

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU

ORGANIZACE B

ZÁŘÍ 2020

Základní informace:

Zadavatelská organizace: Organizace B

Organizace realizující genderový audit: InErudico-inovace ve vzdělávání, z.s.

Auditorský tým:

Ing. Kateřina Nevřalová, vedoucí auditorka: koordinuje činnosti auditorského týmu, nastavuje činnosti v rámci přípravné fáze auditu, zodpovídá za kvalitní průběh auditu, spolupodílí se na realizační fázi auditu-sběru a analýze dat, spolupracuje na vytvoření závěrečné zprávy, včetně návrhů doporučení na změny ve firmě, prezentuje výsledky genderového auditu vedení firmy

Ing. Martina Derková, auditor: zajišťuje přípravnou fázi auditu, v realizační fázi zodpovídá za sběr dat a analýzu dat, zpracovává závěrečnou zprávu o gender auditu, navrhuje doporučení na změny ke zlepšení genderové rovnosti ve firmě, účastní se závěrečné fáze – prezentace navrhaných doporučení vedení firmy

Ing. Ladislav Halánek, auditor: zajišťuje přípravnou fázi auditu, v realizační fázi zodpovídá za sběr dat a analýzu dat, zpracovává závěrečnou zprávu o gender auditu, navrhuje doporučení na změny ke zlepšení genderové rovnosti ve firmě

Využitá metodika: Standard genderového auditu schválený Úřadem vlády ČR

Název projektu: Zavádění genderových opatření do firemní praxe

CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009400

Projekt je spolufinancován Evropskou unií v Operačním programu Zaměstnanost.

Stručné informace o organizaci realizující genderový audit:

Společnost InErudico-inovace ve vzdělávání, z. s. je vzdělávací organizací, která realizuje přednášky, workshopy, tematicky zaměřené semináře o trhu práce, nabízí pracovní poradenství zejména osobám ohroženým na trhu práce a osobám ohroženým genderovou diskriminací. Organizace propaguje rovné příležitosti (zejména sladování rodinného a pracovního života), podporuje osvětovou a vzdělávací činnost ve firmách k uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v praxi, realizuje nezávislé průzkumy s cílem rozšíření znalostí a poznatků genderové problematiky a rovného přístupu všech osob ke vzdělávání a na trh práce.

Odborníci organizace jsou zkušení v problematice rovných příležitostí, **mají praxi ve zpracování genderových auditů pro zaměstnavatele**, dále poskytují poradenskou, osvětovou a konzultační činnost při prosazování rovných příležitostí na trhu práce. InErudico spolupracuje s organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi s cílem vytváření rovných podmínek žen a mužů na trhu práce.

Poděkování:

xxx

Stručné informace o auditované organizaci:

xxx

Shrnutí průběhu genderového auditu:

Období realizace auditu:

Přípravná fáze: 1. 4. – 5. 5. 2020

Realizační fáze: 13. 4. – 15. 7. 2020

Závěrečná fáze: 16. 7. – 10. 9. 2020

Místo realizace auditu:

xxx

Auditované oblasti:

Auditovány byly všechny oblasti podle Standardu genderového auditu.

Použité metody:

Metody sběru dat:

-sběr interních firemních a veřejných dokumentů

-2 polostrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky/pracovnicemi

-2 skupinové diskuse s řadovými zaměstnanci/kyněmi

-1 dotazníkové šetření mezi zaměstnanci/kyněmi firmy – zapojeno celkem 35 osob, tj. 88% celkového počtu zaměstnanců/kyň

Analýza dat:

Obsahová analýza shromážděných dat dle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu.

Analyzované dokumenty:

xxx

Osoby zapojené do auditu:

xxx

Shrnutí výstupů genderového auditu:

CÍLE ORGANIZACE

Mise, vize a strategické cíle organizace

Filosofii a cílem společnosti je spokojený klient a jeho kladné reference.

Mise – „Být přední českou rodinnou firmou, která vyrábí kvalitní nábytek pro celé generace náročných zákazníků.“

Vize - hledání nových trendů, které přinesou firmě konkurenční výhodu. Produkty mají být definovány na průniku zákaznických potřeb a konkurenčních výhod.

Cíl – cílem společnosti je spokojený klient a kladné reference.

Specifické cíle v prosazování genderové rovnosti

Organizace B stanovila konkrétní cíle společnosti v oblasti rovných příležitostí žen a mužů.

Tuto snahu managementu audit velmi cenní, jasné vymezení genderových cílů je zásadním krokem a základním kamenem v procesu zlepšování genderové vyváženosti ve firmě B.

Firma se k prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů veřejně hlásí, genderová strategie je zveřejněna na webových stránkách firmy xxx.

- 1. Sociálně odpovědné chování firmy vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním i obchodním partnerům*
- 2. Péče o vyvážený pracovní a osobní život zaměstnanců a zaměstnankyň*
- 3. Rozvoj lidského a profesního potenciálu zaměstnanců a zaměstnankyň*
- 4. Umožnit svým zaměstnancům a zaměstnankyním pracovat z domova*
- 5. Nastavení řízení diversitních týmů ve firmě*
- 6. Vytvoření Etického kodexu jako závazného dokumentu pro nastavení genderově korektního chování ve firmě*
- 7. Stanovit základní směry vzdělávání a rozvoje žen při přípravě na jejich budoucí manažerské pozice*

INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

Principy etického chování zabezpečují vzájemnou důvěru, vytvářejí atmosféru vstřícnosti i tvořivého přístupu k práci. Management firmy nese zodpovědnost nejen za ekonomickou stránku jednání firmy, ale také za hospodaření, vytváření pracovních příležitostí, odmítání korupce i nekalé konkurence, jak je definováno ve vnitřní firemní směrnici Etický kodex.

Politika genderové rovnosti ve firmě je nově od ledna 2020 institucionálně zajištěná ve vnitřním dokumentu firmy Etický kodex.

„Podmínkou zaměstnání u firmy je striktní dodržování jejího etického kodexu.

Firma a její zaměstnanci či zaměstnankyně vytvářejí klima, v němž zaměstnanci a zaměstnankyně mohou vyslovit své mínění či názory na to, co považují za neetické.

Určená osoba ve firmě dohlíží na přešetření všech stížností na porušování etického kodexu a v případě potřeby zajistí přijetí odpovídajících opatření.

(Etický kodex, 1/2020)

Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

V rámci platných firemních směrnic a norem, které vycházejí z pracovních vztahů a zaměstnanecké praxe zde platí, že jsou respektována všechna práva zaměstnanců a zaměstnankyň, nejsou porušována pravidla rovnosti, obecně je vytvářeno prostředí, které umožňuje získat pravdivé informace, ty které jsou potřebné pro orientaci ve firmě, ať z důvodů pracovních či osobních. Nepřípustnost sexuálního obtěžování, diskriminace nebo šikany je explicitně uvedena v **Etickém kodexu: „Firma netoleruje žádné fyzické či psychické obtěžování zaměstnanců a zaměstnankyň“**.

