

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO RE-AUDITU

ORGANIZACE C

SRPEN 2020

ZÁKLADNÍ INFORMACE:

Zadavatelská organizace: Organizace C

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 Halámek, 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: 4. 5. – 22. 5. 2020

Realizační fáze: 25. 5. – 17. 7. 2020

Závěrečná fáze: 20. 7. – 31. 8. 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 27 osob, tj. 87% 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

Mise – společnost vytváří prostředí, ve kterém jsou rozvíjeny nové myšlenky, podporuje pokrok.

Vize – další rozšiřování poradenství v oblasti optimalizace procesů v xxx výrobě.

Cíle – analýza potřeb a návrh individuálního řešení v procesech spojených s výrobou xxx

Organizace C přijala problematiku **rovného zacházení mužů a žen mezi strategické priority,** a vymezila **specifické genderové cíle firmy:**

- 1. Dlouhodobá podpora rovných pracovních příležitostí*
- 2. Vyhledávat a rozvíjet talent svých zaměstnanců/kyň, rozvoj vzdělávacích aktivit*
- 3. Umožnit svým zaměstnancům/kyním pracovat na zkrácené úvazky*
- 4. Nastavení řízení diversitních týmů ve firmě*
- 5. Vytvoření Etického kodexu jako závazného dokumentu pro nastavení genderově korektního chování ve firmě*
- 6. Stanovit základní směry vzdělávání a rozvoje žen při přípravě na jejich budoucí manažerské pozice*

Pozitivně hodnotíme, že se Organizace C ke **genderovým cílům hlásí veřejně**, genderové priority jsou uveřejněny na webových stránkách firmy. To může být tak příkladem dobré praxe pro další zaměstnavatele (také spolupracující dodavatele, odběratele, zákazníky a další....). Zveřejněním genderových cílů firmy firma prezentuje navenek genderově spravedlivou firemní kulturu také pro potenciální zaměstnance a zaměstnankyně.

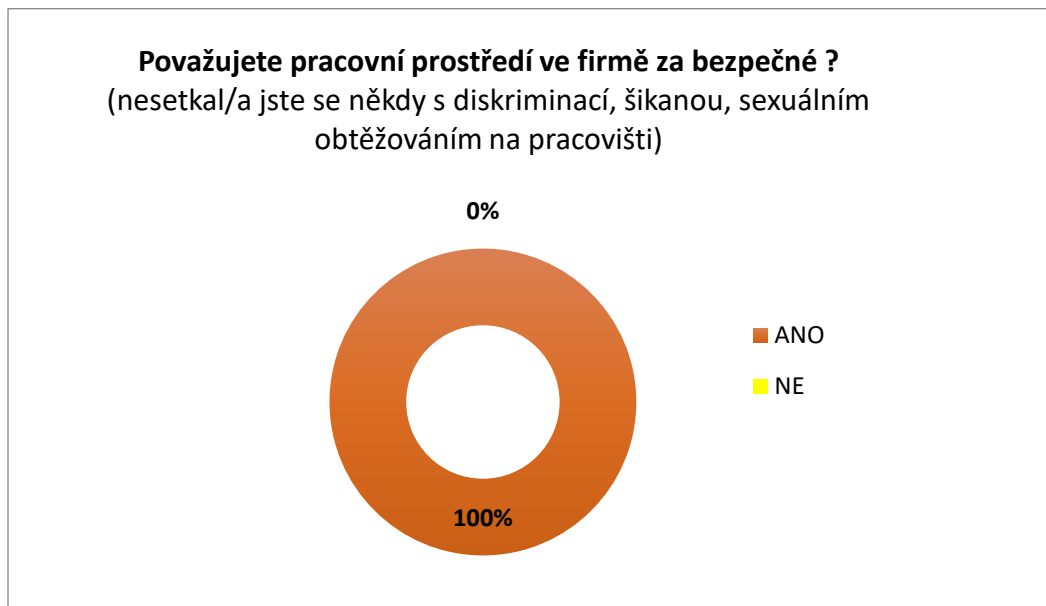
INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

Vedení Organizace C nepřipouští žádné projevy sexuálního obtěžování, šikany nebo diskriminace. **Rovné příležitosti jsou institucionálně zakotveny ve vnitřním předpisu firmy Etický kodex**, který upravuje mj. práva, povinnosti, omezení a závazky pracovníků a pracovník. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli s Etickým kodexem seznámeni/y a jsou povinni se jím řídit.

„V duchu přirozené spravedlnosti zaměstnanci a zaměstnankyně znají normy, které mají plnit, stejně jako pravidla, která mají dodržovat. Zaměstnancům a zaměstnankyním je jasně řečeno, v čem spočívají jejich nedostatky, nebo jaká porušili pravidla. Zároveň by měli dostat příležitost k vlastnímu zlepšení. Patří sem také přirozeně zásady, které zaručují spokojenost zaměstnanců/kyň, přiměřenost pracovního prostředí, stejně jako rovné příležitosti“ (směrnice Etický kodex, 2020).

Zaměstnanci a zaměstnankyně považují pracovní prostředí v Organizaci C za bezpečné, jak vypovídají výsledky dotazníkového šetření:



ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Kultura firmy je jasně deklarovaná, je definován vztah k zákazníkům, management se chová příkladně, snaží se vytvářet otevřenou a spravedlivou atmosféru. Odrazem nastavené úrovně firemní kultury je především vnímání spravedlnosti, zodpovědnosti, pocitu důležitosti a smysluplnosti vlastní práce a spokojenosti. Pracovníci a pracovnice mají k dispozici moderní SW a technologické vybavení. Značný důraz je kladen na seberealizaci zaměstnanců a zaměstnankyň, na individuální kvalifikační rozvoj zvyšující hodnotu práce.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Personální a sociální politika je v Organizaci C zakotvena ve formě spravedlivého a rovnocenného vztahu k zaměstnancům a zaměstnankyním, podpořena zaměstnaneckými výhodami a snahou vedení společnosti o spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti vlastní seberealizace a rozvoje. Manažeři a manažerky vedou členy týmu především pomocí koučování a mentoringu. Existují zde komunikační standardy, a to jak při nástupu nových zaměstnanců a zaměstnankyň, při jejich přijímání, adaptaci a orientaci ve firmě, stejně jako při zaškolování, školení i interním vzdělávání.

