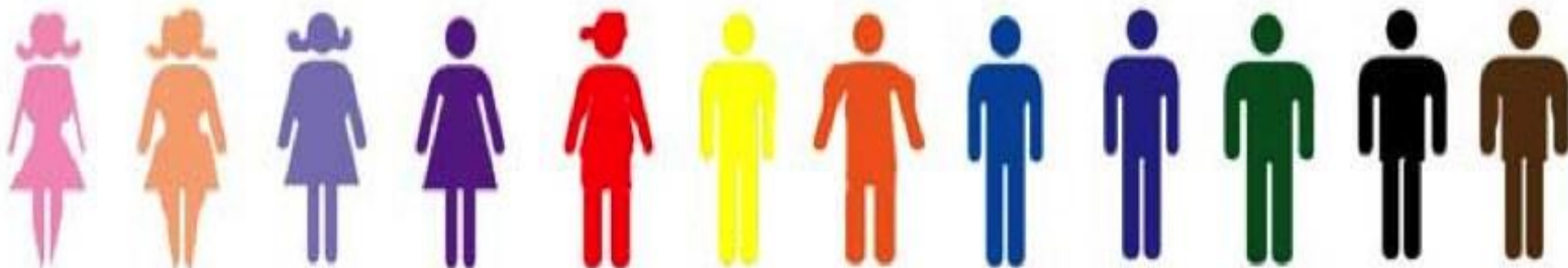
NOT



MY CUP OF TEA ♡



Kde na škále genderové identity jste Vy?



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



Barbie



G.I. Joe

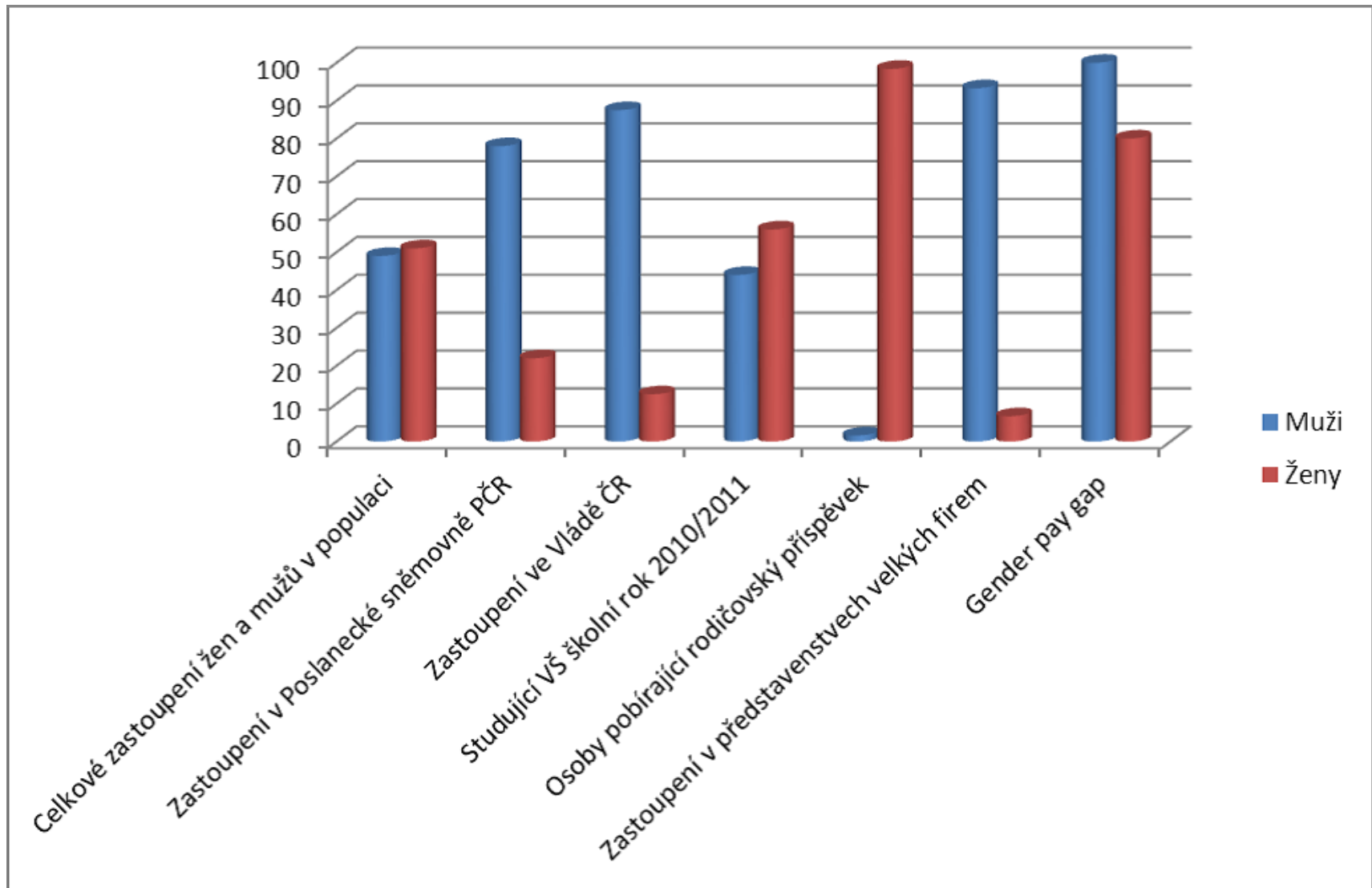
- **Genderové role**
- **Genderové stereotypy**
- **Gender pay gap**
- **Genderový audit**