Následující výsledky dotazníkového šetření zobrazují, že zaměstnanci a zaměstnankyně firmy NADOP **považují pracovní prostředí v naprosté většině za bezpečné.**



Organizace pracovního prostředí

Manažeři Organizace B berou v rámci zákonů, nařízení a administrativních opatření dostatečný ohled na ochranu životního prostředí, veřejné zdraví a bezpečnost v součinnosti s firemními cíli vyplývajícími z trvale udržitelného rozvoje. Zabezpečují proto pro své zaměstnance a zaměstnankyně výchovu a výcvik v oblasti životního prostředí, zdraví a bezpečnosti práce. Firma také přispívá k veřejné environmentální politice pomocí partnerství nebo iniciativ, které zvyšují úroveň povědomí o životním prostředí a účinnosti jeho ochrany. Pracovní prostředí dotváří celkovou identitu firmy. Firemní barvy a loga jsou všude viditelné, v interiéru prodejny i ve výrobních prostorách. Čistota a pořádek jsou jedním z důležitých znaků tohoto prostředí.

Organizace B s ohledem na předmět podnikání disponuje moderním pracovním prostředím a jednotnou firemní identitou prezentovanou logem firmy. Již samotný vstup do budovy a celý areál působí reprezentativně a v obci vyniká mj. i svým rozsahem. Kanceláře jsou prostorné, pracovníci/kyně zabývající se prodejem mají své pracovní stoly pro jednání se zákazníky. Pracovníci/pracovnice ve výrobě využívají moderní technologie, CNC stroje a další moderní zařízení.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Jednou z rozhodujících firemních strategií je strategie rozvoje lidských zdrojů, bez níž by bylo řízení problematické. Jejím smyslem je zajistit, aby organizace měla ty správné lidi na těch správných místech. Tato strategie odpovídá firemní filozofii. Strategie lidských zdrojů je sladěna s ostatními strategiemi, např. se strategií výběrových řízení, odměňování, rozvoje zaměstnanců/kyň.

Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Plánování personálních procesů se týká především plánování pracovních míst a počtu zaměstnanců a zaměstnankyň a dále procesů v oblasti formování lidských zdrojů, sem patří získávání, výběr a rozmísťování zaměstnanců a zaměstnankyň, popis pracovních pozic a posuzování jejich efektivnosti, hodnocení pracovní výkonnosti, otázek odměňování, sociálních výhod, vzdělání, tréningu a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň.

Proces výběru nových zaměstnanců a zaměstnankyň je klíčový rozhodovací proces. Organizace B potřebuje čtyři základní typy pracovníků a pracovnic:

1. *Tvůrčí a vývojové pracovníky/ce*, již tvoří nové projekty, postupy, využívají nové metody (uvažují perspektivně, potřebují čas a klid, ochotně přijímají nové úkoly a výzvy, spolupracují v malých týmech, předkládají nové náměty, věnují dost času úvahám).

2. *Vedoucí pracovníky/ce* - nacházející největší uspokojení ve vedení lidí a v jejich ovlivňování (vedou jiné, současně řeší více úkolů a problémů, pracují často v časové tísní, chápou problémy v širších souvislostech, nevdají jim zátěž a psychické vypětí).
3. *Pracovníky v operativním řízení* – realizátoři/rky, nacházející největší uspokojení v praktické činnosti (mají rádi krátkodobé a konkrétní úkoly, zajímají se o detaily, při práci vyžadují řád a jasně daná pravidla, nemají rádi převratné novinky, spolupracují na řešení každodenních úkolů).
4. *Propagátory a prodejce/kyně*, kteří propagují firemní výrobky, ideje, vize, názory (mají výborné komunikační schopnosti, mají schopnosti situačního myšlení, spolupracují s mnoha lidmi, snadno se přizpůsobují, rádi pracují samostatně, rychle se rozhodují, jsou odolní vůči stresu).

V procesu výběru pracovníků a pracovníc jsou dodržována pravidla výběru pracovníků a pracovníc podle personální politiky Organizace B. Audit šetřením nezjistil v oblasti přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň genderově nekorektní přístup. Všichni účastníci a účastnice tohoto procesu se řídí Pracovním řádem, vydaným v roce 2006 a aktualizovaným v roce 2019. **Principy spravedlivého náboru jsou zakotveny také v Etickém kodexu firmy:** „Firma přijímá a povyšuje své zaměstnance a zaměstnankyň podle transparentních pravidel. Provádí zodpovědný nábor pracovních sil bez jakékoliv diskriminace.“ Jelikož je Etický kodex uveřejněn na webových stránkách firmy, může být motivačním prvkem také pro ucházející se zaměstnance/kyně.

Propouštění zaměstnanců/kyň

Organizace B si váží svých zaměstnanců/kyň a snaží si je udržet. Management firmy se snaží udržet přátelskou a motivační atmosféru rodinné firmy s mnohaletou tradicí a mezigeneračním respektem. To se také projevuje nízkou mírou fluktuace zaměstnanců/kyň. Pokud dochází k propouštění ze strany zaměstnavatele, pak je to s ohledem na nadbytečnost dané pozice s ohledem na objem zakázek firmy. Diskriminace s ohledem na pohlaví nebyla v oblasti propouštění zaměstnanců/kyň zjištěna. Ani současná situace korona krize nezasáhla dramaticky do života firmy: i když byl zaznamenán pokles zakázek, zejména ze zahraničí, nemuselo ve větší míře dojít k propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Organizace B má v době konání auditu celkem 40 zaměstnanců a zaměstnankyň. **Kolektiv firmy je smíšený** (26 mužů a 14 žen), což při **technickém zaměření firmy považujeme za příklad dobré praxe.**

Organizační struktura firmy

XXX

Organizační struktura v Organizaci B je zpracována transparentně a genderově spravedlivě – dává příležitost mužům i ženám zastávat jednotlivé pozice, bez genderových stereotypů. Což se děje i v praxi firmy - ženy pracují nejen na THP pozicích (obchodní oddělení), ale také ve výrobě. **V managementu včetně top managementu je zastoupeno 5 žen.**

Firma má nadále za cíl podporovat ženy do vedoucích funkcí, a to nově zavedeným nástrojem: „Rozvojový programem pro ženy“, který byl vytvořen zásadní motivační prostředek pro ženy, které se mohou hlásit do vedoucích manažerských pozic:

„Tato strategie je proces zajišťující, aby organizace B mohla pracovat s talentovanými zaměstnankyněmi, které potřebuje k dosahování svých vytčených cílů, pro zabezpečení následnictví v manažerských i jiných pozicích. Tato strategie usměrňuje řízení kariéry, poskytuje talentovaným zaměstnankyním příležitosti k profesnímu růstu. Zapojuje zkušené manažery do aktivit řízení těchto talentů a podporuje efektivní řízení“