Nábor zaměstnanců/kyň

S ohledem na SW zaměření firmy, Organizace C zaměstnává převážně muže (viz dále). Nicméně firma **vnímá příležitosti smíšených pracovních týmů jako výzvu, která má své výhody a může přinést vyšší efektivitu práce a přidanou hodnotu**. Management firmy C si proto vzal za cíl překonat genderové stereotypy v IT oboru a vytvořit postupně **genderově diversitní pracovní kolektiv**. Prvním krokem bylo odhalit slabá místa a vytvořit vnitřní směrnici firmy zabývající se Pravidly náborem zaměstnanců a zaměstnankyň (1/2020).

Způsob oslovení pracovní síly je prvním kontaktem zaměstnavatele a zaměstnanců/kyň. Vnitřní firemní předpis **Pravidla náborem zaměstnanců a zaměstnankyň** formalizuje a písemně ukotvuje cíle a způsoby náborem nové pracovní síly, způsoby inzerce pracovních míst včetně uplatňování principů rovných příležitostí žen a mužů. Zabývá se detailním popisem výběrového řízení, předvýběrem, pohovorem, závěrečným jednáním, jednotlivými administrativními procedurami. Podle auditního zjištění personální práce se více zaměřuje na vyhledávání vnějších pracovních sil z různých zdrojů, popis pracovního místa je upraven tak, aby byl genderově otevřený a motivační jak pro muže, tak pro ženy, bez diskriminačních požadavků, které přímo či nepřímo eliminují pohlaví či věk.

Propouštění zaměstnanců/kyň

V Organizaci C funguje stabilní pracovní kolektiv, pracovní pozice mají specifickou SW náplň práce. Průměrná délka působení zaměstnanců/kyň ve firmě je 17 let, fluktuace je zde minimální. Z pohledu genderové rovnosti audit šetřením neshledal žádné pochybení.

Ačkoli se firma v době vyhotovení zprávy z genderového re-auditů potýká s významným poklesem zakázek, k propouštění zaměstnanců zatím nepřistoupila.

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

V Organizaci C je celkově zaměstnáno **31 zaměstnanců/kyň, z toho je 7 žen**. Ve vedení firmy ženy zastoupeny nejsou. Management firmy si tuto situaci uvědomuje, proto, jak již bylo zmíněno výše, firma C si vytýčila genderový cíl vytvořit diversitní tým ve firmě a také podporovat systematickou přípravu a rozvoj žen na manažerské pozice. Výchozím krokem byla **zrevidovaná organizační struktura firmy C** (včetně pracovních náplní) **genderově korektním směrem** tak, aby pracovní pozice včetně manažerských byly otevřeny transparentně pro muže i ženy, bez skrytých i zjevných genderových bariér.

Organizační struktura Organizace C:

xxxx

Dalším krokem pro zlepšení genderově rovných podmínek bylo, že Organizace C v letech 2019-20 vytvořila, pilotovala a implementovala novou personální koncepci: **Gender diversity program**. Tento program se skládá z 3 klíčových částí:

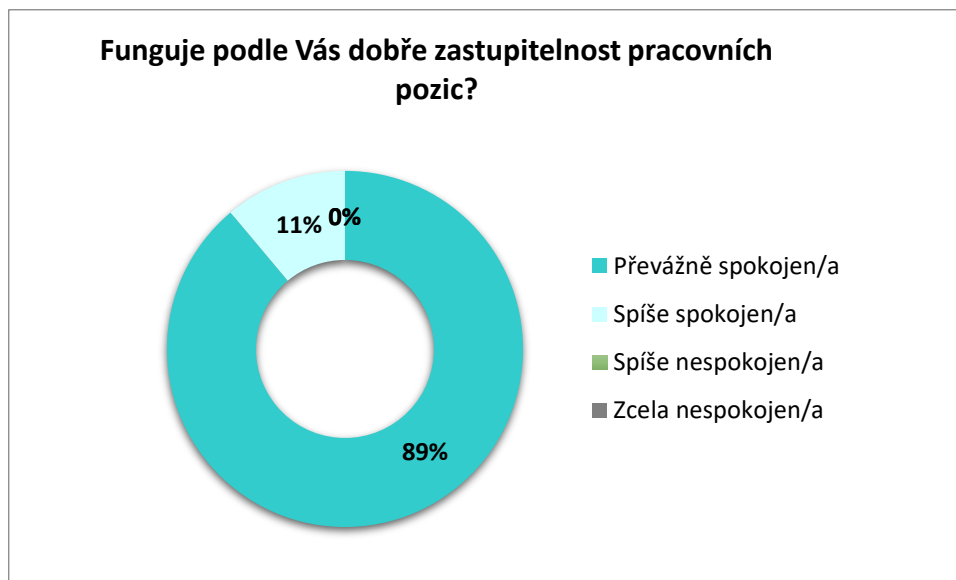
1. již zmíněných nově vytvořených Pravidlech nábory zaměstnanců/kyň
2. nastavení **Talent programu pro ženy** (blíže popsáno v dalším bodě),
3. **nastavení systému řízení diversitních týmů ve firmě** – za tímto účelem byla vytvořena a managementem schválena vnitřní směrnice zaměřená na dodržování pravidel genderové transparentnosti; zejména pak upravuje procedurální postupy řízení pracovní síly s ohledem na podporu jedinečnosti a odbornosti pracovníků a pracovníc, a to za přítomnosti využití rozdílných schopností, dovedností, kreativity a kritického myšlení zaměstnanců-mužů a zaměstnankyň-žen. To vše má za cíl přispět k efektivnímu řízení smíšeného týmu, zlepšení výkonů nejen jednotlivců, ale také firmy jako celku.

„Manažeři a manažerky spolu s vedením společnosti nesou zvláštní zodpovědnost za hájení a prosazování základních hodnot organizace, které se týkají řízení lidí. Zabývají se především hodnotami, které se týkají spravedlivého zacházení s pracovníky a pracovnícemi“ (Vnitřní předpis Nastavení řízení diverzitních týmů).

Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Zastupitelnost se řídí v Organizaci C pravidlem, že nepřítomného zaměstnance/kyni zastupuje jeho zástupce/kyně nebo zaměstnanec/kyně písemně pověřený.

