

TISKOVÁ ZPRÁVA

Partneři projektu Gender Balance Power Map zveřejnili Průvodce dobrými praxemi na podporu rovného přístupu žen k rozhodovacím pozicím

Sedm organizací ze šesti evropských zemí spojilo síly v rámci projektu Gender Balance Power Map, jehož cílem je posílit účast žen v rozhodovacích pozicích v Evropě. Partneři projektu vydali Průvodce dobrými praxemi v oblasti genderové rovnosti v sociálních i konvenčních podnicích, se záměrem inspirovat navzájem oba typy podnikání. Během závěrečné konference k projektu, která se konala 3. března v Bruselu, vystoupilo několik významných osobností – zejména zástupců sociálních podniků i velkých firem, kteří hovořili o svých zkušenostech.

Nízké zastoupení žen v rozhodování v ekonomické oblasti je promarněnou příležitostí a výzvou pro firmy, státy i Evropskou unii jako celek. Absence žen na těchto pozicích znamená, že nejsou využity největší talenty (60% osob s ukončeným vysokoškolským vzděláním tvoří ženy), přičemž řada studií potvrzuje, že ženy mají pozitivní vliv na rozhodovací procesy ve firmách a jejich výkonnost. Statistická data nicméně i nadále dokládají, že ženy ve své kariéře narážejí příliš často na neviditelné bariéry, tzv. skleněný strop.

Průvodce dobrými praxemi se zaměřuje na oblast sociálního podnikání, za níž často chybí relevantní údaje o ekonomické aktivitě žen. Většinou se jedná o malé a střední firmy, které v Evropě představují převládající typ podniků (v r. 2014 tvořily 99,8 % všech podniků v EU28 a zaměstnávaly téměř 90 miliónů lidí, tj. 67 % všech zaměstnaných). Přesto se přijatá opatření a sledované indikátory na evropské i národní úrovni většinou zaměřují pouze na nejvyšší úroveň vedení a správy největších korporátních společností.

Průvodcem dobrými praxemi chtějí partneři projektu Gender Balance Power Map podpořit zaměstnávání žen na vedoucích pozicích ve firmách za použití nástrojů, které firmám pomohou snižovat genderovou nerovnováhu. Průvodce nabízí inspirativní postupy, jež lze uplatnit v různých firmách nebo orgánech veřejné správy, které chtějí zlepšit rovnováhu zastoupení mužů a žen mezi svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Jde např. o programy pro talentované ženy s cílem zlepšit jejich sebedůvěru; udílení certifikátů firmám, které zavádějí účinná opatření ke sladování pracovního a soukromého života pracujících osob; nebo o úpravu podmínek práce z domova (teleworking) v rámci kolektivních smluv apod.

Doporučení pro malé a střední podniky

Publikace obsahuje následující doporučení, která mají sociálním a konvenčním firmám pomoci odstraňovat genderovou nerovnováhu:

- Změnit **kulturu firmy**, pro níž je charakteristická dlouhá doba strávená v práci, převažující autoritativní styl vedení lidí a nedostatečná transparentnost při výběrových řízeních a postupu na vyšší pozice.
- **Vést statistiky a evidenci indikátorů genderové rovnosti**, které reflektují aktuální stav a jsou základem aktivního měření/hodnocení a plánování změn.
- Zavést principy diverzity a podpory genderové rovnosti do **strategie** firmy.
- V interní i externí komunikaci používat **genderově neutrální jazyk**, který zabraňuje přenosu a používání stereotypů.

- Vytvářet **rozmanitější model řízení**, který zobrazuje ženy i muže na řídicích postech, jak pracují a věnují se svým povinnostem v rodinách; **přijmout participativní model** řízení založený na spolupráci a nepokračovat ve stereotypním zobrazování vedoucí/ho jako osoby s dominantním nebo asertivním jednáním.
- Vytvářet opatření s **jasně definovanými monitorovacími ukazateli**.
- Zavést dostatečně transparentní a genderově citlivé **postupy při přijímání a v rámci služebního postupu**.
- Vytvořit nástroje a nové pracovní postupy pro **kombinaci pracovního a soukromého života**.

KONTAKT PRO NOVINÁŘE:

Hana.Marikova@soc.cas.cz, tel. +420-210 310 351