



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Strategie genderové politiky organizace

## Prostor plus o. p. s.

Tento dokument vznikl v rámci projektu „Implementace doporučení genderového auditu“,

reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010348.



## Kontext vzniku Strategie a její cíl

Strategie genderové politiky organizace Prostor+ (dále Strategie) vznikla na základě doporučení vzešlých z genderového auditu, kterým organizace prošla v roce 2013. Dokument byl vytvořen v rámci projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_130/0010348 Implementace genderového auditu a bude použit při implementaci politiky genderové rovnosti v organizaci Prostor +.

Dokument definuje strategii, díky které bude v organizaci dosaženo rovnosti mezi muži a ženami, a zároveň popisuje jednotlivé kroky, které budou podniknuty, aby se situace v organizaci v tomto směru zlepšila. Strategie a její naplňování přispěje k proměně vnitřní kultury organizace ve vztahu k rovným příležitostem žen a mužů a k rozvoji podmínek pro jejich uplatňování a dále usnadní sladování rodinného a pracovního života i návrat zaměstnanců a zaměstnankyň z mateřské/rodičovské dovolené (MD/RD).

Při vzniku této strategie jsme se inspirovali dokumentem, který má zaručovat rovnost žen a mužů v České republice, jedná se o Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.

## Vztah Strategie ke stávajícím hodnotám a cílům společnosti

Základní poslání společnosti Prostor plus o. p. s. zní: „*Věříme, že vztah člověka k sobě i okolí je klíčem ke spokojenosti i změně. Proto pomáháme, vzděláváme a rozvíjíme region i jednotlivce tak, aby výsledkem byl vždy spokojený člověk.*“

Ve výše uvedeném poslání společnosti jsou zmíněná hesla jako spokojený člověk, změna, vzdělávání a rozvoj. Naše organizace je otevřená novým přístupům, které podporují spokojenost každého jednotlivého člověka. Touto koncepcí chceme eliminovat takové vzorce chování, které by mohly vést k nespokojenosti nebo dokonce diskriminaci mezi pracovníky a pracovníci. „Ženy i muži by měli mít možnost rozvíjet své osobní vloh a vlastnosti v jakémkoliv směru. Matky by měly mít možnost dělat kariéru bez pocitu viny či tlaku okolí a otcové by měli být schopni zůstat doma bez toho, že by byli vystaveni společenskému tlaku, protože nejsou hlavními živiteli rodiny.“ (str. 15, Asklöf, Cecilia, Hedman, Birgitta, Strandberg, Helena, Wenander, Karin E. 2003.) Chtěli bychom z naší společnosti udělat místo podporující výše uvedené tvrzení z příručky.

Genderovou rovnost chápeme v intersekcionalním kontextu, tedy jako vzájemně provázanou s ostatními kategoriemi jako jsou věk, náboženská a národní příslušnost, sexuální orientace či ekonomický status osob. Marta Kolářová trefně popisuje: „že prolínání třídních, genderových a



rasovětnických vztahů se týká nejen znevýhodněných skupin, u kterých se přidávají podřízené statusy (chudé ženy etnických menšin), ale prolínání má vliv na všechny skupiny v různých konfiguracích. Třídu, gender a rasu/etnicitu je nezbytné chápat jako propojené systémy jak znevýhodnění, tak i privilegií.” (str. 1, Kolářová, 2008.) Tato Strategie genderové politiky P+ se proto zabývá jak rovností mezi pohlavími, tak tematizuje další možné oblasti diskriminace a popisuje žádoucí postupy a opatření, která povedou nejen k rovnosti žen a mužů, ale právě i k eliminaci dalších možných hierarchií.

Vize Vládní strategie zní: “Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto usilujeme o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou.” (str 4, Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020) V duchu této vize vznikl i tento dokument. Nemáme ambice šířit koncepci genderové rovnosti v celé České republice, ale pokud se nám podaří zlepšit situaci u nás ve společnosti a potažmo v našem regionu, budeme spokojeni.

