



Krok za krokem k rovnosti nejen ve firmách

Mgr. Kateřina Kaňoková

Konference plná příběhů

Úspěšná žena

2. 2. 2022



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Gender/diversity expert vizitka

Mgr. Kateřina Kaňoková

+420 602 52 43 02

www.katerina-kanokova.cz



Expertní služby pro společensky odpovědné zaměstnavatele

10 let praxe

rovné příležitosti

diverzita

CSR

HR

**Konzultantka
Koučka**

**Auditorka
Lektorka**

**Mentorka
Kariérní poradkyně**

**Poradna pro rovné příležitosti a kariérní poradna v Praze 22
každý 1. pátek v měsíci 8.00 – 14.00 ZDARMA**

ENERGIE, KOMUNIKACE, KREATIVITA

Pozitivní optimistka se smyslem pro humor😊

O čem je můj příspěvek?

- **CO** jsou Rovné příležitosti a **PROČ** jsou důležité?
- **JAKÝ JE STAV** v oblasti rovných příležitostí v ČR?
 - Přístup státu?
 - Přístup zaměstnavatelů?
 - Přístup žen?
- **KROK ZA KROKEM K ROVNOSTI**



CO jsou rovné příležitosti?

- **RP jsou jednou z priorit** demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou vlády (od 1998)
- **Princip RP znamená potírání diskriminace** na základě pohlaví, věku, rasy, rodičovství...
- **Všichni mají rovnou startovní čáru** bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní stav...



CO jsou rovné příležitosti?

- **RP nejsou rovností ve výsledku**, jak se často mylně předpokládá, ale jsou o stejných možnostech, o stejném přístupu, o stejné šanci
- **VŠICHNI JSME SI ROVNI**, i ve svých odlišnostech



CO jsou rovné příležitosti žen a mužů?

- **RP = stejná možnost** přístupu ke zdrojům
(finančním, přírodním...)
- **RP = stejný přístup** k příležitostem
(rodičovským, pracovním, službám, zboží...)
- **RP = stejná šance** a přístup k vedoucím pozicím
(ve veřejném i soukromém sektoru společnosti)



S čím souvisí rovné příležitosti?

- **CSR (sociální pilíř společenské odpovědnosti)**
- **Diverzita**
- **Péče o zaměstnance/kyně**
- **Work-life balance politika**
- **Flexibilita**
- **Komunikace**
- **Vztahy**
- **Zdravá firemní kultura**



PROČ rovné příležitosti?

- Aby měli všichni stejnou šanci
- Aby měli všichni stejné možnosti
- Aby měli všichni stejné příležitosti...PŘI STARTU!
- **RP = aktuální téma** na trhu práce, ve školství, ve vědě a výzkumu



PROČ rovné příležitosti na trhu práce?

- Protože trh práce v ČR je stále nerovný
- RP jsou trend, příležitost k růstu, výzva, nutnost pro maximálně efektivní využití lidského pracovního potenciálu



Rovné příležitosti v ČR – JAKÝ JE STAV?

- Trh práce v ČR je stále nerovný
- Diskriminace na trhu práce: z hlediska gender, věku, rodičovství, zdravotního stavu
- Platová nerovnost - **rozdíl v platech aktuálně 19%**
(ve prospěch mužů) => feminizace chudoby



Rovné příležitosti v ČR – JAKÝ JE STAV?

- Ženy jsou ve vedoucích pozicích zastoupeny mnohem méně než muži (cca 1/3)
- Nejhůře placené oblasti jsou oblasti feminizované (školství, zdravotnictví, sociální služby)
- Ženy více potřebují ladit práci a rodinu (z důvodu péče)
- **Malé sebevědomí žen a osob 50+** (ženy samy sebe podhodnocují)



Přístup státu: Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030



Přístup zaměstnavatelů

- **Zlepšuje se!** (pomalu, ale jistě) ALE **stále jsou rezervy**
- **Zodpovědnější přístup** mají spíše zaměstnavatelé z řad veřejné a státní správy oblasti rovných příležitostí, než firmy..i v důsledku dotační politiky se firmy zlepšují
- **Firmy mají lepší PR a marketing** než veřejná a státní správa



Přístup žen

- **Zlepšuje se!** (pomalu, ale jistě) ALE **stále jsou rezervy**
- **Vnější bariéry ženské kariéry:** genderové stereotypy a předsudky ze strany společnosti i zaměstnavatelů, slad'ování..
- **Vnitřní bariéry ženské kariéry:** **osobní mentální zed'** = nesebevědomí, podhodnocování se, srovnávání se, sebediskriminace



