



Financováno
Evropskou unií

Registrační číslo: CZ.03.01.02/00/22_011/0000297

ADVOKAČNÍ STRATEGIE WEPs

BUSINESS PROFESSIONAL WOMEN z.s.

KA4 Vytvoření advokačních strategií a měření dopadů projektů

Vypracovala: Hana Holková

Úvod	3
Téma / problém, který advokační kampaň bude řešit: Rovnováha v postavení žen a mužů v pracovním prostředí v ČR	3
Proč WEPs v České republice?	3
Analýza problému: Strom problému a jeho kořeny.....	3
Cíle advokační strategie: Dlouhodobá vize a krátkodobé kroky.....	4
Advokační strategie: Nástroje a taktiky pro dosažení změn.....	4
Hodnocení a monitoring: Měření pokroku a dosažených výsledků.....	5
Cíle na rok 2026: Upevnění základů a rozšíření povědomí.....	5
Cíle na rok 2027: Prosazování legislativních změn a zapojení klíčových sektorů.....	5
Cíle na rok 2028: Dosažení měřitelných výsledků a udržitelnost.....	5
Závěr: Společně k rovnosti	6
Schéma strategie	7

Úvod

Tato strategie vznikla v rámci klíčové aktivity KA4 projektu Navýšení kapacity BPWCR, jehož cílem je systematické posilování advokační činnosti neziskové organizace Business & Professional Women CR z.s.. Dokument se zaměřuje na implementaci principů Women Empowerment Principles (WEPs) v Českých firmách a organizacích jako nástroj pro podporu rovnosti žen a mužů v pracovním prostředí. Zpracováno podle školení, které jsme společně v týmu absolvovaly. Zde je výčet důležitých oblastí z doporučeného postupu.

Podpurným materiálem byla [Příručka advokační práce](#)

Téma / problém, který advokační kampaň bude řešit:

Rovnováha v postavení žen a mužů v pracovním prostředí v ČR

V čem spočívá problém:

- Příčiny a důsledky
- Možnosti řešení
- Bariéry
- Kdo je schopen věcmi pohnout
- Klíčoví hráči (spojenci a protivníci)

Proč WEPs v České republice?

Česká republika, stejně jako mnoho jiných zemí, se potýká s problémem nerovnosti mezi muži a ženami v pracovním prostředí. Tento problém se projevuje zejména v rozdílech v odměňování, nedostatečném zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a přetrvávajících stereotypch, které omezují profesní rozvoj žen. Tato nerovnost má negativní dopady nejen na jednotlivé ženy, ale i na celou společnost a ekonomiku.

Women Empowerment Principles (WEPs) představují soubor principů, které mají za cíl podporovat rovnost pohlaví a posílení postavení žen v pracovním prostředí. Jejich implementace v českých firmách a organizacích je klíčová pro dosažení skutečné rovnosti a pro využití plného potenciálu žen v naší společnosti.

Analýza problému: Strom problému a jeho kořeny

Abychom mohli efektivně prosazovat WEPs, musíme nejprve pochopit kořeny problému nerovnosti. Hlavním problémem je hluboce zakořeněná nerovnost mezi muži a ženami v pracovním prostředí. Tato nerovnost má mnoho příčin, včetně:

- **Patriarchální struktury a stereotypy:** Společnost je stále ovlivněna tradičními představami o rolích mužů a žen, což vede k diskriminaci žen v pracovním prostředí.
- **Nedostatečná transparentnost v odměňování:** Mnoho firem neposkytuje dostatečné informace o odměňování, což ztěžuje odhalování rozdílů v platech.

- **Penalizace mateřství:** Ženy, které se vracejí z mateřské dovolené, často čelí diskriminaci a ztrátě profesních příležitostí.
- **Nízké sebevědomí žen a nedostatek vzájemné podpory:** Ženy se často potýkají s nedostatkem sebedůvěry a nemají dostatečnou podporu od svých kolegyň.
- **Nedostatek služeb péče o děti a sociální péče:** Nedostatek dostupných a kvalitních služeb péče o děti a sociální péče ztěžuje ženám skloubení rodinného a pracovního života.
- **Nedostatek žen v rozhodovacích pozicích:** Ženy jsou stále nedostatečně zastoupeny v rozhodovacích pozicích, což omezuje jejich vliv na firemní politiku a rozhodování.

Tyto příčiny vedou k mnoha negativním důsledkům, jako jsou finanční nejistota žen, nevyužitý potenciál, chudoba žen v důchodu a negativní obraz České republiky v zahraničí.

Cíle advokační strategie: Dlouhodobá vize a krátkodobé kroky

Naším hlavním cílem je dosažení rovnosti v odměňování mezi muži a ženami v České republice. Dlouhodobě se zaměřujeme na snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr Evropské unie.

K dosažení tohoto cíle potřebujeme podniknout řadu krátkodobých kroků, včetně:

- Zvýšení počtu signatářů WEPs v České republice.
- Zavedení nástrojů pro transparentní odměňování, jako je například nástroj LOGIB.
- Zvýšení počtu firem, které provádějí audity mezd.
- Zapojení velkých hráčů v jednotlivých sektorech, kteří mohou ovlivnit své dodavatele.

Advokační strategie: Nástroje a taktiky pro dosažení změn

Naše advokační strategie bude kombinovat různé přístupy, včetně:

- **Legislativní advokacie:** Budeme spolupracovat s ministerstvy a poslanci na prosazování legislativních změn, které podpoří rovnost pohlaví v pracovním prostředí.
- **Kampaňová advokacie:** Budeme využívat média a sociální sítě k šíření osvěty o WEPs a problémech nerovnosti. Budeme organizovat veřejné akce a kampaně k získání podpory veřejnosti.
- **Politická advokacie:** Budeme navazovat kontakty s klíčovými politiky a úředníky a prezentovat jim argumenty a důkazy o důležitosti WEPs.

Naše hlavní taktiky:

- Budování partnerství s firmami, které se stanou „hrdiny“ v oblasti rovnosti pohlaví.
- Vytváření tlaku na firmy, které se nechtějí zapojit, s důrazem na potenciální negativní dopad na jejich image.
- Využití příkladů dobré praxe z jiných zemí Evropské unie.
- Zaměření na segmentově velké hráče, kteří mohou ovlivnit své dodavatele.

- Využívání argumentu, že implementace WEPs je výhodná i pro firmy samotné (např. zvýšení produktivity, lepší image).
- Využití konceptu ESG, kde "S" ve firmách vyvolává obavy, a prezentovat WEPs jako nástroj k naplnění ESG reportingu.

Hodnocení a monitoring: Měření pokroku a dosažených výsledků

Pro zajištění efektivnosti naší advokační strategie budeme pravidelně sledovat pokrok a hodnotit dosažené výsledky. Budeme monitorovat počet signatářů WEPs, mediální pokrytí tématu, dopad legislativních změn a firemních politik a ukazatele rozdílu v odměňování mužů a žen.

Cíle na rok 2026: Upevnění základů a rozšíření povědomí

V roce 2026 se zaměříme na upevnění základů a rozšíření povědomí o WEPs v České republice. Naším cílem je zvýšit počet signatářů WEPs o 30 % a zavést pilotní program auditů mezd v 10 velkých firmách. Budeme také usilovat o zvýšení mediálního pokrytí tématu WEPs o 50 %. K dosažení těchto cílů budeme organizovat pravidelné workshopy a semináře pro firmy, navazovat spolupráci s klíčovými médii a influencery a vytvoříme online platformu s databází signatářů WEPs a příklady dobré praxe. Zahájíme také kampaň na sociálních sítích zaměřenou na mladou generaci a budeme organizovat setkání se zástupci ministerstev k projednání legislativních změn. Vytvoříme metodiku pro firmy, jak implementovat WEPs.

Cíle na rok 2027: Prosazování legislativních změn a zapojení klíčových sektorů

V roce 2027 se zaměříme na prosazování legislativních změn, které podpoří transparentnost odměňování, a na zapojení klíčových sektorů (např. IT, finančnictví) do implementace WEPs. Naším cílem je prosadit legislativní změny, zapojit klíčové sektory a zvýšit počet firem, které sledují vývoj rovnosti mezd, o 50 %. K dosažení těchto cílů budeme intenzivně lobbovat u poslanců a ministerstev, organizovat kulaté stoly s představiteli klíčových sektorů a vytvoříme sektorové iniciativy pro implementaci WEPs. Rozšíříme online platformu o nástroje pro transparentní odměňování a budeme pořádat konference a setkání s experty na rovné odměňování.

Cíle na rok 2028: Dosažení měřitelných výsledků a udržitelnost

V roce 2028 se zaměříme na dosažení měřitelných výsledků a zajištění udržitelnosti naší advokační strategie. Naším cílem je snížit rozdíl v odměňování žen a mužů o 5 %, udržet vysoký počet signatářů WEPs a zajistit dlouhodobou udržitelnost advokační strategie. K dosažení těchto cílů budeme pravidelně monitorovat rozdíl v odměňování a zveřejňovat výsledky, vytvoříme systém pro sdílení osvědčených postupů mezi signatáři WEPs a zahájíme program mentorinku pro ženy v rozhodovacích pozicích. Budeme také usilovat o získání finančních prostředků na dlouhodobé financování advokační strategie a vytvoříme dlouhodobou vizi a aktualizujeme strategický plán.

Průřezové aktivity

Po celou dobu trvání plánu bude aktivní role ambasadora BPWCR z.s. Budeme pravidelně vést mediální kampaně a komunikovat s veřejností. Budeme spolupracovat s dalšími neziskovými organizacemi a partnery. A budeme pravidelně vyhodnocovat a aktualizovat strategii.

Závěr: Společně k rovnosti

Dosažení rovnosti pohlaví v pracovním prostředí je dlouhodobý proces, který vyžaduje úsilí všech zúčastněných stran. Věříme, že s pomocí WEPs a naší advokační strategie můžeme dosáhnout skutečné změny a vytvořit spravedlivější a rovnoprávnější společnost pro všechny.

Využití role ambasadora BPWCR z.s.: Ambasador bude aktivně vystupovat v médiích a na veřejných akcích, bude se podílet na jednáních s firmami a politiky a bude šířit osvětu o WEPs.

Tabulka zvolených aktivit

Hlavní cíl	Podpůrné cíle	Klíčoví hráči	Požadavky na klíčové hráče (výsledky)	Co uděláte vy (výstupy/aktivity)	Kdo je zodpovědný za úkol	Kdy to udělá (harmonogram)	Výsledek aktivity
Snižt rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU	zvýšit počet signatářů WEPs z vybraných sektorů (např. finanční) o 5-7	šéf HK ČR	veřejná podpora cílů kampaně, mediální vyjádření	osobní schůzka, příprava podkladů	Eva PK	31. březen 2025	proběhla
			doporučení na další klíčové hráče		Eva PK		
		Partneři BPWCR	přidat se k WEPs, účast na konferenci EPD	zvaní na aktivity BPW,	Ingrid	31. Srpen 2025	
			navýšit počet obchodníků, který má partnera na starosti	osobní schůzky s partnery	Ingrid		
			stát se signatářem WEPs				
		Okresní hospodářské komory	zahrnout téma do programu konference v jejich kraji	součástí manuálu od Evy, osobní schůzka, příprava podkladů	Eva PK	31. březen 2025	OHK dostali z HK pokyn, aby součástí jejich konferencí bylo i téma postavení žen a výzva k podpisu WEPs
		napojení na firmy	argumentace pro monetizaci	Eva PK		budou k dispozici kontakty na firmy k následnému kontaktování	
		doporučovat BPWCR	příprava doporučení pro rozeslání	Eva PK			
		stát se partnerem BPWCR	argumentace pro monetizaci,	Helena D	31. Srpen 2025		
			vybrat vhodný nástroj	Ingrid	31. Srpen 2025		
		společná komunikace činnosti	svolat setkání partnerů a signatářů a tam jim představit vybraný nástroj a zamotivovat je k jeho využívání	Ingrid			
		doporučení / propojení s dalšími potenciálními partnery	poskytování podpory pro zapojené firmy - průvodcování	Ingrid			
		signatáři WEPs	sdílení zkušeností - pomoc v oslovování dalších signatářů	argumentace pro monetizaci, vytipovat 1-2 firmy jako vlnkové lodí pro sdílení zkušeností s	Ingrid		
						31. Srpen 2025	
		zvýšit počet firem, které mají zájem snížit nerovnost v odměňování	Poradenské agentury, Partneři BPW	doporučovat BPWCR v rámci ESG	podklady pro ESG reporting v rámci S	Alena Ř.	
			přidejte se k WEPs	reference a publicita	Alena Ř.		
			staňte se součástí BPWCR	barter	Alena Ř.		
			pomoc s formulací záměru	argumentace pro monetizaci	Alena Ř.		
			společná komunikace činnosti				
			reciprocita v nabízení služeb				
			nabídka školení				