Vedení organizace si velice dobře uvědomuje význam dosažení rovnosti žen a mužů. To vyplynulo i z genderového auditu, který v organizaci proběhl. Z auditu vyplynulo, že společnost do značné míry podporuje sladování rodinného a pracovního života, nabízí flexibilní formy pracovních úvazků, na pracovištích se zaměstnanci a zaměstnankyně cítí dobře a nepociťují, že by s nimi vedení zacházelo rozdílně na základě jejich pohlaví. Ale organizace Prostor + se doposavad genderovou problematikou nezabývala explicitně, tudíž chybělo například institucionální zakotvení genderově rovného přístupu, dokumenty nebyly psané genderově senzitivním jazykem, a nebo například některé inzeráty mohly vyzníti diskriminačně, ačkoliv to jejich autoři nezamýšleli. Nejen kvůli těmto důvodům jsme se rozhodli, že je nutné, abychom v organizaci udělali osvětu na dané téma, a napomohli tak rovnému zacházení se ženami a muži nejen u nás v organizaci, ale i při práci s klienty a klientkami.

Zajištění genderově rovného přístupu nám nejen dodá pocit, že pomáháme jednotlivcům, aby se cítili lépe a byl plně využitý jejich potenciál, ale i společnosti Prostor+, protože bude schopna lépe zacházet s pracovními silami. “Větší důraz na prosazování genderové rovnosti je důležitý, chtějí-li společnosti přitáhnout pracovní sílu se správnou kvalifikací, což je zásadní pro jejich budoucí přežití v globální ekonomice. Populace Evropy stárne a nerodí se dost dětí, které by nahradily pracovníky, kteří odcházejí do důchodu. /.../ Schopnost využít možností, které se naskytou, bez ohledu na pohlaví bude zaměstnavatelům garantovat, že budou mít ve správnou chvíli přístup k pracovní síle se správnou kvalifikací, a vyhnou se tak existujícím omezením pracovního trhu. Jednotlivcům bude možnost vybrat si práci, která jim nejlépe vyhovuje, přinášet uspokojení, a to se pravděpodobně odrazí ve formě



zdravější a produktivnější pracovní síly.” (str. 14, Asklöf, Cecilia, Hedman, Birgitta, Strandberg, Helena, Wenander, Karin E. 2003.)

## Základní pilíře Strategie

Aby mohlo ve společnosti Prostor plus dojít ke stavu rovnosti žen a mužů je nutné provést změny v následujících oblastech:

1. Institucionální zabezpečení rovnosti: úprava stávajících dokumentů, směrnic, předpisů a tvorba nových týkajících se genderové problematiky
2. Rovný přístup ke všem uchazečům a uchazečkám o zaměstnání a zaměstnankyním a zaměstnancům po celou dobu jejich pracovního poměru
3. Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň: potlačení vertikální a horizontální segregace
4. Rovné odměňování
5. Management mateřské a rodičovské dovolené
6. Genderově korektní komunikace mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci,
7. Genderově korektní chování na jednotlivých pracovištích ve vztahu ke klientům a klientkám

Všechny body jsou níže rozepsány detailněji, aby bylo jasné, jaká je naše strategie krok po kroku.

### **1. Institucionální zabezpečení rovnosti: úprava stávajících dokumentů/směrnic/předpisů a tvorba nových týkajících se genderové problematiky**

Ve Vládní strategii je zmíněno, že je důležité zasadit se o rovnost nejen de iure (tedy předpisy, zákony a celkové nastavení systému), ale i rovnost de facto, tedy o to, aby se nové zákony začaly skutečně dodržovat v praxi (str. 5, Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020; Úřad vlády ČR, 2014) . V Prostoru+ je společnost a atmosféra nastavena velice otevřeně a genderová rovnost se zde do značné míry reálně žije a odehrává, proto bude důležité ukotvit tuto realitu do potřebných dokumentů.

Aby byla strategie účinná, musí být zakotvena ve směrnicích a dokumentech, kterými se celá organizace řídí. Proto dojde k přepracování všech stávajících směrnic a dokumentů, a to jak po stránce jazykové, tak obsahové. Všechny dokumenty budou přepsány do genderově senzitivního jazyka, aby nedocházelo k přehlížení jednoho z pohlaví. Jako příklad genderově nekorektního jazyka můžeme uvést směrnici pojednávající o kompetencích jednotlivých funkcí/pozic v organizaci. Na postu ředitelky je v současné době žena, ale ve všech dokumentech je psáno „ředitel organizace“. Podobně existují



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

dokumenty popisující práci s klienty a klientkami z kontaktního centra, ale všude se píše o „klientech“ v mužském rodě, ačkoliv jsou klientkami i ženy. Proto si myslíme, že je nutné, aby došlo ke korekci stávajících dokumentů.

Dále je nutné některé směrnice předělat po obsahové stránce, jelikož zcela vynechávají genderovou problematiku, ačkoliv by měly obsahovat body týkající se právě rovnosti žen a mužů. Jako příklad lze uvést Pracovní řád, případně Směrnici o práci se stížnostmi, ve kterých chybí popis postupu, jak jednat, pokud je zaměstnanec či zaměstnankyně sexuálně obtěžován/a. Proto je nutné do některých dokumentů doplnit článek věnující se této problematice.

Dále budou explicitně uvedeny flexibilní formy práce, které lze v Prostoru plus zaměstnancům a zaměstnankyním nabídnout. Bude vyspecifikováno, pro které pozice je to vhodné a pro které ne, a budou uvedena jasná pravidla, za kterých budou moci flexibilní formy práce být realizovány. Prakticky se jedná o zkrácené úvazky, sdílené pracovní místo, zhuštěný týden.

Dále budou zanesena do Pracovního řádu pravidla práce z domova a bude definováno, za jakých podmínek může pracovník či pracovnice tuto formu práce využívat.

Nově bude v Pracovním řádu / Směrnici o řízení lidských zdrojů uvedeno, dle jakých kritérií bude postupováno v případě hromadného propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň tak, aby nedocházelo v takové situaci k diskriminaci nějaké skupiny zaměstnaných.

Směrnice o řízení lidských zdrojů bude nově podrobněji uvádět principy a mechanismy kariérního postupu tak, aby byly transparentní.

V neposlední řadě vidíme přínos ve vzniku nového dokumentu "Příručka k genderově korektní komunikaci a jednání", který bude napomáhat jak vedení organizace, tak i zaměstnancům a zaměstnankyním v každodenní práci. Tento dokument bude popisovat nejdůležitější témata, se kterými se zaměstnaní v Prostoru+ setkávají a bude sloužit jako návod, jak se chovat v určitých situacích genderově korektně (Jak vést pohovor, jak napsat inzerát na novou pozici, jak postupovat, když budu svědkem genderové diskriminace).

Se všemi úpravami a nově vzniklými dokumenty budou seznámeni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně.



## **2. Rovný přístup ke všem uchazečům a uchazečkám o zaměstnání a zaměstnankyním a zaměstnancům po celou dobu jejich pracovního poměru**

Pokud má někdo zájem pracovat pro Prostor +, jeho/její první kontakt bývá přes pracovní inzerát. Proto už při výběru budoucích zaměstnankyň a zaměstnanců chceme postupovat genderově korektně. Inzeráty, kterými budeme oslovovat lidi ucházející se o pracovní místo v organizaci, budeme psát genderově korektním jazykem. Budeme se vyhýbat stereotypním předpokladům, a tím vypouštět specifické textové formulace, které by mohly vést k diskriminaci z jakéhokoliv hlediska (gender, věk, národní či náboženská příslušnost, socioekonomická třída, sexuální orientace atd.). Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří v rámci své stávající pozice v Prostoru + píšou inzeráty, budou obeznámeni s nástrahami psaní inzerátů a bude jim nabídnuta pomoc při korekci odbornou garantkou přes genderovou problematiku. Do inzerátu bude nově vsunut bod „Jsme zaměstnavatelem respektujícím rovné příležitosti.“

Dále se uchazeči a uchazečky potkávají se zaměstnanci a zaměstnankyněmi případně s vedením společnosti během přijímacího řízení. Aby prováděné pohovory probíhaly genderově korektně, je nutné proškolit lidi, kteří pohovory vedou. Odborná garantka vytvoří seznam nevhodných otázek, na které je nevhodné se ptát a mohou být chápány jako diskriminující. Pokud to situace umožňuje, bude výběrová komise genderově vyvážená – tento požadavek bude zanesen i do Směrnice o řízení lidských zdrojů. Dále budou vedeny statistiky ke každému výběrovému řízení, aby bylo možné i statisticky podpořit genderově korektní přístup, případně ze sesbíraných dat vyčíst genderově nekorektní jednání a nalézt vhodné opatření vedoucí k jeho nápravě.