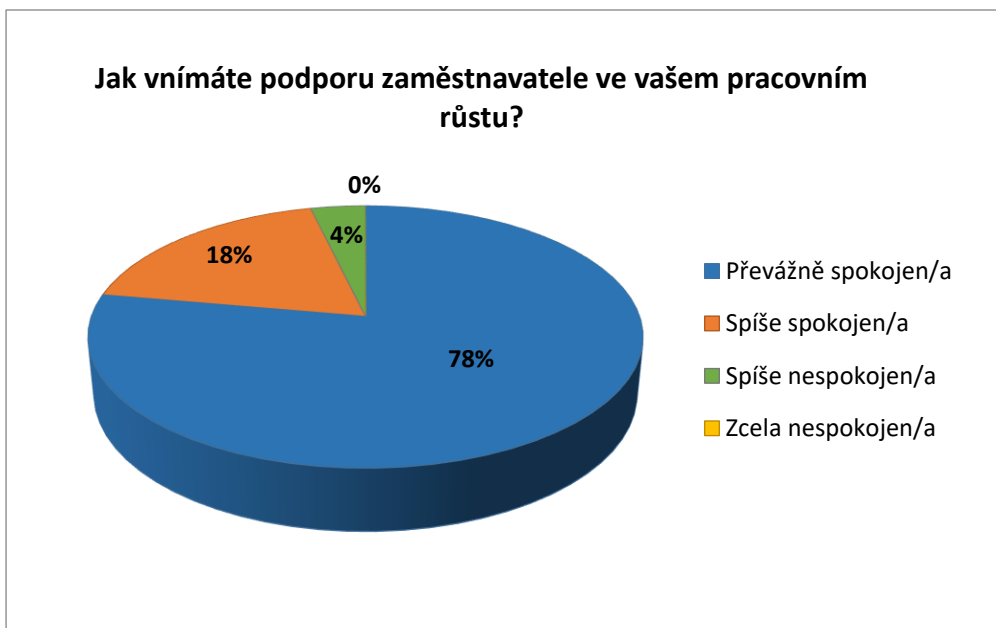
Z dotazníkového šetření zaměstnanci a zaměstnankyně nepovažují zastupitelnost za problémovou oblast, všichni/y jsou s nastavením zastupitelnosti spokojení/y.



Kariérní růst ve firmě C je podporován prostřednictvím nově vytvořené metodiky: Talent program pro ženy. Jedná se o proces zajišťující, aby Organizace C měla talentované zaměstnankyně, které potřebuje k dosahování svých vytčených cílů, dále tato strategie zabezpečuje následnictví v manažerských i jiných pozicích. Usměřuje řízení kariéry, poskytuje talentovaným zaměstnankyním příležitosti k profesnímu růstu. Zapojuje zkušené manažery do aktivit řízení talentů, podporuje efektivní řízení těchto talentů.

Do **Talent programu pro ženy** byly vybrány dvě zaměstnankyně na pozicích organizačně-ekonomických analytiček. Do plánu jejich osobnostního a profesního rozvoje byli zapojeni - SW analytik a externí účetní, přičemž cílovou metou pilotního provozu programu byla příprava na pozice vedoucí ekonomického úseku. Po pilotáži tohoto konceptu byl Talent program schválen jednatelem firmy jako vnitřní směrnice s platností od 2/2020, a zařadil se tak do strategických personálních dokumentů firmy.

Audit šetřením nezjistil genderové pochybení v oblasti kariérního růstu ve firmě C. Zaměstnanci a zaměstnankyně vnímají možnosti kariérního růstů ve firmě kladně, jak zobrazuje následující graf:



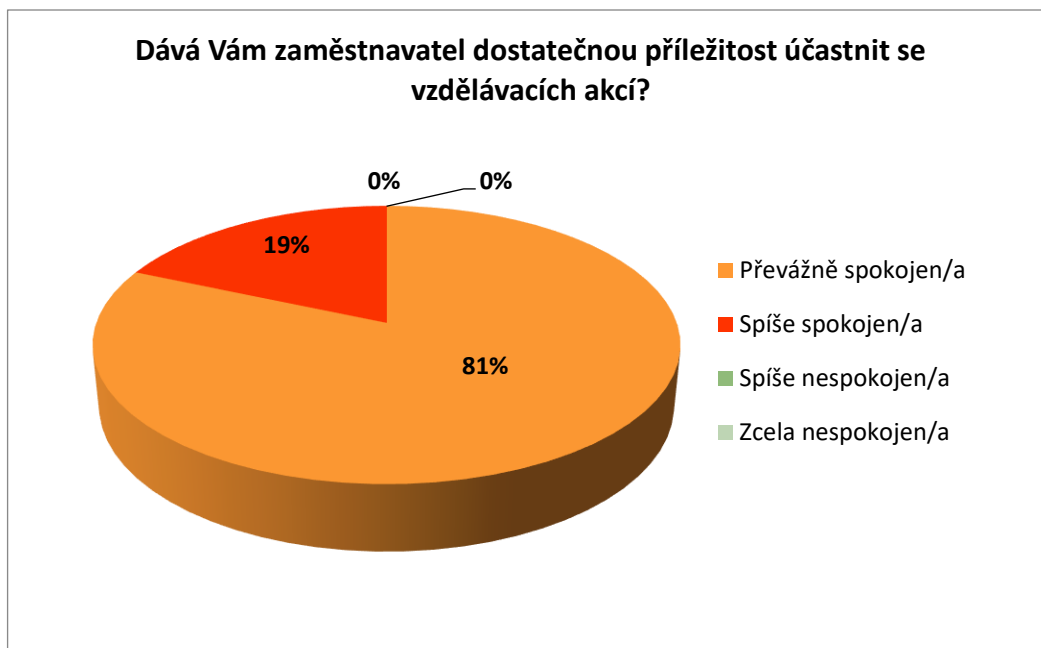
Rozvoj a vzdělávání

Systém hodnocení výkonnosti zaměstnanců a zaměstnankyň je přínosem pro analýzu vzdělávacích potřeb, poskytuje mnoho závažných poznatků pro proces dalšího vzdělávání a vytváření koncepce dalšího rozvoje zaměstnanců ve firmě. Organizace C klade **velký důraz na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců/kyň**, proto v pravidelných intervalech absolvují školení zaměřené na zvyšování kvalifikace a prohlubování znalostí potřebných k vykonávání činností, po jejichž absolvování obdrží certifikáty a příslušná profesní osvědčení. Jedná se převážně o oblasti IT technologií, informačních systémů a technologických zařízení. Vyplývá to z neustále zvyšujících se nároků spojených s obsluhou moderních NC technologií a dynamického rozvoje výpočetní techniky a s tím souvisejících aplikačních SW systémů. Školení se provádí formou individuálních specializovaných školení, ale také pomocí interních školitelů. Nebylo zjištěno, že by ve firmě docházelo k nerovnému přístupu vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň firmy C.

Pro potřeby dalšího rozvoje je zaměstnancům a zaměstnankyním je k dispozici školící místnost, vybavená moderní informační a komunikační technikou. Školení probíhá také mimo firemní prostory.