Rovné příležitosti žen a mužů

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



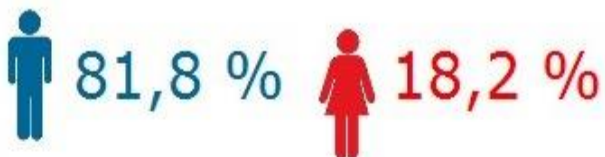
Jak jsme na tom v ČR?



49 % : 51 %



Evropský parlament



Zastupitelstva krajů



Vláda ČR



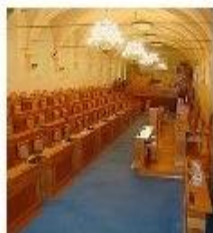
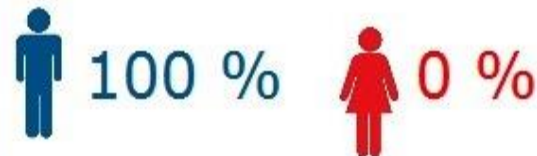
Zastupitelstva měst a obcí



Poslanecká sněmovna PČR



Prezidentské volby



Senát PČR





FÓRUM 50%

[mapa stránek](#)
[RSS](#)
[novinky mailem](#)
[kontakt](#)
[Google™ Vlastní vyhledávání](#)
naše vize: **SPOLEČNOST S VYROVNANÝM ZASTOUPENÍM ŽEN A MUŽŮ VE VEŘEJNÉM ŽIVOTĚ!**
[www.padesatprocent.cz](#) > [Databáze expertek a političek](#) > [Databáze expertek](#)

Databáze expertek

Databáze expertek, obsahující jména a stručné životopisy více než 260 českých odbornic napříč obory. Databáze je reakcí na častý argument (nejen) politické reprezentace, že nízké zastoupení žen je způsobeno nedostatkem schopných a kvalifikovaných žen. Naše databáze ilustruje, že vzdělané a šikovné ženy lze najít ve všech oborech. **Zařazení do databáze expertek neznamená, že se tyto ženy ztotožňují s cíli a činností Fóra 50 %, znamená pouze, že jsou kvalifikované odbornice v rámci svého oboru.** Uvítáme, pokud nám pomůžete databázi dále rozšiřovat. Vaše tipy nebo doplňující informace k životopisům pošlete na forum@padesatprocent.cz. Děkujeme.