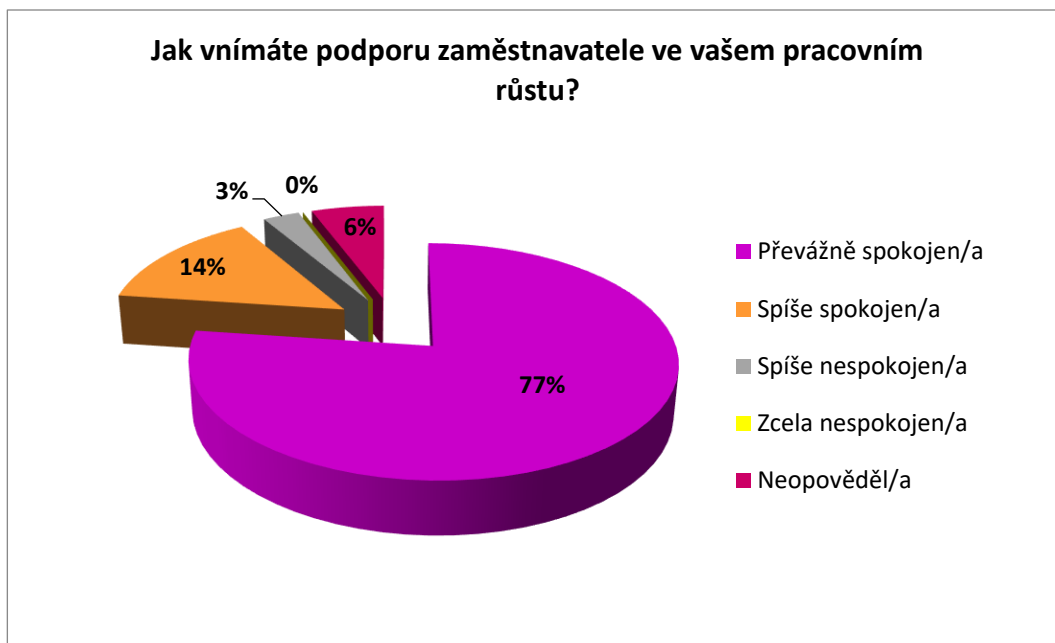
Do pilotáže tohoto programu vstoupily dvě ženy - jedna žena na dělnické a jedna žena na technické pozici. Jednalo se o systematickou přípravu na pracovní pozice dřevařský technik/čka – mistr/ová.

Organizace práce klade ve firmě důraz na efektivitu práce a stabilitu, procesy jsou dobře popsány, zdroje určeny, organizační struktura je jasná. Aby realizace všech plánovaných strategií byla efektivní, je nutné, aby všechny zdroje organizace, včetně těch lidských, byly úspěšně organizovány, a to je podmíněno správným výběrem organizační struktury a řídicího systému. To pak následně umožňuje transparentnost hodnocení, zákazníci jsou efektivně obsluhováni, je tu vysoká koordinace napříč firmou. Spokojenost zákazníka je vysoká, protože na výrobní linii je jasná zodpovědnost. Decentralizuje se rozhodovací proces, to vše umožňuje snazší růst firmy.

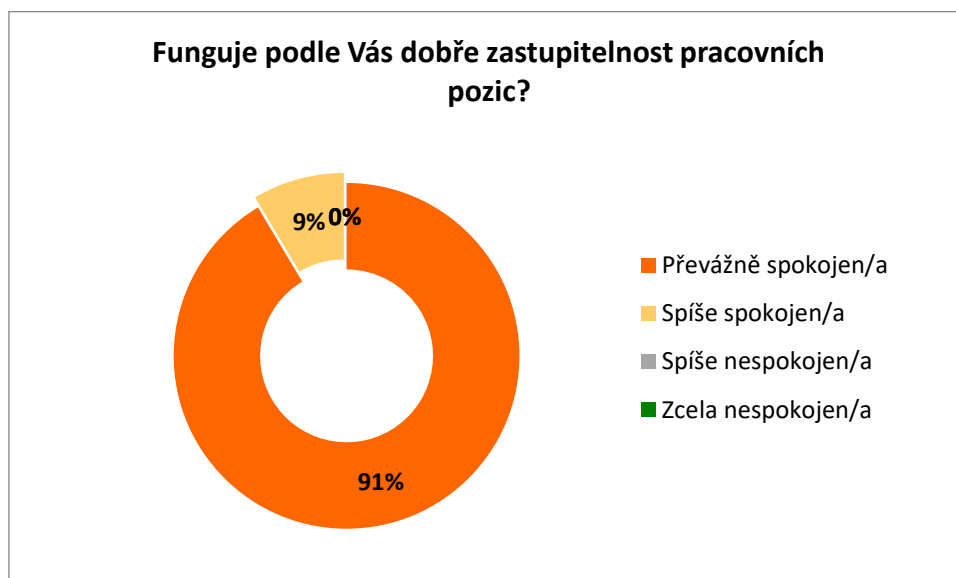
Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

„Firma, všichni zaměstnanci a zaměstnankyně povzbuzují své kolegy na všech úrovních při rozvíjení jejich dovedností, schopností, získávání zkušeností, firma tedy pečuje o jejich profesionální rozvoj.“ (Etický kodex)

Dynamika kariéry je charakterizována jako postup vpřed, a to nejen díky vzestupu kariéry jednotlivých zaměstnanců/kyň cestou povyšování, ale také obohacováním pracovních rolí, včetně přebírání větší odpovědnosti a lepším využíváním vlastních dovedností a schopností. Řízení kariéry je prováděno dynamicky, a to krátkodobě v návaznosti na současnou realitu, vzdělávání je ve firmě B považováno za nezbytnost. Dlouhodobě se pak jedná o tvorbu strukturované kariéry na základě propracovaného hodnocení výkonnosti. Jak ukazuje následující graf, pracovníci/ce jsou v oblasti kariérového růstu celkově spokojeni/y.



Ve firmě funguje **zastupitelnost**, je zahrnuta ve vnitřním dokumentu firmy - Organizační řád. Podle informací zaměstnanců/kyň zastupitelnost funguje bez problémů:

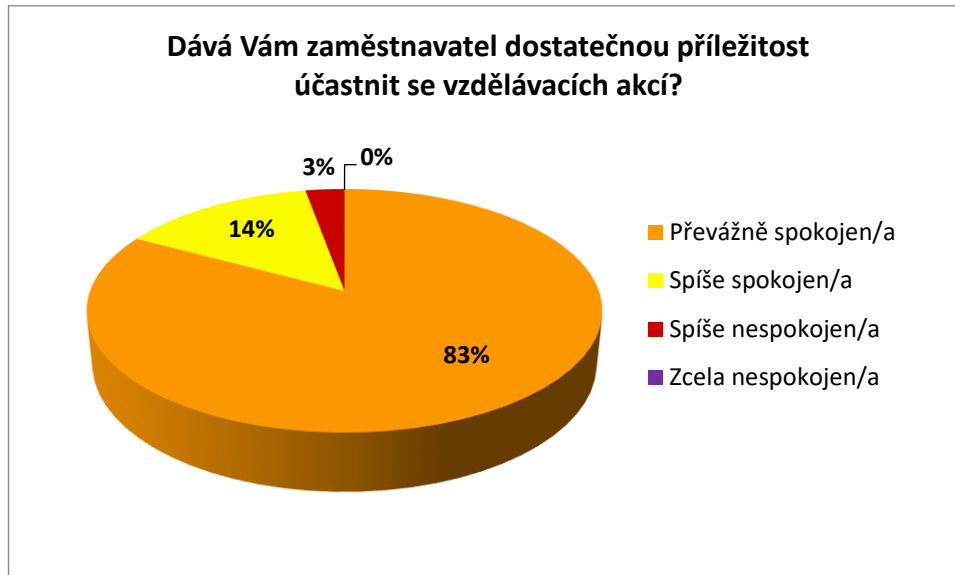


Rozvoj a vzdělávání

Školení jsou v Organizaci B prováděna v rámci vzdělávacích plánů rozvoje lidských zdrojů. Zaměstnanci a zaměstnankyně se průběžně vzdělávají na nové technologie: zaměstnanci/kyně, kteří pracují s novými technologickými celky, jsou zaškoleni přímo dodavatelem. Jedná se nejenom o proškolení v rámci základního školení spojeného s novými technologiemi, které zajistí trvalý komplexní růst úrovně odborné kvalifikace zaměstnanců

