

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

**WW**



# Rovnost Znamená podnikání

Brožura WEP



# 7 PRINCIPŮ

## Princip 1



Vytvořit vysoké firemní vedení pro rovnost žen a mužů.

## Princip 2



Zacházejte v práci se všemi ženami a muži spravedlivě – respektujte a podporujte lidská práva a nediskriminaci.

## Princip 3



Zajistit zdraví, bezpečnost a pohodu všech pracujících žen a mužů.

## Princip 4



Podporovat vzdělávání, školení a profesní rozvoj žen.

## Princip 5



Implementujte postupy rozvoje podnikání, dodavatelského řetězce a marketingu, které posilují postavení žen.

## Princip 6



Prosazovat rovnost prostřednictvím komunitních iniciativ a obhajoby.

## Princip 7



Měřit a veřejně informovat o pokroku při dosahování rovnosti žen a mužů.

---

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office



# Rovnost Znamená podnikání

WEPs Learn se snaží vybavit ženy novými dovednostmi, schopnostmi a vlastnostmi, aby uspěly v digitální ekonomice a na trhu práce.

Tato virtuální platforma také nabízí příležitosti k učení pro signatáře WEP, aby prohloubili jejich implementaci principů posílení postavení žen. Lekce jsou navrženy tak, aby ženám poskytly větší sebedůvěru při pracovních pohovorech, vedly iniciativy v oblasti genderové rovnosti v rámci svých organizací, byly schopny posoudit nové pracovní příležitosti, a tím efektivněji rozvíjet svou kariéru.



Brožura WEP



LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



Youtube

## Rovnost znamená podnikání | Brožura WEP

Entita OSN pro rovnost pohlaví a posílení postavení žen

220 East 42nd Street  
New York, New York 10017  
Spojené státy

[www.weps.org](http://www.weps.org)  
[weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

Třetí vydání | 2021

Copyright © 2021

Design: Oliver Gantner

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této publikace nesmí být reprodukována, ukládána do vyhledávacího systému nebo přenášena v jakékoli formě nebo jakýmkoli prostředky, elektronickými, mechanickými, fotokopírováním, nahráváním nebo jinak, bez předchozího souhlasu UN Women.

**PROHLÁŠENÍ:** Tato brožura byla vytvořena s finanční podporou Evropské unie. Za jeho obsah zodpovídají výhradně autoři a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie, Organizace spojených národů a jejich členských států.

**PODĚKOVÁNÍ:** Tuto brožuru připravily Anna Falth, Sarah Merusi a Diana Ranola v ústředí OSN pro ženy.

Rádi bychom ocenili přínos regionálních a národních kanceláří OSN pro ženy v Asii a Tichomoří (Indie, Indonésie, Malajsie, Filipíny, Singapur, Thajsko a Vietnam), arabských státech (Jordánsko, Kuvajt, Libanon a Palestina), východní a jižní Africe (Jižní Afrika a Tanzanie), Evropě a střední Asii (Gruzie, Moldavsko a Turecko), Latinská Amerika a Karibik (Argentina, Brazílie, Kostarika, Jamajka, Mexiko a Uruguay) a Národní výbor OSN pro ženy v Nový Zéland. Jsme také vděční UN Global Compact za jejich příspěvky.

## Zpráva od ŽENY OSN

---

Genderová nerovnost je největším problémem v oblasti lidských práv, kterému dnešní svět čelí, s obrovskými ekonomickými a sociálními důsledky pro celou společnost. Naopak s plnou účastí žen v ekonomice přichází vytváření pracovních míst, inovace, produktivita a udržitelný hospodářský růst. Vzhledem k tomu, že pandemie COVID-19 prohlubuje stávající nerovnosti mezi muži a ženami, jsou odborné znalosti a vedení žen potřeba více než kdy jindy. Principy zmocnění žen (WEP) poskytují silný rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti, na trhu a v komunitě a stanovují globální normu pro soukromý sektor.

Nabízejí signatářům informace o tom, jak se spojit se stejně smýšlejícími společnostmi a zainteresovanými stranami v rámci sítě WEP a jak aktivovat své obchodní partnery, aby šli v jejich stopách. Transparentnost, odpovědnost a sledování pokroku a výsledků jsou jádrem sedmi zásad.

Sima Bahousová

Zástupce generálního tajemníka Organizace spojených národů  
Výkonná ředitelka OSN pro ženy





## Zpráva od GLOBAL COMPACT OSN

---

„Důkazy jsou jasné – když jsou ženy posíleny, mají z toho všichni prospěch. To je důvod, proč v roce 2010 UN Global Compact a UN Women spolupracovaly na vývoji Principů posílení postavení žen, rámce sedmi principů, který má povzbudit zúčastněné strany k prosazování genderové rovnosti na pracovišti, na trhu a v komunitě. Principy posílení postavení žen slouží jako plán na podporu obchodních praktik, které posilují postavení žen, včetně rovného odměňování, rovných příležitostí pro kariérní postup, placené rodičovské dovolené a nulové tolerance sexuálního obtěžování na pracovišti. Prostřednictvím kolektivní akce můžeme vést a utvářet cestu k genderově spravedlivému světu.“

Sanda Ojiambo

Výkonný ředitel

Globální pakt OSN



# OBSAH

|   |    |
|---|----|
| Úvod  | 7  |
| Jaké jsou principy posílení postavení žen?                | 7  |
| The WEPS Journey  | 8  |
| O této brožuře  | 9  |
| Zvážit  | 11 |
| Proč se připojit ke komunitě WEP?                         | 13 |
| Klíčové zprávy pro získání interní podpory pro podpis WEP | 14 |
| Připojení ke komunitě WEP                                 | 15 |
| Implementace WEP  | 16 |
| WEP a cíle udržitelného rozvoje                           | 17 |
| Podepsat  | 21 |
| Dokončení žádosti   | 23 |
| Vytvoření stránky profilu vaší společnosti                | 23 |
| Sdělování vašeho závazku WEP                              | 23 |
| Relevantní odkazy   | 24 |
| #WeCommit   | 24 |
| aktivovat   | 25 |
| 7 principů:   | 30 |
| Nástroje a pokyny WEP                                     | 48 |
| Zapojit se  | 51 |
| Vytváření ekosystému angažovaných společností             | 53 |
| Sdílejte svůj pokrok s komunitou WEP                      | 53 |
| Zapojení vašeho týmu prostřednictvím WEPS Learn           | 54 |



|  |    |
|--|----|
| Udržet   | 55 |
| Monitorování a sledování výkonu  | 57 |
| Rámec transparentnosti a odpovědnosti WEP                                    | 58 |
| Zpráva   | 59 |
| Podávání zpráv o rovnosti pohlaví  | 61 |
| Hlášení na stránce profilu společnosti WEP                                   | 62 |
| Příloha  | 63 |
| I. Prohlášení generálního ředitele o podpoře principů posílení postavení žen | 65 |
| II. Přispějte WEP  | 66 |
| III. Pokyny k ukazatelům transparentnosti a odpovědnosti WEP                 | 68 |
| IV. Hlášení soukromě nebo veřejně na stránce profilu vaší společnosti WEP    | 76 |





# ÚVOD

## CO JSOU TO WEPY?

Principy zmocnění žen (WEP) poskytují společně holistický rámec pro podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen na pracovišti, na trhu a v komunitě a podporují pozitivní výsledky pro společnost a podnikání.

WEP, které byly spuštěny v roce 2010 organizacemi UN Women a UN Global Compact, jsou informovány o mezinárodních standardech práce a lidských práv a jsou založeny na uznání, že podniky mají podíl a odpovědnost za rovnost žen a mužů a posílení postavení žen.

Těchto sedm principů představuje primární nástroj pro firemní realizaci dimenzí genderové rovnosti v Agendě 2030 pro udržitelný rozvoj a cílech udržitelného rozvoje. WEP představují mocnou platformu pro sdílení zkušeností o tom, jak rovnost pohlaví souvisí s jejich konečným výsledkem; jak dosáhnout pokroku v této oblasti; a jak sledovat výsledky.

K 1. březnu 2021 podepsalo a zavázalo se implementovat WEP více než 5 000 společností ve 141 zemích, které společně zastupují více než 10 milionů zaměstnanců. Tím, že se generální ředitel připojil ke komunitě WEP, signalizuje odhodlání prosazovat rovnost žen a mužů na nejvyšších úrovních společnosti a spolupracovat v sítích mnoha zainteresovaných stran na podpoře obchodních postupů, které posilují postavení žen. Patří mezi ně stejná odměna za práci stejné hodnoty, praktiky dodavatelského řetězce zohledňující pohlaví a nulová tolerance vůči sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Přijetí WEP představovalo pro mnoho společností důležitý bod obratu. Zásady sloužily signatářům jako morální kompas, plán a rámec pro stanovení jejich ambicí v oblasti rovnosti žen a mužů. Nabízeli také globální síť společností s podobnými hodnotami, pomohli signatářům investovat do jejich budoucnosti tím, že přispěli k vytvoření spravedlivého světa a odstranili bariéry, „které tam nikdy neměly být“.<sup>1</sup>



## CESTA WEPŮ

PŘIJETÍ WEPS JE NEPŘETRŽITÁ CESTA V ŠESTI HLAVNÍCH KROKŮ:

**Zvažte:** Získáte povědomí o WEP a získáte vyšší interní podporu pro přihlášení k WEP. Klíčovým faktorem úspěchu pro navrhování a přijímání inkluzivních politik a postupů a pro trvalé zavádění WEP v průběhu času je interní zapojení mezi vedoucími pracovníky a klíčovými zainteresovanými stranami ve společnosti.

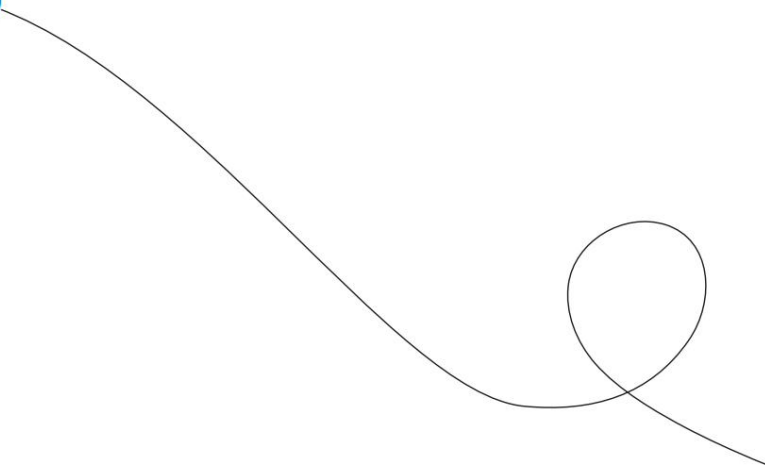
**Sign:** Podepsání WEP je klíčovým milníkem na cestě implementace WEP. Transparentnost ohledně závazku je klíčem k zajištění silné odpovědnosti a trvalého úsilí. Podporujeme proto silnou interní a externí komunikaci a dosah na klíčové zainteresované strany.

**Aktivujte:** Chcete-li uvést svůj závazek do praxe, je nezbytný silný akční plán s klíčovými ukazateli výkonu. Je důležité pochopit silné a slabé stránky vaší společnosti a to, co potřebujete zlepšit. Vítejte vás, abyste sami zhodnotili strategický přístup vaší společnosti k rovnosti žen a mužů, identifikovali mezery a vytvořili svůj vlastní akční plán WEP.

**Zapojte se:** Jako členové komunity WEP máte příležitost zapojit svůj tým, obchodní partnery, klienty a zákazníky, abyste zajistili ekosystém a hodnotový řetězec inkluzivní pro muže a ženy.

**Sustain:** Pro udržení pokroku na vaší cestě WEP je klíčové shromažďovat genderové statistiky a genderově členěná data. Zveme vás, abyste se podělili o to, jak udržujete závazek vaší společnosti v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen tím, že budete sdělovat pokrok, zkušenosti a ponaučení z fáze zapojení a aktivace.

**Zpráva:** Transparentnost a odpovědnost jsou klíčem k dosažení pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen. Uvítáme, když nahlásíte svůj pokrok na stránce profilu společnosti.



## O TÉTO BROŽUŘE

Tato brožura má sloužit jako nástroj pro signatáře ve všech fázích cesty WEP, od společností, které se poprvé dozvěděly o WEP, až po současné signatáře, kteří chtějí pokročit ve své práci v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen.

Struktura této brožury sleduje cestu WEPs Journey, přičemž každá část zdůrazňuje klíčové kroky a doporučené postupy pro společnosti, které mají zájem připojit se ke komunitě WEP. Brožura také podporuje současné signatáře WEP, kteří mají zájem znovu aktivovat svůj závazek a zajistit udržitelné postupy.

**Zvažte:** Tato část obsahuje široký přehled WEP ve vztahu k cílům udržitelného rozvoje OSN. Nabízí také klíčová sdělení o rovnosti pohlaví, která vám mohou pomoci získat interní podporu pro podpis WEP.

**Podepsat:** Tato část zdůrazňuje dostupné zdroje, které vás vedou k podání žádosti, formalizaci a oficiálnímu připojení ke komunitě WEP a také ke sdělení vašeho závazku.

**Aktivovat:** Tato část ukazuje způsoby, jak se můžete ponořit do akcí souvisejících s každým ze sedmi principů. Po popisu každého principu následují případové studie nově vznikajících postupů sdílených signatáři WEP po celém světě. Přehled nástroje WEPs Gender Gap Analysis Tool ukazuje, jak můžete sebehodnotit, abyste si stanovili základní linii a vytvořili svůj akční plán. Odkazy na naše zdroje WEP vám poskytují konkrétní pokyny a nástroje k aktivaci vašeho závazku k rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen.

**Zapojit:** Tato část uvádí způsoby, jakými mohou signatáři WEP sdílet osvědčené postupy v rámci sítě WEP prostřednictvím zapojení svých týmů, obchodních partnerů, klientů a zákazníků. Zveme vás ke sdělení osvědčených postupů a učení mezi podniky na sociálních sítích s #WeShare.

## #Sdílíme



LinkedIn



@WEPrinciples



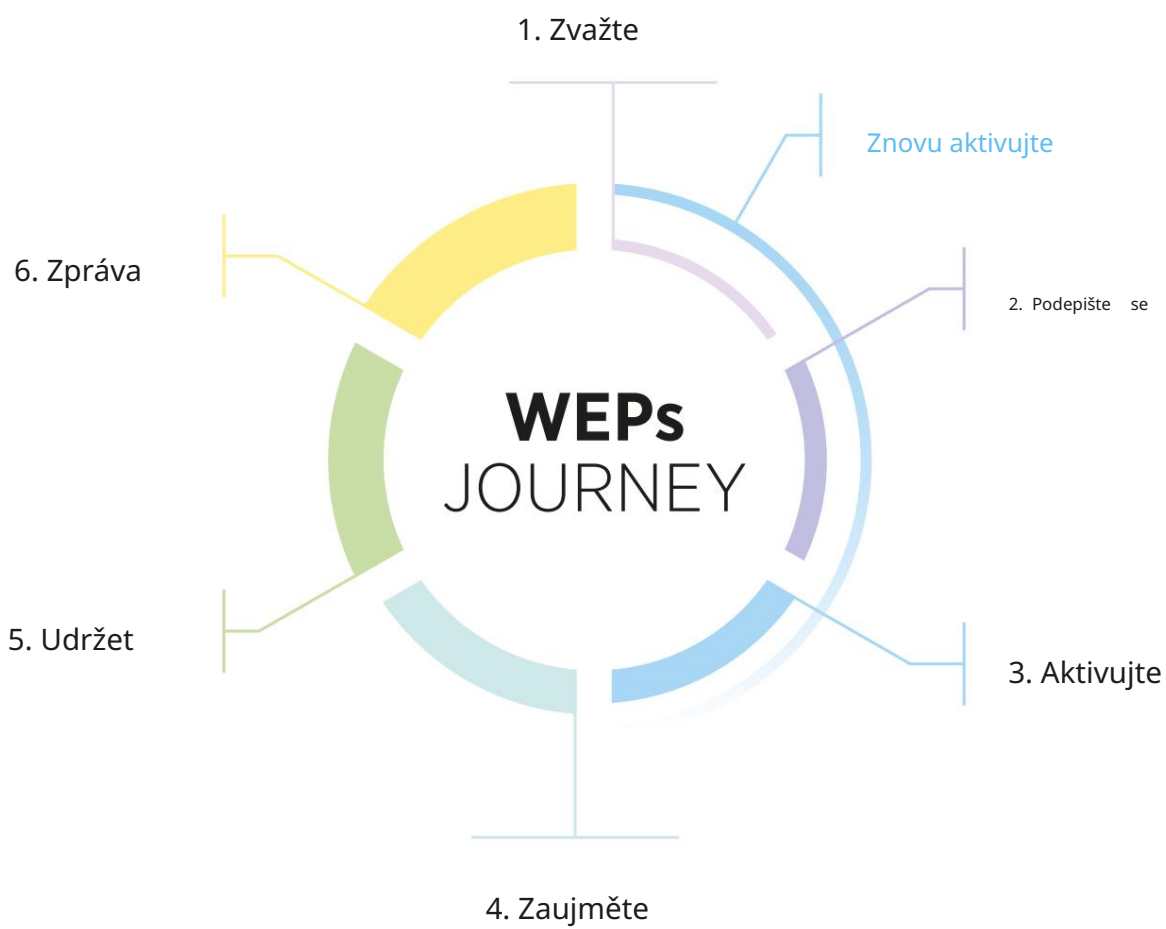
@WEPrinciples



Youtube

**Sustain:** Tato část vám nabízí navrhované klíčové ukazatele výkonnosti pro sledování pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen. Zveme vás, abyste se s námi na sociálních sítích podělili o to, jak udržujete svůj závazek k rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen prostřednictvím sdělování pokroku, zkušeností a získaných ponaučení.

**Zpráva:** Prostřednictvím stránky profilu společnosti můžete dobrovolně hlásit pokrok. Tato část vás provede hlášením na webu WEP.



Zvážit



# ZVÁŽIT

## PROČ SE PŘIPOJIT KE KOMUNITĚ WEPs?

Společnosti, obchodní asociace a obchodní komory se připojují ke komunitě WEP, aby na globální platformě učinily veřejné prohlášení o závazku k rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen.

Přijetím WEP investujete do svého závazku k rovnosti žen a mužů, do svého podnikání a svých lidí. Připojíte se k celosvětové síti společností s podobnými hodnotami a získáte přístup k nástrojům, zdrojům a výukovým programům pro podporu implementace WEP.

Sedm principů pomáhá společnostem hodnotit a posuzovat jejich postupy, projekty a zásady; a identifikovat oblasti ke zlepšení, jako je podpora většího počtu žen na strategických vedoucích pozicích, odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a pobídky mužů k rodičovské dovolené. Signatářům WEP jsou poskytovány zdroje a nástroje.

Transparentnost a odpovědnost jsou klíčovými prvky WEP, který staví na rostoucích požadavcích širokého spektra zúčastněných stran – včetně talentů, spotřebitelů, investorů a obchodních partnerů – inkluzivních a transparentních společností. To následně motivovalo společnosti, aby začaly monitorovat a podávat zprávy o svém pokroku, což jim pomohlo přilákat nové talenty, zejména ženy, spotřebitele a investory.<sup>2</sup> Další informace viz Zpráva.





## KLÍČOVÁ SDĚLENÍ K ZÍSKÁNÍ VNITŘNÍ PODPORY PRO PODPIS WEPS

Prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti, na trhu a v komunitě je pro společnost dobré; je to dobré pro ekonomiku; a prospěje to všem. Pomáhá:

**Dodržujte lidská práva a buďte inkluzivní, spravedliví a spravedliví:** Je to opravdu tak jednoduché. Genderová rovnost na pracovišti, na trhu a v komunitě podporuje Agendu 2030 o udržitelném rozvoji.

**Zlepšete výkonnost společnosti:** Rovná účast žen na všech úrovních společnosti – od továrny až po vedení společnosti – vede k lepší finanční výkonnosti a zvyšuje návratnost investic, podíl na trhu a akcie.

