

DŮSTOJNÁ PRÁCE – PROBLEMATIKA GENDERU A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Důstojná práce a rovné příležitosti jsou důležitými aspekty moderního společenského života. V kontextu genderové rovnosti se jedná o téma, které upozorňuje na nerovnosti a diskriminaci, s nimiž se lidé na určitých pozicích stále potýkají v pracovním prostředí. Rovnost příležitostí znamená, že každý, bez ohledu na své pohlaví, by měl mít stejné možnosti uplatnit se a dosáhnout úspěchu ve své profesní kariéře.

Diskriminace na základě pohlaví je stále rozšířeným jevem, a může se projevovat různými způsoby, včetně rozdílného odměňování za stejnou práci, omezených možností postupu na vyšší pozice nebo omezeného přístupu k určitým oborům či odvětvím. Rovné příležitosti jsou často vnímány jako zbavení se pocitu podřízenosti žen vůči mužům, který je stále rozšířen nejen v rozvojových zemích, ale i v Evropě. Je patrná snaha nastavit optimální postavení žen ve společnosti, ve které mohou být matkami, manželkami a úspěšnými pracovnicemi a být společností uznávány a respektovány. Nicméně často nejde jen o diskriminaci žen či mužů, jejichž přítomnost na mnoha pozicích schází, ale také o věkové či zdravotní diskriminace. Cílem rovných příležitostí se tak jeví spíše plošné odstranění genderových stereotypů. Každému musí být poskytnuta stejná šance a startovní pozice bez ohledu na věk, pohlaví, zkušenosti nebo zdravotní stav.

Snahou je dosažení větší rovnováhy ve složení týmů, zejména pokud jde o poměr mužů a žen. Tomu však stojí v cestě několik překážek. Mladí muži nevyhledávají administrativní pozice, starší generace mají problémy se zpracováním požadavků v informačním systému, s pracovním tempem a podobně. Celosvětově se však objevují i složitější výzvy: sexistické projevy vůči ženám, útoky na reprodukční zdraví a práva žen, neúčasti žen v politickém a veřejném životě, obchodování s lidmi a jiné vykořisťování. Překážky však mohou být i ekonomické: nerovné odměňování za stejnou práci a omezený přístup k vedoucím pozicím a možnostem kariérního postupu. Nedostatečný přístup ke vzdělání a možnostem odborné přípravy, což může omezovat schopnost žen získat dovednosti a znalosti potřebné k úspěchu v zaměstnání. Dále omezený přístup k cenově dostupné péči o děti a dalším prorodinným opatřením, což může ženám ztěžovat sladění pracovních a rodinných povinností. Nebo omezený přístup ke komunikačním a informačním technologiím, který může omezovat schopnost zapojit se do digitální ekonomiky a podobně.

Vlády a organizace po celém světě se snaží těmto problémům čelit a zlepšovat rovné příležitosti v pracovním prostředí. Jednou z klíčových oblastí je zavedení rovného platu za rovnocennou práci a s tím související transparentnost odměňování. To znamená, že zaměstnavatelé by měli odměňovat zaměstnance na základě jejich dovedností a výkonu, a nikoli na základě jiného faktu. Rovné příležitosti jsou však tématem v oblasti práce nejen na straně zaměstnance, ale i na straně klienta a zaměstnavatele.

Základem pro zavádění genderově spravedlivých opatření je pochopení základů rovných příležitostí, a především komunikace se všemi zúčastněnými stranami. Není ideální ihned regulovat tuto problematiku direktivními zásahy, neboť genderové stereotypy jsou hluboce zakořeněné a je nutné se na tuto problematiku zaměřit ve všech, i zdánlivě nesouvisejících oblastech.

Je nezbytné zajistit, aby genderová rovnost a rovné příležitosti byly zohledněny také ve všech aspektech poskytování sociálních služeb, které hrají důležitou roli při péči o zranitelné a závislé skupiny obyvatelstva. Aby všechny osoby měly stejnou možnost využít potřebné sociální služby a dostat odpovídající podporu a péči. Je nutné poskytovat vhodné a citlivé služby, které respektují genderovou identitu a pomáhají klientům překonávat obtíže, se kterými se setkávají. To zahrnuje poskytování odborného poradenství i podporu a ochranu v případech jakéhokoli násilí.

Dalším aspektem je zajištění rovnosti v zaměstnání v oblasti sociálních služeb. Je důležité podporovat diverzitu a inkluzi v týmech sociálních pracovníků. To zahrnuje rovné odměňování a poskytování rovných šancí na povýšení a zastávání vedoucích pozic. Sociální služby jsou oblastí, ve které ženy tradičně převládají. Je důležité, aby byly politiky rovných příležitostí a podpory zaměstnanosti žen efektivní a v praxi realizovány.

Typicky vysoké procento žen v pomáhajících profesích a dlouhodobě nižší finanční atraktivita sektoru představují kontext i pro zajišťování rovných příležitostí. Hlavním cílem je tedy spíše zvyšování diverzity pracovních týmů, pečlivá práce s příležitostmi kariérního růstu, a i v oblasti zajišťování péče hledání možnosti propojení profesního a rodinného života.

