

Genderový audit aneb analýza rovných příležitostí

FSS Masarykovy univerzity, Brno

12. dubna 2014

Program

- 1) Cíl a účel genderového auditu
- 2) Postup realizace genderového auditu
- 3) Okruhy témat v šetření
- 4) Přínosy genderového auditu
- 5) Příklady zjištění z kvantitativní části
- 6) Příklady doporučení

Cíl a účel genderového auditu

Cíl genderového auditu

- poskytnout externí pohled na pracovní podmínky v kontextu uplatňování rovných příležitostí žen a mužů, případně dalších zvolených skupin, které jsou ohrožené diskriminací

Účel genderového auditu

- účelem není kontrola, ale poskytnutí zpětné vazby a formulace návrhů na případná zlepšení pracovních podmínek tak, aby v co nejvyšší míře zajišťovaly rovnost šancí, spravedlivé jednání se zaměstnanými a umožňovaly individuální harmonizaci pracovního a osobního života

Postup realizace genderového auditu

- analýza firemních dokumentů (webové stránky, interní předpisy, inzeráty na výběrová řízení, přehledy finančních ohodnocení – průměry pro určité pozice)
- kvantitativní sběr dat - dotazníkové šetření
- kvalitativní sběr dat - organizované skupinové diskuse a individuální rozhovory
- závěrečná zpráva s doporučeními
- prezentace výstupů auditu vedení firmy

Okruhy témat v dotaznících, rozhovorech a skupinových diskusích

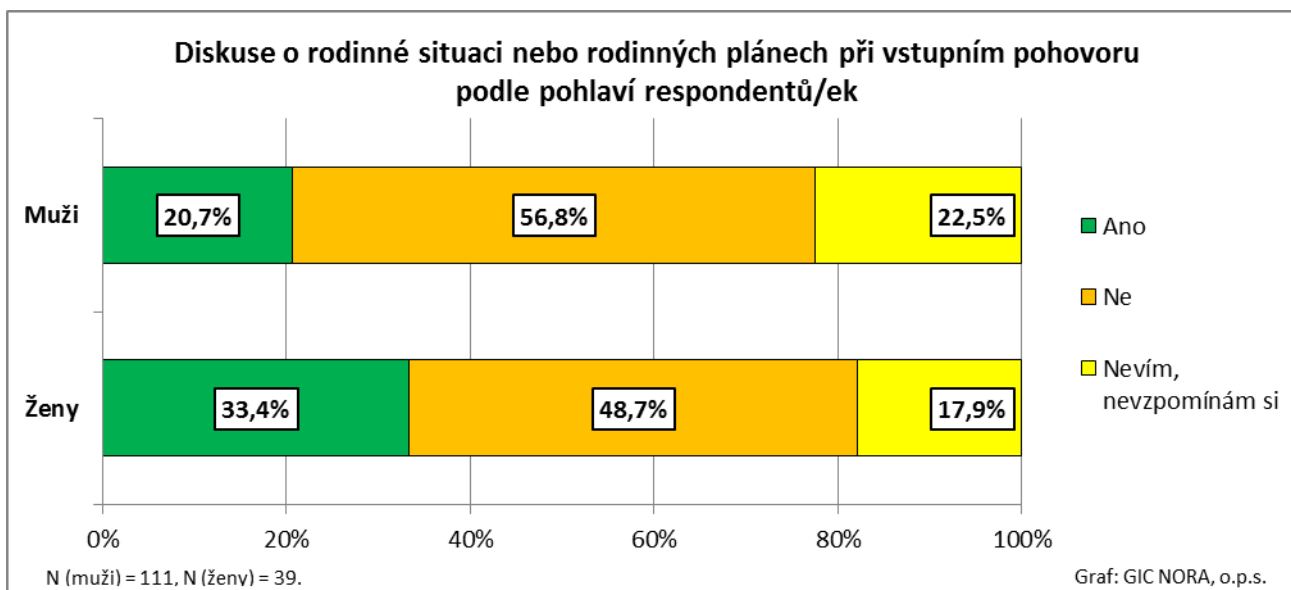
- Pracovní prostředí, firemní kultura a vztahy na pracovišti
- Výběr a přijímání pracovních sil
- Propouštění/odchod zaměstnaných
- Sladování pracovního a osobního života (flexibilní formy organizace práce)
- Zkušenost s MD/RD v zaměstnání (management MD/RD)
- Rovné šance mužů a žen (kariéerní postup, odměňování)
- Možnosti pro pracovníky/pracovnice vyššího věku (ageismus)
- Možnosti pro pracovníky/pracovnice se zdravotním omezením
- Negativní pracovní chování (sexuální obtěžování, šikana)
- Management diverzity
- Přístup ke vzdělávání
- Hodnocení, odměňování a kariéerní postup
- Zaměstnanecké benefity

