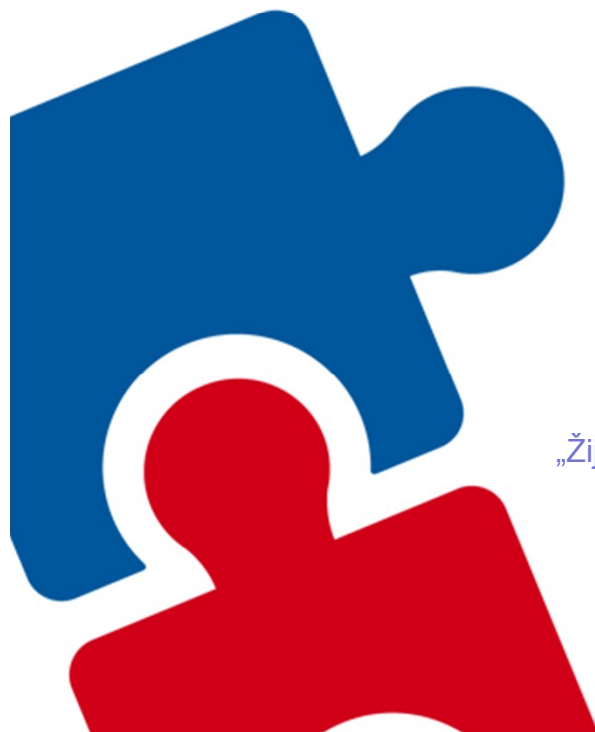




OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

Rovné příležitosti ve firmě

Ing. Martina Hajná
projektová manažerka



„Žijeme a pracujeme na Vysočině – zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje“,
reg. č. CZ.1.04/3.4.04/76.00238



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Struktura příspěvku

- Navázání na předchozí příspěvek a informace o důležitosti rovných příležitostí pro ženy a muže.
- Problematika zaměstnavatelů: Jak mohou pomoci zaměstnavatelé?
- Téma rodinných auditů a spojení zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- Všichni nemáme stejné startovací čáry a v průběhu života jsme různě znevýhodňováni.
 - Téma rovnost příležitostí naznačuje, že je třeba překonat stereotypy vážící se k pohlaví či věku, které nemají reálné opodstatnění.
- Zaměření není jen a pouze na ženy, protože v mnohých situacích mohou být znevýhodněni kvůli svému pohlaví i muži.

Rovné příležitosti pro ženy a muže

- Vypovídají o kvalitě a úrovni společnosti, která se snaží nastavit férové podmínky pro všechny a ne jen pro některé.
 - Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací



Zaměstnavatelé

- Správně řízená personální politika přináší bezpochyby firmě užitek.
- Personální politika, která zohledňuje princip diverzity (či rovných příležitostí) vede k větší citlivosti ke stereotypům a možnosti adekvátně reagovat na situace zaměstnaných.
 - Nastavuje procesy a postupy tak, aby byly pro všechny přehledné, akceptovatelné a jasné a tudíž nedocházelo ke zbytečným nedorozuměním.

Zaměstnavatelé

- Systematicky evaluuje procesy a postupy s ohledem na jednotlivé kategorie (věk, gender, znevýhodnění) a tak reaguje na společenskou situaci a adekvátně reaguje na potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň.
- Umožňuje plně využít potenciál zaměstnanců, stejně tak jako zaměstnankyň.

Genderové audity

- jsou jednou z možností jak napomoci implementaci z hlediska diverzity (především zaměřením na věk a pohlaví) do personální politiky firmy, či jak tuto implementaci zhodnotit, zefektivnit nebo získat nové tipy pro rozvoj.
 - Primárně se nejedná o kontrolu, ale o pomoc
 - Určeny: pro ziskovou i neziskovou sféru
 - Zaměřeny na: malé, středně velké i velké podniky

Přínosy genderových auditů

Firma/organizace

- Rozšíření možností při nalézání všech dostupných talentovaných osob na trhu práce
- Získání přehledu o možných bariérách v rámci rozvoje v organizaci (zlepšení motivace zaměstnaných, zlepšení pracovní atmosféry, zvýšení výkonnosti a efektivity práce)
- Ekonomický dopad na snížení nákladů.

Přínosy rodinných auditů

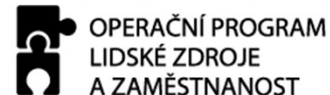
Zaměstnanec/zaměstnankyně

- Obdržení zpětné vazby - na jejich názorech a na jejich spokojenosti záleží.
- Mají možnost artikulovat zpětnou vazbu a mít aktivní roli při vytváření interních procesů firmy a firemní kultury.
- Mají následně větší loajalitu k zaměstnavateli, snižuje se fluktuace.

Díky za pozornost,
prostor pro dotazy.

cozlova@email.cz genderová auditorka, 6. SENSE

martinahajna@seznam.cz projektová manažerka



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz