

Väčšina žien sa v pracovnom prostredí stretla s diskrimináciou

Otázky na rodinný status, tehotenstvo či plánovanie rodiny sú síce nezákonné, ale na pohovoroch či v pracovnom prostredí stále bežné. Ženy čelia predsudkom a diskriminácií nielen ako (potenciálne) matky, ale aj ak sa uchádzajú o prácu alebo pracujú v prevažne mužských kolektívoch a odvetviach. Diskriminácia sa pritom nedeje len na základe rodu, ale aj veku, sexuálnej orientácie, vierovyznania, zdravotného znevýhodnenia či rasy.

Diverzita – teda rozmanitosť alebo rôznorodosť a s ňou spojená **inklúzia** – akceptovanie a rešpektovanie inakosti pritom prinášajú výhody pre firmy, tímy aj jednotlivcov. **Inkluzívne spoločnosti vykazujú vyššie zisky, obraty a výkonnosť a takisto majú nižšiu fluktuáciu zamestnancov.**

Vzdelávanie v oblasti diverzity, inklúzie či nevedomých predsudkov je na Slovensku veľmi obmedzené. Mládež sa o nich v škole neučí, zamestnanci sa s touto témou stretávajú len v najväčších korporáciách, kde iniciatíva vzdelávať k vzájomnej tolerancii, medzikultúrnej empatii, rodovej rovnosti a antidiskriminačnému správaniu prichádza zväčša z materskej organizácie v zahraničí. Slovenské malé a stredné podniky, štátne podniky či samosprávy nemajú tieto témy spravidla zaradené v plánoch vzdelávania zamestnancov. Buď majú u vedenia nízku prioritu alebo je ich realizácia pre organizáciu finančne náročná.

Aj preto občianske združenie Ženský algoritmus v partnerstve s nórsnym Centrom pre rovnosť a diverzitu (KUN) s finančnou podporou ACF - Slovakia zorganizovali 6-týždňový bezplatný online kurz INclusive Workplace / INkluzívne pracovisko, ktorý bol otvorený pre širokú verejnosť. **Za inklúziu vo firme je zodpovedný manažment, no jej nositeľmi by mali byť všetci zamestnanci.** Kurz bol preto zameraný na jednotlivcov a na to, ako identifikovať problémové situácie na pracovisku: či už (nevedomé) predsudky, rodovú stereotypizáciu, techniky dominancie, sexizmus a sexuálne obťažovanie. Účastníci a účastníčky kurzu sa tiež dozvedeli, ako na takéto situácie správne reagovať.

Diskriminácia na pracovisku sa začína už pri písaní pracovného inzerátu a pokračuje na pracovnom pohovore. Kurz bol preto zameraný aj na to, aké techniky a metódy pri nábore zamestnancov používať a nielen sa vyhnúť diskriminácii, ale skutočne vybrať najvhodnejšieho kandidáta na základe zručností a skúseností.

Do kurzu sa zapojilo 107 účastníkov a účastníčok, ktorí ocenili najmä praktickosť jednotlivých workshopov a to, že prednášky boli podložené faktami aj prípadovými štúdiami. Referencie ukázali, že program splnil svoj účel – aby jednotlivci vedeli identifikovať problémové situácie na pracovisku a sami sa stali nositeľmi diverzity a inklúzie:

„Vďaka tejto prednáške dokážem lepšie argumentovať v práci, poukázať na problémy v kolektíve. Neskutočná pomoc.“

„Zvýšil sa o 200 % môj prehľad v téme, dokonca aj v oblastiach, ktoré som si myslela, že ovládam – napríklad v nábore. Zaujalo ma aj to, že sa nepozerala na tému jednostranne, ale z viacerých pohľadov, a že aj keď sa niečo javí ako diskriminácia, nemusí to tak byť.“

Tí účastníci, ktorí úspešne absolvovali záverečný test, sa mohli stať ambasádormi diverzity a inklúzie – s našou pomocou môžu ďalej tieto princípy šíriť a školiť svojich kolegov a kolegyne.

Program bol veľmi interaktívny a poskytoval príležitosť na zdieľanie skúseností. Takmer všetky účastníčky kurzu sa stretli s predsudkami a diskrimináciou pri nábore či na pracovisku a takisto so sexizmom. Aj ich skúsenosti nám ukazujú, že vzdelávanie v oblasti diverzity a inklúzie je nesmierne potrebné a že nás ešte čaká dlhá cesta k tolerancii, rešpektu a rovnosti príležitostí. Ženský algoritmus aj preto bezplatne zverejňuje brožúru, ktorá vyšla ako súčasť programu a môžu ju využiť zamestnávateľia aj zamestnanci: [odkaz](#).