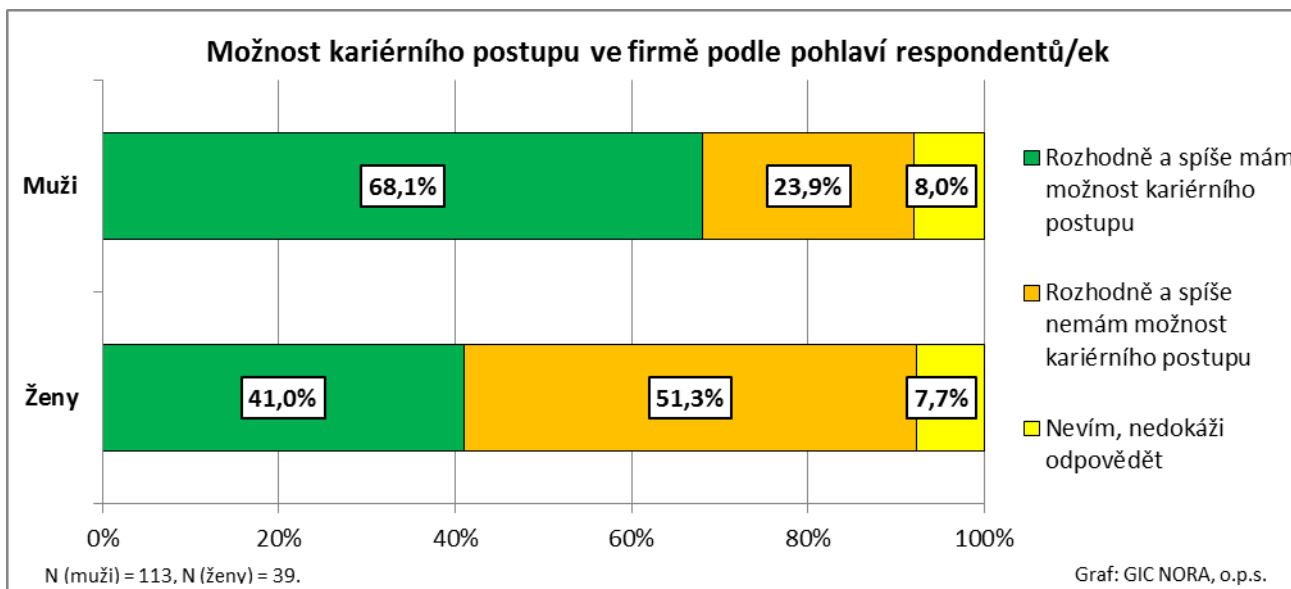
Přínosy realizace genderového auditu

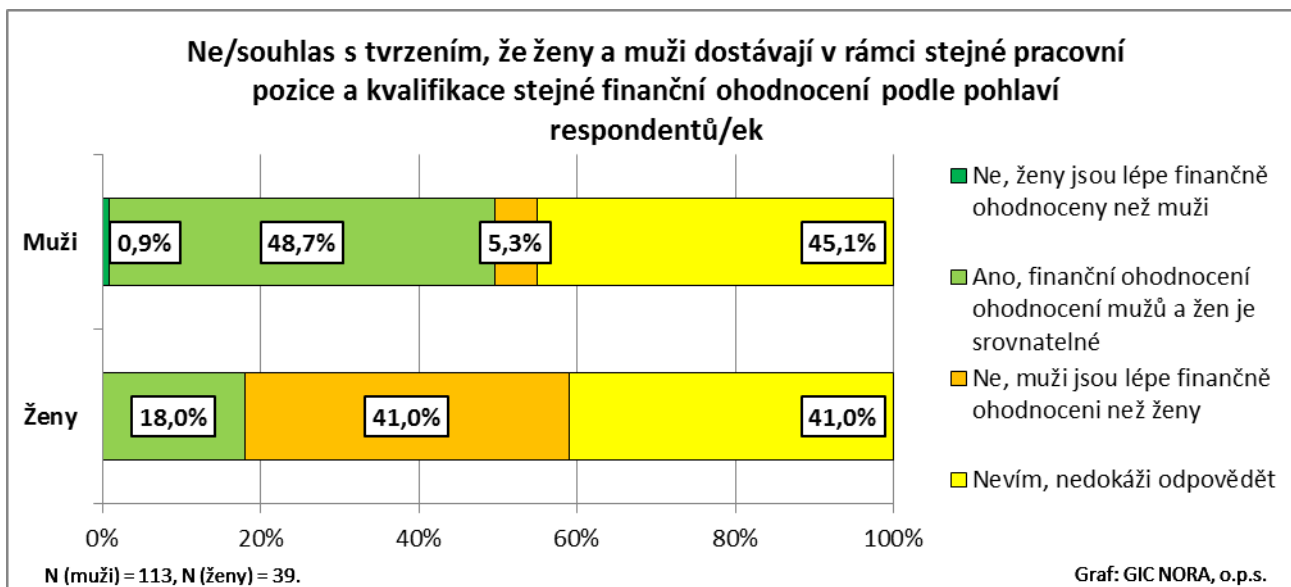
- prakticky orientované + zaměření na konkrétní podmínky a možnosti organizace

Přínosy pro zaměstnavatele:

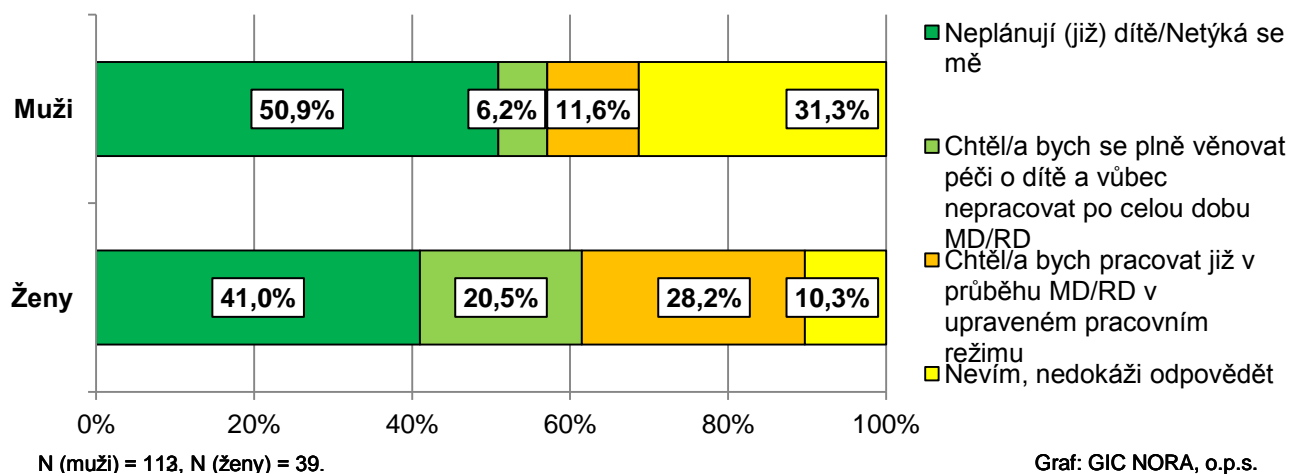
- zlepšení spokojenosti a loajality zaměstnaných
- zlepšení motivace zaměstnaných
- zvýšení výkonnosti a efektivity práce
- pozitivní vliv na stabilitu zaměstnanců a zaměstnankyň (snížení fluktuace)
- snižování nákladů na nábor nových pracovníků a pracovníc
- lepší pozice v oblasti získávání lidských zdrojů
- společenská prestiž, dobrá pověst firmy
- v dlouhodobém horizontu zvýšení zisku



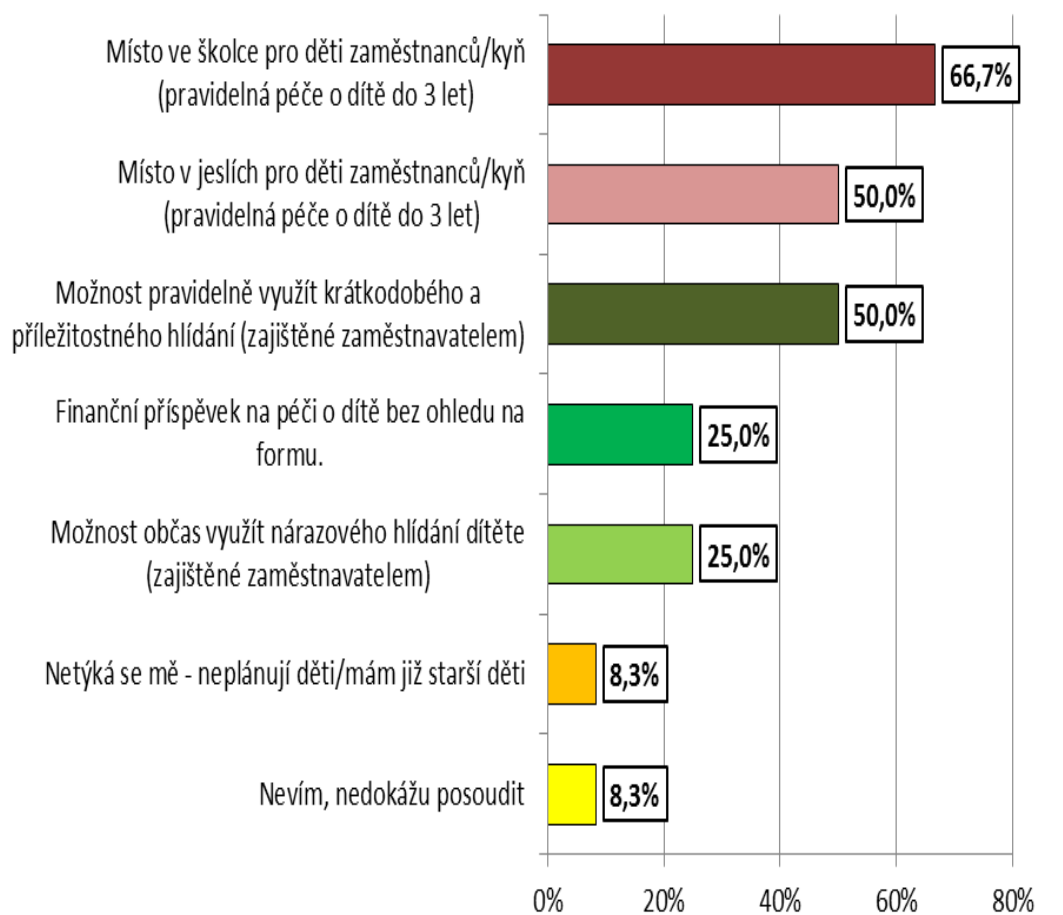




Upřednostňovaná varianta pracovního režimu v průběhu MD/RD
podle pohlaví respondentů/ek

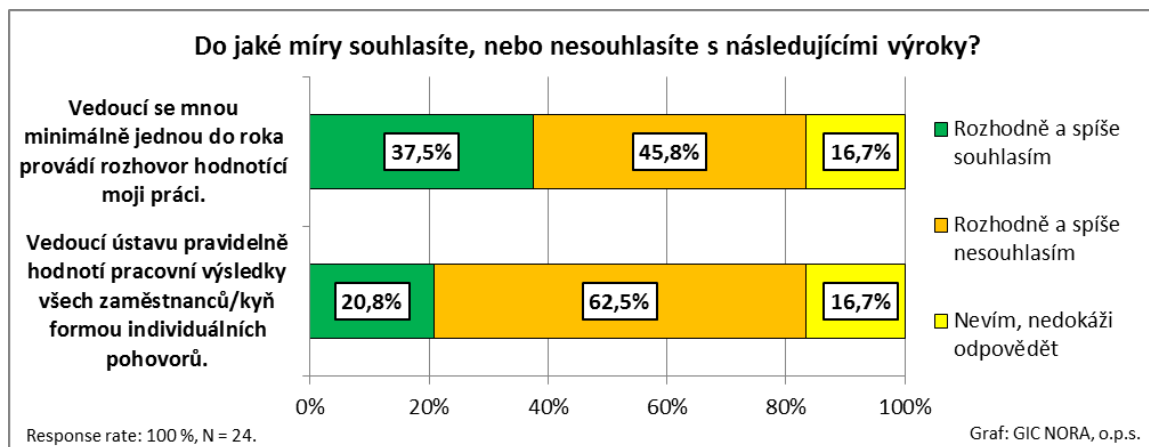


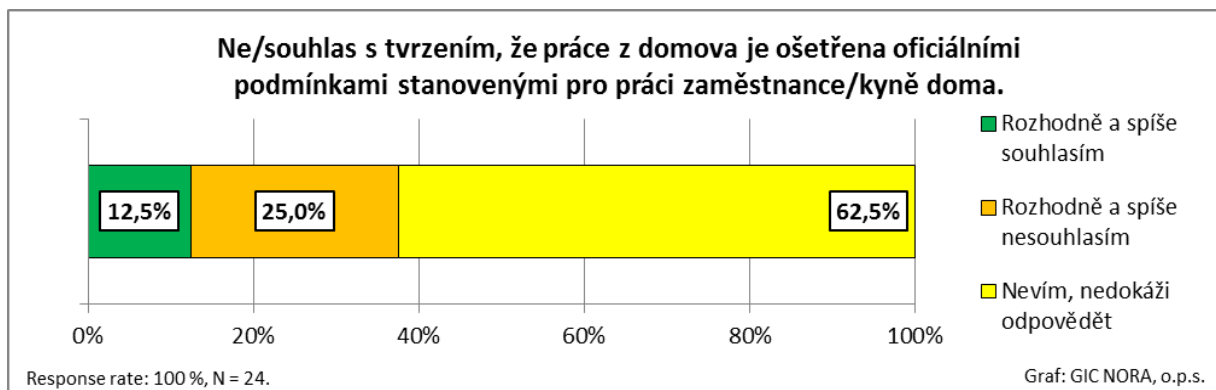
Uvítal/a byste podporu zaměstnavatele v oblasti zajištění péče o děti? Jakou formou:



Response rate: 100 %, N = 24

Graf: GIC NORA, o.p.s.





Příklady doporučení

- vytvořit pravidla pro komunikaci s lidmi na mateřské/rodičovské dovolené a následně tuto oblast vyhodnocovat

Ze statistických údajů vyplývá, že v České republice na svá předchozí pracovní místa nenastoupí po rodičovské dovolené 50% osob.

Příklady doporučení

- aktivně se angažovat v zajištění dostupné péče o děti (jesle, školky, ale i jiné alternativy jako krátkodobé hlídání), využít možnosti zaměstnavatele v diskusi s dalšími poskytovateli péče (obce, kraj, soukromé subjekty)
- komunikovat genderovou rovnost interně i externě - hlavně v případě inzerce volných pracovních míst a oslovování zaměstnaných

Příklady doporučení

- vytvořit formulář na výstupní pohovor a monitorovat statistiky důvodů odchodů a pracovat s nimi
- při výběrech zaměstnanců a zaměstnankyň zohledňovat diverzitu
- zvážit možnosti aktivního, cíleného náboru žen/mužů do oblastí, kde jsou v menšině – konkrétní kampaň, zveřejnění osobních příkladů

Děkuji za pozornost.

katerina.hodicka@gendernora.cz