VYHLEDÁVÁNÍ V DATABÁZI

Jméno:

Obor:

-
- Bezpečnostní složky
-
-
- Doprava
-
-
- Finance
-
-
- Gender
-
-
- Kultura
-
-
- Média a IT

-
- Místní rozvoj
-
-
- Nadace
-
-
- Nevládní neziskové organizace
-
-
- Práce a sociální věci
-
-
- Průmysl a obchod
-
-
- Sport

-
- Spravedlnost
-
-
- Školství
-
-
- Věda a výzkum
-
-
- Zahraniční věci
-
-
- Zdravotnictví
-
-
- Zemědělství
-
-
- Životní prostředí

[zobrazit podrobnější kategorie »](#)

Informace byly získány z veřejně dostupných internetových zdrojů. Za správnost údajů neodpovídáme.

Příjmení	Jméno	Obor	CV
Abrahámová	Jitka	Věda a výzkum Věda a výzkum > Přírodní a technické vědy Zdravotnictví Zdravotnictví > Manažerka	přední česká onkoložka se specializací na rakovinu prsu a mužských pohlavních orgánů, je zakladatelkou onkologického oddělení Thomayerovy nemocnice v Praze životopis

> O nás

> Statistiky a analýzy

> Kurzy

> Databáze expertek a političek

Databáze političek

Databáze expertek

Významné světové političky

> Rovnost v praxi

> Komunitní rozvoj

> Média

> Dokumenty, odkazy

> **PODPOŘTE NÁS**

KOALICE za vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice



Petra Janíčková, ředitelka Britské obchodní komory



Ocenění

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



