



WORKSHOP NA TÉMA: „CO STOJÍ V CESTĚ KARIERNÍMU RŮSTU?“

8/09/2015

WWW.GENDERPOWERMAP.EU

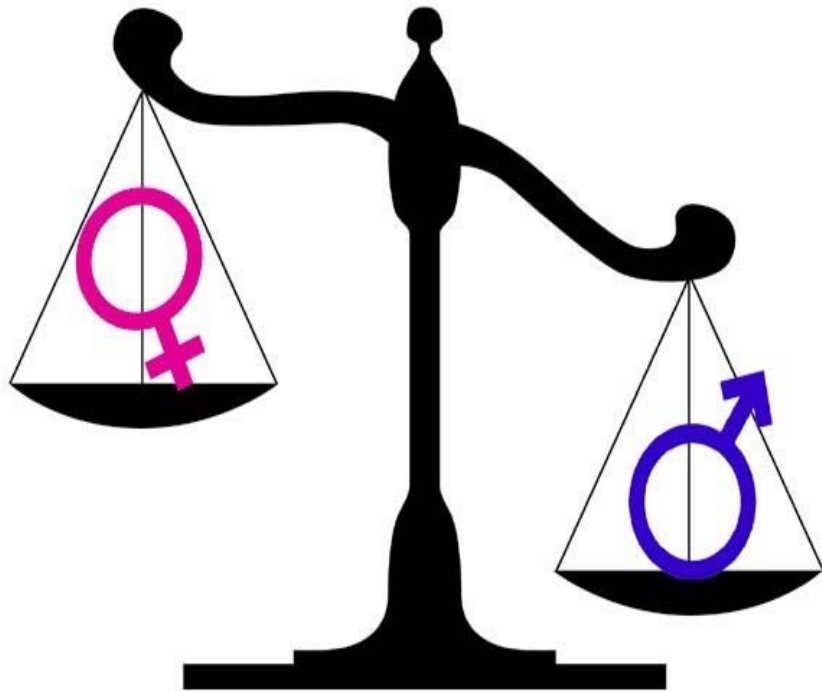


POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ V MANAGEMENTU ORGANIZACÍ

FAIR PLAY?



JAKÉ ORGANIZACE S NÁMI SPOLUPRACOVALY?



- malé podniky: 36 a 61 os.
- feminizované odvětví
- 60-70% žen
- genderová ne/rovnost ve vedení
- TM 60/50 a NM 50/75



JSOU MUŽI A ŽENY „JINÉ ŽIVOČIŠNÉ DRUHY“?

Ženy jsou spolehlivé a svědomité, ale u těch mužů to tak úplně není. Muž má zase jiné plusy – dokáže být více vůdčí, více se prosazuje a prosazuje i určité podmínky vůči dodavatelům. (Karel, manažer)



Já ze svého ženského pohledu bych nechtěla účetního muže. Nemají ženskou logiku a ženské analytické myšlení. Dělají jen to, co se mechanicky naučí. (Kateřina, manažerka)



OTÁZKA 1: LZE KOMBINOVAT KARIÉRU S RODIČOVSTVÍM?



*Ten **chlap** dělá kariéru a zabezpečuje rodinu, žena nemusí být doma, ale měla by **se postarat o ty děti**, protože ten chlap přijde domů odpoledne. Z mého pohledu by měla žena pracovat na poloviční úvazek...(Kateřina, manažerka)*

- **SOUHLASÍTE? PROČ?**
- **NESOUHLASÍTE? PROČ?**
- **JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?**



OTÁZKA 2: CHTĚJÍ ŽENY MANAŽERSKÉ POSTY?

Podle mě ženy nemají ztížený přístup do vyšších pozic, podle mě to nechtějí. Mají jiné priority, mají prioritu v rodině. Jsou samozřejmě ženy, kterým je rodina jedno, ale podle mě se většina žen zaměří na rodinu a na děti. (Kamila, manažerka)

- **SOUHLASÍTE? PROČ?**
- **NESOUHLASÍTE? PROČ?**
- **JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?**



OTÁZKA 3: KVÓTY PROTI KVALITĚ?



*Ono by to mělo takhle fungovat automaticky, když se to direktivně nařídí, pak to nefunguje. Podnik by tak měl volit na základě kvality zaměstnanců (...), **kvalita vždy zvítězí** a kdo má největší předpoklady, tak to bude dělat. (Karel, manažer)*

- **SOUHLASÍTE? PROČ?**
- **NESOUHLASÍTE? PROČ?**
- **JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?**



FIREMNÍ POLITIKA A PRAXE

- Chybí programy podpory vzdělávání, karierního růstu, přehled benefitů a systém odměňování.
- Klouzavá pracovní doba.
- Ženy s dětmi a osoby ve vedení mohou pracovat z domova (méně často na zkrácený úvazek).
- Pokud jsou interní směrnice na platy, nejsou zaměstnancům/kyním přístupné/jsou neverejné.
- Rovný přístup žen a mužů nikdo nesleduje. Předpokladem je, že je rovný.

➤ **MÁTE STEJNOU PRAXI/ZKUŠENOST?**

➤ **MALÉ FIRMY NEMOHOU MÍT NASTAVENY FIREMNÍ POLITIKY. SOUHLASÍTE?**



JAK JE TO V JINÝCH ZEMÍCH?

- Legislativní podpora rovného zastoupení žen a mužů v korporacích – *kvóty*.
 - BELGIE/FINSKO/FRANCIE/ITÁLIE
- Firmy s více než 50 zaměstnanci povinnost *opatření na podporu rovnosti v pracovních podmínkách a odměňování*
 - FRANCIE
- Ve firmách s více než 30 zaměstnanci *plány genderové rovnosti*
 - FINSKO



This project is funded by the PROGRESS PROGRAMME of the European Union under the denomination "SEE-GO - Social and Economic Enterprises and Gender Opportunities" (JUST/2013/PROG/AG/GE-PROGRESS-Gender Equality)



6 EVROPSKÝCH PARTNERŮ