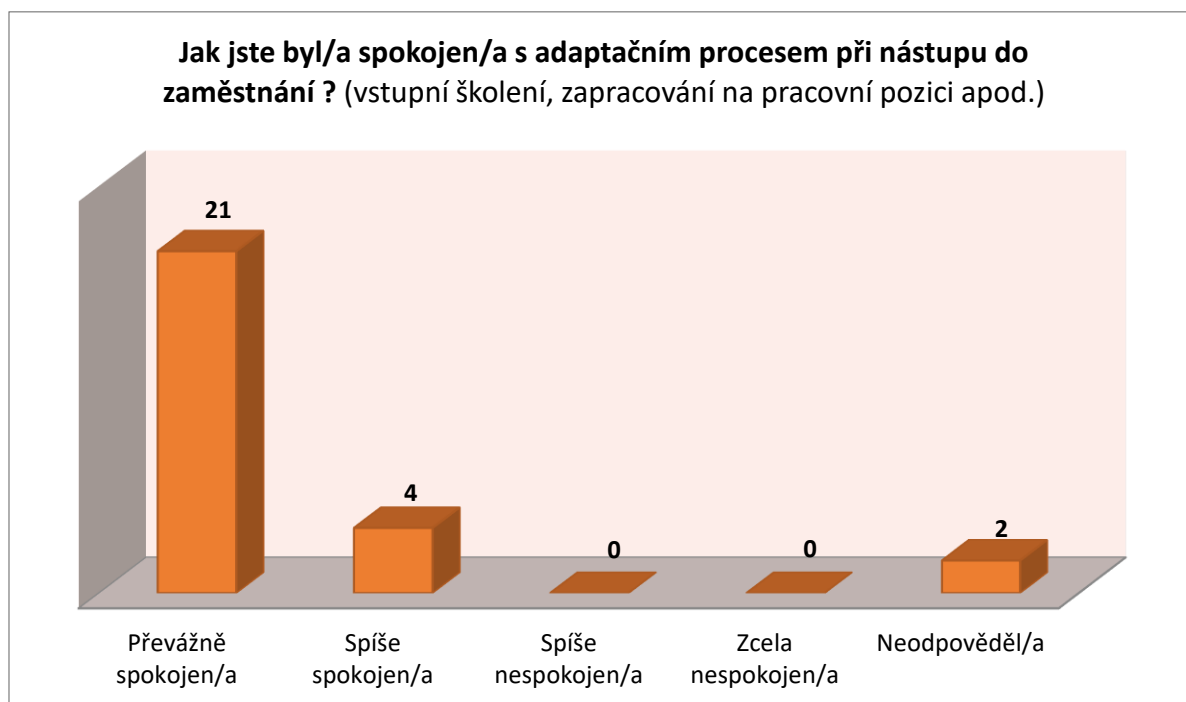
Organizace C podporuje své zaměstnance či zaměstnankyně, kteří se rozhodli rozšířit své vzdělání a realizují další studium (umožňuje studijní volno).

Jak vypovídá následující graf, zaměstnanci/kyně jsou s možnostmi účastnit se vzdělávacích akcí celkově spokojeni:



Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Vedení firmy a přímí nadřízení poskytují plnou podporu nově příchozím pracovníkům i pracovnícím, stejně tak i těm, kteří přecházejí na novou pozici v rámci firmy. Adaptační procesy ve firmě C fungují dobře, jak vypovídá také hodnocení této oblasti zaměstnanci/kyněmi:



Mentoring

Interní mentoring ve firmě C funguje. Služebně starší kolegové a kolegyně zaučují nově příchozí.

Nově byl nastaven Talent program pro ženy jako interní rozvojový program, který vytipuje ženy s rozvojovým potenciálem a manažerskými dispozicemi. Těmto ženám je poskytnuto další vzdělávání formou mentoringu. Je jim umožněno získat praktické zkušenosti pod vedením zkušeného kolegy, kolegyně

Spravedlivé odměňování

Z pohledu genderové rovnosti v této oblasti je sledováno, jakým způsobem zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance a zaměstnankyně. Zda-li nedochází k genderovým stereotypům a nekorektnosti v odměňování, ať už přímé či nepřímé. Zda-li jsou zaměstnanci/kyně hodnoceni dle výkonu a výsledkům, a nikoliv dle pohlaví. Zkoumá se, jaké nástroje jsou v personální politice genderové spravedlnosti aplikovány.

Platová transparentnost

Při stanovování mezd vychází zaměstnavatel firma C ze zákonných předpisů. **Platová transparentnost je zajištěná vnitřním mzdovým předpisem.** Tento vnitřní předpis byl vytvořen a vešel v platnost v listopadu 2019. Mzdový předpis mj. stanovuje kritéria pro smluvní mzdu, ale také pro výkonnostní a roční odměny.

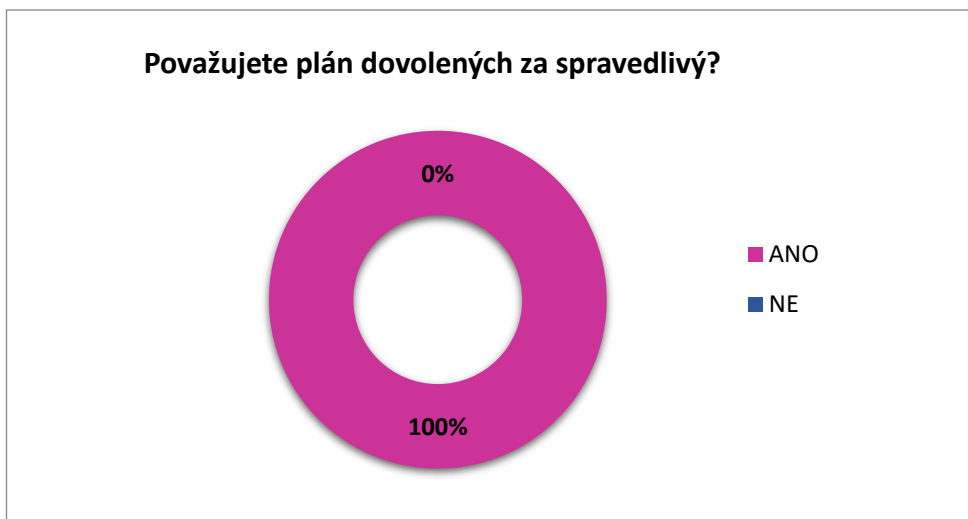
Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Informace o benefitech jsou dostupné všem zaměstnancům/kyním. Systém benefitů je ve firmě C transparentní (např. 5 týdnů dovolené, dotace na stravování, možnost seberealizace, široká nabídka školení pro profesní rozvoj).

Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Zaměstnanci a zaměstnankyně čerpají dovolenou v délce pěti týdnů. Vedení firmy vychází při sestavování plánu dovolených vstříc individuálním potřebám zaměstnanců/kyň. Rozvržení plánu dovolených je u jednotlivých zaměstnanců/kyň spravedlivé. Dovolená nařízená zaměstnavatelem je pouze v období vánočních svátků, kdy je provoz firmy úplně zastaven.

Zaměstnanci a zaměstnankyně Organizace C nemají s plánem dovolených problémy, jak ukazuje následující graf:



Sladování práce a osobního života

Organizace C poskytuje pracovní podmínky vstřícné rodinnému životu, a to konkrétně prostřednictvím **pružné pracovní doby**, která umožňuje zaměstnancům/kyním sladit jejich rodinné potřeby s pracovními povinnostmi. Zaměstnanci/kyně považují pružnou pracovní dobu za významný firemní benefit, protože si mohou v klidu zorganizovat chod domácnosti, zajistit si péči o malé děti nebo jiné blízké osoby, vyřídit si své záležitosti na úřadech apod. Firma také umožňuje **zkrácené úvazky**, bližší informace níže, v části flexibilní formy zaměstnávání. **Aktivní podpora Organizace C v oblasti sladování práce a rodiny reflektuje dobrou vnitřní kulturu firmy.**

Pracovní doba

Firma C respektuje legislativní rámec daný v ČR zákony, zejména zákoníkem práce a zákonnými předpisy a ochraně práce, zejména nařízením o délce pracovní doby a předpisy o bezpečnosti práce. Ve firmě jsou zavedeny 2 typy flexibilní formy práce, a to možnost využívání zkrácených úvazků a pružná pracovní doba složená z fixní části a pružné části, kdy si zaměstnanci/kyně určují začátek a konec pracovní doby dle svých individuálních potřeb.

Flexibilní formy práce

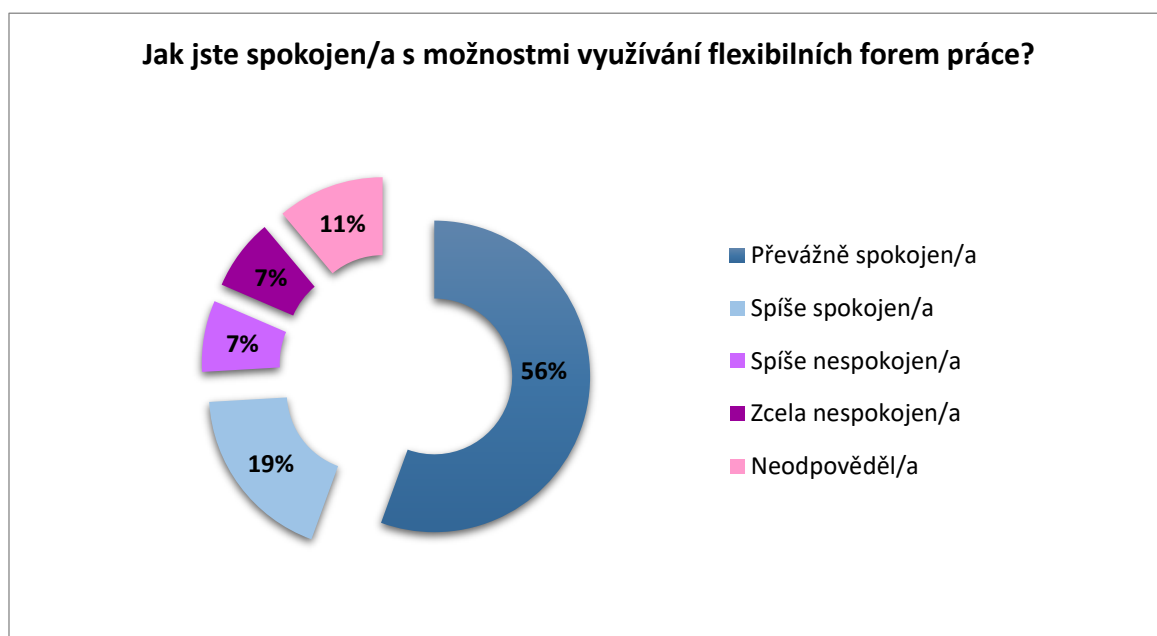
Pracovní doba ve firmě C je pružná. Dále firma nově vymezila transparentní pravidla a umožňuje využívání **zkrácených úvazků**, které jsou nabízeny především zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří pečují o své blízké, a tato forma jim velmi výrazně usnadňuje běh jejich rodinného života.

Lze konstatovat, že byly nastaveny transparentní podmínky pro možnost využívání zkrácených úvazků ve firmě C:

„Ředitel společnosti, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody, je povinen vyhovět **žádosti o kratší pracovní dobu** nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 15 let nebo
- zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) – § 241 odst. 2 zák. práce“ (viz *Směrnice pro zavedení zkrácených úvazků, 2019*).

Následující graf souhrnně zobrazuje, že 2/3 zaměstnanců a zaměstnankyň firmy C je spokojeno s nabízenými flexibilními formami práce ve firmě, 14% nikoliv a 11 % respondentů/ek neodpovědělo:



Management mateřské/rodičovské

Pro firmu C je důležité udržovat si kontakt s rodiči na RD, a pomáhat jim v návratu do pracovního života, proto management na MD/RD ve firmě funguje dobře. Zaměstnankyně, které odcházejí na MD a RD zůstávají v kontaktu s firmou v takovém rozsahu, aby se mohly vrátit a pokračovat v práci tak, aby časová prodleva byla co nejméně patrná. Momentálně je na rodičovské dovolené jedna žena. Podle šetření nedochází ke ztrátě vzájemného kontaktu, zaměstnankyním je nabízeno, aby s firmou i nadále spolupracovali, byť jen na menších úkolech či zadáních.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby:

Zaměstnancům/kyním jsou vytvářeny podmínky pro pečující osoby zejména prostřednictvím pružné pracovní doby. Nicméně zaměstnanci/kyně také velmi ocenili a přivítali zkrácené úvazky, které jim mohou poskytnout větší prostor pro skloubení rodinného a pracovní života. Tuto flexibilní formu práce rádi využijí nejen rodiče malých dětí, ale také zaměstnanci/kyně pečující o další rodinné příslušníky, např. pečují o své rodiče, kteří jsou s ohledem na stáří závislí na jejich pomoci.