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

Anticeny



- **Kyselá žába**

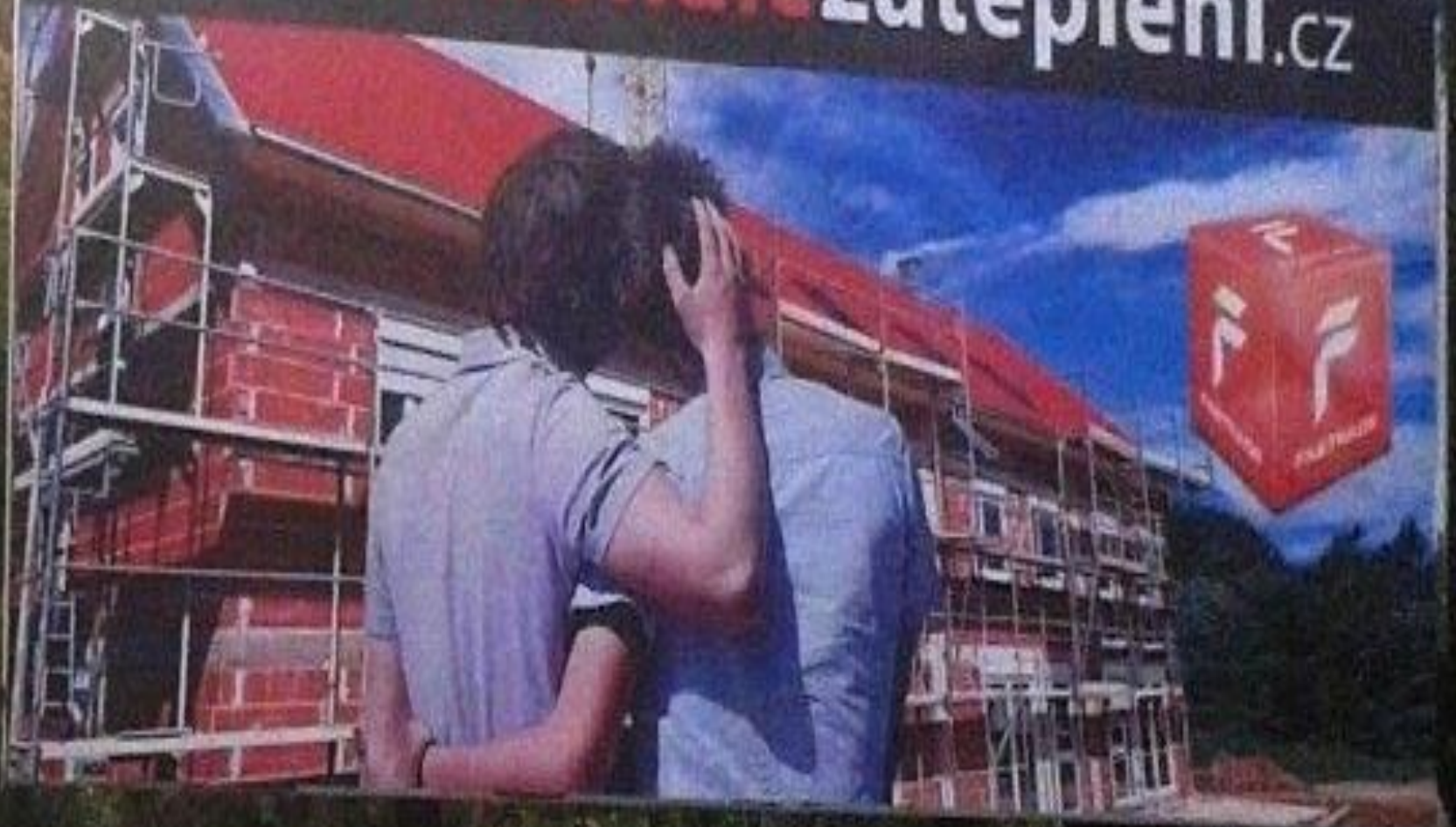
M. Topolánek, M. Zapletal, P. Nečas

- **Sexistické prasátečko**

2014: ČSSD Zlín, TOP 09 Havířov, Rádio SPIN, levne-krby.eu



www.dokonalezatepleni.cz



Genderově citlivý přístup v rozvoji klastrů

- sledování **úrovně zapojení žen** v klastrových iniciativách – manažerské a vědecké posty
- využití **tréninků** zvyšujících genderovou citlivost
- realizace **genderových auditů**
- zavádění **plánů rovných příležitostí**
- prosazování **vzniku klastrů** v odvětvích, kde dominují ženy
- **rozvoj klastrových iniciativ** v těchto odvětvích

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:

* 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 nespĺňovala požadavky stanovené zákonem, mohlo by se snadno stát, že při kontrole bude nařazeno 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 zasílání informačních emailů, zahrnutí do firemních mailing listů, zasílání pozvánek na neformální akce (např. 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 spěšných kalamitách) nebo pravidelně (např.





Evropský sociální fond
Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti

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?