Jednou z vhodných forem posilování rovných příležitostí jsou školení a osvětové aktivity pro pracovníky v sociálních službách. Poskytnutí znalostí o genderové rovnosti a specifických potřebách různých skupin klientů umožňuje zaměstnancům lépe porozumět a reagovat na všechny nastalé situace v práci.

Všechny tyto aspekty mohou přispět k poskytování vysoce kvalitních a přizpůsobených služeb pro všechny klienty a zároveň pomáhají si uvědomovat rovné příležitosti v kontextu vlastního zaměstnání.

DECENT WORK - GENDER AND EQUAL OPPORTUNITIES

Decent work and equal opportunities are important aspects of modern social life. In the context of gender equality, it is a topic that highlights the inequalities and discrimination that people in certain positions still face in the working environment. Equality of opportunity means that everyone, regardless of their gender, should have the same opportunities to apply and succeed in their professional career.

Discrimination on the basis of gender is still widespread and can manifest itself in a variety of ways, including differential pay for equal work, limited opportunities for promotion to higher positions or restricted access to certain fields or sectors. Equal opportunities are often seen as getting rid of the feeling of women's subordination to men, which is still widespread not only in developing countries but also in Europe. There is a visible effort to set an optimal position for women in society, in which they can be mothers, wives and successful workers and be recognised and respected by society. However, it is often not only discrimination against women or men, whose presence is lacking in many positions, but also age or health discrimination. The goal of equal opportunities thus seems to be rather the elimination of gender stereotypes across the board. Everyone must be given the same opportunity and starting position, regardless of age, gender, experience or health.

The aim is to achieve a greater balance in the composition of teams, particularly in terms of the ratio of men to women. However, several obstacles stand in the way of this. Young men not looking for administrative positions, the older generation having problems with processing requests in the IT system, the pace of work, etc. However, there are also more complex challenges worldwide: sexist attitudes towards women, attacks on women's reproductive health and rights, women's non-participation in political and public life, human trafficking and other exploitation. But barriers can also be economic: unequal pay for equal work and limited access to leadership positions and career advancement opportunities. Lack of access to education and training opportunities, which can limit women's ability to acquire the skills and knowledge needed to succeed in employment. In addition, limited access to affordable childcare and other pro-family measures, which can make it difficult for women to balance work and family responsibilities. Or limited access to communication and information technologies, which can limit the ability to participate in the digital economy, and so on.

Governments and organisations around the world are working to address these issues and improve equal opportunities in the workplace. One key area is the introduction of equal pay for equal work and related pay transparency. This means that employers should reward employees on the basis of their skills and performance and not on any other fact. However, equal opportunities is an issue in the field of work not only on the employee's side, but also on the client's and employer's side.

Understanding the basics of equal opportunities and, above all, communication with all stakeholders is the basis for implementing gender fair measures. It is not ideal to immediately regulate this issue through directive interventions, as gender stereotypes are deep-rooted and it is necessary to address this issue in all, even seemingly unrelated, areas.

It is essential to ensure that gender equality and equal opportunities are also taken into account in all aspects of the provision of social services, which play an important role in caring for vulnerable and dependent populations. Ensuring that all people have an equal opportunity to access the social services they need and to receive appropriate support and care. It is necessary to provide appropriate and sensitive services that respect gender identity and help clients overcome the difficulties they encounter. This includes the provision of professional counselling as well as support and protection in cases of any kind of violence.

Another aspect is ensuring equality in employment in the social services sector. It is important to promote diversity and inclusion in teams of social workers. This includes equal pay and providing equal opportunities for promotion and leadership positions. Social services is an area in which women have traditionally predominated. It is important that equal opportunities and employment promotion policies for women are effective and implemented in practice.

The typically high percentage of women in the helping professions and the long-term lower financial attractiveness of the sector also provide a context for ensuring equal opportunities. The main objective is therefore rather to increase the diversity of work teams, to work carefully with career development opportunities and, also in the field of care provision, to seek opportunities to combine work and family life.

Training and awareness-raising activities for social service workers are one of the appropriate forms of strengthening equal opportunities. Providing staff with knowledge about gender equality and the specific needs of different client groups enables them to better understand and respond to all situations that arise at work.

All of these aspects can contribute to the provision of high quality and tailored services for all clients, while also helping them to be aware of equal opportunities in the context of their own employment.

ANSTENDIG ARBEID - KJØNN OG LIKE MULIGHETER

Anstendig arbeid og like muligheter er viktige aspekter ved det moderne samfunnslivet. I likestillingssammenheng er det et tema som setter søkelyset på de ulikhetene og den diskrimineringen som mennesker i visse posisjoner fortsatt utsettes for i arbeidslivet. Like muligheter betyr at alle, uavhengig av kjønn, skal ha de samme mulighetene til å søke og lykkes i yrkeskarrieren.