Ačkoliv se organizace dlouhodobě snaží pomoci inzerátů nalákat i muže, v Prostoru + převažují zaměstnankyně. Lze to přičítat sociálnímu a vzdělávacímu zaměření celé organizace a rozhodně ne diskriminaci v rámci výběrového řízení.

Při nástupu budou nové zaměstnankyně a zaměstnanci seznámeni právě s touto Strategii nově vzniklým dokumentem o genderové korektnosti v P+ a s důvody zavedení opatření přispívajících k genderové rovnosti v organizaci. Kromě toho jim bude vysvětleno, jak postupovat, pokud by se na pracovišti setkali s genderově nekorektním jednáním, sexuálním obtěžováním či nerovným zacházením. Budou poučeni o tom, že sexuálním obtěžováním nemusí být jen neadekvátní fyzický kontakt, ale i nevhodné slovní narážky, či je vizualita určitého prostředí. To vše bude zároveň popsáno v novém článku pracovního řádu, který bude o sexuálním obtěžování pojednávat.

O vzdělávání a odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň pojednávají dva články níže.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

V organizaci jsme si vědomi i hrozby vertikální segregace, kdy na vyšších pozicích jsou obvykle v České republice zaměstnání muži. V Prostoru+ pracovní/kariérní postup zaměstnanců a zaměstnankyň odpovídá striktně jejich pracovnímu výkonu a zároveň jejich nadšení pro možný kariérní vzestup, a to vše bez ohledu na jejich gender. V tomto duchu chceme i nadále motivovat všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Nutné je opět tento přístup zanést do Směrnice o řízení lidských zdrojů.

Ukončení pracovního poměru v organizaci Prostor+ většinou souvisí s ukončením projektu, na jehož realizaci byli zaměstnanec či zaměstnankyně přijati, případně s ukončením smlouvy na žádost zaměstnance / zaměstnankyně. Pro neplnění pracovních povinností nebo porušování pracovní kázně je pracovní poměr ukončován minimálně. V žádném případě důvodem k ukončení pracovního poměru nemůže být gender, věk, národní nebo náboženská příslušnost či sexuální orientace zaměstnaného/zaměstnané. Opět i zde se bude pomocí statistik sledováno, zda nedochází v oblasti ukončování pracovního vztahu k genderově nekorektnímu jednání, budou sledovány charakteristiky odcházejících zaměstnanců a zaměstnankyň jako je pohlaví, vzdělání, věk, délka praxe, pozice, druh pracovního vztahu, výše úvazku a důvod ukončení pracovního poměru.

### **3. Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň: potlačení vertikální a horizontální segregace**

Budeme dbát na to, aby muži a ženy zaměstnaní v Prostoru+ měli rovný přístup ke vzdělání.

Pro každou pozici jsou jasně definovány minimální požadavky na vzdělání, které musí pracovník či pracovníce splnit, aby mohl/a na dané pozici působit. U všech zaměstnanců a zaměstnankyň je bez ohledu na pohlaví podporováno ze strany zaměstnavatele další zvyšování a prohlubování kvalifikace, je-li v zájmu organizace.

Dlouhodobé vzdělávání (nejčastěji studium sociální práce) je u zaměstnanců a zaměstnankyň podporováno poskytnutím hrazeného studijního volna a volna na vykonání zkoušky dle pokynů uvedených v Zákoníku práce. Časový rozsah studijního volna je uveden v elektronické docházce každého pracovníka a pracovníce a dle aktuálního studijního plánu je pak studijní volno zohledňováno v rozpisu jednotlivých služeb.