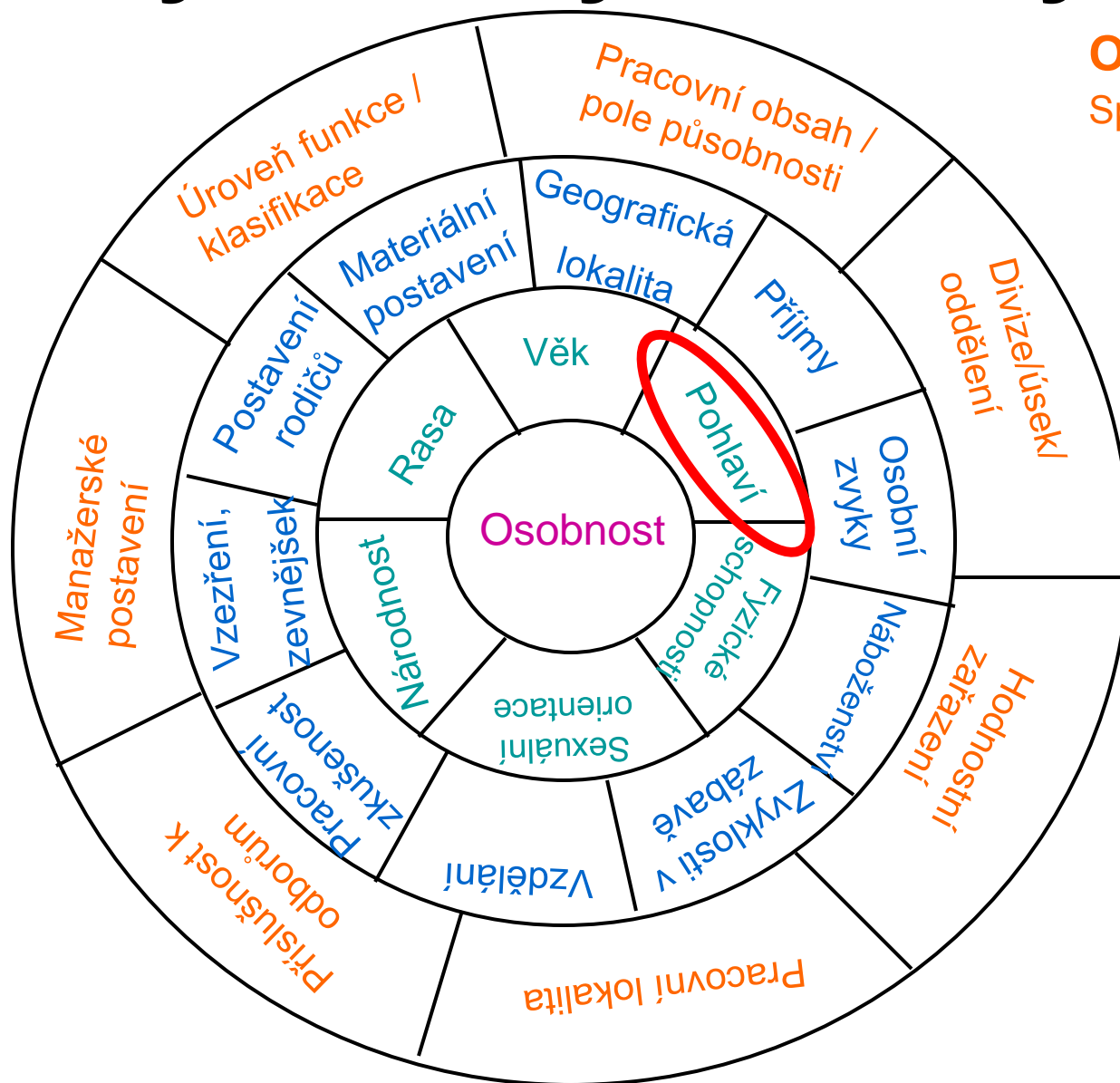
- Test se věnuje **devíti základním oblastem**, ve kterých je důležité ověřit dodržování principů rovných příležitostí pro muže a ženy - viz seznam oblastí výše.
- Jednotlivé oblasti obsahují základní **informace k danému tématu**.
- V každé oblasti naleznete **otázky**, které mapují situaci ve firmě. 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 zaměřena 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.

Gender v inovacích - inovace v klastrech

- projekt **Národní klastrové asociace**
- podpořeno **Nadací OSF**
- zahájení **1.12.2014**
- **norský partner**
- účast **2 klastrů**
- genderové audity **3 firem**



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.

Dovednosti nemají pohlaví

Nezahazujte polovinu svých talentů!



Děkuji za pozornost



Ivana Mariánková

mariankova@centrum.cz

☎ 737 505 288