Age management ve vztahu ke genderu

Co se týče věkového složení pracovníků a pracovník ve firmě C, muži jsou zastoupeni ve věkové kategorii od 20-ti až do 69-ti let. Ženy jsou hlavně ve věku od 40-ti do 60-ti let, jedna žena je mladší 30-ti let.

Poskytování péče o děti nejen předškolního věku

Firma C neposkytuje péči o děti předškolního věku, neprovozuje žádné takové zařízení. Vzhledem k počtu zaměstnanců/kyň nevyvstává prozatím nutnost zařízení tohoto typu zřizovat.

Možnosti dopravy do zaměstnání

Zaměstnanci a zaměstnankyně chodí do práce pěšky, protože bydlí v blízkém okolí, nebo se dopravují vlastním vozem, také využívají MHD či autobusovou dopravu. Příspěvek na dopravu zaveden není.

Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Zaměstnanci/kyně se účastní pracovních cest především v souvislosti s jejich pracovní náplní a pracovními povinnostmi. Na delší pracovní cesty odjíždějí především členové kolektivu obchodního oddělení, ale také projektoví manažeři, a to za účelem jednání se zákazníky, spoluúčasti na projektech.

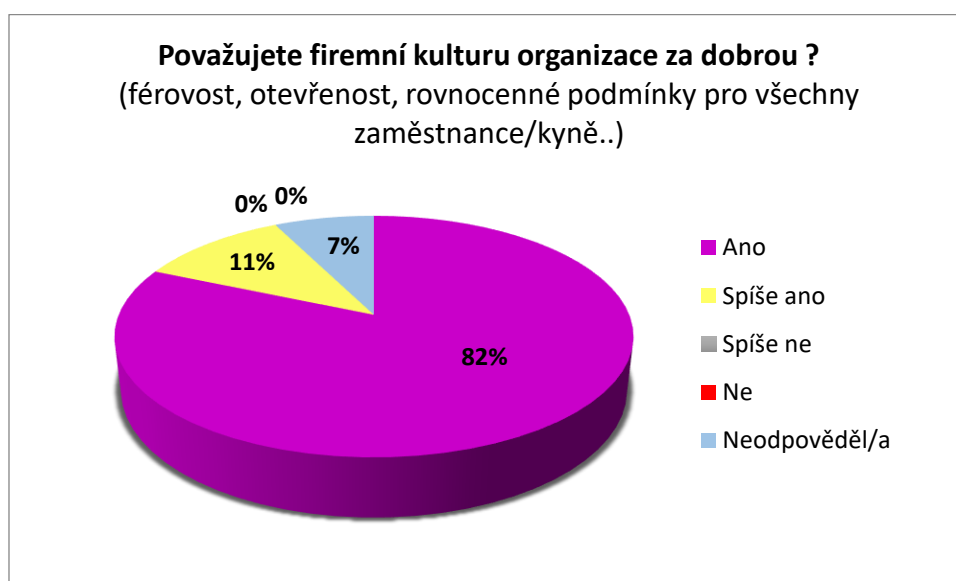
Audit šetřením nezjistil nekorektnost, zaměstnanci/kyně vnímají, že na služební cesty mohou dle pracovních potřeb vycestovat.



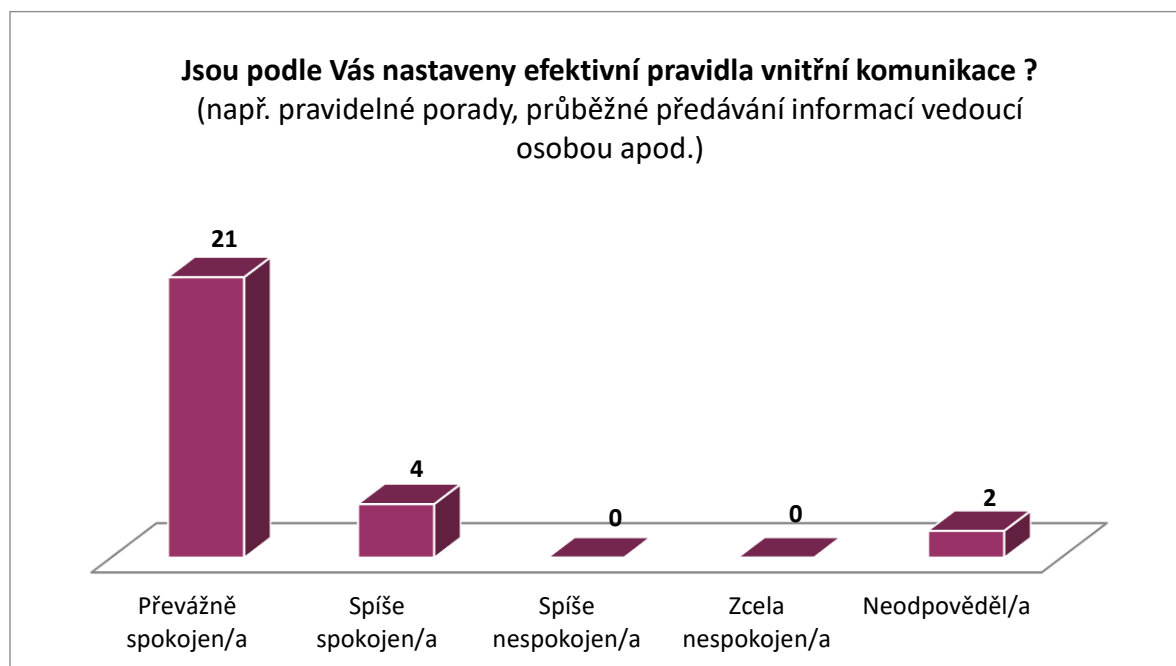
KULTURA ORGANIZACE

Kultura organizace vyjadřuje soubor hodnot, pravidel a norem, kterou se organizace řídí. Ty jsou pak organizací sdíleny a považovány za vzorce jednání a vystupování uvnitř i vně společnosti. Transparentnost a jednoznačnost pravidel firemní kultury je dána především vnitřními předpisy a normami. Zdravá firemní kultura je otevřená kultura, která vytváří příjemné a motivační pracovní prostředí, neustále se vyvíjí a implementuje moderní prvky jako je uplatňování politiky rovných příležitostí mužů a žen, podpora diversity pracovního týmu, age management apod.