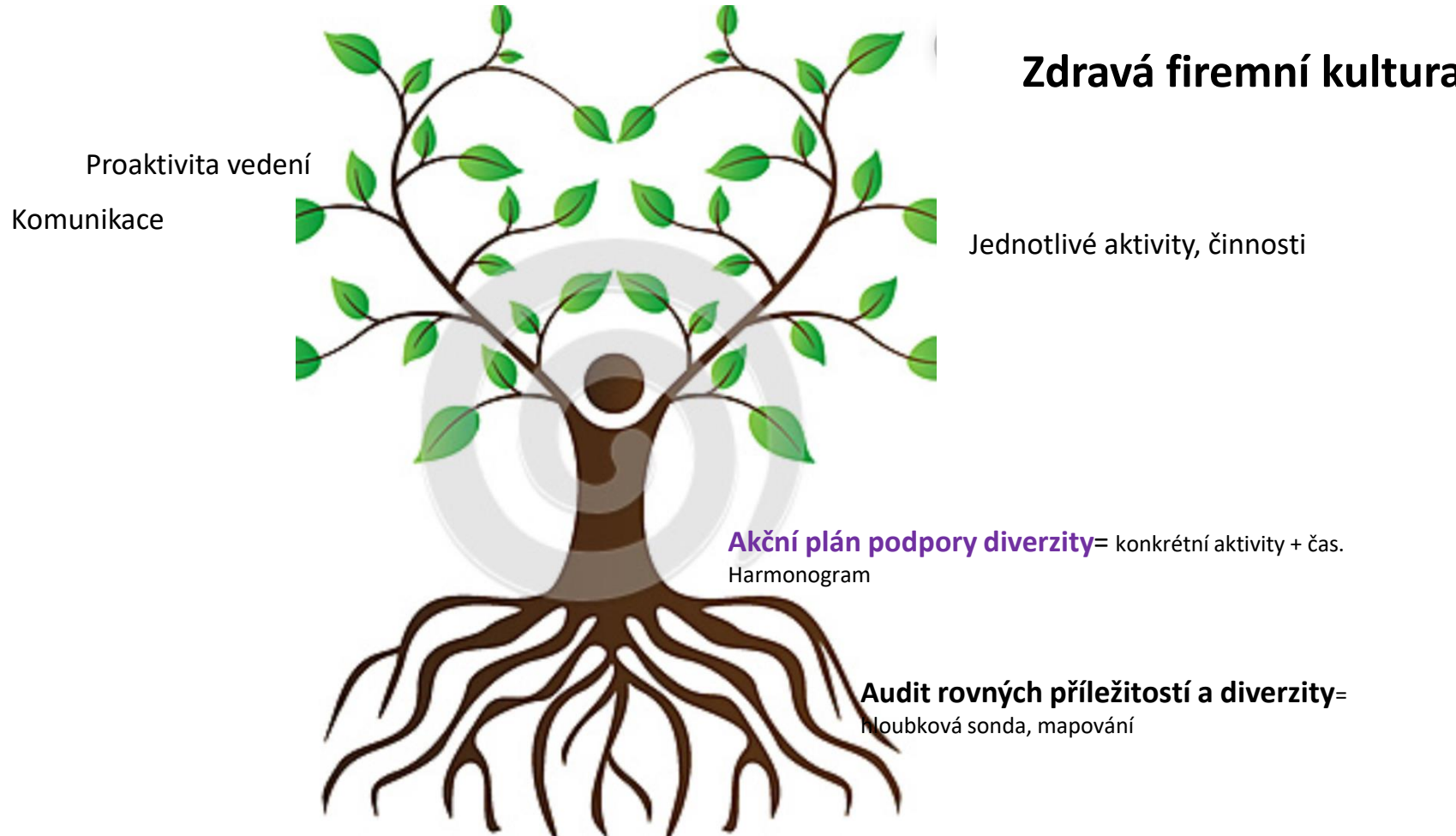
KROK ZA KROKEM K ROVNOSTI

Prosazování rovných příležitostí do firemní praxe

JAK ZAČÍT?