Diskriminering på grunnlag av kjønn er fortsatt utbredt og kan komme til uttrykk på mange ulike måter, blant annet i form av ulik lønn for likt arbeid, begrensede muligheter for forfremmelse til høyere stillinger eller begrenset tilgang til visse fagområder eller sektorer. Like muligheter blir ofte sett på som en måte å bli kvitt følelsen av at kvinner er underordnet menn, noe som fortsatt er utbredt ikke bare i utviklingsland, men også i Europa. Det gjøres en synlig innsats for å gi kvinner en optimal posisjon i samfunnet, der de kan være mødre, hustruer og vellykkede arbeidstakere og bli anerkjent og respektert av samfunnet. Ofte er det imidlertid ikke bare kvinner og menn som diskrimineres, men også diskriminering på grunn av alder eller helse. Målet med like muligheter synes derfor snarere å være å eliminere kjønnsstereotyper over hele linjen. Alle skal ha samme mulighet og utgangspunkt, uavhengig av alder, kjønn, erfaring eller helse.

Målet er å oppnå en mer balansert sammensetning av lagene, særlig når det gjelder forholdet mellom menn og kvinner. Det er imidlertid flere hindringer som står i veien for dette. Unge menn som ikke ønsker administrative stillinger, eldre generasjoner som har problemer med å behandle forespørsler i IT-systemet, arbeidstempoet osv. Men det finnes også mer komplekse utfordringer på verdensbasis: sexistiske holdninger til kvinner, angrep på kvinners reproduktive helse og rettigheter, kvinners manglende deltakelse i det politiske og offentlige liv, menneskehandel og annen utnyttelse. Men barrierene kan også være økonomiske: ulik lønn for likt arbeid og begrenset tilgang til lederstillinger og karrieremuligheter. Manglende tilgang til utdannings- og opplæringsmuligheter, noe som kan begrense kvinners mulighet til å tilegne seg de ferdighetene og kunnskapene de trenger for å lykkes i arbeidslivet. I tillegg kan begrenset tilgang til rimelig barnepass og andre familievennlige tiltak gjøre det vanskelig for kvinner å balansere arbeid og familieansvar. Eller begrenset tilgang til kommunikasjons- og informasjonsteknologi, noe som kan begrense muligheten til å delta i den digitale økonomien, og så videre.

Regjeringer og organisasjoner over hele verden arbeider for å løse disse problemene og forbedre likestillingen på arbeidsplassen. Et viktig område er innføringen av lik lønn for likt arbeid og åpenhet om lønn. Det betyr at arbeidsgivere skal belønne ansatte på grunnlag av deres ferdigheter og prestasjoner, og ikke på grunnlag av andre forhold. Likestilling er imidlertid ikke bare et tema på arbeidsplassen, men også på oppdragsgiver- og arbeidsgiversiden.

Grunnleggende kunnskap om likestilling, og fremfor alt kommunikasjon med alle interessenter, er grunnlaget for å iverksette tiltak som fremmer likestilling. Det er ikke ideelt å regulere dette problemet umiddelbart gjennom direktiver, ettersom kjønnsstereotyper er dypt forankret, og det er nødvendig å ta opp dette problemet på alle områder, selv på områder som tilsynelatende ikke har noe med hverandre å gjøre.

Det er viktig å sikre at likestilling mellom kjønnene og like muligheter også tas i betraktning i alle aspekter av sosiale tjenester, som spiller en viktig rolle i omsorgen for sårbare og avhengige mennesker. Det er viktig å sikre at alle mennesker har like muligheter til å dra nytte av de sosiale tjenestene de trenger, og til å få den støtten og omsorgen de trenger. Det er nødvendig å tilby hensiktsmessige og sensitive tjenester som respekterer kjønnsidentitet og hjelper klientene med å overvinne de vanskelighetene de støter på. Dette inkluderer profesjonell rådgivning samt støtte og beskyttelse i tilfeller av vold.

Et annet aspekt er å sikre likestilling ved ansettelse i sosialtjenesten. Det er viktig å fremme mangfold og inkludering i grupper av sosialarbeidere. Dette inkluderer likelønn og like muligheter til forfremmelse og lederstillinger. Sosialtjenesten er et område der det tradisjonelt har vært en overvekt av kvinner. Det er viktig at likestillings- og forfremmelsespolitikken for kvinner er effektiv og gjennomføres i praksis.

Den typisk høye kvinneandelen i hjelpeyrker og sektorens langsiktige lavere økonomiske attraktivitet er også med på å legge til rette for likestilling. Hovedmålet er derfor snarere å øke mangfoldet i arbeidsteamene, jobbe målrettet med karriereutviklingsmuligheter og, også innen omsorgsykker, se etter muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

Opplærings- og bevisstgjøringsaktiviteter for ansatte i sosialtjenesten er en av de mest hensiktsmessige formene for å styrke likestillingen. Ved å gi de ansatte kunnskap om likestilling og de spesifikke behovene til ulike klientgrupper kan de bedre forstå og håndtere alle situasjoner som oppstår på jobben.

Alle disse aspektene kan bidra til at alle klienter får skreddersydde tjenester av høy kvalitet, samtidig som de ansatte blir mer bevisste på likestilling i forbindelse med sitt eget arbeid.