**Přilákat investice:** Investoři vědí, že společnosti, které prosazují rovnost pohlaví, jsou produktivnější, ziskovější a udržují si pozitivní pověst. Drží společnosti přísnější standardy a volí investice do udržitelných společností, které vyvažují účel a zisk a splňují potřeby akcionářů i zainteresovaných stran.

**Posílení inovační kapacity:** Různorodá pracovní síla podporuje různorodé nápady a vytváří dynamiku, která podporuje kreativitu a vede k inovacím.

**Přilákat a udržet talenty:** Společnosti se spravedlivými HR systémy, které reagují na potřeby žen i mužů, vedou k inkluzivním náborovým postupům, lepší míře udržení, snížení absence a fluktuace a spravedlivému systému propagace.

**Diverzifikace dodavatelské základny:** Diverzifikovaná skupina dodavatelů zvyšuje dostupnost a bezpečnost dodavatelů; podporuje inovace prostřednictvím vstupu nových produktů, služeb a řešení; podporuje konkurenci; a zvyšuje pronikání na trh a přístup na nové trhy.

Investice a zapojení do podniků vlastněných ženami v podnikových dodavatelských řetězcích rovněž posilují pověst společností mezi jejich zúčastněnými stranami a akcionáři.

**Uspokojit potřeby a požadavky spotřebitelů:** Spotřebitelé stále více požadují produkty a služby od společností s transparentními a odpovědnými obchodními praktikami, které prosazují rovnost pohlaví. Ženy ovlivňují většinu nákupních preferencí a rozhodování. Různorodá pracovní síla a dodavatelská základna, představující složení spotřebitelské základny, může společnosti pomoci uspokojit potřeby svých spotřebitelů v oblasti produktů a služeb.

**Ukončete škodlivé genderové stereotypy v reklamě a informačních materiálech:** Nestereotypní svět již není pouze společenským, ale i obchodním imperativem. Reklamy, které zobrazují ženy s respektem jako progresivní a moderní, autentické a vícerozměrné, pomáhají prosazovat genderovou rovnost a zároveň zlepšují vnímání zákazníků a reputaci značky.

**Plně se začlenit do komunit:** Společnosti, které provádějí komunitní konzultace s místními vůdci – ženami a muži – vytvářejí pevné vazby a programy, které jsou přínosem pro všechny členy komunity a prosazují rovnost žen a mužů a udržitelný rozvoj.



## PŘIPOJENÍ SE KE KOMUNITĚ WEPs

### KDO SE MŮŽE PŘIPOJIT?

Společnosti (soukromé, veřejné, státní a družstva) jakékoli velikosti a odvětví, založené podle vnitrostátního práva, průmyslová sdružení a obchodní komory, které se zavázaly prosazovat rovnost žen a mužů a posílení postavení žen na pracovišti, na trhu a v komunitě, se vyzývají, aby se připojily k WEP společenství.

Vítáme také další partnery a zúčastněné strany, jako je občanská společnost, mezinárodní organizace, akademická obec a vlády, aby se připojili k našemu úsilí jako spojenci a přijali WEP jako rámec pro dialog a činnost, která prosazuje rovnost pohlaví a posílení postavení žen.

### CO SE OČEKÁVÁ OD SIGNÁTORA WEP?

Generální ředitel podepisuje prohlášení generálního ředitele o podpoře WEP a tím signalizuje závazek na nejvyšší úrovni společnosti. Podepsání WEP je jen prvním krokem. Vyzýváme vás, abyste podnikli kroky k proměně svých závazků v činy a sledovali a podávali zprávy o jejich pokroku.

### POTŘEBUJETE MÍT AKČNÍ PLÁN PŘED PODPÍSEM?

Neexistuje žádný formální požadavek, abyste před tím, než se stanete signatářem WEP, vytvořili akční plán. Signatářům WEP se však doporučuje, aby vytvořili akční plán vašich politik a strategií genderové rovnosti s jasnými, časově ohraničenými cíli a podpořenými praktickými prováděcími pokyny.

### JE ZA PŘIPOJENÍ DO KOMUNITY WEP POPLATEK?

Ne, za připojení k WEP se neplatí žádný poplatek. Jste však srdečně vítáni, když můžete přispět sekretariátu WEP, který provozuje UN Women. WEP má v současné době finanční prostředky na podporu svého rozšiřujícího se katalogu výukových materiálů, případových studií a globálního dosahu. Zajistí, že budeme i nadále růst a sloužit pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a začleňování v celosvětovém měřítku. Kliknutím na tento odkaz přejdete na stránku darování WEP.

Pro více informací o úrovních dárcovství, spolu s programy a službami, které budou dary podporovat, a o naší dárcovské stěně přispěvatelů klikněte sem.



## REALIZACE WEP

MUSÍ SE SIGNATÁŘI ZAMĚŘIT NA VŠECH SEDM PRINCIPŮ?

Neexistují žádné formální požadavky na implementaci Zásad v určitém pořadí, konkrétním způsobem nebo v určitém časovém rámci. Očekáváme však, že všichni signatáři WEP vyvinou úsilí o prosazení rovnosti žen a mužů na pracovišti, na trhu a v komunitě.

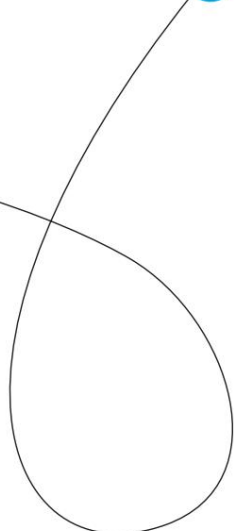
MAJÍ SPOLEČNOSTI POVINNÉ PODÁVAT HLÁŠENÍ O SNAHOU IMPLEMENTOVAT WEP?

I když neexistuje žádná formální povinnost podávat zprávy, důrazně se vám doporučuje, abyste podnikli kroky k monitorování a podávání zpráv o jejich pokroku, protože to ukazuje plné odhodlání plnit agendu rovnosti žen a mužů. Zásada 7 výslovně vyzývá společnosti, aby podávaly zprávy o pokroku, a zdůrazňuje, že odpovědnost a transparentnost jdou ruku v ruce, protože je obtížné řídit a hodnotit pokrok, pokud není měřen.

Podívejte se také na kroky WEP Journey na Sustain a Report níže

Nejčastěji kladené dotazy týkající se WEP

[https://www.weeps.org/sites/default/files/2020-01/FAQ\\_Document.pdf](https://www.weeps.org/sites/default/files/2020-01/FAQ_Document.pdf)



## WEPs A

### CÍLE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE

V roce 2015 dosáhlo mezinárodní společenství kritického období v historii přijetím Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj a 17 udržitelných cílů Organizace spojených národů (dále jen „globální cíle“).

Genderová rovnost a posílení postavení žen jsou středobodem této globální agendy.<sup>3</sup> Byla vyvinuta na základě mezinárodně dohodnutých rozvojových cílů přijatých v průběhu 90. let 20. století, které vedly k přijetí Deklarace tisíciletí a osmi Rozvojových cílů tisíciletí v roce 2000. všeobecně přijatá Pekingská deklarace a akční platforma Organizace spojených národů na Čtvrté světové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995; a ratifikace mezinárodních pracovních norem, včetně klíčových úmluv o rovnosti žen a mužů o rovném odměňování (č. 100 z roku 1951), diskriminaci (č. 111 z roku 1958), pracovních s rodinnými povinnostmi (č. 156 z roku 1981) a ochraně mateřství (č. 183 z roku 2000).

WEP jsou primárním nástrojem pro podnikovou realizaci dimenzí genderové rovnosti těchto globálních cílů.



Genderová rovnost a posílení postavení žen jsou nedílnou součástí každého z těchto 17 cílů a zejména pátého cíle (SDG5) o dosažení genderové rovnosti a posílení postavení všech žen a dívek.<sup>4</sup>

Dosažení rovnosti žen a mužů v celosvětovém měřítku nemůže zajistit jeden jediný subjekt nebo organizace. Globální cíle a WEP proto podporují meziodvětvovou spolupráci a dlouhodobá partnerství mezi veřejným sektorem, soukromým sektorem a občanskou společností s cílem urychlit rovnost žen a mužů a posílení postavení žen na pracovišti, na trhu a v komunitě.<sup>5</sup>



Veřejný sektor zahrnuje vládu na všech úrovních. Stát hraje nedílnou roli při vytváření příznivého prostředí s politikami pro rozmístění finančních prostředků, programů, vzdělávání a rozvoje dovedností na podporu posílení postavení žen a rovnosti pohlaví.

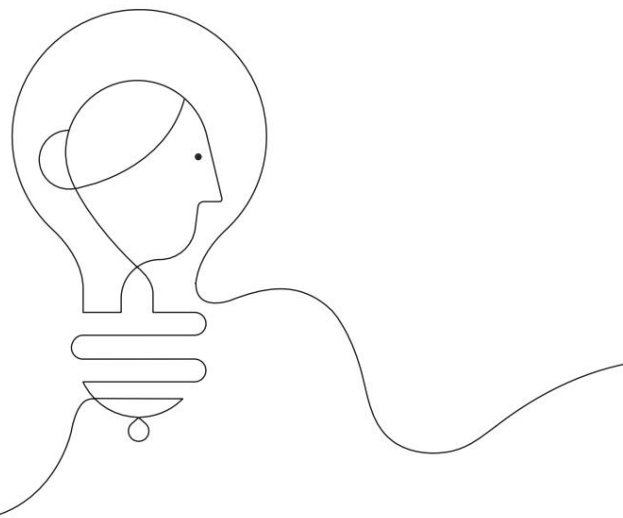


Soukromý sektor zahrnuje společnosti všech velikostí a také organizace, jako jsou profesní a obchodní sdružení. WEP podporují soukromý sektor při prosazování rovnosti žen a mužů v rámci jejich organizací, v jejich dodavatelských řetězcích a v místních komunitách. Soukromý sektor jako velký zaměstnavatel zaujímá důležité vůdčí a advokátní role s dominovým efektem na pracovišti, na trhu a v komunitě.



Organizace občanské společnosti zahrnují akademické, neziskové, nevládní organizace a jednotlivce. Ať už jako obhajovací organizace nebo občané, hrají klíčovou roli při podpoře posílení postavení žen a rovnosti pohlaví.<sup>6</sup>

S WEP jako cestovní mapou může soukromý sektor podporovat partnerství mnoha zainteresovaných stran k dosažení cílů udržitelného rozvoje a prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti, na trhu a v komunitě.



GENERÁLNĚ SPECIFICKÉ CÍLE A CÍLE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE

Cíle a cíle udržitelného rozvoje lze propojit s každým ze sedmi principů posílení postavení žen, jak je uvedeno níže.





#### 1.4 Do roku 2030 zajistit, aby všichni muži a ženy, zejména chudí a

zranitelní, mají stejná práva na ekonomické zdroje, stejně jako přístup k základním službám, vlastnictví a kontrolu nad půdou a jinými formami majetku, dědictví, přírodní zdroje, vhodné nové technologie a finanční služby, včetně mikrofinancování.



5.1 Ukončete všechny formy diskriminace všech žen a dívek na celém světě.



5.2 Odstranit všechny formy násilí vůči všem ženám a dívkám na veřejnosti a při včetně obchodování s lidmi a sexuálního a jiných druhů vykořisťování.



5.3 Odstraňte všechny škodlivé praktiky, jako jsou dětské, předčasné a nucené sňatky a mrzačení ženských pohlavních orgánů.



5.4 Uznávat a oceňovat neplacenou péči a domácí práci prostřednictvím provi veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany a prosazování sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny, jak je to na národní úrovni vhodné.



#### 5.5 Zajistit plnou a efektivní účast žen a rovné příležitosti

za vedení na všech úrovních rozhodování v politickém, ekonomickém a veřejném životě.



5.6 Zajistit všeobecný přístup k sexuálnímu a reprodukčnímu zdraví a reprodukci práva, jak byla dohodnuta v souladu s akčním programem ICPD a Pekingskou akcí

platformou a závěrečnými dokumenty jejich hodnotících konferencí.



5.a Provést reformy, které ženám zajistí stejná práva na ekonomické zdroje, jakož i přístup k vlastnictví a kontrole nad půdou a jinými formami majetku, finančními službami, dědictvím a přírodními zdroji v souladu s národními zákony.



5.b Posílit zejména používání podpůrných technologií na podporu posílení postavení žen.



5.c Přijmout a posílit zdravé politiky a vymahatelné právní předpisy na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek na všech úrovních.



8.5 Do roku 2030 dosáhnout plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním postižením, a stejnou odměnu



8.8 Chránit pracovní práva a podporovat bezpečné a zajištěné pracovní prostředí pro všechny pracovníky, včetně migrujících pracovníků, zejména migrujících žen, a osoby v nejistém zaměstnání.



Tento seznam není v žádném případě vyčerpávajícím seznamem všech cílů a akcí, které je třeba přijmout k dosažení rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen. Zveme vás, abyste prozkoumali další cíle udržitelného rozvoje, které odkazují a upřednostňují akce pro rovnost žen a mužů.7 Pekingská deklarace a akční platforma navíc poskytuje pro vlády a mezinárodní společenství progresivní plán, jak učinit výrazný pokrok směrem k rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen.8 Podívejte se prosím do části týkající se transparentnosti a odpovědnosti uvedené zde v této brožuře, která obsahuje ukazatele pro společnosti k měření a vykazování.



Podepsat







## PODEPSAT

---

### VYPLNĚNÍ PŘIHLÁŠKY

Tento návod krok za krokem nabízí návod, jak dokončit všechny aspekty aplikace WEP: Jak dokončit aplikaci

---

### VYTVOŘENÍ STRÁNKY PROFILU SPOLEČNOSTI

Stránka profilu společnosti nabízí každému signatáři místo v komunitě WEP. Obsahuje fotografii a citát generálního ředitele a poskytuje vám příležitost podat zprávu o dosaženém pokroku a podělit se o získané poznatky k prosazování rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen na pracovišti, na trhu a v komunitě

---

<https://www.weps.org/resource/weps-guidance-note-how-create-company-profile-page>

---

### Komunikace závazků

Všichni signatáři jsou vyzýváni, aby zviditelnili svůj závazek k WEP. Má to mnoho výhod. Spotřebitelé, pracovníci, investoři a akcionáři budou vědět, že vaše společnost si stanovila jako obchodní prioritu dosažení nejvyšších standardů rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen. Sekretariát WEP je připraven nabídnout podporu, vedení a budování kapacit, aby pomohl společností uskutečnit slib WEP.

Jakmile bude žádost schválena, obdržíte uvítací balíček WEP s interními a externími komunikačními šablonami, klíčovými zprávami, sociálními médii a informačními materiály.

## RELEVANTNÍ ODKAZY

### **Nejčastější dotazy na WEPs:**

[https://www.weps.org/sites/default/files/2020-01/FAQ\\_Document.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2020-01/FAQ_Document.pdf)

### **Prohlášení o podpoře generálního ředitele:**

[https://www.weps.org/sites/default/files/2020-07/CEO\\_Statement\\_of\\_Support\\_English\\_July2020.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2020-07/CEO_Statement_of_Support_English_July2020.pdf)

### **Jak vyplnit žádost WEP:**

[https://www.weps.org/sites/default/files/2020-11/JOIN\\_the\\_WEPs\\_How\\_To\\_Guide.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2020-11/JOIN_the_WEPs_How_To_Guide.pdf)

### **Darování WEP:**

<https://www.weps.org/donate>

### **Uvítací balíček WEP:**

<https://www.weps.org/resource/weps-welcome-package-0>

### **WEP Trello:**

<https://trello.com/b/c3bOtDjQ/weps-welcome-package>

### **Jak vytvořit stránku s profilem společnosti:**

<https://www.weps.org/resource/weps-guidance-note-how-create-company-profile-page>

### **Jak hlásit pokrok:**

<https://www.weps.org/resource/weps-guidance-note-how-report-progress>

### **Zdroje WEPs:**

<https://www.weps.org/resources>

## #WECOMMIT

WEP prostřednictvím #WeCommit na sociálních sítích:

[www.facebook.com/WEPrinciples](http://www.facebook.com/WEPrinciples)

[www.linkedin.com/showcase/wepprinciples](http://www.linkedin.com/showcase/wepprinciples)

[www.twitter.com/WEPrinciples](http://www.twitter.com/WEPrinciples)

[www.youtube.com/Women's Empowerment Principles by UN Women](http://www.youtube.com/Women's%20Empowerment%20Principles%20by%20UN%20Women)



aktivovat



# AKTIVOVAT

Tato část obsahuje popis každého ze sedmi principů s jasnými doporučeními, která vám pomohou určit prioritní oblasti pro zlepšení a jak jednat. Případové studie se signatáři z celého světa poskytují konkrétní příklady implementace WEP, jako je podpora většího počtu žen na strategických vedoucích pozicích, odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a aktivace partnerství s podniky vlastněnými ženami pro inkluzivnější dodavatelský řetězec.

Doporučujeme vám sdílet své osvědčené postupy a označit #WeShare na sociálních sítích.

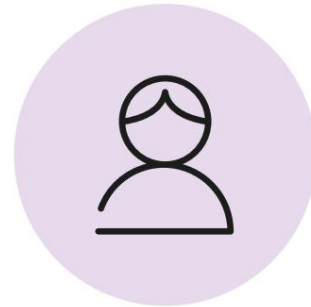
Po popisech a případových studiích 7 principů je uveden přehled dostupných zdrojů WEP. To zahrnuje WEPs Gender Gap Analysis Tool, Diagnosis for Equal Remuneration Tool a řadu pokynů, případových studií společností, šablon zásad a mnoho dalšího. Tyto zdroje byly vyvinuty, aby vám pomohly aktivovat vaši cestu implementace WEP (viz také [www.weps.org/resources](http://www.weps.org/resources)).

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>1</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>High-level corporate leadership</b></p>                              | <p><b>2</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>Treat all women and men fairly at work without discrimination</b></p> | <p><b>3</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>Employee health, well-being and safety</b></p> | <p><b>4</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>Education and training for career advancement</b></p> |
| <p><b>5</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>Enterprise development, supply chain and marketing practices</b></p> | <p><b>6</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>Community initiatives and advocacy</b></p>                            | <p><b>7</b>  PRINCIPLE</p> <p><b>Measurement and reporting</b></p>              | <p><b>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</b></p>  |









# Princip 1

---



## ZALOŽTE PODNIKU NA VYSOKÉ ÚROVNI VEDENÍ PRO ROVNOST RODŮ

-  Potvrdit podporu na vysoké úrovni a přímé politiky na nejvyšší úrovni pro rovnost žen a mužů a lidská práva, a to i z průřezového pohledu.
-  Vytvořte pracovní skupinu na vysoké úrovni, která bude definovat strategický případ společnosti pro genderovou rovnost, identifikovat prioritní oblasti a konzultovat interní a externí zainteresované strany při vývoji firemních politik, programů a implementačních plánů pro genderovou rovnost.
-  Stanovte si celopodnikové cíle a cíle pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen a měřte pokrok pomocí jasných ukazatelů výkonu.
-  Přimějte manažery na všech úrovních k odpovědnosti za výsledky ve vztahu k těmto cílům a záměrům tím, že je zahrnete do popisů práce a hodnocení výkonu.
-  Zajistit, aby stávající politiky byly genderově citlivé – identifikující faktory, které ovlivňují ženy a muže rozdílně – a aby firemní kultura podporovala rovnost a začleňování.
-  Přezkoumat požadavky na členství ve správní radě a dalších správních orgánech a výborech, aby se odstranila jakákoli diskriminace nebo zaujatost vůči ženám.

## JAK BÝT TRANSPARENTNÍ...

- Zveřejněte svůj závazek k WEP a prosazování genderové rovnosti na předních místech společnosti webové stránky, v náborových materiálech a zprávách o udržitelnosti společnosti.
- Vypracujte akční plán s jasnými, časově ohraničenými cíli a podporou praktických realizátorů pokyny k stanici.

## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

- Přední globální obchodní sdružení pro otevřený a udržitelný obchod využilo své závazek vůči WEP řídit změny mezi svými členskými organizacemi.<sup>9</sup> Spolupracují s organizací UN Women, aby podpořili kohortu velkých společností s centrálou v Evropě a dodavatelskými řetězci v Asii prostřednictvím jedinečného 10měsíčního programu školení a budování kapacit, který společnostem umožňuje zhodnotit jejich současný pokrok a stanovit jasné cíle a akční plány pro vybudování podniků a dodavatelských řetězců, které budou více zohledňovat pohlaví.<sup>10</sup>
- Kanadská burza využila rámec WEP, aby změnila svou vlastní organizaci implementací konkrétních iniciativ v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a inspirovala další organizace, aby udělaly totéž.<sup>11</sup>
- Francouzská nadnárodní telekomunikační firma podepsala bezprecedentní dohodu s UNI Global Union, mezinárodním odborovým syndikátem, zavázaným k dosažení globální rovnosti žen a mužů. Globální dohoda, která pokrývá široké oblasti genderové rovnosti, diskriminace a násilí na ženách a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, se vztahuje na všech 143 000 zaměstnanců po celém světě. Aby se to stalo skutečností, bylo zásadní zajistit zapojení vyšších vedoucích.<sup>12</sup>
- Gruzínská stavební společnost vyvinula akční plán WEPs, aby zvýšil procento žen ve vrcholovém managementu z 20 procent na 50 procent. Z top 10 manažerských pozic je pět obsazeno ženami. Během vypracovávání akčního plánu WEP bylo pouze 20 procent vedoucích stavenišť žen. V současné době tvoří ženy většinu stavbyvedoucích v rezidenčních komplexech – pozice, která byla dříve považována za „práci pro muže“.
- V Libanonu, mezinárodní výrobce produktů osobní péče, měl za cíl, aby ženy tvořily 50 procent jejich zaměstnanců a vedoucích pozic. V roce 2020 tento cíl překročili. Libanonská banka je jedinou bankou v zemi s ženou generální ředitelkou. Navíc 49 procent manažerských pozic v této bance zastávají ženy.
- Jeden z největších logistických operátorů v Itálii vytvořil specializovanou celoorganizační pracovní skupinu, která má řídit kulturní a organizační změny v oblasti diverzity a rovnosti pohlaví. Oddělení řízení rizik skupiny monitoruje veškeré hlášené problémy týkající se pohlaví a diverzity, včetně porušování lidských práv a genderových politik. Společnost každoročně podává zprávu o pokroku a všechny informace přezkoumává a schvaluje představenstvo společnosti.<sup>13</sup>
- Společnost zaměřená na boj proti praní špinavých peněz a zákaznické hloubkové kontrole na Novém Zélandu zavádí holistické zásady na pracovišti, které posilují postavení žen a podporují rovnost a začlenění.
- V Turecku zveřejnila víceodvětvová společnost manifest nazvaný „Rovný život“, který zdůrazňuje inkluzivitu a rozmanitost. V rámci tohoto přístupu společnost také uvedla na trh slovník, který obsahuje slova a výrazy, které nahrazují sexistický a stereotypní jazyk jazykem citlivým na pohlaví.



# Princip 2

---



ZACHÁZEJTE V PRÁCI SE VŠEMI ŽENAMI A MUŽEMI SPRAVEDLIVĚ –  
RESPEKTUJTE A PODPORUJTE LIDSKÁ PRÁVA A NEDISKRIMINACE



Podporujte inkluzivní kulturu na pracovišti a odstraňte diskriminaci na základě pohlaví ze všech politik a postupů.



Vyplácet stejnou odměnu, včetně benefitů a prémie, za práci stejné hodnoty a zajistit minimální životní minimum pro všechny zaměstnance žen a mužů.



Implementujte genderově citlivé postupy nábory a udržení a proaktivně nabírejte a jmenujte ženy do manažerských a výkonných pozic a do představenstva společnosti.



Nabídněte flexibilní pracovní úvazky, možnosti dovolené a opětovného vstupu na pozice se stejnou mzdou a postavením.



Podporujte přístup žen a mužů k péči o děti a závislé osoby prostřednictvím služeb, zdrojů a informací.



Povzbuzovat muže, aby využívali rodičovské dovolené k vyrovnání podmínek pro ženy a muže.



Zajistit rovné příležitosti pro ženy z různých prostředí, aby mohly vést důležité úkoly a pracovní skupiny.

## JAK BÝT TRANSPARENTNÍ...

- Sbírejte data rozdělená podle pohlaví o všech zaměstnancích podle úrovně a typu smlouvy a zachycujte výkon a propagace.
- Zveřejnit výslovné prohlášení společnosti, které zakazuje diskriminaci na základě pohlaví při přijímání a uchovávání zaměstnanců politiky, povýšení a plat (plat, bonusy a benefity).
- Kontrolovat a analyzovat odměňování všech zaměstnanců podle pohlaví, kategorie zaměstnanců a pracovní pozice.
- Pravidelně provádějte průzkum zaměstnanců, abyste zjišťovali jejich názory na politiku rovnosti žen a mužů a akční plány pro případné potřeby úprav.

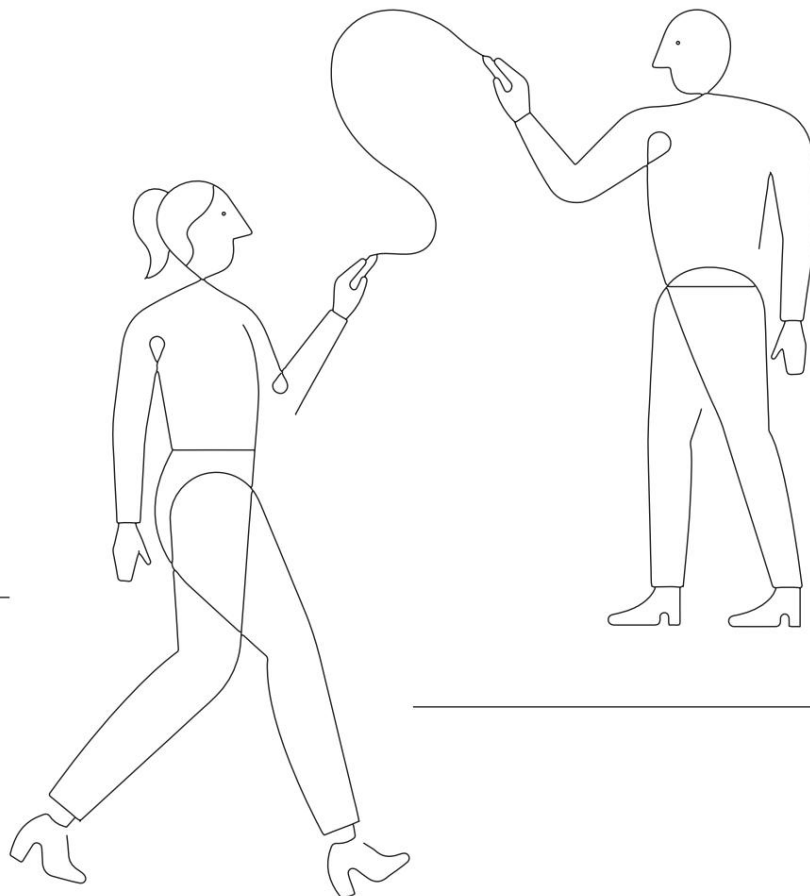


## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

- V roce 2017 zavedla globální průmyslová asociace opatření týkající se rovného odměňování, aby snížila rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci žen a mužů a zajistila, že ženy budou odměňovány podle tržní sazby. Její zpráva o rozdílech v odměňování žen a mužů z roku 2018 ukázala praktiky využívání předchozího platu kandidátů k nastavení platových nabídek, čímž se nevědomky udržují nízké platy žen. Místo toho se asociace začala ptát na platová očekávání a sladit platy žen s průmyslovými měřítky a rozpočty.<sup>14</sup>
- Turistická společnost v Kostarice používá diagnostiku rovného odměňování Nástroj (DIR), vyvinutý organizací UN Women v rámci Win-Win Programu, implementovaný s ILO a financovaný EU, k analýze rozdílů v odměňování žen a mužů podle pozic a stejně tak hodnotné práce hodnotící, jak mohly genderové stereotypy ovlivnit výplatu konkrétního typu zaměstnání.
- V Ekvádoru vyvinula nadnárodní pojišťovací společnost Příručku pro rovnost pohlaví pro soukromý sektor. Tento dokument je průvodcem pro zavádění osvědčených postupů k dosažení rovnosti žen a mužů na trhu práce a ve firmách. Příručka zahrnuje strategii genderové rovnosti, proces nábory a výběru, profesní rozvoj a školení, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, odměňování, opatření proti genderově podmíněnému násilí, genderovou rovnost a pohodu a komunikační nástroje.
- Mezinárodní pojišťovací společnost v Gruzii provedla rozsáhlou kampaň na zaměstnávání žen, aby zaměstnala obchodní zástupkyně a nabídla jim kariéru bez ohledu na jejich předchozí zkušenosti nebo věk. Celkově bylo během třířázové kampaně přijato více než 700 kandidátů, z nichž 80 procent byly ženy. Do společnosti se připojily ženy s různým původem, zkušenostmi a věkem, čímž došlo ke kulturní transformaci. V důsledku toho se tržby zvýšily o 50 procent a míra udržení zaměstnanců se zdvojnásobila.
- Italská nadnárodní společnost se zastoupením ve více než 30 zemích vybírá stejný počet žen a mužů kandidátů na všechny pracovní funkce a úrovně. V důsledku toho se počet žen zařazených do užšího výběru zvýšil z 35 procent v roce 2017 na 42 procent v roce 2019.<sup>15</sup>
- Libanonský logistický operátor pokračuje v boření genderových stereotypů proaktivním náborem doručovatelek dopisů a byl uznán jako průkopník SDG v oblasti rovnosti žen a mužů a ekonomického začleňování. Průzkum mezi zaměstnanci zjistil, že 96 procent by tohoto operátora doporučilo jako zaměstnavatele s rovnoprávným pohlavím.
- Moldavská pobočka nadnárodní telekomunikační společnosti rozvinula a flexibilní alternativu programu (Flexi Hours) s cílem podpořit své zaměstnance jako rodiče a pečovatele a urychlit postupnou reintegraci po rodičovské dovolené. Společnost nabízí na své interní e-learningové platformě řadu vzdělávacích kurzů a aktivit pro děti na podporu pracujících rodičů.



- Jihoafrická chemická skupina upřednostňuje prosazování rovnosti žen a mužů v rámci skupiny. V roce 2019 představenstvo Skupiny a konkrétně Sociální a etický výbor podpořilo strategii a zdůraznilo význam rovnosti žen a mužů ve Skupině. Výkonní ředitelé nesou odpovědnost za pravidelné sledování cílů společnosti z hlediska genderového pokroku.
- Přední společnost timberlands a lesních produktů v Uruguayi vyvinula ve spolupráci s odborovou organizací společnosti a ministerstvem sociálního rozvoje centrum pro vzdělávání a péči o děti v raném dětství. Společnost poskytla infrastrukturu potřebnou pro instalaci a provoz centra a také prvotní vybavení pro implementaci a údržbu služby. Odborový svaz je zodpovědný za údržbu budovy a vládní agentura je zodpovědná za podporu měsíčních výdajů na udržení služby.
- Vietnamská kancelář významné nadnárodní společnosti zabývající se spotřebním zbožím vyvinula a pětiletý multidimenzionální program a závazek vedení prosazovat genderovou rovnost na pracovišti. Strategie zahrnuje povinné, specializované školení pro vedoucí týmy o nevědomé genderové zaujatosti, školicí programy pro vedoucí ženy, podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím nových interních předpisů a stanovení a měření cílů genderové vyváženosti na každé funkční úrovni. Klíčovým úspěchem strategie bylo jmenování první ženy generální ředitelky společnosti od roku 1995.



# Princip 3

---



## ZAJIŠTĚTE ZDRAVÍ, BEZPEČNOST A POHODA VŠECH PRACOVNÍKŮ A MUŽŮ

- \$** Vytvořte interní zásady a postupy, včetně systému důvěrných stížností, abyste zabránili a řešili všechny formy násilí a sexuálního obtěžování na pracovišti.
- \$** Vyškolte bezpečnostní pracovníky a manažery, aby rozpoznali známky násilí na ženách, obchodování s lidmi, pracovní a sexuální vykořisťování a okamžitě řešili případy domácího násilí, zejména u zaměstnanců pracujících na dálku a během globálních pandemií a krizí, kdy jsou podpůrné služby méně dostupné.
- \$** Zajistit zaměstnancům, včetně pracovníků na částečný úvazek, rovný přístup ke zdravotnímu pojištění a přizpůsobit podporu zaměstnancům se zvláštními potřebami, včetně osob se zdravotním postižením a obětí násilí a obtěžování.
- \$** Respektovat práva pracujících žen a mužů na volno na lékařskou péči a poradenství pro ně samotné a jejich závislé osoby.
- \$** Zajistěte bezpečné pracovní podmínky a ochranu před expozicí nebezpečným materiálům a odhalte možná rizika, včetně ohrožení reprodukčního zdraví.
- \$** Po konzultaci se zaměstnanci řešte otázky bezpečnosti a zabezpečení, včetně cestování do/z práce a služebních cest.

## JAK BÝT TRANSPARENTNÍ...

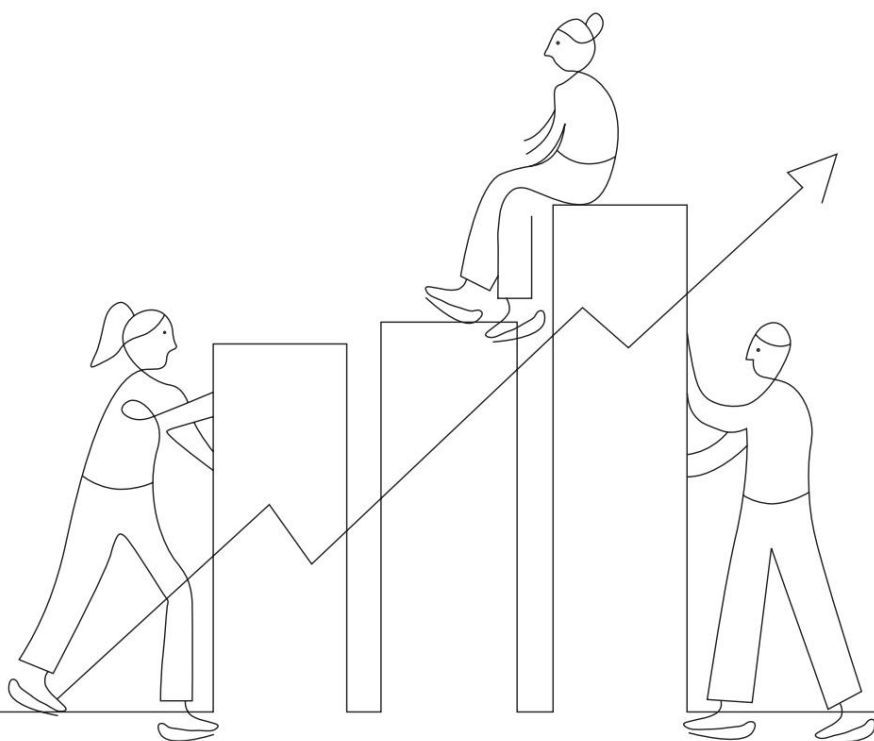
- Pravidelně přezkoumávat a zveřejňovat zásady a postupy společnosti proti násilí a sexuální obtěžování.
- Provedte průzkum zaměstnanců, abyste získali názory na otázky zdraví, bezpečnosti a zabezpečení a šířili výsledky.
- Provedte genderově citlivou inventuru zdravotních a bezpečnostních podmínek (včetně osvětlování společnosti pozemky) a zařízení a zpřístupnit zjištění zaměstnancům.



## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

- Argentinská obchodní skupina věnující se výrobě, dovozu, marketingu a distribuce domácích potřeb a spotřebičů rozšířila svou politiku vymýcení násilí na ženách o podporu v případech domácího násilí a rozšířila původní záběr zaměřený na pracoviště. Během pandemie obchodní skupina hodnotila úroveň povědomí o protokolu mezi všemi svými zaměstnanci, aby zajistila, že lidé pracující ve společnosti vědí, jak jednat v případě násilí. Kromě toho nabídla svému hodnotovému řetězci svůj open-source protokol.
- Kosmetická společnost v Kostarice, která působí i v dalších zemích po celém světě, má protokoly pro prevenci, identifikaci a referenci případů násilí páchaného na ženách ve své pracovní síle. Kromě vytváření povědomí o tomto tématu u svých zaměstnanců společnost také zahájila externí kampaně vyzývající k ukončení násilí na ženách.
- Ekvádorský mezinárodní lídr specializovaný na farmaceutický maloobchod vyvinul a program zaměřený na řešení a prevenci genderově podmíněného násilí na ženách a na podporu posílení postavení žen. V této problematice bylo proškoleny více než 2000 zaměstnanců, rodičů, studentů a učitelů.
- Francouzský mezinárodní výrobce produktů osobní péče rozpoznal potřebu řešit sexuální obtěžování na pracovišti a vyvinul iniciativu pro boj proti každodennímu sexismu na pracovišti. Vyzval manažery a další klíčové zainteresované strany, aby prokázali svůj souhlas aktivním přihlášením do kampaní, které demonstrují, jak vypadá každodenní sexismus. Tyto kampaně byly doplněny dobrovolnými a povinnými školeními zaměstnanců.<sup>16</sup>
- Organizace poskytující finanční služby v Gruzii přispěla k blahu zaměstnanců tím, že podporovala rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a upozornila zaměstnance, že každý den končí pracovní den přesně v 18 hodin. Během uzavření pandemie COVID-19 společnost zjišťovala pohodu zaměstnanců a dotazovala se na jejich konkrétní potřeby. Během této doby byl zřízen „Zvláštní fond finanční podpory“ výhradně pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, což se ukázalo jako velmi příhodná a potřebná iniciativa.
- Jamajský provozovatel penzionu se zaměřil na narušení místního cestovního ruchu průmysl způsobený pandemií COVID-19 a rozhodl se zkrátit pracovní dobu namísto propouštění zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že ženy častěji pracují v sektoru ubytovacích a stravovacích služeb (54 procent, podle Světové organizace cestovního ruchu OSN v roce 2020), dopad pandemie COVID-19 ohrožuje autonomii jejich ekonomického rozhodování v domácnosti.
- Libanonská banka pořádá každoroční informační setkání na téma „Zdraví ženského srdce“ o pomoci ženám předcházet srdečním onemocněním a podporovat včasnou diagnostiku.

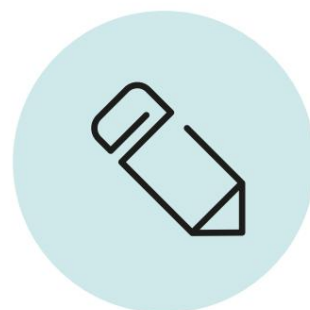
- V Indii poskytuje výrobce oděvů v Západním Bengálsku bezúročná jízdní kola a půjčky na dvoukolky na podporu bezpečnosti a nezávislosti žen při cestování do práce a z práce a v jejich komunitách. Softwarová společnost zahájila svou iniciativu „IN it to WIN it“ během pandemie COVID-19, aby pomohla zaměstnancům přizpůsobit se a uspět v práci z domova. Tato opatření zahrnují: „Speciální nabídky“ na ochranu lidí před propuštěním během uzamčení, možnosti částečné a flexibilní pracovní doby pro ženy na pečovatelských pozicích, zdravotnický tým složený ze žen, pojištění ochrany proti COVID-19 a personální asistenční službu ženami pro zaměstnance, aby se dotazovali na jejich osobní a rodinné blaho.
- Jako způsob narovnání podmínek pro ženy na pracovišti přijala nadnárodní společnost finančních služeb se sídlem ve Španělsku politiku „digitálního odpojení“, která nutí zaměstnance zastavit komunikaci a přepínat všechna zařízení mezi 19:00 a 8:0017.
- V Turecku vyvinula víceodvětvová společnost pokyny ke zvýšení povědomí svých zaměstnanců o násilí páchaném na ženách a dívkách. Směrnice obsahuje kritické informace o pojmech gender, typy genderově podmíněného násilí, známky násilí a podrobné informace o kanálech hlášení, linkách pomoci, mobilních aplikacích a dalších podpůrných mechanismech dostupných v Turecku. Společnost vyrábějící zkapalněný benzin zahájila kampaň „Řekni ne domácímu násilí“ při vypuknutí COVID-19. Prostřednictvím jejich prodejců v různých městech byly zákaznicím distribuovány letáky o kanálech pro hlášení domácího násilí, linkách pomoci, mobilních aplikacích a dalších podpůrných mechanismech. Díky tomu společnost oslovila více než 150 000 žen.





