

## TIPY PRO FIRMY

### ČEHO BY SE MĚLY TÝKAT ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE VAŠÍ FIRMĚ?

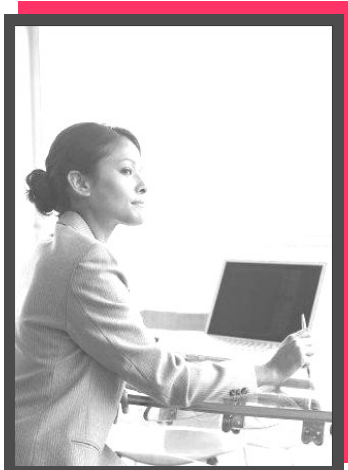
- ▶ Náboru a výběru
- ▶ Kariérního růstu
- ▶ Sladování osobního/rodinného a pracovního života
- ▶ Předcházení diskriminace na základě pohlaví, včetně prevence sexuálního obtěžování

### Nábor a výběr



- A) Inzerujte pracovní pozice v genderově korektním jazyce a doplňujte genderově korektní obrázky a fotografie.
- B) Inzerce pracovních pozic realizujte interně i externě.
- C) Předem stanovte a písemně zpracujte jasné a genderově tolerantní kritéria výběru.
- D) Dbejte, aby výběrovou komisí tvořily muži a ženy a aby byla dobře obeznána s politikou rovných příležitostí.
- E) Dbejte, aby byl přijímací proces transparentní a zdokumentovaný, včetně výkladu důvodů pro přijetí určitého uchazeče/-ky a nepřijetí ostatních.
- F) Používejte netradiční formy nábora a výběru, jakými jsou telefonická a panelová interview.
- G) Monitorujte pohlavní rozložení uchazečů/-ek.

### Kariérní růst



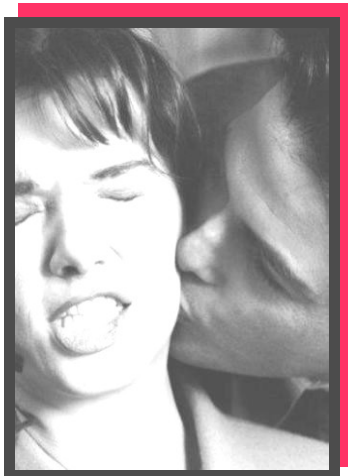
- A) Dbejte na to, aby školení a tréninky, jako i možnosti postupu, byly ve stejné míře dostupné za měšťanů i za měšťankyním.
- B) Transparentně informujte všechny zaměstnance (včetně těch, kteří/ktelé jsou mentálně na mateřské/rodičovské dovolené a těch, kteří/ktelé pracují z domova) o možnosti účastnit se školení/tréninku.
- C) Dbejte, aby místo a čas konání tréninku/školení byl v souladu s možnostmi všech potenciálních účastníků/-ic.
- D) Monitorujte pohlavní rozložení účastníků/-ic školení a tréninků.

## Pracovní podmínky



- A) Vyvarujte se genderového platového rozdílu, dbejte na dodržování transparentního systému hodnocení a benefitů, dodržujte genderově nezatížené motivační programy.
- B) Nabídněte zaměstnancům a zaměstnankyním možnosti sladění jejich soukromého a pracovního života prostřednictvím netradičních úprav pracovní doby a alternativních forem práce.
- C) Vykonejte dotazníkové šetření o potřebách rodičů a zaměstnanců a zaměstnankyň obecně a vyjděte jim vstřícnou podporou péče o děti, staré rodiče a závislé členy rodiny, případně v dalších oblastech, které by v souvislosti se sladováním svého osobního a pracovního života přivítali a jež jsou objektivně přínosné pro firmu a rozvoj jejích lidských zdrojů.
- D) Zůstaňte v kontaktu s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené.

## Předcházení diskriminace na základě pohlaví, včetně prevence sexuálního obtěžování



- A) Přistupujte k problematice s vážností, která jí náleží.
- B) Vytvořte a písemně zpracujte strategii pro situaci, kdy by k obtěžování a/nebo diskriminaci či znevýhodnění na základě pohlaví na pracovišti došlo.
- C) Se strategií obeznámete zaměstnance a zaměstnankyně na všech úrovních, zajistěte, aby byla všem přístupná např. na intranetu.
- D) Zabezpečte průběžné vzdělávání personálního oddělení a top managementu v problematice rovných příležitostí.
- E) Strategii průběžně aktualizujte.