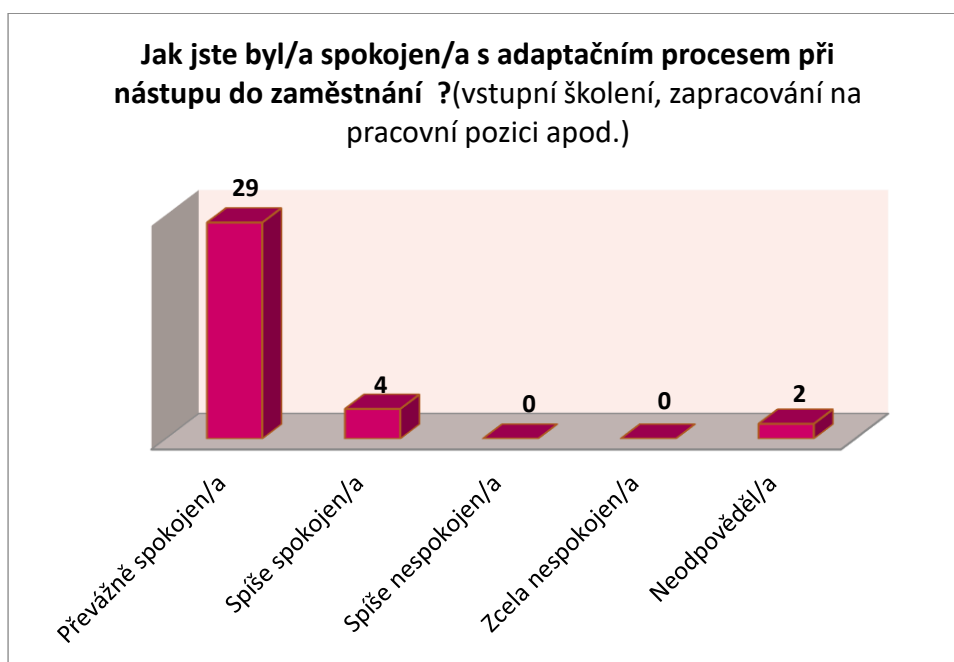
a zaměstnankyň společnosti, ale jedná se o komplexní cyklus specifického vzdělávání nad rámec základního uživatelského zaškolení, které je součástí dodávky zařízení.

Podle šetření jsou zaměstnanci a zaměstnankyně celkově s možnostmi vzdělávání ve firmě v naprosté většině spokojeni/y:



Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Adaptační proces je v Organizaci B dobře nastaven. Noví zaměstnanci/kyně procházejí vstupním školením. Je vidět, že nastavené adaptační procedury v praxi fungují, jak vypovídá pozitivní zpětná vazba z dotazníkového šetření:



Spravedlivé odměňování

Systematický přístup k tvorbě mzdového systému je základním nástrojem mzdové transparentnosti a spravedlnosti. Firma vytvořila interní firemní dokument Mzdový předpis s platností od října 2019. Tímto vnitřním mzdovým předpisem se **řídí transparentní odměňování zaměstnanců/kyň v pracovním poměru** v Organizaci B. Ve směrnici jsou specifikována také další peněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem, poskytování všech složek mzdy musí totiž být u zaměstnavatele transparentní a musí respektovat principy rovného odměňování a zákazu přímé i nepřímé diskriminace, to také vyplývá z dané směrnice.

Platová transparentnost

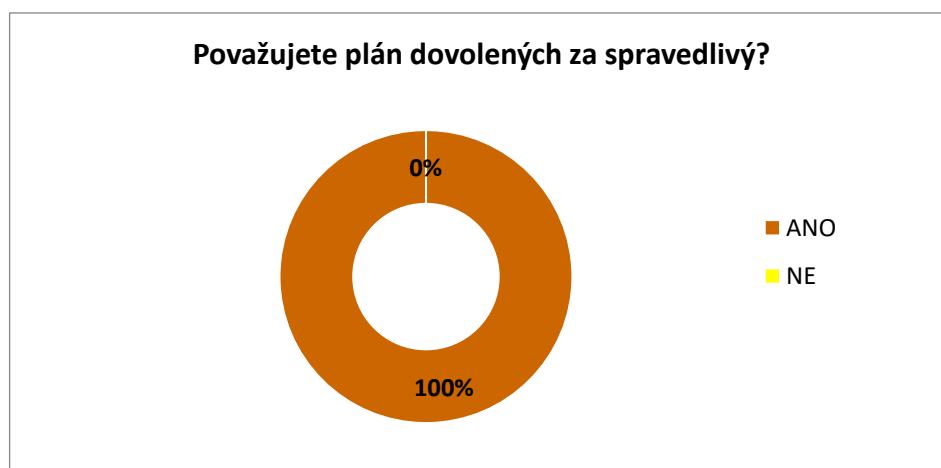
Vnitřní mzdový předpis obsahuje informace o základním mzdovém tarifu, mzdovém výměru, smluvní mzdě, výkonnostní odměně, dále je tu řešena roční odměna, příplatky ke mzdě, splatnost a výplata mzdy. Právě tento předpis zabezpečuje, že všechny konkrétní pracovní pozice mají zabezpečenu smluvní mzdu, která se **řídí jasně definovanými zákonitostmi**.

Benefity – transparentnost a přehlednost

Systém benefitů je v Organizaci B transparentní, informace o benefitech jsou dostupné všem zaměstnancům/kyním. V otázce benefitů nebyly zjištěny žádné genderové stereotypy. Všichni zaměstnanci/kyně mohou využívat například tyto benefity: dotace na stravování, týden dovolené navíc, možnost zakoupit si nábytek a ostatní zboží od firmy B za výrazně zvýhodněné ceny.

Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Firma má zakotvenou dovolenou ve výši pěti týdnů. Celozávodní dovolená není nařizována. Zaměstnanci a zaměstnankyně si předem plánují svoji dovolenou a žádají o ni management společnosti, to vše za účelem vytvoření plánu dovolených.



Sladování práce a osobního života

Organizace B je pro-zaměstnaneckým a flexibilním zaměstnavatelem, který vytváří nadstandardní podmínky pro sladování práce a osobního života v oblasti flexibilních forem práce.

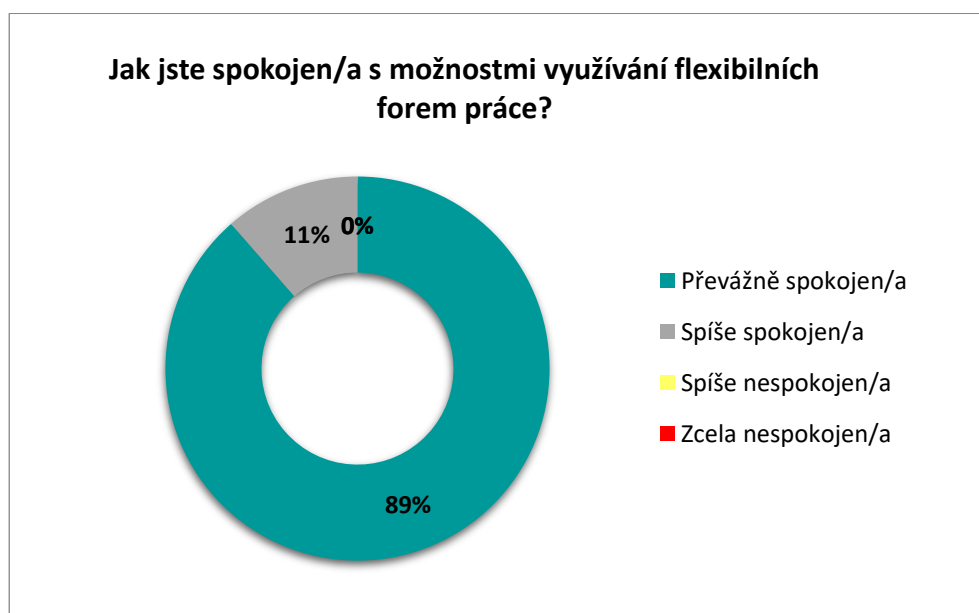
Pracovní doba

Organizace B má dvousměnný provoz. Pracovní doba je z provozních důvodů fixní pro výrobní dělníky, pro THP je pracovní doba flexibilní.