# Princip 4

---



## PODPOROVAT VZDĚLÁVÁNÍ, ŠKOLENÍ A PROFESIONÁLNÍ ROZVOJ PRO ŽENY

- \$ Investujte do politik a programů na pracovišti, které otevírají cesty pro rozvoj žen na všech úrovních a ve všech oblastech podnikání.
- \$ Povzbudte ženy, aby vstoupily do netradičních pracovních oblastí a rolí generujících příjmy.
- \$ Zajistit rovný přístup a účast na všech vzdělávacích a školicích programech podporovaných společnostmi.
- \$ Poskytovat rovné příležitosti pro formální i neformální vytváření sítí a mentorské programy, přičemž při plánování činností zohledněte rodinné povinnosti zaměstnanců.
- \$ Proveďte školení a zvyšování povědomí o firemní politice rovnosti žen a mužů a akčním plánu, včetně sexuálního obtěžování a nevědomých předsudků.

## JAK BÝT TRANSPARENTNÍ...

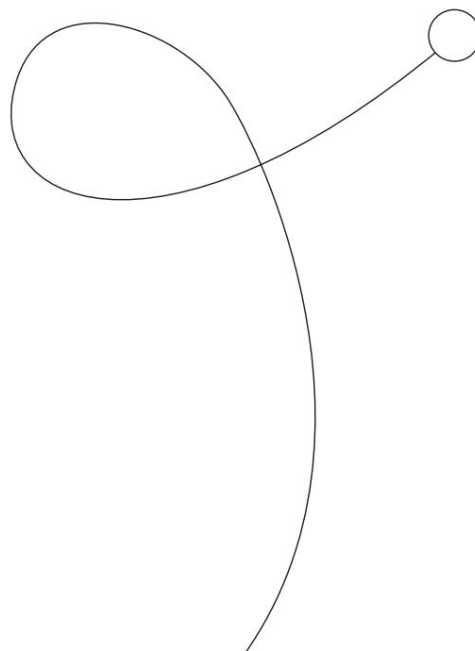
- Sbírejte data členěná podle pohlaví o zaměstnancích účastnících se školení, mentoringu a dalších příležitostí profesního rozvoje. Zahrňte údaje o počtu hodin školení zaměstnanců, pracovních kategoriích a titulech.

## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

- Francouzský nadnárodní výrobce automobilů uznal důležitost žen účast, od designu přes prodej, a je odhodlána zvýšit počet žen inženýrek a techniků, a to i na vyšší úrovni. Celopodniková síť hledá od žen informace v oblastech, jako je výzkum a vývoj, automobilový design, provoz, služby zákazníkům a HR. Jeho rozsah zahrnuje přispívání k obchodním zájmům a operacím společnosti prostřednictvím inovativního, pragmatického a příležitostně rušivého poradenství.<sup>18</sup>
- V Gruzii, společnost zabývající se finančním začleňováním, iniciovala mentorský program na pracovišti pro zaměstnankyně s cílem zlepšit udržení zaměstnanců, produktivitu a výkon a podpořit diverzitu a začlenění na pracovišti. Program se týkal zaměstnanců jak v centrále, tak v terénních kancelářích. Výsledkem bylo, že v roce 2020 bylo v rámci společnosti povýšeno 107 zaměstnankyň. Soukromá technologická univerzita zahájila iniciativu k realizaci několika projektů pro ženy v oblasti digitální gramotnosti, technologií a programování ve spolupráci s globálním akcelerátorem startupů. Společnost zahájila tři kola Školy kódování pro ženy a vyškolila až 60 dívek a žen.
- Integrovaný poskytovatel služeb s kanceláři v Jordánsku podporuje ženy, aby vstoupily do netradičních pracovních oblastí v oblastech souvisejících s údržbou (např. elektřina, klimatizace, instalatérství, tesařství, renovace, dekorace, instalace). Poskytováním bezpečného prostředí bez obtěžování prostřednictvím aplikace posilují ženy ekonomicky a vytvářejí pro ně nové role generující příjmy. Tato společnost také spustila webovou stránku, která povzbuzuje ženy, aby samy prováděly údržbu, a to sdílením tipů a videí s návody.
- Banka a akciová společnost v Kuvajtu provozuje programy vedení žen a v roce 2021 zahájí vzdělávací iniciativu pro ženy, aby postoupily na pozice vedoucích a středního management. Iniciativa umožní účastníkům lépe porozumět rozmanitosti a začlenění na pracovišti a rozlišovat rozdíly v postojích a chování mezi ženami a muži. Díky dobrému pochopení těchto rozdílů mohou zaměstnanci získat lepší představu o tendencích souvisejících s pohlavím, které pomáhají vysvětlit, jak ženy a muži myslí, jednájí a efektivněji se zapojují na pracovišti.
- Libanonský startup, který se specializuje na výrobu kosmetických produktů z medu, rozšiřuje svůj stávající program nákupu od malých včelařů tak, aby specificky cílil a podporoval ženy, aby se staly včelaři. V současné době tvoří 54 procent zaměstnanců společnosti ženy.



- V návaznosti na celosvětovou iniciativu „ALL IN“ významné auditorské a poradenské společnosti s cílem urychlit gender a začleňování se malajská kancelář snažila systematicky řešit nízký počet žen postupujících do vedoucích rolí. Podnikly kroky k vyloučení zkreslení v připravenosti na povýšení na hodnocení a ve svých sděleních pravidelně uváděly ženské vzory, aby zdůraznily životaschopnost kariéry vedoucích. Mají také mentorské programy k dispozici tam, kde aspirující ženy vůdčí osobnosti spolupracují se staršími partnerkami.
- Jihoafrická společnost pro správu průmyslových značek zavedla strategii 40/2020, jejímž cílem bylo do roku 2020 zvýšit zastoupení žen v pracovní síle na 40 procent na všech vyšších úrovních společnosti. Společnost zahájila program rozvoje vedení žen s cílem zvýšit počet ženy a do roku 2020 společnost dosáhla 41 procent žen na vedoucích pozicích.
- V Turecku poskytla společnost vyrábějící spotřebiče technická školení pro zvládnutí změny poptávky po různých rolích v rámci společnosti. Během krize COVID-19 společnost zahájila výzvu ke zvýšení kvalifikace zaměstnanců front office (poptávka klesla), aby se stali techniky (poptávka vzrostla). Výsledkem bylo, že téměř 200 žen dokončilo školení a začalo poskytovat technickou pomoc zákazníkům.
- Globální společnost zabývající se prodejem kosmetiky se sídlem ve Spojeném království spustila v květnu 2019 online vzdělávací a komunitní platformu dostupnou ve 41 zemích. Jeho cílem je zlepšit životy 100 milionů žen každý rok tím, že rozšíří jejich výdělečný potenciál.<sup>19</sup>
- Společnost se sídlem v USA školí ty, kteří přežili obchodování s lidmi, aby byli úspěšní softwaroví inženýři. Setkává se s nedůvěrou a odmítáním mnoha lidí v technologickém průmyslu, kteří nedokázali pochopit, kdo přežili v programování softwaru, natož v pracovním prostoru provozovaném ženami bez programátorského vzdělání. Nyní, v rámci svého šestého úplného cyklu bootcamp, společnost vyškolila studenty, aby učili třídy a pomohli vycvičit více přeživších.<sup>20</sup>





# Princip 5

---



REALIZOVAT PODNIKOVÝ ROZVOJ,  
DODAVATELSKÝ ŘETĚZ A MARKETINGOVÉ PRAKTIKY, KTERÉ POSILŮJÍ ŽENY

- \$ Vyžadovat od obchodních partnerů, smluvních partnerů a dodavatelů, aby přijali WEP a poskytli informace o svých politikách a postupech v oblasti rovnosti žen a mužů.
- \$ Vytvořte programy diverzity dodavatelů, které se aktivně snaží rozšířit obchodní vztahy s podniky vlastněnými ženami a podporovat je v přístupu.
- \$ Investujte do podniků vedených ženami a podpořte genderově citlivá řešení jejich překážek v přístupu ke kapitálu a finančním produktům a službám, které splňují jejich potřeby.
- \$ Odstraňte škodlivé genderově založené stereotypy ve všech médiích a firemních materiálech a reklamě tím, že budete systematicky respektovat důstojnost žen a mužů a zobrazovat je jako zmocněné aktéry s progresivními, inteligentními a vícerozměrnými osobnostmi.
- \$ Zajistěte, aby produkty, služby a zařízení společnosti nebyly používány k obchodování s lidmi a/ nebo pracovnímu či sexuálnímu vykořisťování.

## JAK BÝT TRANSPARENTNÍ...

- Zveřejnit prohlášení o politice na výkonné úrovni o podpoře organizace pro praktiky genderové rovnosti v jejím dodavatelském řetězci.
- Provedte analýzu dodavatelského řetězce společnosti, včetně počtu signatářů WEP a podniky vlastněné ženami.
- Zaznamenávejte stížnosti a chválu týkající se zobrazování žen a dívek společnosti v marketingu a veřejné materiály. Analyzujte je a určete strategie k řešení problémů.



## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

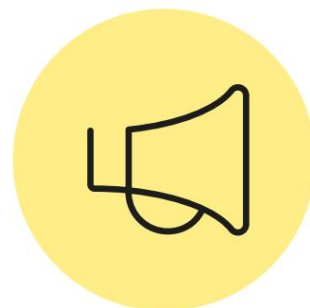
- V Argentině se společnost specializující se na domácí dekorace spojila s neziskovou organizací, která se věnuje podpoře začleňování zranitelných žen na trhu práce, aby zavedla program na integraci více podniků vlastněných ženami do svého dodavatelského řetězce investováním do a školení podniky vlastněné ženami.
- V Brazílii velké nadnárodní společnosti podporují malé a střední podniky vlastněné ženami, aby překonaly krizi COVID-19 nákupem jejich produktů nebo služeb.
- Kanadská společnost poskytující nákladní a přepravní služby se v roce 2016 rozhodla zajistit vyváženější pracovní sílu žen a mužů. Společnost označila marketing za klíčovou strategii a kanál pro nábor více žen. Zobrazení žen i mužů v kamionové dopravě pomohlo překonat genderové stereotypy. I když čelí stigmatu spojenému s kamionovou dopravou a odvětvím, kde dominují muži, což odrazuje kandidátky, je optimistické, že jeho marketingové úsilí bude i nadále přitahovat rozmanitější skupinu talentů.<sup>21</sup>
- Největší banka v Kostarice požádala své dodavatele, aby podepsali WEP, aby ukázali své závazek k rovnosti žen a mužů a organizovaná školení o jejich provádění. Výsledkem bylo, že první skupina sedmi dodavatelů podepsala WEP k připomenutí Mezinárodního dne žen v roce 2020 a od té doby pracuje na jejich implementaci.
- Dánská módní značka s kanceláři ve Spojeném království a Spojených státech amerických se pevně zavázala k rovnosti žen a mužů. Módní dodavatelské řetězce jsou historicky dlouhé a spletité, s až 10 dodavateli na oděv. Aby společnost podpořila strukturální a smysluplné změny, potřebovala úplné pochopení svého dodavatelského řetězce, komunit, kterých se dotýká, a lidí, kteří pro ně přímo i nepřímo pracují. Do konce roku 2021 chce společnost mít 100% sledovatelnost v prvních třech fázích svého dodavatelského řetězce, který zahrnuje více než 200 dodavatelů.<sup>22</sup>
- V Gruzii vysílal televizní kanál veřejnoprávní oznámení o násilí na ženách během hlavního vysílacího času v prvních měsících uzamčení COVID-19. Televizní kanál inicioval kampaň za prolomení stereotypů spojených s pracovními pozicemi vhodnými pro ženy a muže. Společnost zabývající se finančním začleňováním oznámila vydání podnikových dluhopisů Women's Corporate Bonds v hodnotě více než 5 milionů USD pro tisíce malých zákazníků žen, které jim poskytly finanční produkty pro růst jejich podnikání. Půjčky ve výši 1,5 mil. USD získalo více než 2 300 žen.
- Libanonská značka specializující se na výrobu autentických a přírodních mýdel pořádaných každoročně odborná školení, IT školení, aktivity na zvyšování povědomí a workshopy pro rozvoj obchodních dovedností pro ženy. Vedena podnikatelským duchem žen, je odhodlána udržet posílení postavení žen v srdci jejich značky.

- Palestinská banka, jejímž cílem je zlepšit finanční začlenění žen v zemi, poskytuje ženám podnikatelkám komplexní program, který zahrnuje školení v oblasti finančního povědomí a bankovní gramotnosti. Banka také provozuje program Mini-MBA pro ženy podnikatelky, aby rozvinuly své podnikatelské dovednosti a získaly přístup k finančním produktům, které je podporují v růstu jejich podnikání. Vzhledem k omezením COVID-19 byly tyto tréninkové programy provozovány virtuálně.
- V roce 2017 indická pobočka přední společnosti zabývající se správou potravinářských služeb a zařízení oslovila místní nevládní organizace s žádostí o podporu při rozvoji jejich politiky podnikání žen, jejímž cílem bylo zvýšit počet dodavatelů žen a hodnotu jejich podniků v dodavatelském řetězci. V důsledku toho zvýšili své nákupy od podnikatelek o 200 procent.
- Impaktní investiční organizace se sídlem v Singapuru založila první dluhový cenný papír s genderovou čočkou na světě kótovaný na burze, vykazující sociální a finanční návratnost. Inovativní finanční nástroj, který spojuje víceodvětvové hráče za účelem mobilizace investic soukromého sektoru, je nastaven tak, aby umožnil 3 milionům žen s nedostatečnými službami získat udržitelné živobytí. Nyní ve své třetí iteraci se zaměřuje na budování odolnosti vůči COVID-19 pro ženy s nedostatečnými službami a představuje portfolio podniků zaměřených na ženy, které zvyšují jejich dopad.
- Tanzanská organizace zavedla program reakce na COVID-19, aby to usnadnila přístup žen majitelek podniků na trhy, jejich porozumění novým potřebám trhu a posílení jejich odolnosti a adaptability.
- V roce 2018 thajská pobočka globální značky vlasové péče vydala progresivní Reklama a kampaň „Hair Talk“, která zvýšila povědomí o překážkách a diskriminaci, kterým trans ženy v Thajsku každý den čelí. „Hair Talk“, který dosáhl 65 milionů zhlédnutí online, také vyvolal celonárodní diskuse o zpochybňování genderových norem a dokonce povzbudil některé z jejich vrstevníků, aby zvýšily zastoupení transgender lidí ve svém obsahu.
- Jedna z největších asijských společností pro hygienické výrobky zahájila progresivní a odvážné kampaň marketingová kampaň v Malajsii pro jejich značku péče o ženy a hygienu. Kampaň zpochybňuje společenská tabu tím, že povzbuzuje ženy, aby otevřeně hovořily o své menstruaci a dozvěděly se více o svém vlastním těle. V roce 2018 také spustili kampaň MENstruation, aby vzdělávali a zapojili více mužů do konverzace.
- Firma rizikového kapitálu ve Spojených státech investuje do začínajících podnikatelů v technologickém sektoru. Domnívá se, že více žen v technologickém sektoru má za následek větší inovace a větší finanční návratnost. Rozmanitost mezi investory je také klíčem k tomu, aby se zabránilo přehlížení strategických příležitostí.
- Průmyslová rada působící v odvětví šperků ve Spojeném království vydala zvláštní pokyny ohledně COVID-19 o pracovních a lidských právech na ochranu ohrožených skupin během pandemie.



# Princip 6

---



## PODPORUJTE ROVNOST PROSTŘEDNICTVÍM INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ A ADVOCACIE



Proveďte komunitní konzultace s místními vůdci – ženami a muži – s cílem vytvořit pevné vazby a programy, z nichž budou mít prospěch všichni členové komunity.



Jděte příkladem tím, že představíte konkrétní akce na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen v místních komunitách.



Využijte vliv organizace, ať už samostatně nebo v partnerství, k prosazování rovnosti žen a mužů a spolupracujte s obchodními partnery, dodavateli a představiteli komunity, abyste dosáhli výsledků.



Spolupracujte se zúčastněnými stranami a úředníky komunity, abyste odstranili diskriminaci a vykořisťování a otevřeli příležitosti pro ženy a dívky.



Podporovat a uznávat vedoucí postavení žen v jejich komunitách a jejich příspěvky a zajistit jejich plnou a aktivní účast na komunitních konzultacích.



Využijte filantropii a grantové programy k podpoře komunitních iniciativ.

## JAK BÝT TRANSPARENTNÍ...

- Sbírejte údaje o zainteresovaných subjektech účastnících se místních iniciativ rozdělené podle pohlaví.
- Proveďte průzkum mezi účastníky nebo zorganizujte ohniskové skupiny, abyste získali zpětnou vazbu o iniciativách komunity a šířit výsledky.
- Provádějte analýzy dopadu komunity, abyste identifikovali konkrétní dopady komunitních programů na ženy a dívky.



## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

- Banka v severovýchodní Argentíně podporuje vedení a ekonomické posílení domorodých žen tím, že poskytuje školení v oblasti finančního začleňování řemeslníkům a venkovským producentům ve Formose a Gran Chaco. Během pandemie bylo otevřeno 1 200 spořitelen a spuštěn tréninkový plán jejich používání, který se ukázal být základním nástrojem pro ženy k dalšímu prodeji jejich produktů.
- Signatáři WEP v Brazílii zaznamenali svědectví o svém závazku dodržovat lidská práva a rovnost pohlaví. Video byla zveřejněna jak na sociálních sítích společností, tak na kanálech UN Women Brazil s cílem zvýšit zapojení dalších společností a širší společnosti.
- Kanadská společnost zabývající se virtuální realitou spolupracuje s domorodými komunitami, konkrétně s komunitami Inuitů na teritoriu Nunavut v Kanadě, na předvádění příběhů domorodých obyvatel.<sup>23</sup>
- Skupina signatářů WEP v Kostarice se spojila, aby identifikovala inovativní řešení výzvy, které omezují ekonomické postavení žen v souvislosti s pandemií COVID-19. Tato iniciativa spojila účastníky ze soukromého sektoru, akademické obce, veřejných institucí a občanské společnosti. Zaměřili se na výzvy související s nárůstem neplacené péče a domácích prací a narušení hodnotových řetězců. Propagovaly také postupy zadávání veřejných zakázek zohledňující pohlaví a zlepšené finanční řízení a formalizaci podniků vedených ženami.
- Místo obstarávání novoročních dáreků se mikrofinanční společnost v Gruzii rozhodla ušetřit peníze a poskytnout grant ženské nevládní organizaci pracující s místními komunitami. V důsledku toho měly tři vesnice v západní Gruzii prospěch z komunitních projektů: pitná/pitná voda byla poskytnuta 25 domácnostem, byla otevřena lékařská ambulance a nyní funguje veřejná knihovna v odlehlé horské vesnici.
- Indická pobočka velké komerční banky vyvinula program na podporu více než 2 300 ženských svépomocných skupin v 938 vesnicích a více než 20 000 podniků vedených ženami. na indickém venkově. Svépomocné skupiny, venkovské ženy, úspěšně vedly různé podniky na vesnické úrovni, jako je mlékárenský obchod, zemědělský obchod, produkce koření a medu a mikrofinancování pro jejich finanční a sociální začlenění.
- Přední indonéská technologická společnost poskytující více služeb na vyžádání předvádí transformační akci směrem k zajištění bezpečné mobility a přístupu žen do veřejných prostor. Společnost označila nedostatek bezpečných prostor pro ženy na veřejných prostranstvích v Jakartě za klíčový problém, který brání rovnému přístupu žen k ekonomickým příležitostem, vzdělání a službám. Aby tomu zabránili, vyvinuli komplexní kampaň, která využívala vizuální prvky, technologické nástroje, dosah, školení zaměstnanců, fyzické reakce a obchodní produkty přizpůsobené ženské klientele.