Schéma strategie

Analýza problému

Navzdory pokroku v posledních letech zůstává nerovnost mezi ženami a muži v pracovní sféře v České republice vážným společenským problémem. Projevuje se:

- rozdíly v odměňování,
- nedostatečným zastoupením žen v rozhodovacích pozicích,
- penalizací mateřství,
- stereotypy a patriarchálními vzorci,
- nedostatkem služeb pro slačování pracovního a osobního života.

Tyto faktory negativně ovlivňují ekonomickou stabilitu žen, jejich profesní růst i mezinárodní obraz ČR.

Cíle strategie

- Zvýšit počet signatářů WEPs v ČR.
 - Podpořit transparentní odměňování (např. LOGIB, audity mezd).
 - Zajistit větší zapojení velkých firem a sektorů.
 - Prosadit legislativní změny na podporu rovnosti.
 - Podpořit mentoring žen v rozhodovacích rolích.
-

Nástroje a taktiky

- **Legislativní advokacie:** Spolupráce s ministerstvy a poslanci.
 - **Kampaňová advokacie:** Veřejné akce, osvěta, mediální pokrytí.
 - **Politická advokacie:** Dialog s klíčovými úřady a stakeholdery.
 - **Budování partnerství:** Spolupráce s firmami a tvorba příkladů dobré praxe.
 - **ESG argumentace:** WEPs jako nástroj pro naplňování "S" komponenty ESG.
-

Plán aktivit 2026–2028

2026

- Zvýšení počtu signatářů o 30 %.
- Pilotní audity mezd ve firmách.
- Online databáze dobré praxe a metodika WEPs.

2027

- Legislativní tlak na transparentnost mezd.
- Sektorové iniciativy (IT, finance, průmysl).
- Rozšíření platformy a organizace kulatých stolů.

2028

- Snižování rozdílu v odměňování o 5 %.
 - Sdílení osvědčených postupů.
 - Mentoring žen a dlouhodobé financování strategie.
-

Monitoring a evaluace

Pravidelné sledování:

- Počet signatářů WEPs
 - Počet auditů a firemních politik
 - Pokrok v legislativě a úprava firemní praxe
 - Mediální pokrytí a veřejná diskuse
-

Závěr

Rovnost žen a mužů v pracovním prostředí je klíčovým prvkem ekonomické i společenské stability. WEPs nabízejí ucelený rámec pro změnu. BPWCR chce touto strategií přispět ke změně postojů, politik a každodenní praxe ve firmách. Zapojení ambasadorů, spolupráce s partnery a dlouhodobé budování komunit je cestou k trvalé změně.