Flexibilní formy práce

Organizace B je stále lépe připravena na aplikování moderních pracovních režimů. **Firma prošla náročným procesem digitalizace.** Předmětem digitalizace byla digitální transformace procesů v podobě nového přístupu, spočívajícího ve změně principů fungování vazeb mezi zákazníkem, výrobcem a dodavatelem. Díky této změně se staly veškeré informace digitalizované, uložené na jednom místě, na centrálním serveru a zaměstnanci/kyně se k datům dostanou z jakéhokoliv místa, nemusejí tedy pracovat pouze z kanceláře, tímto se otevřel prostor k možnosti využívání práce z domova. **Transparentnost využívání této flexibilní formy práce je zajištěna vnitřní směrníci pro práci z domova,** která nastavuje jednoznačné a spravedlivé pravidla k jejímu využívání. Nejdříve byla pilotně tato nová forma práce ověřována 4 osobami, ale s nástupem korona krize, zhruba od druhé poloviny března 2020 se počet zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pracují z domova, rozšířil.

Organizace B uplatňuje tyto flexibilní formy práce: pružnou pracovní dobu, možnost zkrácených úvazků a práce z domova. Zaměstnanci a zaměstnankyně si široké škály flexibilních forem práce velmi oceňují, jak vypovídají výsledky dotazníkového šetření:



Management mateřské/rodičovské

Momentálně žádná zaměstnankyně není na MD ani RD.

Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské

Žádný muž není v současné době v Organizaci B na MD a RD.

Age management ve vztahu ke genderu

V Organizaci B jsou rovnoměrně zastoupeny různé věkové kategorie zaměstnanců a zaměstnankyň. V současné době zde pracuje 40 pracovníků a pracovníc, z toho je 14 žen. **Ženy pracují ve skladu, ve výrobě, v obchodním oddělení, v administrativě, v managementu i top managementu.** Nejvíce je u zaměstnanců a zaměstnankyň zastoupena věková kategorie 40-69 let, která tvoří to více než polovinu celého personálního obsazení firmy. Mladí zaměstnanci/kyně do 35-ti let pracují ve výrobě, v obchodním oddělení a v managementu.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby

V Organizaci B jsou umožněny flexibilní formy práce jako je pružná pracovní doma, práce z domova a zkrácené úvazky. Zaměstnanci/kyně pružnou pracovní dobu oceňují a používají ji dle svých individuálních potřeb pro snazší skloubení práce s rodinnými záležitostmi. Zaměstnancům a zaměstnankyním firmy je tak umožněno pečovat o děti předškolního a školního věku či také o jinou osobu vyžadující péči s mnohem menším stresem. Zaměstnanci/kyně si rozvrhují pracovní dobu s ohledem na své individuální potřeby. Pružnou pracovní dobu mohou využívat všichni THP pracovníci/ce. Ve výrobě pružná pracovní doba s ohledem na provozní důvody zavedená není.

Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku

V prostorách firmy není poskytována péče o děti předškolního věku nebo (např. firemní školka). S ohledem na skutečnost, že převážná část zaměstnanců/kyň firmy bydlí v blízkosti sídla firmy a jeho okolí, nebyl ani tento požadavek vznesen ze strany zaměstnanců/kyň.

Možnosti dopravy do zaměstnání

Firma B je významným lokálním zaměstnavatelem. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou proto převážně místní, tzn., docházejí do zaměstnání pěšky, na kole nebo se dopravují vlastním vozem. Případně se mohou spolehnout na velmi dobrou dopravní dostupnost zabezpečenou IDS.

Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

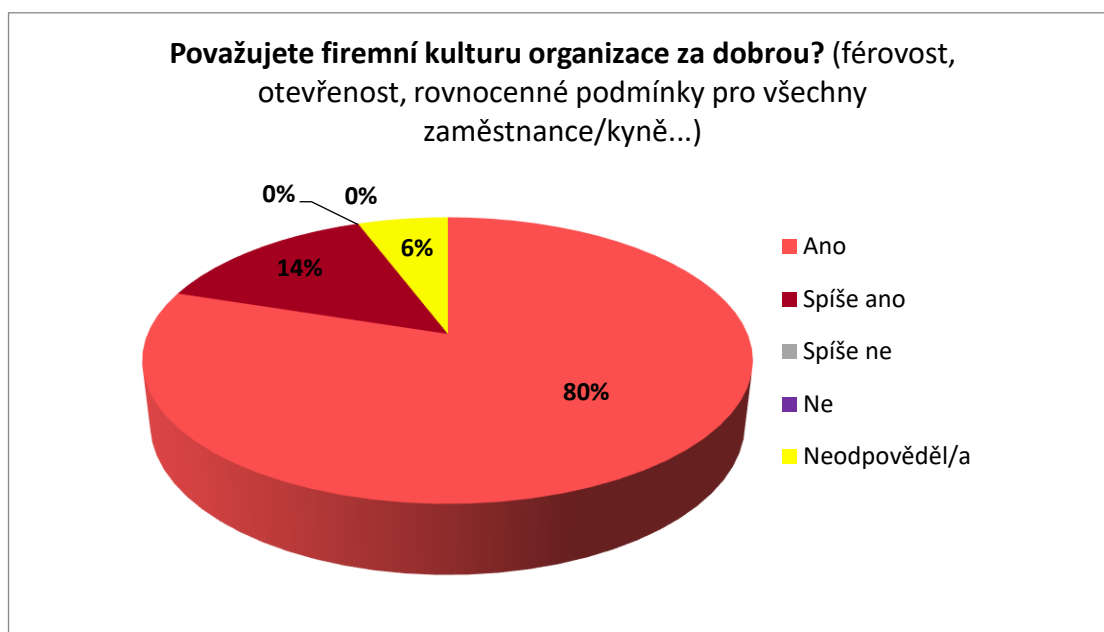
Audit šetřením neshledal žádné genderové stereotypy: na pracovní cesty jsou vysíláni zaměstnanci/kyně firmy B ve vazbě na plnění pracovních úkolů nebo za účelem školení.

Zvláště kolektiv obchodního oddělení musí jezdit za zákazníky, dodavateli, v tuzemsku i v zahraničí. Jezdí se také na veletrhy a soutěže.

KULTURA ORGANIZACE

V Organizaci B funguje přátelské a otevřené prostředí. Hodnoty firmy jsou přenášeny nejen standardní komunikací mezi kolegy/němi, ale také jejím formálním zakotvením - jako je transparentní organizační struktura vymezující formální kompetence a role mezi pracovníky/cemi, ale také nově vytvořeným interním dokumentem, kterým je Etický kodex (průběžně ve zprávě citován).