- Jordánská poradenská agentura spustila nový druh sociálního podnikání s cílem posílit ekosystémy, aby umožnily ženám ekonomicky a sociálně v 10 zemích, a část svých výnosů věnovala řešení místních problémů. Od roku 2017 ocenili a oslavili tisíce lidí prostřednictvím svých příběhů a odborných znalostí napříč publikacemi, platformami a událostmi.
- Realitní společnost v Kuvajtu provozuje program na posílení postavení dívek, který nabízí vysoce kvalitní možnost „vzdělávací zábavy“ pro kuvajtské dívky ve věku 10–18 let, aby zahájily zdravé rozhovory o kritických otázkách, které by mohly pozitivně ovlivnit kulturu dospívajících a umožnit posílení postavení žen. Strategii společnosti je přispívat k dlouhodobé udržitelnosti místních komunit, uznávající silnou vazbu s její hlavní obchodní strategií.
- Libanonský poskytovatel telekomunikačních služeb vyvinul iniciativu s cílem povzbudit mladé dívky ke studiu v oboru informačních a komunikačních technologií tím, že je informuje o různých pracovních příležitostech, které mají v tomto sektoru k dispozici.
- Francouzská potravinářská a nápojová společnost prostřednictvím své značky balené vody v Mexiku zavedla programový, politický a komunikační přístup se třemi pilíři akce: 1) Inkluzivní ekonomická obnova oblastí postižených zemětřesením v Mexiku v roce 2017 prostřednictvím ekonomického posílení postavení žen ; 2) Zajištění rovných podmínek a pracovních příležitostí pro všechny ženy jako muži a 3) Zvyšování povědomí o významu rovných příležitostí pro ženy a muže.
- Moldavský výrobce kosmetiky organizuje slavnostní udílení cen na oslavu a povzbuzení vlivných žen z moldavské blogosféry, které podporují vedoucí postavení žen v různých oblastech.
- Filipínská pobočka velké nápojové společnosti vytvořila program, který to umožní ekonomické posílení 5 milionů žen v celém hodnotovém řetězci společnosti do roku 2020. Od roku 2011 společnost vybudovala kapacitu více než 200 000 podnikatelek a mikroobchodníků prostřednictvím školení v oblasti podnikání a finanční gramotnosti a přístupu ke kapitálu. V roce 2020 spustili online verzi, která má také pomoci vracejícím se migrujícím pracovníkům.
- Španělská nadnárodní elektroenergetická společnost se zastoupením v Brazílii, Mexiku, Španělsku, Spojené království a Spojené státy spolupracovaly s neziskovou organizací podporující ženy, které přežily domácí násilí. Společně vytvořili v Brazílii školu pro elektrikáře a spolupracovali s celebritami ovlivňujícími místní komunity, aby zvýšili povědomí o pracovních příležitostech pro ženy v tomto sektoru.<sup>24</sup>
- Byla vytvořena nadnárodní síť odborných služeb s pobočkou v Jižní Africe program na rozvoj nové generace ženských lídrů pro Afriku. Program dává dívkám příležitost získat životní dovednosti, rozvíjet se jako mladé vůdce a získat finanční prostředky na univerzitu. Od roku 2014 program absolvovalo každý rok 30 maturantů z Johannesburgu, Kapského Města a Durbanu, přičemž 90 procent účastníků navštěvovalo univerzitu.<sup>25</sup>
- Prostřednictvím #WomenAreSafeWith[Company] v Turecku finančně podpořila nadnárodní kosmetická společnost dvě nevládní organizace, které během COVID-19 provozují nouzové horké linky pro VAW, aby zvýšily svou kapacitu kvůli nárůstu hlášení.

# Princip 7

---



## MĚŘTE A VEŘEJNĚ HLÁŠTE O POKROKU K DOSAŽENÍ ROVNOSTI MUŽŮ

-  Dokončete stránku s profilem vaší společnosti a předvedte svůj základní směr pro implementaci WEP.
-  Vyvinout pobídky a mechanismy odpovědnosti pro urychlení implementace WEP.
-  Sbírejte, analyzujte a používejte genderové statistiky a data a měřítka rozdělená podle pohlaví k měření a vykazování výsledků na všech úrovních.
-  Pravidelně provádějte průzkumy interních a externích zúčastněných stran, abyste pochopili jejich vnímání a potřeby týkající se rovnosti žen a mužů.
-  Dokončete další indikátory WEP, abyste ukázali neustálý pokrok.
-  Každoročně podávejte zprávy o pokroku při zavádění zásad posílení postavení žen, a to i na jiných platformách, jako jsou webové stránky společnosti.
-  Použijte nástroj WEP Gap Analysis Tool k vytvoření základní linie pro implementaci WEP.
-  Podělte se o získané poznatky a osvědčené postupy při zavádění WEP a nechte UN Women je zveřejnit na webových stránkách WEP ve formě případových studií nebo rozhovorů s vedoucími WEP.



## SIGNATÁŘI WEP V AKCI

Signatáři uvedení níže nám mohli podat zprávu o svém pokroku u konkrétních iniciativ sledujících pokrok a dokumentování výsledků. Tyto případové studie poskytují konkrétní příklady některých způsobů, jak můžete implementovat transparentní měření a vykazování.

- Globální poskytovatel informací založených na burze Financial Times Stock Exchange (FTSE) 15  
Analytické a rozhodovací nástroje mají za cíl překonat strukturální překážky, které brání ženám ve vyšších operačních rolích. Klíčem k úspěchu firmy byl vývoj řídicího panelu, který monitoruje pokrok v reálném čase a ukazuje genderovou vyváženost rozdělenou podle kategorií včetně role, funkce a délky služby. Umožňuje lídrům sledovat trendy, jak se mění, bod, ve kterém se zastaví pokrok atd.<sup>26</sup>
- Telekomunikační firma působící v severní a střední Evropě zavedla náborovou strategii „2+1“ s cílem zaměstnat dvě ženy na každého muže. Tato strategie byla zavedena, aby zvrátila historické předsudky v náboru. Data odhalila, že na každou ženu, kterou předtím najala, společnost zaměstnala dva muže. Během jednoho roku od implementace strategie bylo 66 procent nově přijatých žen.<sup>27</sup>
- Japonská obchodní konzultační firma specializující se na otázky udržitelnosti vybudovala politiku rovnosti mužů a žen v oblasti lidských zdrojů a je průkopníkem v oblasti podnikového řízení a reportingu SDG v zemi. Kromě vlastního interního úsilí o podnikání v oblasti genderově citlivého podnikání může firma poskytovat řešení pro společnosti, jak pracovat na rovnosti žen a mužů, prostřednictvím svých konzultačních služeb v oblasti podnikového výkaznictví. Firma uvádí údaje rozdělené podle pohlaví o počtu ředitelů, zaměstnanců, nově přijatých a vyšších manažerů.<sup>28</sup>
- Libanonská banka sleduje a veřejně informuje o následujících událostech s rozdělením na pohlaví údaje: školení, vzdělávání a rozvoj talentů; začlenění rozmanitosti a rovné příležitosti; složení zaměstnanců podle pohlaví a kategorie zaměstnanců; složení výborů řídicích orgánů podle pohlaví a věkových skupin; přijímá nové zaměstnance v bance Audi Group Libanon; návrat do práce a míra udržení po rodičovské dovolené podle pohlaví; a vnější lidský rozvoj.
- Švédská finanční instituce řešila rozdíly v odměňování žen a mužů u všech 16 000 zaměstnanců ve čtyřech zemích, v nichž působí: Estonsku, Lotyšsku, Litvě a Švédsku. Jedním z předpokladů pro odstranění rozdílů v odměňování bylo zavedení systému hodnocení pracovních míst a jeho pravidelná aktualizace. To bylo zásadní pro pochopení toho, co dělá role srovnatelné s ostatními a jak lze měřit stejnou odměnu. Pro úspěch bylo nezbytné pečlivé sledování a podávání zpráv o programu. Pravidelné vypracovávání zpráv a jejich distribuce manažerským týmům umožnily včasný zásah, pokud se začala objevovat mezera.<sup>29</sup>





# Rovnost Znamená podnikání

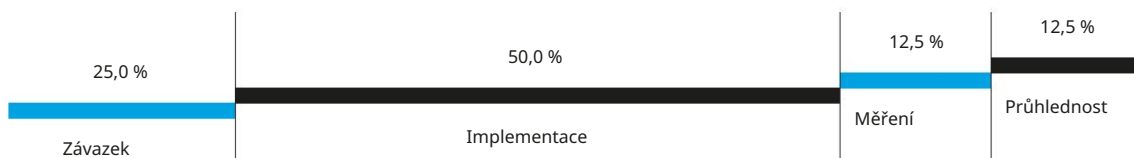


## Nástroje a pokyny WEP

Jako signatář WEP jste vyzváni, abyste se sami ohodnotili pomocí nástroje WEP Gender Gap Analysis Tool. Posuzuje váš strategický přístup k rovnosti žen a mužů, identifikuje mezery a příležitosti pro neustálé zlepšování a pomáhá vám stanovit cíle a cíle.

Tento nástroj je bezplatná, uživatelsky přívětivá a přísně důvěrná online platforma, která společně pomáhá samostatně hodnotit aktuální zásady a programy, zdůrazňovat oblasti, které je třeba zlepšit, a identifikovat příležitosti ke stanovení budoucích podnikových cílů a cílů. Výsledky jsou poskytovány ve stručném a jasném formátu, takže společnosti mohou snadno identifikovat oblasti pro zlepšení.<sup>30</sup>

Nástroj WEPs obsahuje 18 otázek s výběrem z více možností ve čtyřech klíčových oblastech (závazek, implementace, měření a transparentnost), které čerpají z osvědčených postupů z celého světa, které pokrývají rovnost žen a mužů ve vedení, na pracovišti, na trhu a v komunitě.



Nástroj WEPs obsahuje otázky týkající se zásad a postupů vaší společnosti v oblasti rovnosti žen a mužů napříč obchodními funkcemi, včetně lidských zdrojů, nákupu, diverzity a začleňování, udržitelnosti společnosti atd. Očekává se, že vyplnění zabere v průměru 2–3 hodiny, podle zpětná vazba od pilotních společností, jakmile byly tyto informace shromážděny interně.

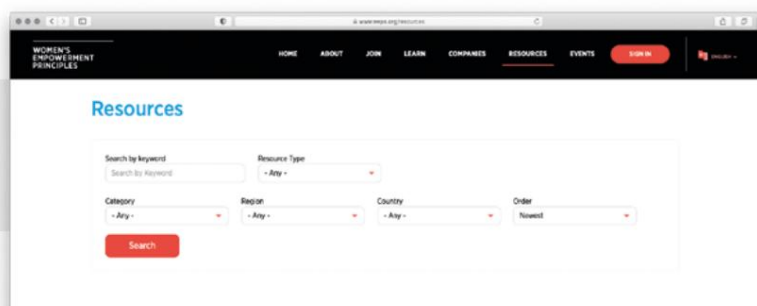
Tento nástroj je dobrovolný a má být vzdělávací platformou, a proto nebude sloužit jako mechanismus podávání zpráv nebo certifikace. Společnosti se mohou rozhodnout sdílet výsledky nástroje WEP se svými zúčastněnými stranami, ale je třeba poznamenat, že údaje se hlásí samy a nebyly ověřeny ani ověřeny žádným z partnerů nástroje (United Nations Global Compact, UN Women nebo člen skupiny Inter-American Development Bank Group).<sup>31</sup>

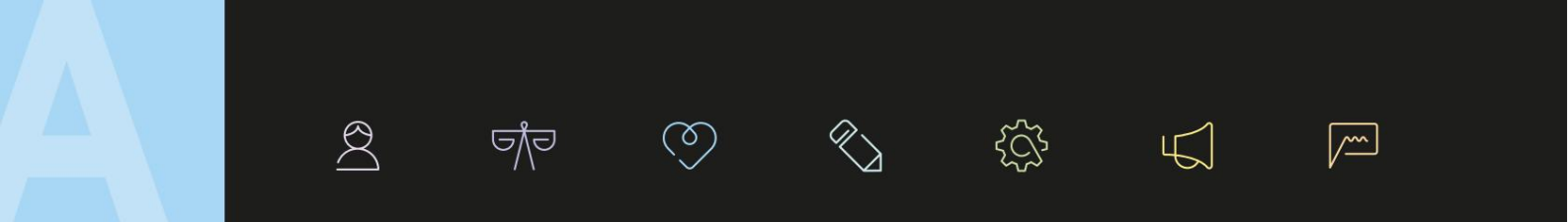
Na základě výsledku hodnocení jsou signatáři WEP vyzváni, aby vypracovali akční plán s jasnými, časově ohraničenými cíli a podpořený praktickými prováděcími pokyny.



Vyzýváme všechny signatáře WEP, aby využili četné zdroje dostupné zde na [weps.org](https://weps.org). Naše sada nástrojů obsahuje:

- Pokyny týkající se rovného odměňování, sexuálního obtěžování, politik vstřícných k rodinám, péče o děti a zadávání zakázek podle pohlaví, mezi další klíčové oblasti činnosti, které vám pomohou aktivovat sedm principů.
- Diagnóza pro stejné odměňování je sebehodnotící nástroj vyvinutý na podporu společností a organizací při hodnocení pracovního principu Stejná odměna za stejnou hodnotu.<sup>32</sup>
- Zaměřte se na veřejnou politiku, abyste získali přehled o úloze vlád při postupu rovnost pohlaví a posílení postavení žen na národní úrovni.
- WEPs Learn, naše specializovaná platforma pro výukové materiály.
- Videa z našich vzdělávacích akcí s odbornými panelisty a signatáři z celého světa světové sdílení osvědčených postupů a získaných zkušeností.
- Náš dokument o „Síla partnerství pro dosažení rovnosti žen a mužů“ vyrobené během pandemie COVID-19.
- Svědectví vedoucích WEPs.
- O materiálech WEP.
- Naše bulletin.





**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES** DECEMBER 2020

**WEPs IN ACTION**  
Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

**CONTENTS**  
1. Context  
2. Actions  
3. Challenges  
4. Results  
5. Recommendations

**CASE STUDY: MUSKET TRANSPORT  
REMOVING GENDER STEREOTYPES TO RECRUIT A BALANCED WORKFORCE**

**LESSONS LEARNED**

- Paying attention to media and marketing practices and creating advertisements without gender stereotypes allows a company to promote gender equality and to attract and recruit more diverse employees.
- Hiring women drivers and promoting gender equality in the trucking industry set a standard for other companies in the supply chain to do the same; sharing good practices and examples of role models could advance such practices.

**CONTEXT**  
Musket Transport is a Canadian trucking and transportation services company founded in 1990. Its merger with Melbom Truck Lines Corp. created the largest seasonal carrier in Ontario, Canada. In 2016, the company set out to increase the number of women truck drivers, and the number of women in supervisory, managerial and executive positions. As women made up 14 per cent of managers and 14 per cent of supervisory employees the company set targets for 2019 that they achieved.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES** POLICY TEMPLATE

**FLEXIBLE WORK**

This Flexible Work Policy template aims to assist companies to establish a clear and balanced system for employees working from home and working remotely. The text can be used as is or customized according to your company's requirements. Flexible work refers to a work structure which deviates from the traditional eight-hour office workday. Flexible work is not just about allowing flexible hours; flexibility encompasses many different working patterns around where, when and how someone works. It is ultimately about integrating effective ways of working which leverage employees' physiological and psychological energy to deliver sustainable performance and quality work output while also supporting the balance of private and personal life.

**I. OUR COMMITMENT**

The Company is committed to ensuring that we provide a positive working environment for all of our people and a culture that enables everyone to reach their potential. We believe that giving our people greater control in how they manage the whole-life balance between home and work life is a key component of achieving higher levels of engagement and performance as well as supporting your well-being. Enabling our people to work in a more agile way, for example from home or from another relevant site, is key to successfully managing that balance and the Company vision is to make agile working a possibility for everyone.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**COMPANY-SUPPORTED EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE**

Guidance Note | Principle 2

**THE ISSUE**

Unpaid care and domestic work contribute to economic development by sustaining and nurturing the health and well-being of families and communities.<sup>1</sup> This work offers many people the support they need to be productive and capable members of society.<sup>2</sup> Yet, unpaid care work remains largely invisible and unrecognized in economic and social policymaking.<sup>3</sup>

Across the world, most care needs are met through unpaid labour,<sup>4</sup> which is traditionally carried out by women - while men, because of gender norms, are considered the primary breadwinners of the family.<sup>5</sup> On average, women carry out at least three times more unpaid care work than men.<sup>6,7</sup> By taking on most or all of this unpaid care work, women and girls are prevented from taking full-time paid employment or are left with no other choice than taking part-time positions with limited benefits and opportunities.

The gender pay gap is a key contributor to the uneven distribution of unpaid care work within the household - as the decision to leave paid work, or work part-time, is based on the opportunity costs of taking on the care work.<sup>8</sup>

This has resulted in long-term personal financial insecurity and limited career opportunities and progression.<sup>9</sup> When they are ready to return to the labour market, they find it challenging to secure good quality jobs and decent work.<sup>10</sup>

**Box 1 WEPs Tool Kit**

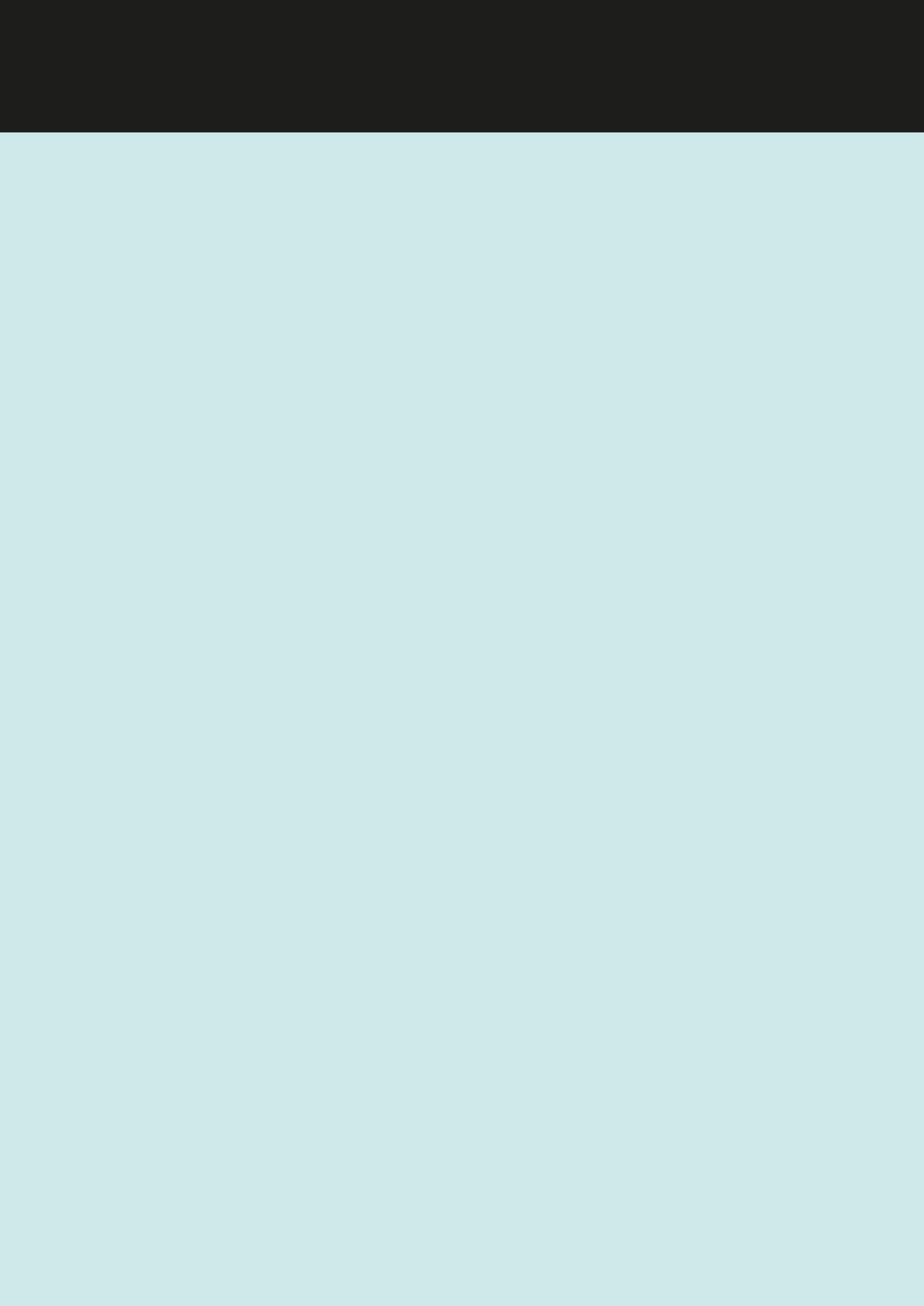
This guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows how employer-supported childcare and work-family-friendly policies benefit both employers and employees. It specifically provides WEPs signatories with guidance on how to establish policies and practices that prioritize fair and equal treatment of all women and men at work (Principle 2) without compromising efficiency, cost savings and value for money. It offers guidance on how to provide childcare benefits for employees who are unable to afford employer-supported childcare and benefit from the company's commitment. The note is part of the Women's Empowerment Principles (WEPs) Toolkit developed by the International Labour Organization (ILO) and the United Nations Women.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**  
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

**CALL TO ACTION**  
Leveraging the WEPs framework to target racism and discrimination in the world of work

- Establish high-level corporate leadership on gender equality.
- Treat all women and men fairly at work - respect and support human rights and nondiscrimination.
- Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.
- Promote education, training and professional development for women.
- Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.
- Promote equality through community initiatives and advocacy.
- Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

Zapojit se



## ZAPOJIT se

### VYTVOŘIT EKOSYSTÉM ZAPOJENÝCH SPOLEČNOSTÍ

Zapojení vašich interních a externích zúčastněných stran pomůže podpořit vytváření genderově citlivého ekosystému společností, které posouvají agendu genderové rovnosti kupředu v celém hodnotovém řetězci. Vítejme, že povzbudíte své dodavatele, obchodní partnery a investory, aby se také zavázali k WEP. Čím více společností se zaváže, tím větší pokroky můžeme udělat pro posílení postavení žen.

