

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU

ORGANIZACE E

ZÁŘÍ 2020

Základní informace:

Zadavatelská organizace: Organizace E

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 navrhovaných 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: 22. 6. – 15. 7. 2020

Realizační fáze: 16. 7. – 27. 8. 2020

Závěrečná fáze: 28. 8. – 30.9. 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 30 osob, tj. 83% 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

Organizace E má definovány vize i strategické cíle, ke kterým směřuje:

Mise

Xxx

Vize

xxx

Strategické cíle organizace

Hlavním cílem společnosti je stát se strategickým partnerem pro stálé dodavatele, kterým nastavíme ty nejvýhodnější obchodní podmínky k jejich spokojenosti. Společnost spolupracuje s obchodními partnery po celé ČR, Slovensku, Pobaltských zemí, Střední a Východní Evropy.

Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Genderový audit vysoce cení, že management Organizace E vymezil konkrétní cíle a priority společnosti v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Jedná se o významný posun firmy v této oblasti, **genderová politika firmy byla institucionálně zakotvena a genderová strategie byla schválena** jednatelem firmy:

ZAVÁDĚNÍ GENDEROVÝCH OPATŘENÍ DO FIREMNÍ PRAXE

Nastavení genderových cílů a priorit firmy

1. Etika a transparentnost podnikání, partnerství s klienty i dodavateli.
2. Dlouhodobá podpora rovných příležitostí, rozsáhlá podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
3. Umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním pracovní flexibilitu pomocí práce z domova nebo sdíleného pracovního místa.
4. Vytvoření Programu pro maminky a tatínky s cílem usnadnění jejich návratu do aktivního pracovního života.
5. Rozšíření programu zaměstnaneckých benefitů.
6. Vytvoření firemního dokumentu – Etický kodex.
7. Změna politiky přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň v duchu genderové rovnosti.

Organizace E se k prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů veřejně hlásí, genderové cíle priority jsou zveřejněny na webových stránkách firmy xxx.

INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

Organizace E se rozrostla z malé rodinné firmy k aktuálnímu počtu téměř 4 desítkám zaměstnanců a zaměstnankyň. Ve firmě je vytvořena shoda mezi obecnými zájmy společnosti, tj. fyzické a psychické zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň, bezpečnost a ochrana životního prostředí s podnikatelskými záměry či aktivitami společnosti

Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

Firemní kultura vychází z podnikatelských zásad, ze vztahů k zákazníkům, ke konkurenci, k zaměstnancům a zaměstnankyním. Sem se promítají **principy otevřeného a přátelského klimatu, které jsou prioritou managementu společnosti**. Častá komunikace mezi vedením firmy a jednotlivými zaměstnanci/kyněmi je zároveň prevencí před negativními jevy jako je sexuální obtěžování, šikana či diskriminace. Management firmy se snaží i přes jeho rychlý rozvoj a nárůst nových pracovníků a pracovnic zachovávat rodinné otevřené firemní prostředí. V Organizaci E došlo v průběhu posledních 2 let k zásadní změně v genderovém složení personálu, a to, že **dělnické pozice jsou zcela nově obsazovány také ženami** (blíže viz níže c části Personální politika).

Z tohoto důvodu bylo potřeba pro zajištění bezpečného pracovního prostředí zaměstnanců/kyň implementovat do vnitřní kultury nové prvky, což genderový audit velmi kvituje:

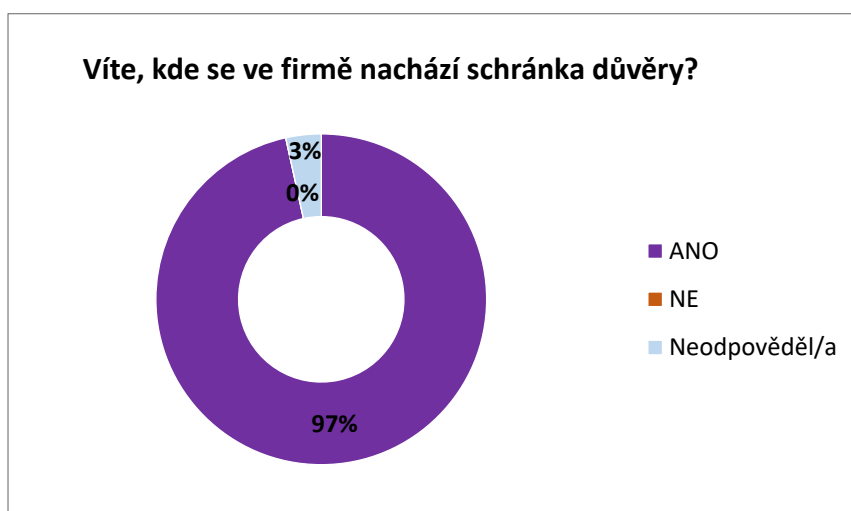
- a) Spravedlivé zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi ve firmě je od ledna 2020 institucionálně zajištěno ve vnitřním dokumentu firmy **Etický kodex**:

„Organizace E netoleruje žádné nepřátelské pracovní klima, které vede k jakékoliv diskriminaci kteréhokoliv jednotlivce.“

Jak ukazují výsledky dotazníkového šetření, pracovní prostředí v Organizaci E považují zaměstnanci a zaměstnankyně převážně za bezpečné, část zaměstnanců/kyň se k otázce nevyjádřila.



- b) Byla vytvořena a zprovozněna **schránka důvěry**, kde zaměstnanci/kyně mohou anonymně sdělit případné nevhodné, neetické, diskriminační chování svých kolegů/kyň. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli o schránce důvěry informováni, o praktických možnostech jejího využívání v praxi včetně zpětnovazebního mechanismu.



ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

xxx

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Řídí se dokumentem, platným od 1. 9. 2017: PŘÍRUČKA SYSTÉMU INTEGROVANÉHO MANAGEMENTU a dalšími dokumenty schválenými v letech 2018-2020.

Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Management Organizace E stanovil za genderový cíl změnit politiku přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň v duchu rovných příležitostí. Prakticky to ve firmě znamenalo **otevřít pracovní příležitosti na dělnických pozicích také ženám**. Do roku 2018 byli na dílně zastoupení pouze muži. THP pracovníci/ce zastupovali/y a stále zastupují obě pohlaví. **Genderový audit tento přístup managementu firmy vysoce oceňuje a považuje jednoznačně za příklad dobré praxe a výrazný krok pro překování genderových stereotypů! Jedná se o zásadní změnu v personální politice a vnitřní kultuře firmy,** která si vyžádala řadu úprav nejen administrativních, ale také sociálních jako je nastavení vzájemné komunikace, spolupráce a tolerance.

Za tímto účelem byla ve firmě vytvořena **genderově spravedlivá pravidla nábory nových zaměstnanců a zaměstnankyň** s důrazem na genderovou diversitu v dělnických pozicích a genderové rovnosti ve vedoucích pozicích. Tato směrnice vstoupila v platnost v únoru 2019. Směrnice formalizuje a písemně ukotvuje cíle a způsoby nábory nové pracovní síly, postup personální inzerce pracovních míst včetně uplatňování principů rovných příležitostí žen a mužů. Zabývá se detailním popisem výběrového řízení, předvýběrem, pohovorem, závěrečným jednáním, jednotlivými administrativními procedurami.