V Organizaci C panuje zdravá firemní kultura. Firma deklaruje své hodnoty v etickém kodexu. Naprostá většina zaměstnanců/kyň považuje vnímání kultury za zdravou, jak vypovídá následující graf z výsledků dotazníkového šetření:



Podle šetření jsou zaměstnanci a zaměstnankyně s nastavenými pravidly vnitřní komunikace celkově spokojeni:



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

Jazyk a vyjadřovací způsob firmy C souvisí s celkovým systémem komunikace, a to jak vnitřní, tak vnější. Jsou stanovena pravidla komunikace, a ta tvoří páteř firemní kultury. Je zavedeno využívání genderově korektního jazyka jak v interních dokumentech firmy, tak v externí komunikaci, např. při tvorbě a zadávání personální inzerce, v oblasti firemní prezentace a reklamy.

Dokumentace prošla v nedávné době revizí z hlediska genderové korektnosti, úpravy se dotkly personální inzerce, webových stránek, prezentace vůči zákazníkům.

Komunikace 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,...)

Pro interní komunikaci funguje firemní intranet.

Firemní dokumenty tímto dostaly podobu především elektronickou, formulace z hlediska používání genderového jazyka je zrevidována ve všech důležitých firemních dokumentech, personálních firemních směrnících a předpisech, celkové užívání genderového jazyka bylo ukotveno.

Etický kodex, závazný pro všechny zaměstnance/kyně, se stal výchozí normou vyjádření firemní kultury. Vstoupil v platnost v březnu roku 2020.

„Manažeři a manažerky spolu s vedením společnosti nesou zvláštní zodpovědnost za hájení a prosazování základních hodnot organizace, které se týkají řízení lidí. Zabývají se především hodnotami, které se týkají spravedlivého zacházení s pracovníky a pracovníci“. Etický kodex

Firma pořádá neformální akce zejména sportovního charakteru, a to nejméně dvakrát ročně.

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

Organizace C komunikuje prostřednictvím webových stránek, korektně prezentuje svoji personální politiku, dobře zvolené symboly výrazně podporují pozitivní reklamu. Společnost slouží svým zákazníkům, učí se od nich. V rámci firmy se hovoří otevřeně, všichni se řídí politikou přijatých firemních cílů.

Organizace C dlouhodobě spolupracuje s několika subjekty na výzkumu a vývoji v oblastech, které se bezprostředně týkají problematiky systematizace procesů a efektivity řízení ve výrobě nábytku.

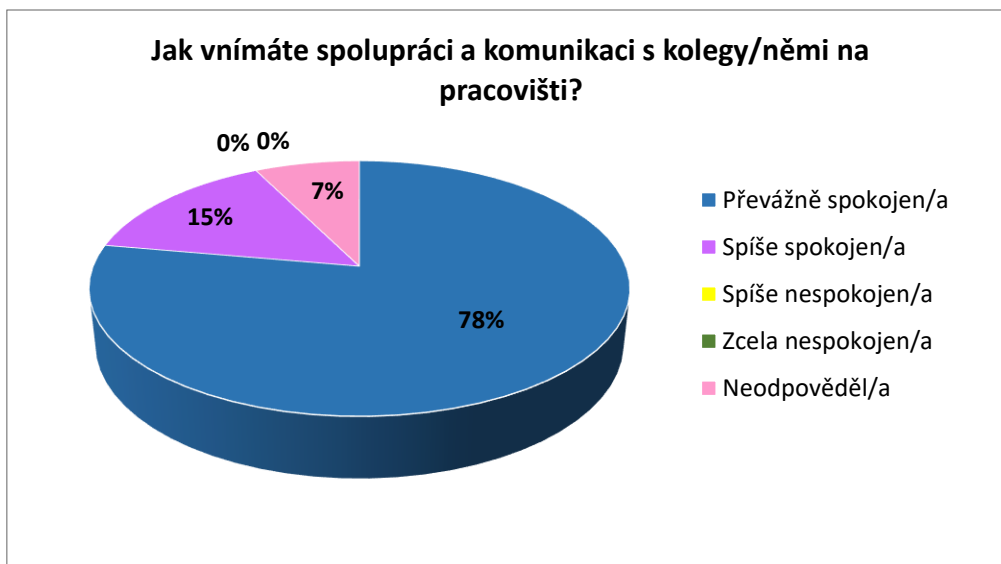
Firma se pravidelně účastní veletrhů i konferencí ve svém oboru.

Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

Zaměstnanci a zaměstnankyně dodržují všechna etická pravidla kolegiality, vzájemné komunikace a spolupráce. Management a vedení společnosti jdou v těchto otázkách příkladem. Všichni společně se snaží o udržení hodnot společnosti. Tyto schválené a respektované hodnoty jsou postupně uváděny do praxe. (Etický kodex)

Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou na vysoké odborné úrovni, firma a její vrcholový management usilují společně o to, aby byli zaměstnanci/kyně angažovaní, motivovaní, ale také zodpovědní. Chce vytvářet prostředí, ve kterém mohou být rozvíjeny myšlenky pokrokové, inovativní. Byl vypracován systém hodnocení zaměstnanců/kyň, v němž dominuje kvalita a produktivita pracovního výkonu, komunikace a spolupráce v oblasti verbálního vyjadřování, vedení rozhovorů, argumentace.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci a zaměstnankyně vnímají komunikaci a spolupráci s kolegy a kolegyněmi za bezproblémovou, stejně tak nejsou zásadní problémy se vztahy a komunikací s přímým nadřízením, konkrétně viz následující grafy:



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

Organizace C má uzavřenou smlouvu o dlouhodobé spolupráci s Mendelovou univerzitou v Brně, se kterou spolupracuje v oblasti výzkumu a vývoje nových technologií, výrobků, také školení a praxe studentů/tek, oponentury diplomových a bakalářských prací.

Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

Část zaměstnanců firmy C jsou členové Sboru dobrovolných hasičů.

Nastavení sponzoringových aktivit

Vedení Organizace C podporuje činnost Sboru dobrovolných hasičů a různých sportovních sdružení. Sponzorské dary společnost neposkytuje.