### PODÍL VÁŠ POKROK S KOMUNITOU WEPs

Sdílení vašeho pokroku při implementaci vaší cesty WEP pomáhá zvýšit povědomí o skvělé práci, kterou děláte. Může také inspirovat další společnosti, aby udělaly více a získaly přehled o nových opatřeních pro jejich společnosti. Doporučujeme vám sdílet své osvědčené postupy tím, že nás označíte na sociálních sítích a použijete #WeShare.

#Sdílíme



LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



Youtube



## ZAPOJIT se

### VÁŠ TÝM PROSTŘEDNICTVÍM WEP UČTE SE

WEPs Learn se snaží vybavit ženy novými dovednostmi, schopnostmi a vlastnostmi, aby uspěly na pracovišti. Byly vyvinuty specifické moduly na témata, která posílí vaši sebedůvěru, komunikaci, týmové dovednosti, asertivitu, kariérní příležitosti, změnu, sebeorganizaci a pohodu.

Lekce jsou navrženy tak, aby zastáncům genderové rovnosti poskytly větší důvěru při přijímacích pohovorech, vedly iniciativy v oblasti genderové rovnosti v rámci svých organizací, posuzovaly nové pracovní příležitosti, a tím efektivněji rostly svou kariérou. Tato virtuální platforma také nabízí možnosti učení pro signatáře WEP, aby prohloubili svou implementaci principů posílení postavení žen.

Doporučujeme vám pozvat svůj tým, obchodní partnery, klienty a zákazníky, aby využili výukový obsah WEP. Je zdarma a nabízí certifikáty WEP.







Udržet



# VYDRŽET

## MONITOROVÁNÍ A SLEDOVÁNÍ VÝKONU

Vedoucí představitelé podniků a zainteresované strany se shodují, že i když nelze spočítat vše, co má hodnotu, je obtížné řídit to, co se neměří. Navzdory tomuto potenciálu vyvolat změny však mnoho společností ještě nezačalo systematicky shromažďovat genderové statistiky a genderově členěné údaje k měření výsledků v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen na pracovišti, na trhu a v komunitě.<sup>33</sup>

Mechanismy měření a podávání zpráv zohledňující pohlaví jsou zásadní pro sledování a sledování výkonu a pokroku směrem k rovnosti žen a mužů a posílení ekonomického postavení žen.

WEP poskytují společnostem holistický rámec pro podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen na pracovišti, na trhu a v komunitě a podporují pozitivní výsledky pro společnost a podnikání. Jak je stanoveno v Principu 7, vyžaduje se transparentnost a odpovědnost, aby společnosti dodržovaly své závazky týkající se rovnosti žen a mužů na pracovišti, na trhu a v komunitě.



## TRANSPARENTNOST WEPs A RÁMEC ODPOVĚDNOSTI

Rámeček transparentnosti a odpovědnosti WEP (T&A Framework):

- Nabízí komplexní nástroj pro měření vašeho pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a žen posílení postavení na pracovišti, na trhu a v komunitě.
- Klade si za cíl poskytnout společnostem ucelený soubor ukazatelů, které s největší pravděpodobností posouvají genderovou rovnost napříč podnikovými hodnotovými řetězci. Indikátory byly vybrány na základě jejich potenciálu řídit transformační změny. Zohledněna byla také snadnost a pravděpodobnost, že Signatáři budou podávat zprávy o těchto ukazatelích.
- Vychází ze stávajících firemních platforem pro podávání zpráv o pohlaví a je s nimi v souladu. Do toho konce, bylo provedeno rozsáhlé mapování a externí zapojení s cílem informovat o vývoji rámce.
- Podporuje vaše společnosti při měření a vykazování pokroku oproti jiným závazkům a platformy pro podávání zpráv, včetně cílů udržitelného rozvoje.

Rámeček T&A je rozdělen do čtyř odlišných kategorií:

1. Základní indikátory – tyto indikátory měří pozitivní, nevratné a udržitelné změna směrem k rovnosti pohlaví. Tyto ukazatele jsou uvedeny v příloze III spolu s jejich definicemi a způsobem jejich výpočtu.
2. Doplnkové indikátory – tyto indikátory měří klíčové oblasti pro řešení systémových překážek genderové rovnosti. Jejich implementace se může lišit podle země, odvětví a velikosti společnosti.
3. Indikátory vstupních a podpůrných opatření – tyto indikátory sledují vstupy signatářů do změn, jako jsou politiky, postupy a opatření, které jsou základem pro dosažení rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen.
4. Další indikátory.

Všechny ukazatele rámce T&A jsou uvedeny v příloze III. Signatáři WEP jsou vyzváni, aby se podělili o pokrok v základních ukazatelích na stránce profilu společnosti.

Zatímco T&A Framework zachycuje data rozčleněná podle pohlaví, podporujeme širší sběr dat o diverzitě pro mezisekční analýzu (např. včetně, ale bez omezení na věk, rasu/etnicitu, národnost, postižení a sexuální orientaci).

The background is a light yellow color with several darker yellow geometric shapes. There is a vertical bar on the left side. A large, rounded rectangular shape is positioned in the upper right quadrant. A trapezoidal shape is located in the lower right quadrant. The word "Zpráva" is centered in the middle of the page.

Zpráva



# ZPRÁVA

## ZPRÁVY O ROVNOSTI MUŽŮ

Rostoucí počet zúčastněných stran, včetně zaměstnanců, spotřebitelů, investorů a občanské společnosti, vyzývá společnosti, aby zveřejnily více informací o svém úsilí o rovnost žen a mužů. Důkazní základna pro to a pro podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen se stále rozšiřuje:

- Společnosti s větším pokrokem v oblasti rovnosti žen a mužů a s politikami a postupy místo pro posílení postavení žen jsou odolnější a zaznamenávají silnější růst.
- Současné podnikové postupy pro podávání zpráv ukazují, jak může veřejné podávání zpráv o konkrétním problému přimět společnosti, aby podnikly smysluplné kroky.

Věříme, že pomocí T&A Framework (viz část o Sustain výše) jako nástroje pro transparentní podávání zpráv mohou společnosti s podporou vlády a dalších zúčastněných stran efektivněji pracovat na rovnoprávné ekonomice, která bude fungovat pro všechny ženy a muže.





## HLÁŠENÍ NA STRÁNCE PROFILU SPOLEČNOSTI WEP

V době podepisování WEP jste požádáni, abyste poskytli údaje podle tří základních ukazatelů:

1. Procento zaměstnaných žen
2. Procento žen na manažerské úrovni
3. Procento žen ve správních radách/výkonných týmech/partnerech.

Tyto informace zůstávají interní pro sekretariát WEP, pokud tyto informace nezveřejníte na webových stránkách WEP vytvořením stránky profilu vaší společnosti.

Ve fázi hlášení v rámci cesty WEP máte příležitost sdílet další údaje o pokroku dosaženém při implementaci WEP. Tento pokrok je sdílen na vaší stránce profilu společnosti. Podrobnosti viz příloha III.

Můžete podávat zprávy o následujících základních ukazatelích:



1. Procento zaměstnanců žen a mužů
2. Procento žen a mužů ve vrcholovém managementu pozice
3. Procento žen a mužů na palubách
4. Poměr platu žen k platu mužů
5. Procento nově přijatých – žen a mužů
6. Procento povýšení a kariérních příležitostí – ženy a muži
7. Míra udržení žen a mužů FTE zaměstnanců, kteří nastoupil na rodičovskou dovolenou.
8. Společnost má důvěrnou stížnost, usnesení, mechanismus a postup podávání zpráv a neodvetných opatření pro řešení a reakci na případy násilí a obtěžování.

Pro podrobnější popis každého indikátoru klikněte zde. \_\_\_\_\_

Upozorňujeme, že údaje by obecně měly být poskytovány za poslední fiskální rok. Doporučujeme shromažďovat data tak, aby pokrývaly alespoň 80 procent zaměstnanců vaší společnosti.

Jako signatáři WEP je podávání zpráv dobrovolné. Pro společnosti, které chtějí podat zprávu, můžete pokrok sdílet se sekretariátem WEP pouze pro interní použití nebo jej zpřístupnit veřejně na stránce profilu společnosti WEP.

Kroky pro soukromé nebo veřejné nahlášení na stránce profilu společnosti jsou k dispozici zde v příloze. \_\_\_\_\_



The background features a light beige base with several large, overlapping geometric shapes in a medium orange color. These shapes include a large triangle on the left, a smaller triangle in the center, and a trapezoid at the bottom. The word "Příloha" is centered in the middle of the page.

Příloha



# PŘÍLOHA

## PŘÍLOHA I

### PROHLÁŠENÍ generálního ředitele o podpoře žen

#### PRINCIPY POSÍLENÍ

Prohlášení generálního ředitele o podpoře principů posílení postavení žen je k dispozici v následujících jazycích: arabština, čínština, angličtina, francouzština, němčina, portugalština, ruština, španělština, srbština, turečtina.

#### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

##### Prohlášení generálního ředitele o podpoře principů posílení postavení žen

My, obchodní lídři z celého světa, vyjadřujeme podporu prosazování rovnosti mezi ženami a muži:

- Přinést do našeho úsilí co nejširší okruh talentů;
- Posílit konkurenceschopnost našich společností;
- Plnit naše závazky týkající se společenské odpovědnosti a udržitelnosti;
- Modelové chování v rámci našich společností, které odráží společnost, kterou bychom pro nás chtěli zaměstnanců, spoluprací a rodiny;
- Podporovat ekonomické a sociální podmínky, které poskytují příležitosti pro ženy a muže, dívky a chlapce; a
- Podporovat udržitelný rozvoj v zemích, ve kterých působíme.

Proto vítáme ustanovení Zásad zmocnění žen – prosířky rovnosti Obchod, vytvořený a šířený Organizací spojených národů pro rovnost pohlaví a Posílení postavení žen (UN Women) a Globální pakt Organizace spojených národů. Principy představí sedm kroků, které mohou podnikat a další sektory podniknout, aby pokročili a posilovali postavení žen.

Rovné zacházení se ženami a muži není jen to pravé – je dobré i pro podnikání. The plná účast žen v našich podnicích a ve větší komunitě dělá dobrý byznys smysl rými i v budoucnu. Široký koncept udržitelnosti a společenské odpovědnosti, který přijímá posílení postavení žen jako klíčový cíl, z něhož budeme mít prospěch všichni. Sedm kroků žen Principy zmocnění nám pomohou tyto příležitosti realizovat.

Vyjděme obchodní vedoucí, aby se k nám připojili a používali Zásady jako vodítko pro akce, které můžeme všechny zajímat pracovní, trh a komunitu, aby posílily postavení žen a byly přínosem pro naše společnosti a společnosti. V našich zprávách o udržitelnosti se budeme snažit používat data členěná podle pohlaví informovat o našem pokroku naše vlastní zainteresované strany.

Proveďte přílohu se k nám.

Jméno generálního ředitele: \_\_\_\_\_

Podpis generálního ředitele: \_\_\_\_\_

Jméno společnosti: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_





## PŘÍLOHA II

### DARUJTE WEPům

V minulém roce UN Women prostřednictvím sekretariátu WEP:

- Vyráběly převratné znalostní produkty, které ukazují, jak na to řešit problémy na pracovišti a trhu.
- Vytvořila instruktážní videa a příručky pro posílení postavení mladých žen v práci.
- Poskytování setkání více zainteresovaných stran ke sdílení pokynů společnosti, obchodní sítě a další organizace o prosazování rovnosti žen a mužů.
- Poskytla platformu pro vytváření sítí mezi tvůrci změn.
- Inspirovala a podporovala ženy podnikatelky na jejich obchodních cestách.

V roce 2021 jsme rozhodnutí, že naše rodina WEP se postaví výzvám minulého roku a dosáhne ještě většího vlivu na celém světě.






Všechny příspěvky signatářů WEP do WEP budou uznány na naší dárcovské zdi, aby naši téměř 5 000 členů WEP po celém světě a všechny ostatní organizace a jednotlivci, kteří spoléhají na naši platformu, viděli vaši podporu a příspěvek.

Rádi bychom poděkovali našim skvělým dárcům – od malých podniků po nadnárodní organizace – za jejich příspěvky. Každý dar pomáhá dále naší práci a dopadu, který máme na rovnost žen a mužů a inkluzivitu.

JAK POMŮŽE VÁŠ PŘÍSPĚVEK AKCELEROVAT  
ROVNOST POHLAVÍ?

Váš finanční příspěvek podpoří následující aktivity WEP:

- Návrh a zavedení implementačních nástrojů a zdrojů WEP
- Zvýšit výměnu znalostí, vzdělávání a vytváření sítí pro společnost  
Globální komunita WEP
- Vypracovat případové studie genderově citlivých podniků a společností
- Financovat ženy podnikatelky, aby se účastnily akcí pro vytváření obchodních sítí
- Vytvářejte kampaně pro rozšíření sítě WEP

|  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| <br>BRONZ     | 10 000 – 30 000 USD     | Přispěje k prosazování rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen – prostřednictvím našeho zpravodaje a zpráv na sociálních sítích |
| <br>STRÍBRNÝ  | 30 000 – 100 000 USD    | Přispěje k pomoci při začleňování nových společností do komunity WEP   |
| <br>ZLATO     | 100 000 – 500 000 USD   | Pomůže nám pokračovat ve vývoji učebních materiálů pro signatáře WEP, jejich zaměstnance a ženy a dívky v jejich místních komunitách |
| <br>PLATINA   | 500 000 – 1 000 000 USD | Umožní nám vytvořit program uznání a ocenění za výkon při implementaci WEP   |
| <br>DIAMANT | 1 000 000 \$ +          | Posílí náš tým a naši podporu Signatáři WEP  |

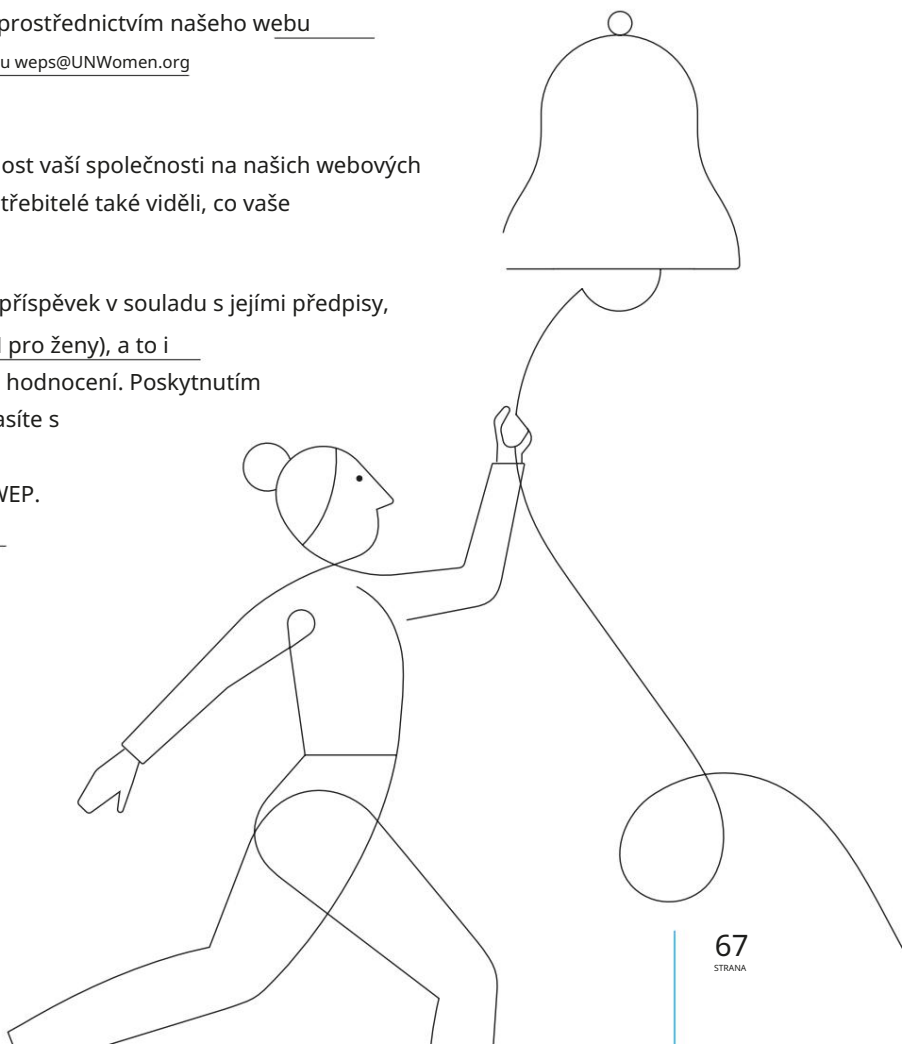
Usnadnili jsme dárcovství. Darovat můžete prostřednictvím našeho webu \_\_\_\_\_  
 prostřednictvím kreditní karty nebo nám napište na adresu [weps@UNWomen.org](mailto:weps@UNWomen.org)  
 podrobnosti o bankovním převodu.

Po darování náležitě aktualizujeme přítomnost vaší společnosti na našich webových stránkách, aby vaši obchodní partneři a spotřebitelé také viděli, co vaše společnost znamená.