Zaměstnanci a zaměstnankyně firmy B považují firemní kulturu za zdravou.



Komunikace

Organizace B efektivně komunikuje se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi i partnery navenek. Používá k tomu moderních nástrojů jako je interaktivní marketing, který umožňuje on-line kontakt přes webové stránky. Používáním těchto moderních nástrojů komunikace firma komunikuje velmi efektivně. To vše pak tvoří firemní identitu, která představuje konkrétní způsob chování – spolehliví obchodníci a obchodnice, kvalifikovaní a zkušení technici.

Obecně – komunikační strategie, využívání genderově korektního jazyka, institucionálně ukotvená kontrola užívání jazyka, obrazové materiály

Pro efektivní pokrytí komunikace se používá kombinace jednotlivých nástrojů komunikace, je to především komunikace v prodejním místě, která zahrnuje přímo aktivity spojené s prodejem výrobků, jejich nabízením a prezentací. Jedná se o komunikaci směrem

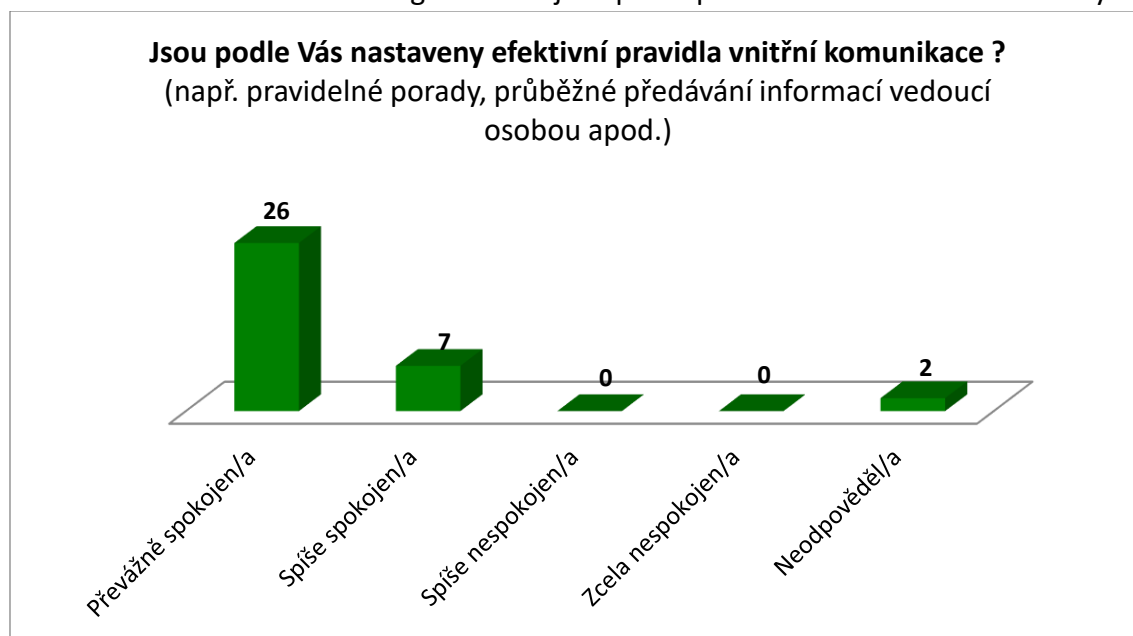
k zákazníkovi, k dodavatelům, externím spolupracovníkům, v neposlední řadě také odpovědnost vůči širšímu okolí. Vhodně zvolené firemní symboly – loga na autech, firemní oblečení, reklamní předměty výrazně podporují základní firemní hodnoty a jsou pozitivně vnímány uvnitř firmy, ale také mimo ni. Tyto symboly vysílají poselství, která symbolizují firemní hodnoty, způsob komunikace, jazyk, který se při ní používá. Vyjadřují soubor pevných i nepsaných pravidel jako páteře firemní kultury.

Jsou nastavena pravidla a kontrola pro užívání genderově korektního jazyka, která byla zakomponována do aktualizovaného Organizačního řádu, jako základního firemního dokumentu nastavující pravidla vnitřní kultury firmy.

Interní – intranet (a jeho dostupnost), směrnice (a další závazné dokumenty a způsob šíření), formální (pravidla komunikace např. v hierarchii) a neformální (např. každodenní komunikace i mimopracovní aktivity - síťování, teambuilding,...)

Využití týmů a týmové spolupráce představuje jeden ze způsobů, jak zvýšit výkonnost Organizace B. Procesy jsou systematicky organizované a vzájemně propojené činnosti, které vytvářejí hodnotu především pro zákazníka. Kvalifikovaní zaměstnanci a zaměstnankyně přijímají týmovou práci ochotně a mají zájem se zdokonalovat i zvyšovat svoji osobní odpovědnost, firma zvolila princip neustálého zlepšování. V týmu se praktikuje komunikace bez nadřazenosti, pocitu konkurence. Všichni členové/ky pracovního kolektivu usilují o dosažení předem stanovených cílů.

Pravidla vnitřní komunikace Organizace B jsou podle provedeného šetření nastaveny dobře:



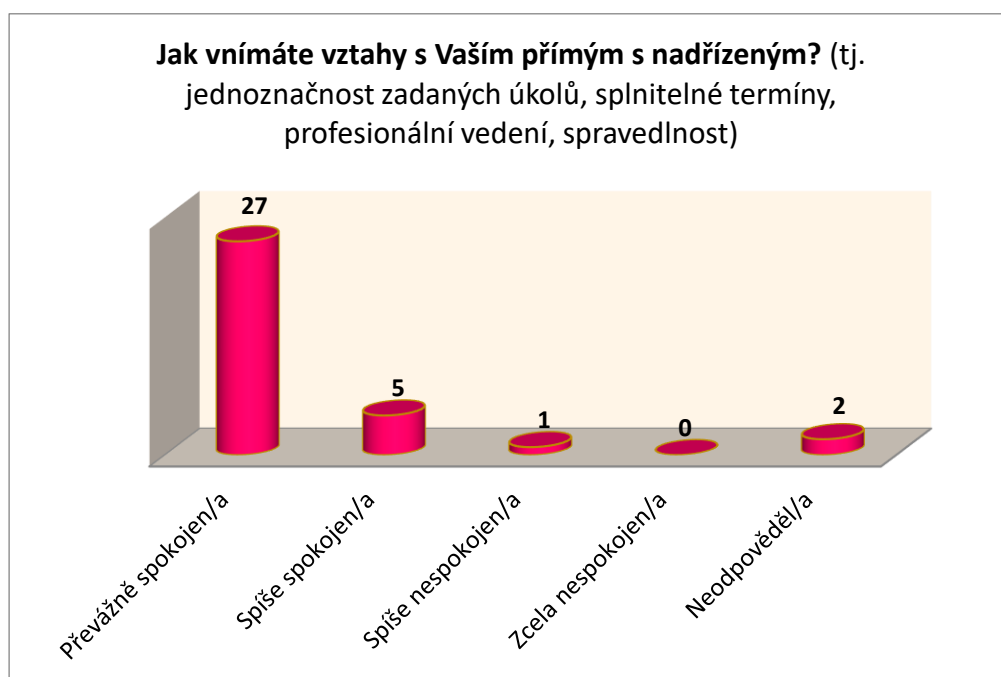
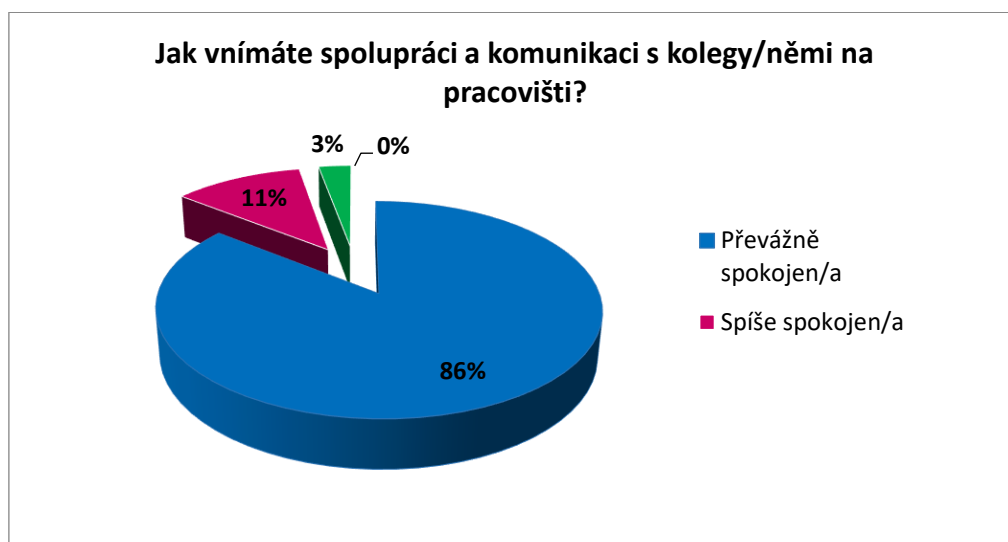
Ve firmě je zaveden pravidelný systém porad 1x týdně, ve výrobě jsou také vedeny průběžné operativní porady. Dalším vnitřním komunikačním kanálem je fungující intranet, všichni zaměstnanci/kyně mají k němu přístup.

