

Tisková zpráva

Rovnost znamená byznys: Diverzita a rovnocenné podmínky mají své obchodní opodstatnění

Praha, 29. ledna – Podle Gender Equality Indexu dosahuje v České republice podíl žen mezi členy představenstev největších kótovaných společností a dozorčích rad pouhých 21 %. V porovnání se zeměmi EU se tak ČR nachází na 20. místě. Spolu se 17,7% rozdílem v odměňování v neprospěch žen patříme na evropském kontinentu k těm horším. Na sedmém setkání signatářů a podporovatelů Women's Empowerment Principles (WEPs) s podtitulem Rovnost znamená byznys se hovořilo především o tom, proč jsou změny tak pomalé a těžko se prosazují a jak přesvědčit ty, kteří mohou změnu urychlit. Panelovou diskuzi vedla Radmila Pinkavová Jirkovská, která se nedávno ujala role evropské koordinátorky WEPs.

Setkání se uskutečnilo ve čtvrtek 25. ledna na Velvyslanectví Rumunska a za účasti 11 velvyslankyň působících v České republice. **Velvyslankyně Rumunska Antoaneta Barta** ve své uvítací řeči řekla: „*Rovnost v podnikání, stejně jako v jiných odvětvích, je cíl, kterého ještě nebylo dosaženo. Podle statistik je na celém světě méně než 30 % vedoucích pozic obsazených ženami. A to navzdory mnoha studiím, které ukazují na jednoznačně pozitivní výsledky rovnosti na produktivitu, ziskovost a inovativnost podniků. Hlavními příčinami této situace jsou genderové stereotypy a mentalita, které vedou k rozdílům mezi pohlavími na trhu práce, rozdílům v odměňování žen a mužů, nerovnému zapojení do různých odvětví ekonomiky a společnosti.*“

Paní velvyslankyně podotkla, že s ohledem na tyto skutečnosti je čtvrtetní odmítnutí ratifikace Istanbulské úmluvy Senátem velmi špatným signálem pro ty, kdo usilují o odstranění násilí na ženách. Zdůraznila, že „*rovnost by neměly prosazovat jen ženy, právě naopak*“, a proto je důležité, že Women's Empowerment Principles podporují i muži a to především ti ve vrcholových pozicích. Na panelové diskuzi, kterou vedla **evropská koordinátorka WEPs Radmila Pinkavová Jirkovská**, se sešli hned tři: **Martin Čermák, CEO společnosti HOPI Foods**, která se v nedávné době přidala do skupiny signatářů WEPs v České republice, **Emmanuel Chilaud, Senior Director of Manufacturing Biscuits** ve společnosti **Mondelēz International**, a **Martin Záklasník, CEO a zakladatel Sinlei – Singularity Leadership Institute**.

Emmanuel Chilaud a Martin Záklasník shodně poukázali na kořeny předsudků o rolích mužů a žen ve výchově dětí v České republice, která je odlišná od jiných evropských zemí a také na roli liberalismu. „*V Československu získaly ženy volební právo již v roce 1920, ve Francii až v roce 1944, přesto dnes ve Francii dosahujeme v politice parity,*“ řekl **Emmanuel Chilaud** s tím, že Francie neváhala zavést kvóty pro zastoupení žen a to již na úrovni politických stran. „*Pokud záměrně nezahrnujete, pak neúmyslně vylučujete,*“ zdůraznil.

Pánové se shodli i na tom, že pokud se někdo pohybuje v sociální bublině, ve které se problémy nerovnosti nevyskytují, neznamena to, že neexistují. „Musím přiznat, že jsem byl šokován, když jsem ty statistiky viděl. Měl jsem štěstí, že jsem celý svůj život pracoval ve firmách, které měly rovný přístup již ve své DNA. Aby to podobně fungovalo napříč společnostmi, je potřeba vytvořit adekvátní prostředí a to už na úrovni péče o rodinu. To je primárně úkol vlády. A firmy si musí uvědomit, že diverzita přispívá k nacházení těch nejlepších řešení,“ řekl **Martin Čermák**.

A jak bychom tedy měli mluvit s muži v rozhodovacích pozicích, kteří si dosud nepřipouští, že rovnocenné podmínky v pracovním prostředí a rovnocenné odměňování jsou tématem k řešení? „Musíme ukázat, že to má své obchodní opodstatnění a dokládat úspěšnými příklady z praxe,“ domnívá se **Emmanuel Chilaud**, který sám jde příkladem: vede tým manažerů složený z 50 % žen a 50 % mužů. Ze zkušenosti **Martina Záklasníka** je nejúčinnějším způsobem „zapojení představenstev firem, kterým vládne testosteron, takovým způsobem, aby sama byla spoluautory diverzity. Najít jejich bolestivá místa a ukázat jim, že jiný úhel pohledu, který do diskuze vnese žena, může urychlit hledání řešení problémů.“

Aktivita WEPs v České republice i ve světě shrnula **prezidentka Business & Professional Women CR Lenka Šťastná**, která mimo jiné řekla: „V Česku máme v tuto chvíli 14 signatářů a v příštím roce chceme jejich řady rozšířit alespoň o pět dalších, neméně významných zaměstnavatelů než jakými jsou HOPI a ČEZ, kteří se přidali na konci roku 2023. Ráda bych vyzvala společnosti, pro které je diverzita a rovné příležitosti pro ženy a muže důležitá, chtějí dát signál svým zaměstnancům, zákazníkům i svému okolí, aby neváhaly a přidaly se k nám.“

Globálně se v minulém roce k projektu připojilo více než 1 300 nových signatářů, čímž se síť rozrostla na téměř 9 000 CEO ve více než 160 zemích. WEPs Global Secretariat hostil sérii globálních akcí za účasti téměř 10 000 účastníků, kteří integrovali WEPs do svých klíčových obchodních strategií.

WEPs budou prezentovány též na nadcházející **15. ročníku dvoudenní konference Equal Pay Day v Praze**, která je největší svého druhu na evropském kontinentě. Uskuteční se **11. a 12. dubna v hotelu Clarion**. Vstupenky a více informací najdete na www.equalpayday.cz.

Kontakt pro média:

Klára Smolová, ředitelka PR a komunikace, klara.smolova@bpwcr.cz, tel.: 777 032 579



Poznámka pro editory:

Cílem veřejně prospěšné společnosti [Business & Professional Women CR](http://www.bpwcr.cz) (BPWCR) je podporovat profesionální růst žen na všech úrovních a posilování jejich ekonomické nezávislosti. Propojujeme zkušené ženy s těmi, které mají zájem se dále osobně rozvíjet, a to především skrze programy, které pomáhají ženám se znovu vrátit do zaměstnání, posunout se v kariéře nebo začít podnikat.

BPWCR skrze své projekty přispívá k ochraně práv žen, překonávání bariér, přičemž klade důraz na vzdělávání a osobní rozvoj. Mezi klíčové nástroje patří mentoring a ženské vzory.

Naší vizí je rovný podíl žen a mužů v rozhodujících rolích, přičemž prioritně usilujeme o vyrovnaní rozdílu v odměňování obou pohlaví. Vlajkovou lodí je každoroční dvoudenní akce [Equal Pay Day](#), která přispívá k nastolení celospolečenské debaty a změně kultury, smysluplnému propojení žen a posílení jejich postavení. Mezi další stěžejní mezinárodní projekty, na nichž se BPWCR podílí, patří [Women's Empowerment Principles](#) a [Academy for Women Entrepreneurs](#).