Organizace OSN pro ženy obdrží a spravují příspěvek v souladu s jejími předpisy, pravidly, politikami a postupy (pravidla OSN pro ženy), a to i \_\_\_\_\_  
 ve vztahu k nákladům na podporu, auditu a hodnocení. Poskytnutím finančního příspěvku na aktivity WEP souhlasíte s tím, že takový příspěvek se bude řídit Podmínkami a podmínkami pro příspěvky WEP.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





## PŘÍLOHA III

### POKYNY PRO TRANSPARENTNOST WEP A

### UKAZATELE ODPOVĚDNOSTI

#### ZÁKLADNÍ UKAZATELE<sup>34</sup>

##### 1. Procento zaměstnanců žen a mužů

**INDIKÁTOR:** Procento zaměstnanců žen a mužů jako procento z celkového počtu zaměstnanců

**DEFINICE:** Zaměstnanci zahrnují (i) trvale uzavřené a (ii) dočasné smluvní (například sezónní) pracovníky na základě ekvivalentu plného úvazku (FTE). To se řídí definicí HIPSO pro FTE, která zahrnuje přímo najaté jednotlivce a jednotlivce najaté prostřednictvím agentur třetích stran, pokud tito jednotlivci poskytují služby na místě související s operacemi klientské společnosti. Patří sem také FTE odpracovaní sezónními, smluvními zaměstnanci a zaměstnanci na částečný úvazek.

**VÝPOČET:** Chcete-li vypočítat procento zaměstnanců na plný úvazek, které jsou ženy, spočítejte celkový počet počet zaměstnanců na plný úvazek a tento počet vydělte celkovým počtem zaměstnanců na plný úvazek. Stejný výpočet lze provést i pro mužské zaměstnance. Podle výše uvedené definice HIPSO lze práce na částečný úvazek převést na práce na plný úvazek na poměrném základě, na základě místní definice (např. pokud se pracovní týden rovná 40 hodinám, práce na 24 hodin/týden by se rovnala 0,6 práce na plný úvazek). Sezónní nebo krátkodobá zaměstnání jsou poměrná část na základě odpracované části vykazovaného období (např. pozice na plný úvazek po dobu tří měsíců by se rovnala 0,25 FTE zaměstnání za vykazované období jednoho roku). Pokud informace nejsou k dispozici, platí pravidlo dvě práce na částečný úvazek rovnající se jednomu zaměstnání na plný úvazek.

##### 2. Procento žen a mužů ve vyšších manažerských pozicích

**INDIKÁTOR:** Procento žen a mužů ve vyšších manažerských pozicích jako procento z celkového počtu vyšších manažerů v organizaci.

**DEFINICE:** Vrchní manažeři jsou definováni jako zaměstnanci na plný úvazek na úrovni C-Suite nebo ekvivalentní (např. generální ředitelé, partneři). Názvy se mohou měnit v závislosti na velikosti a struktuře společnosti, takže Signatáři by měli použít svůj úsudek k posouzení, zda jsou pozice ekvivalentní C-Suite.

**VÝPOČET:** Pro výpočet procenta žen ve vyšším managementu by Signatáři měli vydělit počet žen ve vyšším managementu celkovým počtem vyšších manažerů.

### 3. Procento žen a mužů ve správní radě

**INDIKÁTOR:** Procento žen a mužů v představenstvu společnosti.

**DEFINICE:** Členové představenstva jsou definováni jako členové, kteří hrají aktivní roli v představenstvu. Aktivní role může zahrnovat jednání v poradní funkci pro klíčová rozhodnutí a nemusí nutně vyžadovat roli na plný úvazek v organizaci.

**VÝPOČET:** Pro výpočet procenta členů správní rady, kteří jsou ženami, by signatáři měli vydělit počet žen ve správní radě celkovým počtem členů správní rady.

### 4. Poměr platu žen k platu mužů

**INDIKÁTOR:** Poměr platu žen k platu mužů

**DEFINICE:** Platy žen a mužů zahrnují tři složky:

1. Fixní mzda – mzda, kterou člověk pobírá stabilně nebo pevně, to znamená, že zaměstnanec dostává stejnou částku každý měsíc (nebo výplatní termín).
2. Dodatečná mzda – jedná se o mzdu, kterou zaměstnanec pobírá přechodně, např. v souvislosti s výkonem delší doby práce, nebo jako náhradu výdajů, které musel vynaložit. Tato částka se liší měsíc od měsíce (nebo výplatního období).
3. Variabilní mzda – mzda, kterou zaměstnanec dostává jako uznání za svůj výkon nebo za celkové výsledky firmy či organizace.

**VÝPOČET:** Vypočítejte platy žen sečtením všech platů a dělením počtem žen. Stejný výpočet by měl být proveden u mužů.

Poté vydělte průměrné platy žen průměrnými platy mužů. Jak platy v hotovosti, tak platy v naturáliích (podle jejich objektivního ekonomického ohodnocení) by se měly počítat stejně jako daně a sociální pojištění, ať už se platí pracovníkovi nebo veřejným orgánům (úplné náklady společnosti). Pro výpočet mzdových údajů musí být srovnatelné a časové období musí být pro všechny zaměstnance stejné, nejlépe jeden celý rok. Pokud plánujete zahrnout zaměstnance, kteří po celou dobu (jeden rok) nebyli v pracovním poměru, měla by se jim úměrně zvýšit mzda. Pokud je například osoba zaměstnána 6 měsíců, její plat by se měl vynásobit 2.

Například osoba má pevný plat 15 000 ročně, pracuje 50 procent pracovního dne, pak tento výpočet povede k 30 000 ročně (což vám umožní porovnat svůj plat s platy lidí, kteří pracují 100 procent pracovní den).



## 5. Procento nově přijatých – žen a mužů

INDIKÁTOR: Procento nově přijatých zaměstnanců na plný úvazek – ženy a muži

DEFINICE: Noví zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanec

1. kdo předtím nebyl zaměstnán u společnosti/organizace; nebo
2. který byl dříve zaměstnán ve společnosti/organizaci, ale byl odloučen z takového předchozího zaměstnání po dobu nejméně 60 po sobě jdoucích dnů.

VÝPOČET: Pro výpočet procenta nově přijatých zaměstnankyň by Signatáři měli vydělit počet nově přijatých zaměstnankyň na plný úvazek celkovým počtem nově přijatých zaměstnanců na plný úvazek. Pro výpočet procenta nově přijatých zaměstnanců na plný úvazek by Signatáři měli vydělit počet nově přijatých zaměstnanců mužů celkovým počtem nově přijatých zaměstnanců (nebo pouze odečíst procento nově přijatých zaměstnanců žen od 100 procent).

## 6. Procento povýšení a kariérních příležitostí – ženy a muži

INDIKÁTOR: Procento povýšení a kariérních příležitostí – ženy a muži

DEFINICE: Poměr FTE žen a mužů ve vrcholovém managementu (viz #2 výše) ve srovnání s poměrem FTE žen a mužů zaměstnanců (viz #1 výše).

VÝPOČET: Chcete-li vypočítat procento povýšení a kariérních příležitostí pro ženy a muže, podívejte se na výše uvedené definice zaměstnanců a vrcholového vedení. Poté vydělte poměr FTE žen ve vrcholovém managementu poměrem FTE zaměstnankyň; a poté vydělit poměr FTE mužů ve vrcholovém managementu poměrem FTE mužů zaměstnanců.

## 7. Míra udržení žen a mužů FTE zaměstnanců, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou

INDIKÁTOR: Míra udržení žen a mužů zaměstnanců na plný úvazek, kteří čerpali rodičovskou dovolenou

DEFINICE: Rodičovská dovolená zahrnuje mateřskou, otcovskou, rodičovskou a adopční dovolenou. Způsobilost je definována vnitrostátními právními požadavky a dalšími kritérii způsobilosti, která může mít zaměstnavatel pro další výhody. Míru zadržování určují zaměstnanci, kteří jsou ve firmě nebo organizaci ponecháni 12 měsíců po návratu z rodičovské dovolené.

VÝPOČET: Pro výpočet míry udržení žen vydělte celkový počet zaměstnankyň udržených ve společnosti nebo organizaci 12 měsíců po návratu do práce po období rodičovské dovolené celkovým počtem zaměstnankyň čerpajících rodičovskou dovolenou. Stejný výpočet se provede u mužů na rodičovské dovolené.







## 8. Společnost má důvěrný mechanismus a postup pro řešení stížností, řešení, hlášení a neodvetných opatření pro řešení a reakci na případy násilí a obtěžování

Ano | Ne



## DOPLŇKOVÉ UKAZATELE




Tyto ukazatele měří klíčové oblasti pro řešení systémových překážek rovnosti žen a mužů. Jejich realizace se mohou lišit podle země, odvětví a velikosti společnosti.




| WEP  | PROBLÉM                              | INDIKÁTOR   | KOMENTÁŘ   |
|--|--------------------------------------|---|--|
| <b>Pracoviště</b>  |                                      |   |  |
| <br>PRINCIP 2   | Zastoupení žen v netradičních rolích | Procento žen v tradičně nedostatečně zastoupených rolích  | Příklady zahrnují role v P&L, technologii, stavebnictví, těžké výrobě, strojírenství   |
| <br>PRINCIP 4   | Školení a rozvoj                     | Průměrný počet hodin školení, které zaměstnanci organizace absolvovali, v členění podle pohlaví a úrovně zaměstnanců                                  | To by mohlo zahrnovat školení v oblastech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny.  |
| <b>Tržiště</b>   |                                      |   |  |
| <br>PRINCIP 5 | Spravedlivý Pořizování Cvičení       | Procento výdajů na nákup s podniky vlastněnými ženami   | Příklady zahrnují jiné Signatáři WEP   |
|  |                                      | Procento výdajů na veřejné zakázky u společností, které se zavázaly k rovnosti žen a mužů   |  |
|  |                                      | Procento pracovníků v dodavatelském řetězci, kteří dostávají životní minimum, rozdělené podle pohlaví   |  |
| <br>PRINCIP 5 | Genderově responzivní marketing      | Má samostatnou odpovědnou marketingovou politiku nebo závazek zakotvený v širší firemní politice, která se zabývá zobrazováním genderových stereotypů |  |
| <b>Společenství</b>  |                                      |   |  |
| <br>PRINCIP 6 | Rod citlivý design a vývoj produktů  | Má politiku nebo závazek zakotvený v širší podnikové politice integrovat inkluzivní genderová hlediska do návrhu a dodávky produktů                   | Toto je obchodní příležitost: ženy tvoří více než 20 bilionů USD spotřebitelské výdaje za rok a jsou nejrychleji rostoucí spotřebitelskou ekonomikou. Do roku 2028 budou ženy celosvětově ovládat téměř 75 procent diskrečních výdajů. |
| <br>PRINCIP 6 | Rovnosti žen a mužů                  | Procento finanční nebo pro-bono podpory programů pro rovnost žen a mužů   |  |






## INDIKÁTORY VSTUPU A PODPORY

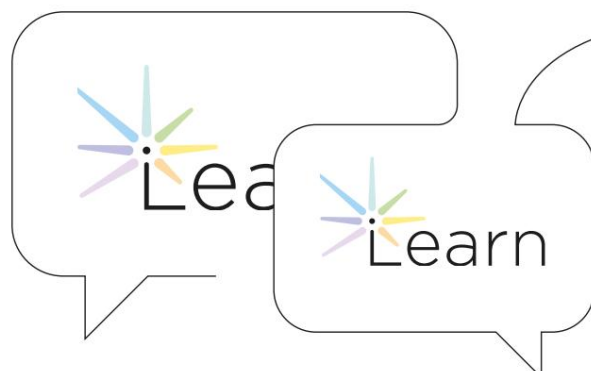
Indikátory vstupních a podpůrných opatření vám pomohou sledovat vaše vstupy do změn, jako jsou politiky, postupy a opatření, které jsou základem pro dosažení rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen.

| WEP  | PROBLÉM                         | INDIKÁTOR   | KOMENTÁŘ   |
|--|---------------------------------|---|--|
| Vedení lidí  |                                 |   |  |
| <br>PRINCIP 1  | Genderová politika & Akční plán | Má holistickou celoorganizační strategii/akční plán genderové rovnosti, který identifikuje konkrétní prioritní oblasti, kde lze dosáhnout dalšího zlepšení s vyhrazenými zdroji pro implementaci  | Vyhrazené zdroje zahrnují rozpočet a lidské zdroje   |
|  |                                 | Má samostatnou politiku nebo závazek začleněný do širší podnikové politiky, která se zaměřuje na podporu zaměstnanců jako rodičů a pečovatelů a vztahuje se na všechny zaměstnance na hlavních místech provozu  | Viz UN Women's poradenství pro zaměstnavatele přátelské k rodině <u>tady</u> a <u>tady</u> . _____ |
|  |                                 | Má samostatnou politiku nebo závazek zakotvený v širších firemních zásadách nediskriminace a zásad rovných příležitostí, které zahrnují nábor, udržení, opětovné začlenění a povýšení všech jednotlivců.  |  |
|  | Náležitou péči                  | V rámci svého procesu náležité péče v oblasti lidských práv provádí posouzení rizik zohledňující pohlaví, aby identifikovala specifická rizika související s pohlavím, včetně násilí a obtěžování, a zajistila osobní bezpečnost a ochranu všech zaměstnanců. |  |
| Pracoviště   |                                 |   |  |
| <br>PRINCIP 2 | Stejný plat                     | Má samostatnou politiku nebo závazek zakotvený v širší podnikové politice, která řeší stejnou odměnu za práci stejné hodnoty  | Viz UN Women's pokyny k rovnému odměňování <u>zde</u> a <u>zde</u> .                               |
|  | Péče                            | Nabízí podpůrné programy pro rodiče a pečovatele bez ohledu na pohlaví nebo rodinný stav  | Viz pokyny OSN pro ženy o zaměstnavatelích vstřícných k rodině <u>zde</u> a <u>zde</u> . _____     |
| <br>PRINCIP 3 | Flexibilní práce                | Nabízí flexibilní pracovní možnosti pro všechny zaměstnance   | Viz šablonu zásad <u>zde</u> . _____   |
|  | Násilí a obtěžování             | Poskytuje důvěrnou podporu obětem násilí a obtěžování, včetně domácího násilí   | Viz pokyny OSN pro ženy <u>zde</u> a šablony zásad <u>zde</u> a <u>tady</u> . _____                |

| WEP  | PROBLÉM              | INDIKÁTOR  | KOMENTÁŘ                                       |
|--|----------------------|--|--|
| <br>PRINCIP 3   | Násilí a obtěžování  | Má zásady a postupy k zajištění bezpečnosti, zabezpečení, důvěrnosti a ochrany obětí sexuálního obtěžování na pracovišti.  | Viz UN Women's pokyny zde a šablona zásad zde. |
|  |                      | Má zásady zakazující dohody o mlčenlivosti týkající se tvrzení o sexuálním obtěžování v dohodách o narovnání, pokud o to oběť nepožádá, a nevyžaduje, aby stížnosti týkající se sexuálního obtěžování šly před soukromou arbitráží.        | Viz UN Women's pokyny zde a šablona zásad zde. |
|  | Pohoda               | Má celopodnikovou politiku nebo závazek respektovat a podporovat přístup ke kvalitní zdravotní péči, včetně sexuálního a reprodukčního zdraví tam, kde je to relevantní, což se odráží ve firemních programech a zaměstnaneckých výhodách. |  |
| <br>PRINCIP 4 | Kariéra pokrok       | Poskytuje školení vedení, trénovat a/nebo mentoring podporovat ženy v přístupu k manažerským a vedoucím pozicím  | Viz UN Women's návod zde.                      |
|  |                      | Poskytuje školení, rozvoj dovedností, vzdělávání, vytváření sítí a mentoring pro nábor žen v netradičních rolích   |  |
| Tržiště  |                      |  |  |
| <br>PRINCIP 5 | Dodavatelský řetězec | Má zadávací cíle a/nebo cíle týkající se částky a procenta výdajů u podniků vlastněných ženami   | Viz UN Women návod zde.                        |
|  |                      | Má cíle pro zadávání zakázek a/nebo cíle týkající se částky a procenta výdajů u podniků se závazky k rovnosti žen a mužů   |  |
|  |                      | Má kodex chování dodavatele nebo dodavatele, který výslovně uvádí podporu rovnosti pohlaví   |  |
|  |                      | Nabízí nezávisle nebo jako součást obchodního sdružení průběžné budování kapacit dodavatelům a prodejčům na podporu neustálého zlepšování rovnosti žen a mužů  |  |
|  |                      | Má závazek vyplácet životní minimum všem pracovníkům ve svém dodavatelském řetězci   |  |
|  |                      | Má politiku, která vyžaduje, aby všichni dodavatelé platili alespoň zákonnou minimální mzdu všem pracovníkům v dodavatelském řetězci společnosti   |  |



| WEP  | PROBLÉM                                    | INDIKÁTOR  | KOMENTÁŘ  |
|--|--|--|---|
| <br>PRINCIP 5   | Marketing                                  | Má samostatnou odpovědnou marketingovou komunikaci politika nebo závazek zakotvený v širší firemní politice, která se zabývá vyhýbáním se genderovým stereotypům a podporuje pozitivní zobrazování žen a dívek |   |
|  | Genderové předsudky                        | Provádí genderově citlivá hodnocení strojového učení a nástrojů AI, aby zabránila přetrvávajícím genderovým předsudkům a předešla nepříznivým dopadům na ženy  |   |
| Společenství   |  |  |   |
| <br>PRINCIP 6 | Bezpečnost                                 | Provádí testy bezpečnosti výrobků, které adekvátně zachycují potenciální rizika pro ženy   |   |
|  | Sociální odpovědnost                       | Má samostatnou politiku nebo závazek začleněný do širší podnikové politiky, která se zabývá začleňováním pohlaví do aktivit společenské odpovědnosti firem, filantropie, veřejné advokacie a partnerství.      |   |
| Transparentnost a odpovědnost  |  |  |   |
| <br>PRINCIP 7 | Hlášení                                    | Veřejně podává zprávy o všech základních ukazatelích WEP   | Základní ukazatele viz výše.<br>Veřejné zprávy jsou <a href="http://www.WEPs.org">uvedeny na www.WEPs.org</a> |
|  | Sledování pokrok                           | Má časově ohraničené, měřitelné cíle a cíle pro zvýšení zastoupení žen ve vedení   |   |
|  |  | Má časově ohraničené, měřitelné cíle a cíle, které je třeba zvýšit zastoupení žen v netradičních rolích  |   |
| Audit  | Provedl genderový audit/evaluaci/posouzení |  |   |



## DOPLŇKOVÉ UKAZATELE

| Vedení lidí   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roční míra obratu, členěná podle pohlaví</li> <li>• Procento manažerů/seniorů s jasnými cíli diverzity a inkluze, které zahrnují cíle související s genderovou rovností, zahrnutý jako součást jejich každoročního hodnocení výkonnosti</li> </ul>   |
| Pracoviště  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procento zaměstnanců podle pracovní smlouvy, v členění podle pohlaví</li> <li>• Procento řešených případů diskriminace na základě pohlaví nebo pohlaví</li> <li>• Celkový počet případů diskriminace na základě pohlaví nebo pohlaví</li> <li>• Celkový počet nápravných opatření přijatých v souvislosti s případy diskriminace na základě pohlaví nebo pohlaví</li> <li>• Procento zaměstnanců, kteří absolvovali školení o genderové předpojatosti, rozdělené podle pohlaví</li> <li>• Procento zaměstnanců v odborech nebo ve výboru zaměstnanců, rozdělené podle pohlaví</li> <li>• Procento zaměstnanců, kteří měli nárok na placenou rodičovskou dovolenou, v členění podle pohlaví</li> <li>• Míra návratu do práce zaměstnanců, kteří si vzali placenou rodičovskou dovolenou, v členění podle pohlaví</li> <li>• Procento zaměstnanců využívajících programy podpory pečovatелů, rozdělené podle pohlaví</li> <li>• Počet týdnů placené mateřské dovolené dostupné ve všech hlavních provozovnách</li> <li>• Počet týdnů placené otcovské/sekundární pečovatelské dovolené ve všech hlavních provozovnách</li> <li>• Procento zaměstnanců, kteří absolvovali školení o násilí a obtěžování na pracovišti, rozdělené podle pohlaví</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Poměr pracovních úrazů mužů a žen</li> <li>• Počet kojících zařízení na 50 zaměstnankyň</li> <li>• Míra absence v členění podle pohlaví</li> <li>• Procento žen ve výboru pro zdraví a bezpečnost z celkového počtu členů výboru</li> <li>• Počet odpovídajících a bezpečných toalet na 50 pracujících žen, aby vyhovely hygienickým potřebám jako je čistá voda a mýdlo a způsoby likvidace produktů dámské hygieny</li> </ul> |
| Tržisté   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procento dodavatelů prověřených podle genderových kritérií</li> <li>• Procento pracovníků v dodavatelském řetězci, rozdělené podle pohlaví a úrovně zaměstnanců</li> <li>• Procento celkové finanční podpory a investic, samostatně nebo ve spolupráci s bankami a finanční institucí, poskytovat úvěry a další finanční služby ženám podnikatelkám</li> </ul>   |
| Společenství  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procento přímých příjemců z komunitních projektů a iniciativ, rozdělených podle pohlaví</li> <li>• Procento komunitních programů hodnocených podle genderových kritérií</li> </ul>   |