Příklady dobré praxe



KROK ZA KROKEM

- **Krok č. 1: Zmapování situace** uvnitř organizace (Audit RP)
- **Krok č. 2: Akční plán** (aktivity, odpovědnost, pracovní skupina)
- **Krok č.3: Podpora vedení** (změna myšlení, proaktivita)
- **Krok č.4: Komunikace** a otevřená spolupráce (budování vztahů)

= **zdravá firemní kultura** (v hlavní roli respekt, otevřenost, komunikace, transparentnost a lidské/přátelské klima)



Mapování rovných příležitostí

Zaměření na 4 hlavní oblasti

- PERSONÁLNÍ POLITIKA FIRMY
- HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE
- SLAĐOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA
- FIREMNÍ/ORGANIZAČNÍ KULTURA



Personální politika firmy

Zaměření na:

- Analýzu personálního obsazení firmy
- Oslovení pracovních sil a popis pozice
- Proces výběru zaměstnanců a zaměstnankyň/Adaptace
- Proces propouštění a odchodu zaměstnanců
- Věková diverzita a age management
- Vzdělávání a kariérní rozvoj



Otázky na zaměstnavatele

1. Máte přehled o tom, kolik žen je ve vedení?
2. Máte přehled o tom, jaké je složení Vaší firmy v % muži/ženy? Z hlediska věku? Z hlediska pečujících?
3. Existuje ve Vaší firmě Směrnice/dokument Řízení lidských zdrojů?
4. Existuje ve Vaší firmě Kariérní řád?
5. Jak je ve Vaší firmě nastaven systém náboru?
6. Jak je ve Vaší firmě nastaven systém vzdělávání?
7. Má každý zaměstnanec či zaměstnankyně vzdělávací plán?

Hodnocení a odměňování práce

Zaměření na:

- Systém hodnocení
- Odměňování
- Benefits



Otázky na zaměstnavatele

1. Jak je ve Vaší firmě prováděno Hodnocení zaměstnanců/kyň?
2. Co všechno je součástí hodnotícího pohovoru?
3. Existuje ve Vaší firmě Hodnotící formulář, který si u daného zaměstnance/kyně vždy zakládáte?
4. V jakých dokumentech máte informace o mzdách?
5. Co vše výši platu ovlivňuje?
6. Máte přehled o tom, jestli muži a ženy na srovnatelných pozicích mají stejné platy– vedete si genderové statistiky odměňování?
7. Na základě čeho ve Vaší firmě stanovujete benefity pro zaměstnance/zaměstnankyně?
8. Jaké je složení těchto benefitů?

Slad'ování pracovního a rodinného života

Zaměření na:

- Flexibilní formy práce
- Aktivita, usnadňující kvalitnější slad'ování práce a rodiny
- Management mateřské/rodičovské dovolené



Otázky na zaměstnavatele:

1. Jaké flexibilní formy práce nabízíte?
 - Částečný úvazek?
 - Práci z domova?
 - Sdílenou pracovní pozici?
 - Zhuštěný pracovní týden?
 - Jakou máte povinnou a volitelnou pracovní dobu – jak pružíte?
2. Máte firemní MŠ či dohodu s místní MŠ o umístění dětí zaměstnanců/kyň?
3. Vycházíte vstříc samoživitelkám/samoživitelům – př. Úprava směnného provozu – bez noční, atd..?
4. Jak aktivní je ve Vaší firmě „Management mateřské/rodičovské dovolené“?
5. Pečujete o osoby v sendvičové generaci?

Firemní/organizační kultura

Zaměření na:

- Přístup k politice rovných příležitostí
- Komunikace
- Pracovní prostředí



Otázky na zaměstnavatele:

1. Existuje ve Vaší firmě agenda rovných příležitostí a komu je svěřena?
2. Máte ve Vaší firmě schránku důvěry?
3. Máte ve firmě zavedený systém „otevřených dveří“?
4. Máte Antidiskriminační směrnici?
5. Jaké aktivity pro lepší slad'ování práce a rodiny Vašim zaměstnancům/kyním nabízíte?
6. Setkali jste se u vás s diskriminací, šikanou? Jak jste to event. řešili?
7. Víte, co si lidé o svém zaměstnavateli myslí?
8. Jsou Vaši zaměstnanci/kyně pyšní na to, kde pracují?

Vedení je důležité...

