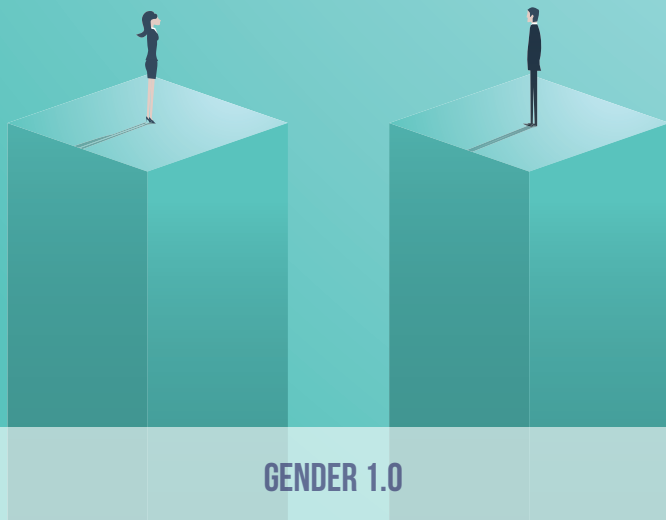


NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ



Projekt reaguje na současnou situaci na trhu práce tím, že se snaží svými aktivitami snížit rozdíly v postavení žen a mužů.

Součástí projektu je provedení genderového auditu na MěÚ Moravský Krumlov a v jím zřízených organizacích, workshopy, kulaté stoly a řada osvětových aktivit.

www.nebranmesegenderu.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ

GENDER 1.0

Co vlastně znamená výraz "gender"?

Slovo gender (anglicky, vysl. [džendr]; česky: rod) se používá k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami. Často se pod pojmem "gender" myslí genderové role - očekávané chování od jedince daného genderu. Zdroj: Wikipedia

Proč je potřeba zabývat se otázkou genderu a rovných příležitostí?

Muži a ženy jsou rozdílní a vždy rozdílní budou. Cílem akcentování genderových témat není učinit z mužů a žen stejné lidi, ale docílit stavu, kdy jsou si rovni. Nejde tedy o stejnost, ale o rovnost. V poslední době se genderová témata zaměřují zejména na oblast trhu práce, např. rovné odměňování, rovný přístup ke kariéernímu postupu, rovný přístup k netypickým profesím.

Co je účelem a obsahem genderového auditu?

Genderový audit je typem sociálního auditu, který je možné využít při prosazování rovnosti mužů a žen, resp. zjišťování stavu organizace v otázce rovnosti pohlaví. Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a nastavení, struktura organizace, systémy odměňování, ale i opatření ke sladování práce a rodiny z genderové perspektivy. Jsou identifikovány kritické oblasti a bariéry a dávána doporučení ke zlepšení fungování organizace, a to v široké škále oblastí. Pozornost auditorů/auditorek je zaměřena především na vnitřní prostředí organizace, není však opomíjeno ani sledování dopadů její činnosti na okolí.

NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ



Projekt reaguje na současnou situaci na trhu práce tím, že se snaží svými aktivitami snížit rozdíly v postavení žen a mužů.

Součástí projektu je provedení genderového auditu na MěÚ Moravský Krumlov a v jím zřízených organizacích, workshopy, kulaté stoly a řada osvětových aktivit.

www.nebranmesegenderu.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ

ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

7 z 10 lidí je přesvědčeno o tom, že jsou placeni férově.*

Z dat a statistik ale vyplývá, že muži a ženy často nebývají odměňováni rovným způsobem.

Jak je to ve Vaší organizaci?

Co je rovné odměňování?

Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce), § 110 odst. 1 stanoví, že: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“

Jak funguje rovné odměňování v praxi?

Ne mnoho organizací aktivně či systematicky sleduje, zda jsou platová ohodnocení nastavena z pohledu genderu rovným způsobem, tj. zda ženy a muži za stejnou práci skutečně dostávají stejný plat. V praxi tedy většina organizací neví, zda skutečně odměňuje spravedlivě.

Jak ověřit, že je odměňování spravedlivé?

Ideální cestou je nechat si zpracovat genderový audit, který zajistí nejen objektivní pohled na rovnost odměňování, ale také pečlivě analyzuje celkový stav rovných příležitostí v rámci organizace, jako postoj k rovným příležitostem, rovný přístup ke kariéernímu postupu, opatření k podpoře sladění práce a rodiny, možné sexuální obtěžování, apod.

