

DŮSTOJNÁ PRÁCE – PROBLEMATIKA GENDERU A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

GENDER & ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Stále přítomná diskriminace:

- rozdílné odměňování
- omezené možnosti postupu na vyšší pozice, k oborům
- podřízenost žen vůči mužům
- věkové či zdravotní diskriminace
- genderové stereotypy

Typologie překážek:

osobní (mladí muži nevyhledávající administrativní pozice, starší generace mající problémy se zpracováním požadavků v informačním systému, s pracovním tempem a podobně)



diskriminační (sexistické projevy vůči ženám, útoky na reprodukční zdraví a práva žen, neúčasti žen v politickém a veřejném životě, obchodování s lidmi a jiné vykořisťování)



ekonomické (nerovné odměňování, omezený přístup k možnostem kariérního postupu, nedostatečný přístup k odborné přípravě, omezený přístup k cenově dostupné péči o děti a dalším prorodinným opatřením)

Kroky vlády a organizací:

Podstatné je zavedení rovného platu za rovnocennou práci, transparentnost odměňování, odměňování zaměstnance na základě jejich dovedností a výkonu, a nikoli na základě jiného faktu, a komunikace na straně zaměstnance, klienta i zaměstnavatele

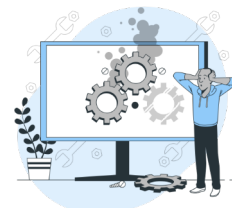
**ROVNOCENNOST
&
KOMUNIKACE**

Kroky k diverzitě a rovnosti v sociálních službách:

Spočívají v posilování rovných příležitostí formou školení a osvětové aktivity pro pracovníky v sociálních službách. Dále v poskytování znalostí o genderové rovnosti a specifických potřebách různých skupin klientů, hledání možností flexibilní práce a v komunikaci.



„Rovnost příležitostí znamená, že každý, bez ohledu na věk, pohlaví, zkušenosti nebo zdravotní stav, by měl mít stejné možnosti uplatnit se a dosáhnout úspěchu ve své profesní kariéře.“



„Hlavním cílem v pomáhajících profesích, kde je zaměstnáno typicky vysoké procento žen, je spíše zvyšování diversity pracovních týmů, pečlivá práce s příležitostmi kariérního růstu, a i v oblasti zajišťování péče hledání možnosti propojení profesního a rodinného života.“