POZOR – důležití jsou vedoucí zaměstnanci/kyně

= filtr mezi nejvyšším vedením a řadovými zaměstnanci/kyněmi

*Způsob jejich komunikace, chování, jejich činy =
to vše **tvoří VZTAHY a zdravou firemní kulturu.***



VZKAZ pro zaměstnavatele

- **Nastavte si myšlení** 😊 věřte tomu, že rovné příležitosti jsou důležitým prvkem HR a CSR – zařadte rovné příležitosti mezi své hodnoty
- **Poznejte dobře své lidi** (víte, koho zaměstnáváte?)
- **Otevřeně komunikujte** na všech úrovních, i v osobní formě
- **Bud'te transparentní** a srozumitelní
- **Podporujte oblast slad'ování**
- **Bud'te féroví**



VZKAZ pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně

- **Vy jste hlavními nositeli** zdravé firemní kultury = vy ji také ovlivňujete
- **Vy filtrujete** ke svým lidem náladu, atmosféru, klima, přístup k řešení různých situací
- **Vy motivujete**, ale můžete také demotivovat
- **Vy nastavujete pravidla**, způsob a úroveň jednání
- **Vy máte ve svých rukou budování vztahů** ve vašich týmech

VZKAZ PRO ŽENY ve vedoucích pozicích: buďte mentorky a ukažte cestu jiným ženám



VZKAZ pro ženy

- Věřte si! Když samy v sebe nevěříte, kdo jiný má ve VÁS věřit?
- Nepodceňujte se
- Nesrovnávejte se
- Buďte proaktivní ve vyjednávání svých podmínek
- Nebojte se zkoušet nové věci – jsou to zkušenosti



A photograph of a sunset over a beach. The sun is a bright yellow orb in the center of the horizon, casting a long, shimmering reflection across the calm water. The sky is a gradient of orange and yellow. The beach is a wide expanse of golden sand. A series of footprints are visible, starting from the bottom left and curving towards the water's edge, leading the viewer's eye towards the horizon.

VZKAZ PRO VŠECHNY

**Když půjdete krok za krokem,
nezapomeňte, že cesta
samotná je cíl...**

JAK souvisí rovné příležitosti a **diverzita
s péčí o zaměstnance/kyně
a
work-life balance politikou?**

**Péče o zaměstnance/kyně
je důležitá**

Lidé jsou pro chod organizace klíčoví...

Tvoří pověst organizace...

Tvoří vnitřní firemní kulturu...

Lidé a vztahy mezi nimi jsou základ

Pro zaměstnavatele je dobré/nezbytné :

- je dobře znát
- jim rozumět
- být bez předsudků/stereotypů (nahlížet neutrální optikou)
- znát potřeby všech zaměstnanců/kyň
- znát jejich přidanou hodnotu
- znát jejich názory/podněty
- s nimi budovat dobré vztahy (ideál vzájemné vstřícnosti)
- s nimi otevřeně komunikovat (v osobní rovině)

Co je cílem péče o zaměstnance/kyně?

- **Kvalita** pracovních podmínek zaměstnanců/kyň
- **Motivace** zaměstnanců/kyň
- **Dobré jméno organizace** – jako zaměstnavatele
- **KOMUNIKACE** mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci/kyněmi

= **pracovat na tom, aby zaměstnanci/kyně byli loajální, motivovaní, spokojení, aby se cítili bezpečně a měli ve svého zaměstnavatele důvěru, aby se nebáli zeptat, poskytnout zpětnou vazbu...**

Oblasti péče o zaměstnance/kyně

- **pracovní doba** a pracovní režim
- **pracovní prostředí**
- bezpečnost práce a ochrana zdraví
- **benefity** (sociální/zdravotní/kulturní...)
- služby, poskytované zaměstnancům/kyním na pracovišti (např. dětské skupiny..)
- ostatní služby poskytované zaměstnancům/kyním/ příp. jejich rodinám
- **komunikace** – otevřená, pravidelná, vzájemná = souvisí také s udržováním zdravé firemní kultury (mapování, průzkumy, barometry..)
- **otevřená personální politika** - personální rozvoj zaměstnanců/kyň
 - Trendem je transformace personalistiky/HR (HR by mělo zahrnovat také PR směrem dovnitř, otevřenou komunikaci, motivaci – a to i směrem k vedoucím zaměstnancům/kyním)