* Průzkum "The Gender Pay Gap - Is it Real? New Survey Uncovers Employee Sentiments and Perceptions Across the Globe." Přístup z internetu <https://www.glassdoor.co.uk/blog/gender-pay-gap-real-survey-uncovers-employee-sentiments-perceptions-glob/>

NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ



PODPORA SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Projekt reaguje na současnou situaci na trhu práce tím, že se snaží svými aktivitami snížit rozdíly v postavení žen a mužů.

Součástí projektu je provedení genderového auditu na MěÚ Moravský Krumlov a v jím zřízených organizacích, workshopy, kulaté stoly a řada osvětových aktivit.

www.nebranmesegenderu.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ

PODPORA SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Proč podporovat sladování práce a rodiny?

Většina pracovníků v produktivním věku patří do tzv. sendvičové generace. To znamená, že mají malé děti, staré rodiče, nebo obojí. Pokud zaměstnavatel nevytvoří vhodné podmínky k jejich práci, bude čelit velké fluktuaci zaměstnanců, jejich nespokojenosti a nerovnoměrnému pracovnímu výkonu. Pokud totiž zaměstnanec není schopen zajistit svoje osobní potřeby, nebude schopen se soustředit na práci a odvádět optimální pracovní výkon.

Jak podpořit sladování práce a rodiny?

Je celá řada nástrojů, které lze zavést na podporu sladování osobního a pracovního života. Je to např. pružná pracovní doba, částečné úvazky, možnost občasné práce z domova, indispoziční volno, apod. Dále jde o příspěvky zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) na nákup zdravotnických prostředků, příspěvky na dětské tábory, kulturní akce, dovolenou na zotavenou, apod.

NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ



ŠIKANA A SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Projekt reaguje na současnou situaci na trhu práce tím, že se snaží svými aktivitami snížit rozdíly v postavení žen a mužů.

Součástí projektu je provedení genderového auditu na MěÚ Moravský Krumlov a v jím zřízených organizacích, workshopy, kulaté stoly a řada osvětových aktivit.

www.nebranmesegenderu.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ

ŠIKANA A SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

Co je šikana?

Šikana je jakékoli chování, jehož záměrem je ublížit, ohrozit, ponižovat nebo zastrašovat jiného člověka či skupinu lidí.

Co je sexuální obtěžování?

Sexuální obtěžování je jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti člověka nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí

Jak řešit šikanu a sexuální obtěžování na pracovišti?

Každý zaměstnanec by měl mít možnosti upozornit na případ šikany či sexuálního obtěžování a každá organizace by pro tyto případy měla mít vytvořeny vnitřní postupy. Je důležité, aby zaměstnanec mohl na tyto případy upozornit anonymně. Vedení organizace by pak nahlášené případy nemělo zlehčovat, ale důsledně je prošetřit. Každá organizace by také měla své zaměstnance pravidelně informovat o formálních postupech při případech šikany či obtěžování. V případě šikany či sexuálního obtěžování může zaměstnanec či zaměstnankyně postupovat následujícím způsobem:

- 1. Kontaktovat svého přímého nadřízeného a požadovat řešení situace.*
- 2. Kontaktovat vyššího nadřízeného (např. tajemníka úřadu) a požadovat řešení situace.*
- 3. Kontaktovat Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj, tel. +420 950 179 900, email: brno@suiip.cz*
- 4. Kontaktovat Policii ČR*

NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ



PŘÍNOSY PROJEKTU

Projekt reaguje na současnou situaci na trhu práce tím, že se snaží svými aktivitami snížit rozdíly v postavení žen a mužů.

Součástí projektu je provedení genderového auditu na MěÚ Moravský Krumlov a v jím zřízených organizacích, workshopy, kulaté stoly a řada osvětových aktivit.

www.nebranmesegenderu.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



NEBRAŇME SE GENDERU!

PODPORA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBCENÍ SAMOSPRÁVĚ

PŘÍNOSY PROJEKTU

Na Městském úřadě Moravský Krumlov proběhl genderový audit, který zástupce vedení města inspiroval k zavedení dalších opatření na podporu rovného přístupu, zlepšení pracovního prostředí a sladování práce a rodiny.

Zavedení jakých opatření je plánováno?

- *pravidelné analýzy rovného odměňování*
- *pravidelné průzkumy spokojenosti k zajištění kvalitní zpětné vazby*
- *zavádění flexibilních forem zaměstnávání*
- *zlepšení pracovního prostředí - lepší vybavení společných prostor*
- *zlepšení komunikace se zaměstnanci a zaměstnankyněmi*
- *vzdělávání zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí*
- *zajištění hlídání dětí pro klienty úřadu*