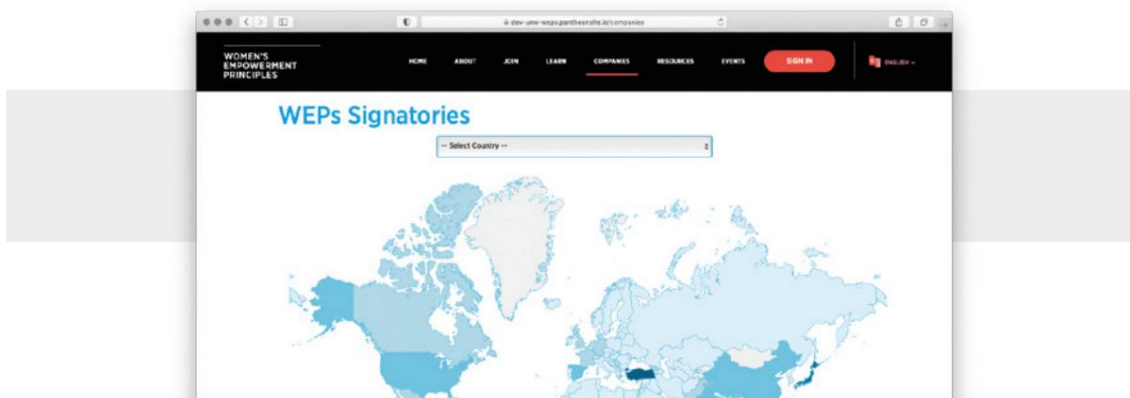
## PŘÍLOHA IV

### PODÁVÁNÍ HLÁŠENÍ SOUKROMÉ NEBO VEŘEJNĚ NA SVĚM STRÁNKA PROFILU SPOLEČNOSTI WEP

Podrobnější pokyny k úpravě obecných informací na stránce profilu vaší společnosti naleznete zde. \_\_\_\_\_




1. Přejděte na stránku [www.weps.org](http://www.weps.org)

2. Klikněte na „Přihlásit se“ v pravém horním rohu



3. Klikněte na „Vytvořit/upravit profil společnosti“. Stránka se otevře a umožní vám upravit profil.

4. Baseline poskytuje přehled informací poskytnutých ve fázi počáteční aplikace a nelze je změnit. Modrým tlačítkem na pravé straně stránky však můžete pro každou položku vybrat veřejné nebo soukromé.

| Baseline  | Who can see the data?   |
|---|---|
| Percentage of women Employees*<br> Above 80% ▼                         | Public <input type="checkbox"/> Private <input checked="" type="checkbox"/> |
| Percentage of women at Management Level*<br> Above 80% ▼               | Public <input checked="" type="checkbox"/> Private <input type="checkbox"/> |
| Percentage of women on Boards/Executive Team/Partners*<br> Above 80% ▼ | Public <input type="checkbox"/> Private <input checked="" type="checkbox"/> |

5. Přejděte dolů na „Sdílejte svůj pokrok“
6. Uveďte data pro každý indikátor. Pokud údaje ještě nemáte, můžete je nechat prázdné a vrátit se později. Modrým tlačítkem na pravé straně stránky můžete pro každý indikátor vybrat veřejný nebo soukromý.

## Share Your Progress

**Who can see the data**

Percentage of women and men employees

Public  Private

Percentage of women and men in senior management positions

Public  Private

Percentage of women and men on the company board

Public  Private

Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category, by significant locations of operation

Public  Private

Percentage of new hires

Public  Private

Percentage of promotions

Public  Private

Retention rate of employees that took parental leave

Public  Private

Has confidential, anonymous grievance, resolution and non-retaliation mechanisms and procedures to address and respond to report

Yes  No

Public  Private

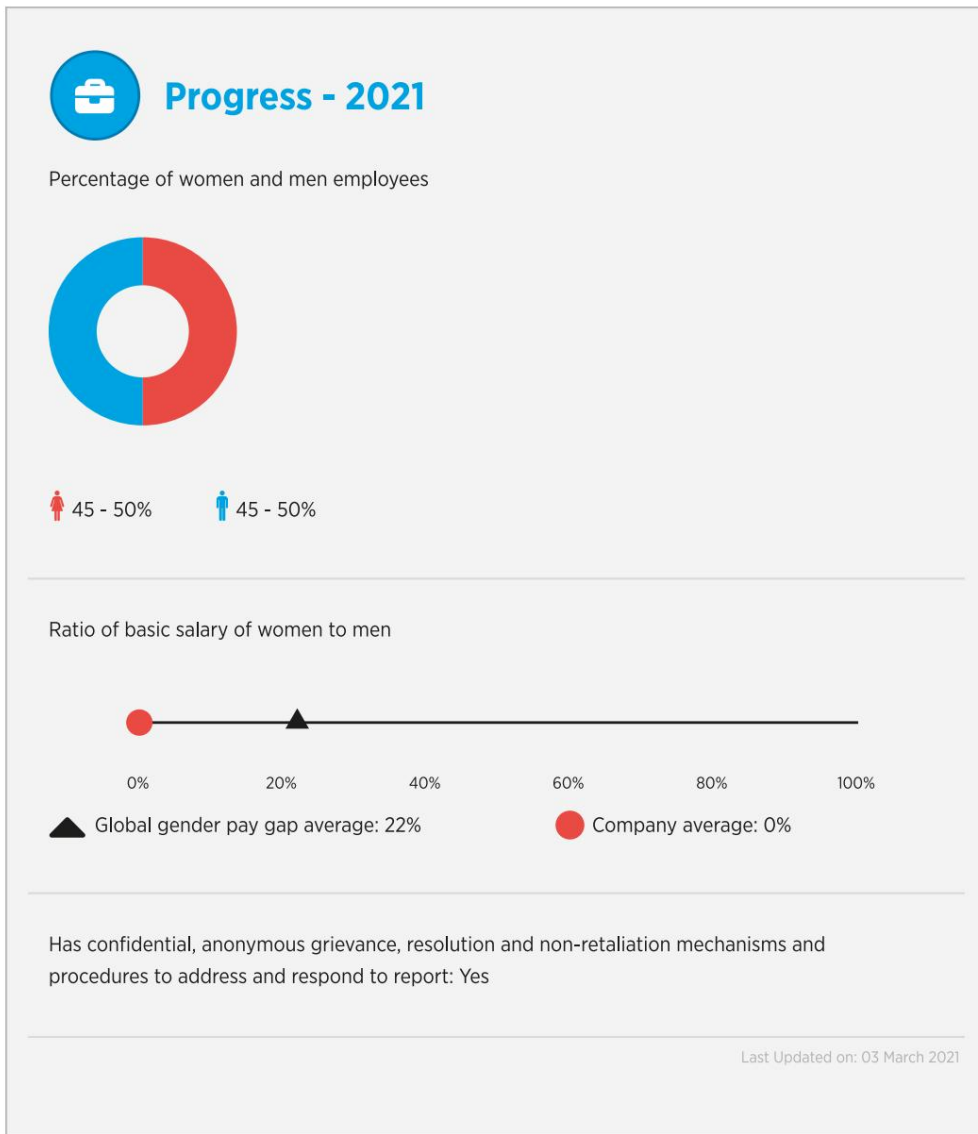
## Who can see the data?

✓ Save

7. Po dokončení klikněte na zelené tlačítko „Uložit“ a aktualizujte obsah společnosti profilová stránka.



Veškeré veřejné informace budou sdíleny ve spodní části stránky profilu společnosti jako grafy.





## POZNÁMKY NA VYKONČENÍ

1. Stránka profilu společnosti WEP: [www.weps.org/company/mastercard](http://www.weps.org/company/mastercard)
2. OSN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
3. OSN Ženy, 2020. Ženy a cíle udržitelného rozvoje. Dostupné na: <https://www.unwomen.org/en/news/zaměřené/ženy-a-sdgs>
4. Podívejte se na stav SDG5 na sledování UN Women SDG5, <https://sdg-tracker.org/gender-equality>
5. OSN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
6. OSN Ženy, 2020. Posílení podpory žen Podnikatelé v reakci na COVID-19 a zotavení: nástroj pro obhajobu. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/strengthening-support-women-entrepreneurs-covid-19-response-and-recovery-advocacy-tool>
7. Statistika Organizace spojených národů, 2020. Globální ukazatel rámec pro cíle udržitelného rozvoje a cíle Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj. Dostupné na: [https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review\\_Eng.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Eng.pdf)
8. Organizace spojených národů, 27. října 1995. Pekingská deklarace a Akční platforma, přijatá na čtvrté světové konferenci o ženách. Dostupné na: [www.un.org/en/events/pastevents/pdf/Peking\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](http://www.un.org/en/events/pastevents/pdf/Peking_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)
9. UN Women, říjen 2020. Top společnosti v Evropě do Posílejte ženy prostřednictvím aktivátoru WEPs amfori OSN pro ženy. Dostupné na: <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/10/top-companies-in-europe-to-empower-women-through-the-amfori-un-women-weps-aktivator>
10. OSN Ženy a Amfori. Červenec 2020. PŘIPOJTE SE K „AKTIVÁTORU WEP“: Uvolněte sílu rovnosti pohlaví ve vaší společnosti. Dostupné na: <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/07/wea-amfori-2020-07-23.pdf?la=en&vs=721>
11. OSN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
12. OSN Ženy, 2020. Globální přístup k rovnosti žen a mužů. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/taking-global-approach-gender-equality>
13. OSN Ženy, 2020. Upřednostňování genderové rovnosti. Dostupné v: <https://www.weps.org/resource/prioritizing-gender-equality>
14. OSN Ženy, 2020. Globální konfrontace s rozdílem v odměňování žen a mužů. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/confronting-gender-pay-gap-globally>
15. OSN Ženy, 2020. Vytváření kultury inkluze. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/creating-culture-inclusion>
16. OSN Ženy, 2020. Boj proti každodennímu sexismu a domácímu násilí na pracovišti. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/boj-proti-každodennímu-sexismu-a-domácímu-násilí-na-pracovišti>
17. OSN Ženy, 2020. Vyrovnání podmínek pro ženy na pracovišti. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/vyrovnání-hrací-pole-ženy-pracoviště>
18. OSN Ženy, 2020. Využití potenciálu žen prostřednictvím a globální síť. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/využití-ženského-potenciálu-prostřednictvím-globální-sítě>
19. UN Women, 2020. Rozvoj online vzdělávací komunity pro ženy. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/rozvoj-online-learning-community-women>
20. OSN Ženy, 2020. Transformace prostřednictvím kódu. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/transformation-through-code>
21. OSN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
22. OSN Ženy, 2020. Vytváření genderové rovnosti v módě. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/creating-gender-equality-fashion>
23. OSN Ženy, 2020. Genderová rovnost prostřednictvím virtuální reality. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/gender-equality-through-virtual-reality>
24. UN Women, 2020. Využití talentu žen v sektoru elektřiny. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/harnessing-womens-talent-electricity-sector>
25. UN Women, 2021. Rozvoj nové generace ženských lídrů v Africe – prostřednictvím společenské odpovědnosti firem. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/developing-next-generation-women-leaders-africa-through-corporate-social-responsibility>
26. UN Women, 2020. Zlepšení genderové vyváženosti ve správních radách a vedení. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/zlepšení-gender-balance-boards-and-leadership>
27. OSN Ženy 2020. Čelit genderové nerovnováze přímo. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/confronting-gender-imbalance-head>
28. UN Women, 2020. Advancing Sustainability Management prostřednictvím Hlášení. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/advancing-sustainability-management-through-reporting>
29. OSN Ženy, 2020. Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/closing-gender-pay-gap>
30. UNGC a UN Women, 2021. WEPs Gender Gap Analysis Tool O. Dostupné na: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>
31. Tamtéž.
32. OSN Ženy, 2019. Nástroj Diagnóza pro rovné odměňování. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/diagnosis-equal-odměna>
33. OSN Women, 2020. The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
34. UN Women, 2021. WEPs Guidance Note: How to Report Progress. Dostupné na: <https://www.weps.org/resource/weps-guidance-note-how-report-progress>



**1**  
PRINCIPLE

**High-level corporate leadership**

**2**  
PRINCIPLE

**Treat all women and men fairly at work without discrimination**

**3**  
PRINCIPLE

**Employee health, well-being and safety**

**4**  
PRINCIPLE

**Education and training for career advancement**

**5**  
PRINCIPLE

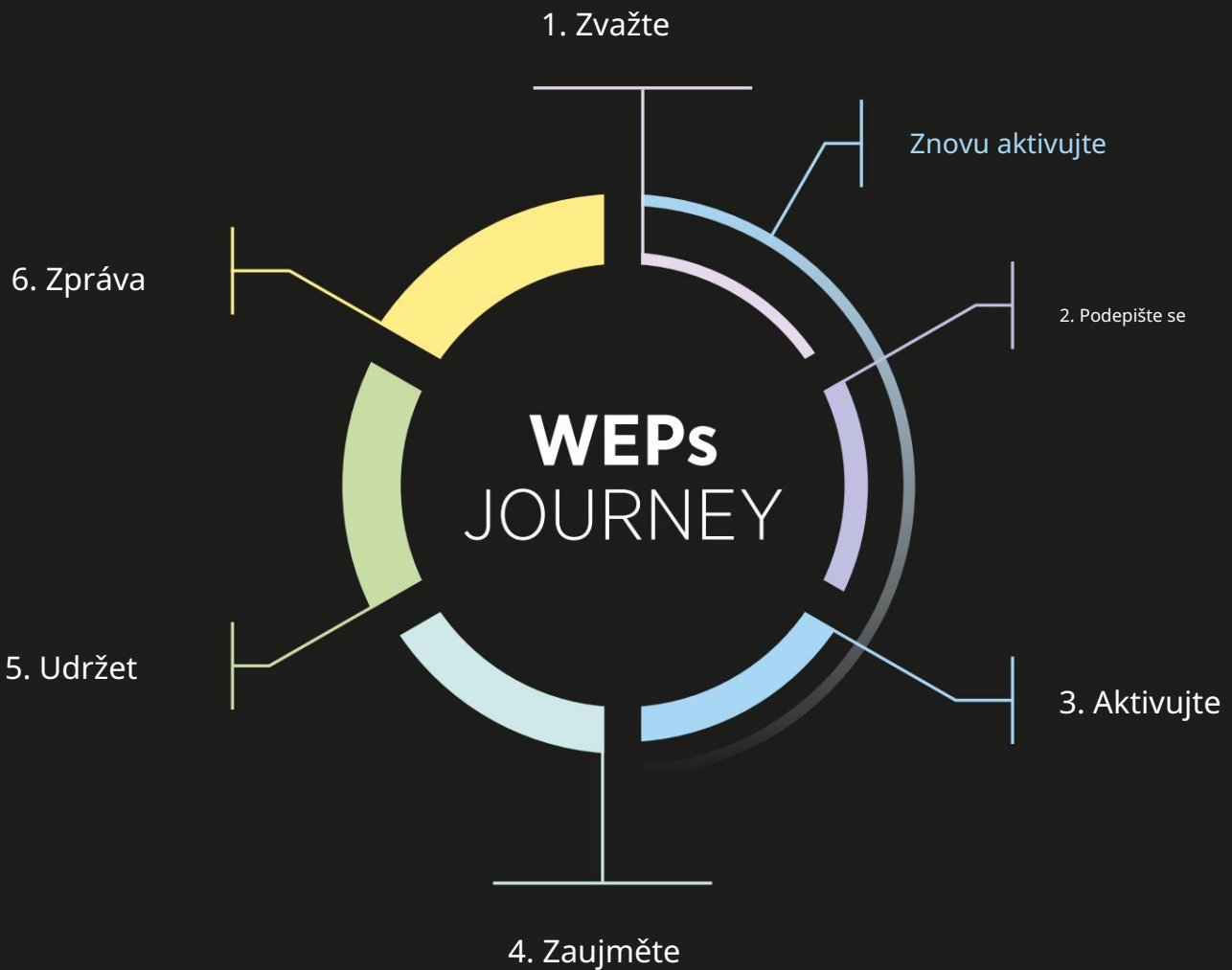
**Enterprise development, supply chain and marketing practices**

**6**  
PRINCIPLE

**Community initiatives and advocacy**

**7**  
PRINCIPLE

**Measurement and reporting**

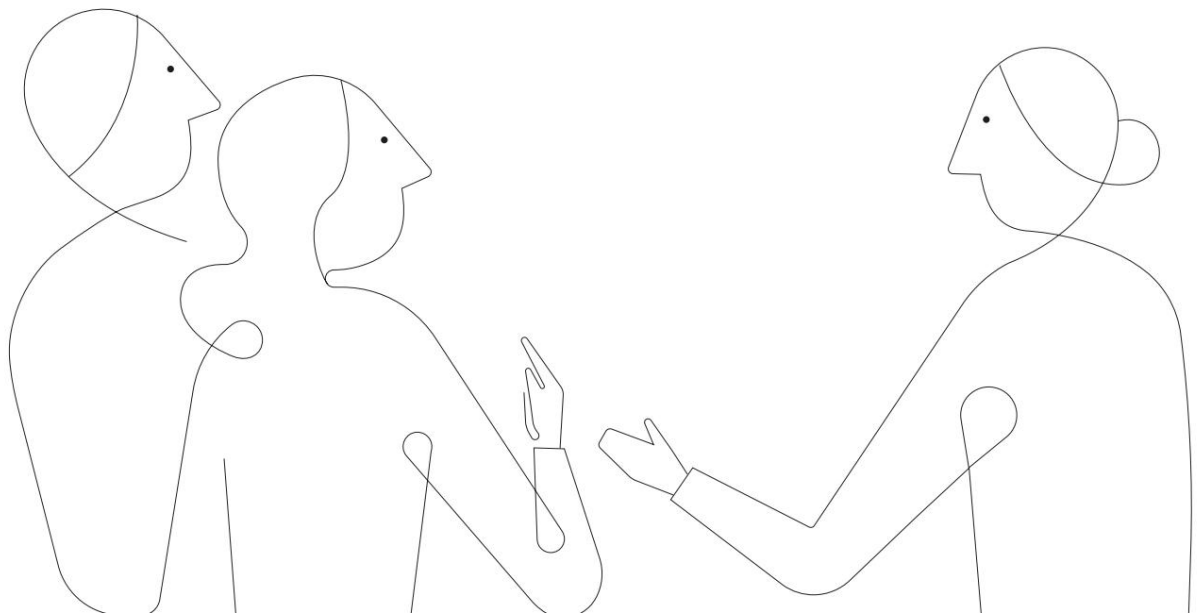


**Rovnost  
Znamená podnikání**



WEPS Learn se snaží vybavit ženy novými dovednostmi, schopnostmi a vlastnostmi, aby uspěly v digitální ekonomice a na trhu práce.

Tato virtuální platforma také nabízí příležitosti k učení pro signatáře WEP, aby prohloubili jejich implementaci principů posílení postavení žen. Lekce jsou navrženy tak, aby ženám poskytly větší sebedůvěru při pracovních pohovorech, vedly iniciativy v oblasti genderové rovnosti v rámci svých organizací, byly schopny posoudit nové pracovní příležitosti, a tím efektivněji rozvíjet svou kariéru.





# W



weps.org



weps@unwomen.org



LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



Youtube

Financován:



European Union

Produkovány:



Ve spolupráci s:



United Nations  
Global Compact