Ke krátkodobému vzdělávání jsou zaměstnanci a zaměstnankyně motivováni stanoveným finančním budgetem na osobu na daný rok, který je pro všechny zaměstnance stejný a v jehož rámci si zaměstnanci a zaměstnankyně mohou individuálně volit vzdělávání související s jejich prací. Vybraný kurz povolují ředitel sociálních služeb (pro sociální služby), ředitelka sekce vzdělávání (pro vzdělávací



programy) a ředitelka organizace pro ostatní zaměstnance a zaměstnankyně. Existuje roční evidence čerpání tohoto budgetu na vzdělávání. Pracovníci a pracovnice sociálních služeb si v rámci daného budgetu jsou povinni zajistit ze zákona povinné vzdělávání. Převyšují-li vzdělávací potřeby konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně stanovený roční finanční limit, projednává užší vedení možnost financování tohoto požadavku individuálně – přihlíží při tom především k potřebnosti a míře využitelnosti a délce praxe v organizaci žadatele a finanční situaci zaměstnavatele.

#### 4. Rovné odměňování

Zaměstnavatel garantuje, že platová politika v organizaci má transparentní strukturu, která se týká i systému zvyšování mezd a přiznávání odměn a příplatků. V Pracovním řádu bude uvedeno finanční ohodnocení všech relevantních faktorů, které ovlivní její navýšení (např. jak vzdělání a délka praxe v oboru ovlivňují výši nástupní mzdy).

Zaměstnavatel má pro jednotlivé pozice stanoveny nástupní mzdy a finanční stropy mezd. Tyto informace jsou dostupné na sdíleném disku VŠEM a k jejich revizi dochází minimálně jedenkrát ročně v době obdržení výsledků dotačních řízení (březen/duben). O této revizi jsou informováni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně interním emailem.

Podobně, pokud dochází k plošnému navyšování mezd, je směřováno do doby obdržení výsledků dotačních řízení (březen/duben) a každý pracovník či pracovnice jsou vyrozuměni o navýšení své mzdy. U plošného navyšování mezd dochází u pracovníků a pracovnic k navýšení o stejné procento. Výjimku tvoří zaměstnanci a zaměstnankyně, jejichž výše mzdy je určena projektem, z něhož jsou financováni a který neumožňuje navýšení. Tito zaměstnanci a zaměstnankyně jsou o této skutečnosti informováni v době zapojení do daného projektu. Pokud přímý/á nadřízený/á navrhuje individuální navýšení mzdy nebo mimořádnou odměnu konkrétní osoby, dodává k tomu písemné zdůvodnění, které se zakládá do personální složky zaměstnankyně či zaměstnance. Plošné odměny jsou zaměstnancům a zaměstnankyním poskytovány na základě finanční situace zaměstnavatele a na základě hodnocení přímým nadřízeným. O přidělení mimořádné odměny nebo navyšování mezd rozhoduje ředitel/ka organizace.

Vedení organizace dbá na to, aby při odměňování byly hlavními kritérii kvalita pracovního výkonu a délka praxe v organizaci.





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Každoročně budou pro potřeby vedení organizace vyhodnocovány statistiky mezd zaměstnanců a zaměstnankyň, ve kterých bude monitorován průměrný výdělek na jednotlivých pozicích a úrovních řízení a jeho rozvrstvení v kontextu genderu.

## 5. Management mateřské a rodičovské dovolené

Management mateřské a rodičovské dovolené bude nově včleněn do pracovního Řádu, a to přibližně v tomto znění.

Zaměstnankyně odchází na mateřskou dovolenou 6-8 týdnů před plánovaným termínem porodu. Do této doby předají svou agendu pracovníkovi či pracovníci, který/á je bude nahrazovat. Pokud nový člověk není, předává pracovnice agendu přímému/é nadřízenému /nadřízené. Svůj odchod na mateřskou dovolenou pracovnice sděluje hlavní účetní a předává ji potřebné dokumenty. Hlavní účetní předá odcházející pracovníci Výstupní list, na který pracovnice uvede plánovaný návrat do práce. Pokud je domluvena i následná spolupráce v době mateřské a/ nebo rodičovské dovolené, ponechává si pracovnice svěřené vybavení (notebook, telefon). Pokud pracovnice svou agendu kompletně předává, vrací do účtárny svěřený majetek.