Nově byly vytvořeny tyto vnitřní směrnice, které v průběhu posledních dvou let vstoupily v platnost:

- a) Etický kodex
- b) Mzdový předpis
- c) Směrnice pro práci z domova

Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byly s těmito novými interními směrnicemi seznámeni/y. V elektronické podobě jsou kdykoliv k dispozici. Ruku v ruce těmto novým vnitřním pravidlům byly aktualizovány dva nejdůležitější firemní dokumenty, a to **Organizační řád a Pracovní řád**.

Podle výsledků šetření nemají zaměstnanci a zaměstnankyně ve firmě komunikační problémy se spolupracovníky/cemi ani s přímým/ou nadřízeným/nou:



Externí komunikace a spolupráce - webové stránky, reklama, účast na konferencích a soutěžích (šíření dobré praxe), komunikace volných pracovních míst,...

Důležitá je participace na speciálních networkingových webových stránkách a aplikacích, ty umožňují sdílet své názory, reference, odkazovat na zajímavá témata či produkty. Webové stránky firmy B jsou přehledné, poutavé, plní účel předávání informací, a to především o produktech a službách. Proces získávání nových zákazníků je nastaven pomocí interaktivních formulářů, uvedených přímo na webu. Komunikace se zákazníkem probíhá dnes online a v reálném čase, a to pomocí videoplatformy Oktium. Je to pro firmu zároveň reklama a důkaz toho, že se společnost rychle orientuje v oblasti informačních technologií. Reklama se realizuje také prostřednictvím sociálních sítí.

Firemní síťování (business networking) patří k jednomu z používaných fenoménů. Téměř žádná z firem (s výjimkou některých maloobchodníků či malopodnikatelů) nefunguje bez webových stránek, Organizace B také samozřejmě využívá různých forem propagace prostřednictvím sociálních sítí. V prvním případě jde o setkávání se v rámci specializovaných akcí, například konferencí, seminářů, snídaní atp., ale často také jako součást jiné společenské události, klíčovým aspektem osobních setkání je poznání toho druhého a vybudování pocitu vzájemné důvěry, velkou roli zde hraje první dojem, schopnost sebezprezentace, zdvořilost a slušnost. Jako reklamu využívá Organizace B všech dostupných médií, od těch klasických, tištěných až po ta elektronická.

Prvního veletrhu se Organizace B zúčastnila již v roce 1994, a tak započala úspěšná prezentace firmy na mezinárodní scéně - na těchto výstavách a veletrzích firma B postupně obdržela velké množství cen, např. za kvalitu, design, používání progresivních technologií.

Firma inzeruje informace o volných pracovních místech pomocí externí personální inzerce, inzertních portálů, vlastních webových stránek a Facebooku.

Vztahy – hierarchické (rozhodovací procesy), kolegiální (týmové, síťování,...)

Řízení firmy je dlouhodobě stabilní. Je zachována kontinuita jednotné řídicí strategie vedení společnosti, která podporuje stabilitu a jistotu. Převládá demokratický způsob řízení, kdy se o problémech, tématech a námětech především diskutuje. Dále se jedné o povzbuzování zaměstnanců a zaměstnankyň, na základě vzájemné důvěry se vytváří atmosféra vstřícnosti, aktivního a tvořivého přístupu k práci. Základem je pozitivní myšlení, vstřícná komunikace, zpětná vazba, respektování druhých, rychlé řešení problémů.

Ve firmě působí hierarchické rozhodování s ohledem na jednotlivé pozice v ustálené organizační struktuře firmy.

Vedení firmy preferuje týmovou práci, má v ni důvěru. Proto ve firmě existují různé pracovní týmy (vývojové, zakázkové a další), které spolu komunikují ohledně přípravy a realizace jednotlivých projektů a zakázek.

Společenská odpovědnost

Spolupráce se školami – stáže a podpora nestereotypního výběru zaměstnání dle pohlaví

Společnost dlouhodobě spolupracuje s několika subjekty na výzkumu a vývoji v oblastech, které se bezprostředně týkají problematiky vývoje a výroby nábytku a interiérů.

V období posledních 15 let se pro Organizaci B stěžejním partnerem stala Mendelova univerzita v Brně. Společnost má od roku 2006 s touto univerzitou uzavřenou smlouvu o dlouhodobé spolupráci, konkrétně pak s Ústavem nábytku, designu a bydlení. S Mendelovou univerzitou společnost B spolupracuje především v oblasti výzkumu a vývoje nových výrobků, technologií, školení, praxe studentů/ek, oponentury diplomových a bakalářských prací.

Organizace B pravidelně zaměstnává absolventy/ky středních a vysokých škol. Absolventi i absolventky pracují především ve výrobě a v obchodním úseku, postupně se z nich stávají samostatní prodejci a prodejkyne, stejně jako designéři/ky nábytku.

Od Asociace českých nábytkářů, s níž Organizace B dlouhodobě spolupracuje, dostala propůjčenu značku ČESKÁ KVALITA, NÁBYTEK. Tato značka spotřebiteli zaručuje, že zakoupený nábytek prošel náročným hodnocením a testy kvality. Je garantována usnesením vlády.



Organizace B také dlouhodobě působí v Klastru českých nábytkářů.