Závěrečné shrnutí a doporučení:

Organizace C prošla v rámci řízených změn v oblasti personální politiky a nastavení genderově korektní firemní kultury v období uplynulých dvou let velkým vývojem. Sama organizace si uvědomuje, že má šanci uspět jen jako společnost efektivní, dynamická, inovativní, s moderním personálními prvky **jako práce s genderově diversitními týmy, aktivní prosazování rovných příležitostí mužů a žen nebo vytváření podmínek pro work-life balance.**

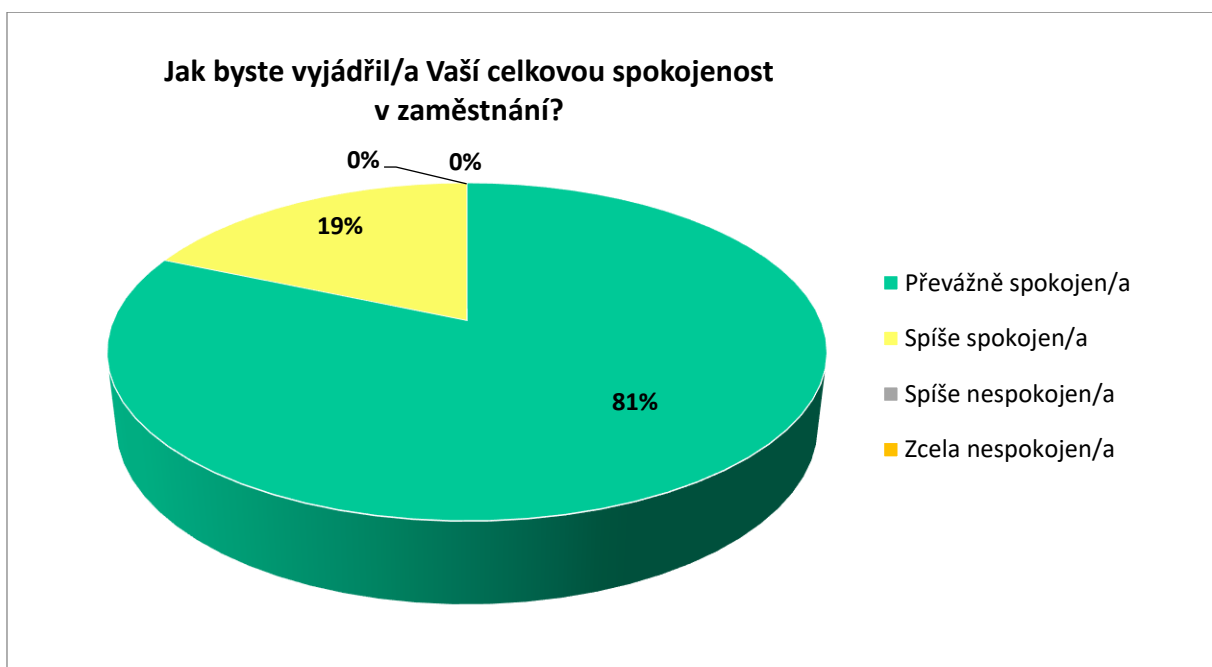
Management firmy přijal politiku uplatňování a prosazování rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti za svou a jednoznačně vymezil genderovou strategii firmy C. Tímto byl položen základní kámen pro prosazování a postupné praktické zavádění genderově rovných podmínek do praxe firmy C. Personální a sociální politika je v Organizaci C zakotvena ve formě spravedlivého a rovnocenného vztahu k zaměstnancům a zaměstnankyním. To je dáno především **nastavením genderově spravedlivých podmínek a transparentních pravidel prostřednictvím interních směrnic v jednotlivých oblastech personálních politiky a vnitřní kultury firmy:**

- **etický kodex:** je výchozím dokumentem pro nastavení genderově korektního přístupu managementu a vymezení spravedlivých a korektních vztahů na pracovišti firmy C, tj. vzájemného chování a jednání zaměstnanců a zaměstnankyň
- **mzdový předpis:** nastavuje transparentní podmínky mzdové politiky firmy C
- **pravidla nábory zaměstnanců/kyň:** firma má nastaveny zásadní genderově spravedlivá pravidla s cílem zvýšit počet žen ve firmě; praktická implementace je ale vzhledem k IT zaměření firmy obtížnější; Nicméně **management si uvědomuje, že diverzitní týmy mají svou komparativní výhodu.** Vnější PR firmy (např. webové stránky a prac.inzerce) je nastaveno jako genderově příznivá firma – strategie v této oblasti jsou zřetelně prezentovány odborné veřejnosti, i potenciálním zaměstnancům/kyním. Praktické uplatňování v této činnosti je obtížnější, neboť v IT sektoru obecně je mnohonásobně více pracovní síly mužského pohlaví. Nicméně firma si vymezila strategii i směr, a má zájem jít cestou postupným vytvořením genderově smíšeného pracovního týmu
- **směrnice pro zavedení zkrácených úvazků:** firma C aktivně podporuje sladování rodinného a pracovního života; ve firmě funguje pružná pracovní doba a jsou umožněny zkrácené úvazky, pro které byla vytvořena transparentní směrnice udávající rovné podmínky pro využití této formy úvazku všem zaměstnancům a zaměstnankyním
- **zavedení Talent programu pro ženy:** vedení společnosti podporuje seberealizaci a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň. Manažeři a manažerky vedou členy týmu především pomocí koučování a mentoringu. V souvislosti s cílenou podporou žen do vedoucích pozic, firma C vytvořila a pilotovala novou metodiku této podpory, tzv. Talent program pro ženy; management firmy tuto metodiku schválil jako vnitřní směrnici, a bude tak pokračovat

v naplňování genderového cíle vzdělávání a rozvoje žen pro přípravu na budoucí/potenciální manažerské pozice

- v souvislosti s výše uvedenými generovými změnami byl rovněž aktualizován **pracovní řád**, který vymezuje základní pracovně-právní vztahy ve firmě C, a odkazuje na jednotlivé specifické směrnice jako je Etický kodex, Směrnice pro zkrácené úvazky, Mzdový předpis a další

Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli s výše uvedenými dokumenty seznámeni/y, vnitřní předpisy jsou volně k dispozici. Zároveň jsou tyto interní dokumenty vstupní branou do nastavené firemní kultury pro nově příchozí kolegy a kolegyně. Transparentní pravidla a dohled nad jejím dodržováním, je základním východiskem pro uplatňování genderově korektní personální politiky firmy a pro dlouhodobě udržitelnou genderově spravedlivou firemní kulturu.



Vnitřní kultura firmy C je otevřená a genderově spravedlivá – vymezující rovné podmínky žen a mužů na pracovišti. Management firmy 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 v genderově korektní opatření, například:

- firma C se stala flexibilním zaměstnavatelem, umožňuje pružnou pracovní dobu a možnost čerpání zkrácených úvazků; doporučujeme uvažovat o dalším posunu v této oblasti, tj. směrem k rozšíření dalších flexibilních forem práce: **zejména práce z domova**, je po

zkušenostech s koronavirovou krizí v současné době velmi aktuálním tématem; zároveň je pro firmy výzvou, jak zabezpečit chod firmy nejen v krizových obdobích

- rozšiřování dalších forem sladování rodinného a pracovního života – nepatří zde jen flexibilní formy práce, ale také například sick days a další

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

- pravidelné školení vedoucích pracovníků a personální manažera v genderové problematice