Pracovnice a pracovníci na mateřské/rodičovské dovolené mají aktivní emailovou schránku a přístup ke sdíleným dokumentům organizace. Vzhledem k využívání §39 Zákoníku práce, jsou před koncem každého kalendářního roku pracovníci a pracovnice na MD/RD emailem dotazováni, zda chtějí prodloužit pracovní smlouvu či nikoliv.

Pokud pracovní smlouva trvá, pracovník / pracovnice kontaktují personalistu/ku nebo hlavní/ho účetní/ho cca 6 měsíců před plánovaným návratem z MD nebo RD. Ze strany zaměstnavatele jsou jim nabídnuty vhodné pracovní pozice a HR manažer/ka zjišťuje formu a míru podpory, kterou vracující se zaměstnanec/zaměstnankyně potřebují pro hladké zvládnuté návratu do práce.

## 6. Genderově korektní komunikace a jednání mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci,

Nedílnou součástí firemní kultury organizace Prostor+ je každodenní komunikace mezi zaměstnanci, zaměstnankyněmi, vedením a klienty a klientkami. Všichni tito aktéři a aktérky budou seznámeni se základy genderově korektní komunikace. Je nutné, aby nedocházelo k jednání, které by mohlo být někomu nepříjemné. Může se jednat o slovní narážky, podléhání genderovým stereotypům a vyžadování určitých činností jen po určitém pohlaví např: pokud je na poradě třeba uvařit kávu, nemusí to být žena, kdo je vyslána uvařit kávu jen proto, že se předpokládá, že ji umí na základě svého pohlaví



uvařit a že jí péče o druhé lidi baví. Nebo pokud je třeba stěhovat nábytek do kanceláře, neměli by být o pomoc žádáni jen muži, ale měl by být dán prostor „všem silným osobám, které si na to troufnou“. Takovéto chování bychom chtěli podpořit proškolením zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti genderových stereotypů, aby si uvědomili, že ne všichni se cítí komfortně v kulturně definované genderové roli, a proto je nutné dát lidem možnost výběru a nijak je neodsuzovat.

## **7. Genderově korektní chování na jednotlivých pracovištích ve vztahu ke klientům a klientkám**

Většina zaměstnanců a zaměstnankyň Prostoru+ pracuje na denní bázi s klienty a klientkami. Cílová skupina se liší podle typu projektu a charakteru práce. Nejčastěji v Prostoru pracujeme s dětmi, dospívajícími, s lidmi sociálně vyloučenými nebo sociálním vyloučením ohroženými a lidmi závislými na omamných či psychotropních látkách a jejich rodinami.

S dětmi a mládeží přichází pracovníci a pracovnice do styku především skrze programy primární prevence, nízkoprahové kluby pro děti a mládež a v lesních školkách. Při aplikaci genderové politiky budeme dbát, abychom právě na tuto cílovou skupinu nepřenesli genderové stereotypy, protože v tomto období dochází k formování osobností, a proto by dětem a dospívajícím měly být předávány takové vzory chování, s nimiž se mohou svobodně identifikovat, a to bez jakéhokoliv pocitu nepřiměřenosti či strachu. Pokud tedy holčička ve školce bude chtít nosit maskáčové kalhoty, průvodkyně či průvodce by jí v tom měli plně podpořit a vysvětlit ostatním dětem, že na tom není nic divného a že si každý může nosit na sobě, co chce. Zároveň by v rámci vzdělávání nemělo docházet k separování dětí na základě jejich pohlaví a například chlapcům dávat lekce, jak sekat dříví a dívky učit, jak uvázat květinu. Obdobné stereotypy se mohou vyskytovat i při jednání se zákonnými zástupci dětí ve školkách, kdy průvodci a průvodkyně mohou podvědomě sdělovat informace o dítěti spíše matkám než otcům nebo mohou podvědomě selektovat informace, které tomu či onomu rodiči předávají. S největšími hrozbami stran nerovného zacházení s dětmi a jejich rodiči a s mládeží, a tím posilování genderových rozdílů již od útlého věku budou seznámeni všichni pracující v sektoru vzdělávání a primární prevence ve školení, které nám poskytne externí firma. Podstatné výstupy školení budou zaneseny do metodik jednotlivých služeb a programů.