Spolupráce s NNO

Zaměstnanci a zaměstnankyně se účastní dobrovolnických aktivit, zejména těch, které jsou organizovány v jejich domovské obci a jejím okolí. Především jsou zaměstnanci firmy B členy Sboru dobrovolných hasičů. Kromě požárů mají zasahovat při povodních, živelných pohromách, ekologických haváriích, spolupůsobí také při prevenci nežádoucích událostí. Velmi významný je pak jejich podíl na aktivním životě obce. Organizují společenské akce, účastní se besed se žáky škol, prezentují svoji práci.

Nastavení sponzoringových aktivit

Organizace B poskytuje dary na společenské akce, např. plesy, příspěvky na charitativní akce. Vedení firmy podporuje činnost již zmíněného Sboru dobrovolných hasičů, podobně jako sportovní činnosti organizace Orel, dále pak mysliveckého sboru či dalších sportovních sdružení.

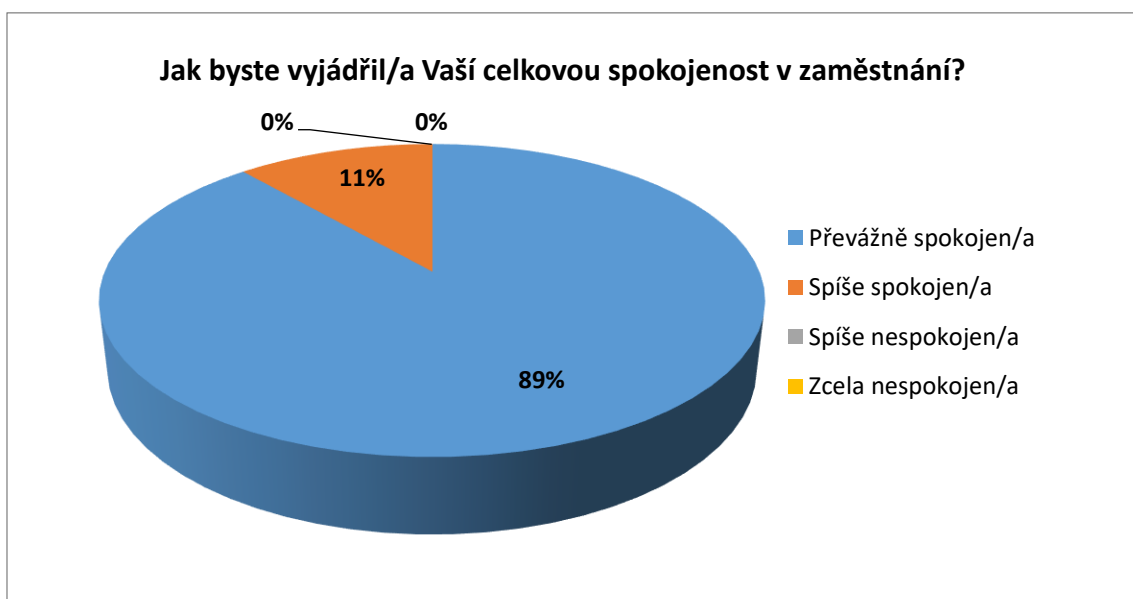
Dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

Zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou členy/kami žádných dobrovolnických organizací.

Závěrečné shrnutí a doporučení:

Dle celkového šetření a zhodnocení jednotlivých oblastí genderového auditu, tj. cíle organizace, personální politika a kultura firmy, **genderový audit považuje Organizaci B za společnost, která uplatňuje rovný přístup k mužům a ženám v zaměstnání.**

Organizace B učinila zásadní krok k prosazování genderové vyváženosti ve firemní kultuře tím, že **stanovila konkrétní cíle společnosti v oblasti rovných příležitostí žen a mužů.** Firma se k prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů veřejně hlásí, genderová strategie je zveřejněna na webových stránkách firmy. Politika genderové rovnosti ve firmě je od ledna 2020 také institucionálně zajištěná, a to ve vnitřním dokumentu firmy Etický kodex. Etický kodex se stal základním dokumentem vymezující pravidla vnitřní kultury firmy, vztahy managementu firmy k zaměstnancům a zaměstnankyním, komunikaci zaměstnanců/kyň mezi sebou aj. Kontrola genderové korektnosti je zakotvena v Organizačním a Pracovním řádu firmy, jejím dodržováním byla pověřená zodpovědná osoba. **Vnitřní kultura firmy je zdravá a genderově spravedlivá - nastavuje rovné podmínky žen a mužů na pracovišti.** Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou ve firmě B celkově velmi spokojeni/y:



Personální politika firmy B je **systematicky a uceleně nastavena**, je zakotvena ve vnitřních směrnících, v praxi reálně funguje. Základními dokumenty je Pracovní a Organizační řád, které byly s ohledem na genderovou problematiku v roce 2019 aktualizovány. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně s nimi byli seznámeni/y, a mají k nim a k jejich aktualizacím přístup na intranetu. Na zásadní dokumenty stanovující pravidla vnitřní kultury firmy **navazují další specifické směrnice, které upravují dílčí oblasti a vytvářejí transparentní podmínky na pracovišti firmy.** Těmi je například Etický kodex (v platnosti od 1/2020), Směrnice pro práci z domova (od 6/2019), Mzdový řád (od 10/2019).

Organizační struktura je zpracována transparentně a genderově spravedlivě – dává příležitost mužům i ženám zastávat jednotlivé pozice, a to bez genderových stereotypů. Pozitivním příkladem dobré praxe je také spravedlivý přístup zastávat vedoucí pozice. Ve vedoucích funkcích včetně top managementu působí 5 žen. Firma má zájem v tomto trendu nadále pokračovat, a proto vytvořila metodiku pro fungování **Rozvojového programu pro ženy**. Ten byl po pilotním provozu zakomponován do personální praxe firmy.

V oblasti sladování rodinného a pracovního života, firma B je **pro-zaměstnaneckým a flexibilním zaměstnavatelem - umožňuje flexibilní formy práce jako jsou pružná pracovní doba, zkrácené úvazky a práce z domova**. S ohledem na skutečnost, že firma B prošla zásadním procesní změnou – digitalizací, která umožňuje přístup k datům na dálku, nebrání procesní postupy v implementaci pružné forem práce do chodu firmy. Práce z domova byla po pilotáži zakotvena do vnitřní směrnice, která transparentně vymezuje pravidla a podmínky jejího využívání zaměstnanci a zaměstnankyněmi v praxi. Nyní, v době koronavirové krize, je tato flexibilní forma práce THP pracovníky a pracovnicemi velmi kvitována.

Firma vytvořila vnitřní firemní směrnici Mzdový předpis (10/2019), který zabezpečuje transparentnost v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň.

Organizace B je genderově spravedlivá firma, management přijal genderové cíle jako své priority, management firmy i personální úsek je otevřen dalšímu zlepšování v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. **Doporučujeme nově nastavená pravidla pravidelně vyhodnocovat, sledovat trendy v této oblasti a implementovat další dílčí opatření v genderově korektní kultuře firmy:**

- vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v otázkách Etického kodexu tak, aby se jednotlivé body kodexu prakticky „zažily“ a zautomatizovaly zážitkovou interpersonální formou (prevence diskriminace, zvládání konfliktů apod.)

- pravidelné školení vedoucích pracovníků a personálního referenta/ky v genderové problematice

- propagovat genderově korektní značku Organizace B také navenek, tj. vytvořit PR strategii atraktivního zaměstnavatele prosazující rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce jako nástroj pro vnější komunikaci firmy