

Malé triky, ktoré môžu napomôcť zlepšovaniu úrovne rodovej rovnosti vo firme

NE_VIDITEĽNÉ

ženy v kreatívnom biznise

1 Vzdelávajte (sa) o rodových stereotypoch a predsudkoch

Nech to znie akokoľvek jednoducho, vzdelávanie vo vašej organizácii je základ. Pomôžte vašim ľuďom identifikovať a pomenovať rodové stereotypy a z nich plynúce znevýhodnenia v pracovnom prostredí. Uveďte príklady, ale aj riešenia a nezabudnite zdôrazniť, že rodové predsudky fungujú obojstranne, nielen voči jednému pohlaviu. Vo vzdelávaní vám môžu pomôcť napríklad dokumenty na konci tohto PDF alebo využite služby niektorých organizácií (napr. Riso.to).

2

Búrajte rodové stereotypy

So vzdelávaním súvisí aj zvyšovanie povedomia o tom, ako fungujú rodové stereotypy. V našej brandži to súvisí predovšetkým s výrokmi, že **na niektorú z pozícií sa viac hodí jedno či druhé pohlavie** (napr. označenie account oddelenia za „zväčša ženské“).

Tiež sa často stretávame s **prisudzovaním vlastností na základe rodu**. Typickým príkladom sú pravidelné hodnotenia zamestnancov, v ktorých je nutné sústrediť sa na kvality človeka, nie na charakterové vlastnosti (ženy častejšie dostávajú spätnú väzbu spojenú s ich vonkajším prejavom – usmievavá, milá, zatiaľ čo muži počúvajú hodnotenie spojené s výkonom – skvelé pracovné nasadenie, dravosť, dobrý argumentátor).

Pomôžte kolegom a kolegyniam s pracovnou flexibilitou

Pomoc so zosúladením súkromného/rodinného a pracovného života je obzvlášť dôležitá pre tých, ktorí sú primárnymi opatrovateľmi starších ľudí či detí.

Pri work-life balance zamestnancov:

1. zvážte, či požadovaný počet pracovných hodín dáva zamestnancom dostatočný priestor na osobný život,
2. zamyslite sa nad využívaním flexibilných foriem práce, sick days, voľna pri rodinných akciách, pri nástupe dieťaťa do školy alebo do škôlky,
3. buďte ohľaduplní k práci na diaľku, umožnite postupný návrat do práce (napr. po materskej),
4. riešte zastupiteľnosť, odstráňte bremeno z nenahraditeľnosti.

Nápomocné môžu byť aj detské kútiky na mieste pracoviska či príspevky na zariadenie starostlivosti o dieťa.

4 Používajte rodovo citlivý jazyk

Samozrejme tam, kde je to možné. Rodovo citlivý jazyk je základným ukazovateľom toho, že rozumiete problematike rovnosti príležitostí a snažíte sa uplatňovať ju v praxi.

Oveľa častejšie sa však u nás nesprávne používa generické maskulínium – zástupné používanie mužského rodu na pomenovanie žien i mužov alebo na pomenovanie žien (manažér, špecialista...). Ak napríklad text/správu adresujete obom pohlaviam, môžete tvoriť skrátené formy pomocou lomiek vyjadrujúcich variantnosť, napr. manažér/-ka, ale ideálne je vždy použiť celé slová (rovnako ako v hovorenej reči).

V rodovo citlivom jazyku sa nepoužívajú sexizmy, nemalo by sa znevažovať pohlavie a muži/ženy by sa mali zobrazovať rovnocenne. K rodovo diskriminačnému jazyku možno zaradiť aj rôzne necitlivé a diskriminačné vyjadrenia smerované k osobám s inou sexuálnou orientáciou.

5 Praktizujte spoločenskú inklúziu

Väčšia rozmanitosť zloženia tímov zvyšuje kreativitu a potenciál vašich aktivít, preto je výhodné mať pri dôležitých stretnutiach čo najpestrejšie zloženie.

Nie je vhodné vyberať členov tímu na základe pohlavia, rasy či presvedčenia, ale na základe predpokladov a zručností.

6 Hrajte fair play aj fair pay

Aj keď existuje veľa dôvodov, prečo dochádza k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov, často v nich zohráva úlohu nevedomá, resp. nepriama diskriminácia.

Ak chcete prilákať, získať a udržať si špičkové talenty, je dôležité ich:

1. Spravodlivo odmeňovať – bez ohľadu na pohlavie. Budte transparentní, nebojte sa realizovať karérne poradenstvo a vykonávať pravidelný monitoring miezd.
3. Dostatočne a transparentne informovať o možnostiach kariérneho postupu.
4. Motivovať, napríklad formou mentoringového programu.

7 Zabezpečte inkluzívny proces prijímania zamestnancov

Pri získavaní zamestnancov ešte ostaneme. Nezabúdajte, že počas pohovoru hodnotíte uchádzačov a uchádzačky vy a oni zasa vás.

Preto je dôležité:

1. uverejňovať rodovo neutrálne opisy pracovných ponúk a pozícií,
2. zjednodušiť pracovné požiadavky (viaceré prieskumy poukazujú na fakt, že ak ženy nespĺňajú požiadavky na 100 %, o pozíciu sa uchádzať nebudú, naopak, muži s tým problém nemajú a na pozíciu sa často prihlásia aj v prípade, že nemajú dostatok skúseností),
3. vyhnúť sa na pohovore zo strany zamestnávateľa rodovej prevahe.

8 Vytvorte priestor pre bezpečné a rešpektujúce pracovisko

Rodová rovnosť je častokrát na pracovisku ešte stále tabuizovaná téma. Zamestnanci by sa nemali báť osloviť vás pri akejkoľvek pochybnosti, preto by bolo super im vytvoriť mechanizmus na podávanie a riešenie sťažností a podnetov ohľadom diskriminácie a sexuálneho obťažovania.

Ďalšie dôležité dokumenty a stránky:

[MANUÁL K RODOVÉMU AUDITU od Inštitútu pre výskum práce a rodiny](#)

[Stránky rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a postavenia žien](#)

[Women in the workplace 2021](#)