I při práci v dalších sociálních službách (většinou nízkoprahových), které P+ poskytuje a jejichž cílem je snižovat sociální a zdravotní rizika vyplývající z životního stylu klientů a klientek, motivovat k vlastní aktivitě, změně chování a soběstačnosti, a tím usilovat o jejich začlenění do společnosti se pracovníci a pracovnice každý den potýkají s problematikou genderu. Klienti a klientky často ze sociálně slabšího



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

prostředí a v těžkých životních situacích mají někdy velmi silně zakořeněné genderové role ze svých biologických rodin či dokonce etnických tradic, a pracovníci a pracovnice tak musí uvážlivě volit přístupy, aby jejich práce byla efektivní, zároveň neohrožovala hodnoty a přesvědčení samotných klientů a klientek. Některé klientky a klienti se chtějí svěřovat pouze lidem stejného pohlaví a podléhají silným generovým stereotypům, kdy si myslí, že opačné pohlaví nemůže pochopit, co prožívají (ne vždy je to pravda). Pracovníci a pracovnice musí být zvláště opatrní, aby ve svých klientech a klientkách nezbuzovali negativní emoce, strach či pocity nedokonalosti v případech, kdy například klientky nezvládnou dostát genderově předepsané roli matky, nebo klienti nejsou v důsledku užívání omamných látek zabezpečit své rodiny, ačkoliv by se to od nich mohlo očekávat. Zkušenější pracovníci a pracovnice prošli sebezkušenostním psychoterapeutickým výcvikem a dokáží s tímto pracovat, ovšem pro mnohé začínající pracovníky a pracovnice je složité si tyto stereotypy uvědomit a umět s nimi pracovat. Proto zaměstnanci a zaměstnankyně sociálních služeb budou také proškoleni externí firmou a zároveň s nimi budou pořádány diskuze/workshopy, během kterých si budou moci sdílet své zkušenosti a tím posílit uvědomění dopadu genderových rozdílů v této oblasti. Podstatné výstupy školení a workshopů budou zaneseny do metodik jednotlivých služeb.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## **Implementace Strategie**

### **Seznámení zaměstnanců a zaměstnankyň se Strategií**

Po vytvoření nové Strategie je nutné seznámit všechny zaměstnance a zaměstnankyně s novými myšlenkami a následujícími postupy. To bude zajištěno hromadným proškolením zaměstnanců a zaměstnankyň v průběhu trvání projektu, následně pak v rámci zavádění nově nastupujících pracovníků a pracovníc. Všem přítomným bude vysvětleno, proč Strategie vznikla a jaké jsou její cíle. Těm, co nebudou přítomni, bude zaslána v emailové podobě a bude dostupná na sdíleném interním disku VŠEM.

### **Seznámení pracovníků a pracovníc s novým obsahem dokumentů**

Jakmile dojde ke změně stávajících dokumentů/směrnic/předpisů v souladu s touto Strategií, je nutné, aby byli proškoleni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně. Budou seznámeni s novým obsahem směrnic a nadále se jimi budou řídit.

### **Dohled nad dodržováním nově nastavených postupů**

Nad nově nastavenou Strategií bude dohlížet pověřená osoba, HR manažer/ka, která bude zodpovědná za implementaci a fungování nových pravidel mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a při jejich kontaktu s klienty a klientkami. Kromě ověřování skrze žitou zkušenost ve firmě, budeme sledovat statistiky uchazečů o práci, nastupujících a odcházejících zaměstnanců a zaměstnankyň. Skrze kvalitativní i kvantitativní údaje bude kontrolovat, jestli dochází k naplnění cílů. Zároveň bude k dispozici jako podpora v situacích, kdy si zaměstnanci a zaměstnankyně nebudou jisti, zda je jejich postup směrem ke kolegům a kolegyním či klientům a klientkám genderově korektní.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## Použité zdroje

Asklöf, Cecilia, Hedman, Birgitta, Strandberg, Helena, Wenander, Karin E. 2003. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV.

Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020; Úřad vlády ČR, 2014

Kolářová, Marta. 2008. "Na křižovatkách nerovností: gender, třída a rasa/etnicita". In Gender, rovné příležitosti, výzkum 8 (2): 1-10.