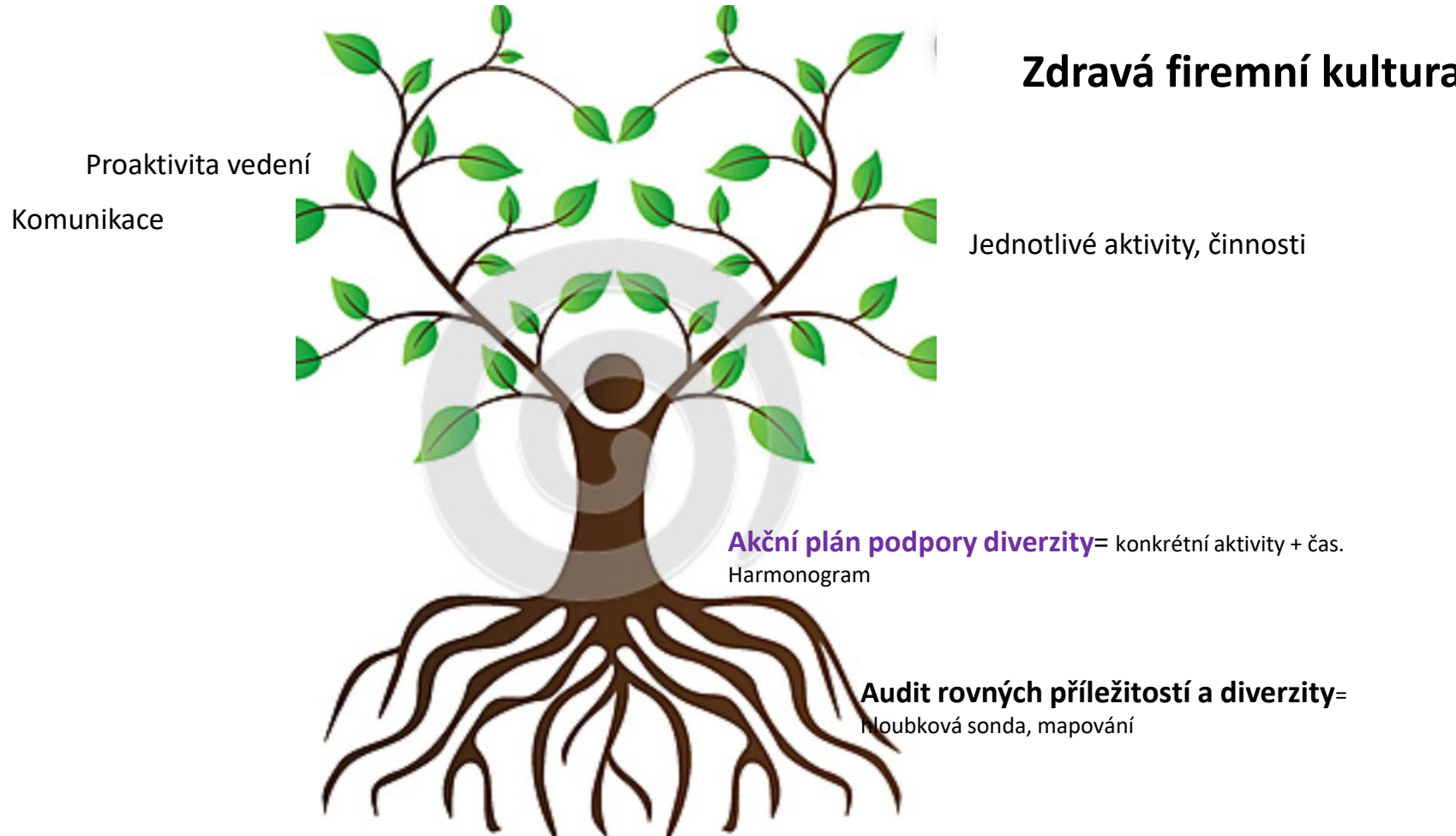
Motivace

Lidé často JEN reagují místo toho, aby proaktivně jednali

(v osobním životě se věnují partnerovi, až když je chce opustit, o vlastní zdraví se zajímají leckdy až tehdy, když je něco hodně bolí, v práci jsou aktivní až tehdy, když hoří termín, apod..)

Důležitá je prevence = prevence souvisí i s péčí o zaměstnance/kyně = je nutné o ně pečovat průběžně, ne “až když hoří..“

Příklady dobré praxe





Děkuji za pozornost ☺

Kateřina Kaňoková

Kontakt:

Email: katerina.kanokova@genderconsulting.cz

Mobil: +420 602 52 43 02

www.katerina-kanokova.cz