Propouštění zaměstnanců/kyň

Firma si uvědomuje, že uvolňování pracovníků/ic vždy ovlivňuje strukturu pracovních sil v organizaci. Pozitivní je v Organizaci E rodinný základ firmy a osobní vztah vedení ke každému jednotlivému zaměstnanci/kyni, který/á je chápán jako součást rodiny. Pro vedení firmy je důležité, aby se novým zaměstnancům a zaměstnankyním ve firmě líbilo a neměli důvod k odchodu. **Genderový audit nezjistil v této oblasti žádné pochybení.**

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Počátkem roku 2019 došlo v Organizaci E ke **změnám v genderové struktuře pracovního kolektivu** (viz předchozí odstavec). Do dělnických pozic byly přijaty ženy, do této doby zde byli v dělnických pozicích zaměstnání pouze muži. Vznikla zde potřeba vybudovat s ohledem na tuto změnu potřebné zázemí pro ženy v dělnických pozicích, a to zejména oddělené šatny včetně sociálního zařízení.

Po nastavení podmínek a umožnění vytvoření smíšeného kolektivu, nastoupilo na dělnické pozice prvních 6 žen. Jejich počet postupně narůstal až na nynější stav 17 (v průběhu pouhých dvou let!). Důvodem velkého zájmu žen je, že práce na dílně není fyzicky náročná, firma nabízí zkrácené úvazky a také přizpůsobení pracovní doby potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň. Smíšený kolektiv v otevřeném prostoru dílny funguje dobře, průběžně tyto otázky vyhodnocuje personální referent. Dle zjištění auditorů vedení společnosti spolu s manažery věnuje pozornost kooperaci obou kolektivů, které se ve společnosti nově vytvořily, a to stávajícího mužského a nově vytvořeného ženského. Situace je dnes taková, že v rámci náboru nových pracovních sil jsou do dělnických pozic přijímány převážně ženy.

S ohledem na rozvoj firmy a postupný nárůst počtu zaměstnanců a zaměstnankyň došlo k **přepřacování organizační struktury Organizace E a zavedení víceúrovňového systému řízení. Pracovní kolektiv má v současné době celkem 36 osob, z toho je 16 mužů a 20 žen.**

Na dílně pracuje 17 zaměstnankyň jako operátorky, jedna zaměstnankyně je skladovou referentkou.

Co se týče zastoupení žen ve vedoucích pozicích, Organizace E je genderově korektní a dává prostor ženám uplatnit se v manažerských funkcích: jedna zaměstnankyně je manažerkou zahraničního obchodu a jedna zaměstnankyně působí jako provozní manažerka. Aktuálně se zvažuje obsadit pozici mistrová ženou. Co se týče profesního složení mužů v Organizaci A, 2 zaměstnanci působí ve vedení firmy, 1 zaměstnanec je dílenský mistr, 2 zaměstnanci jsou řidiči, 11 zaměstnanců pracuje na dílně jako operátoři.

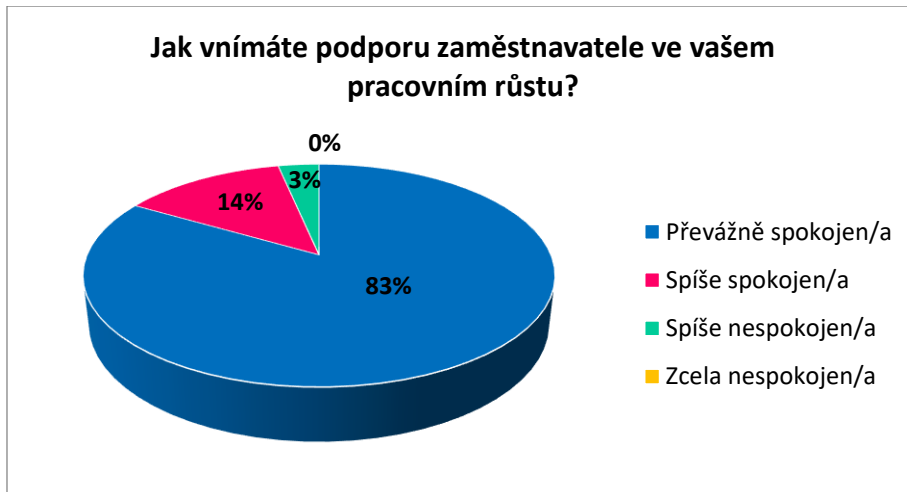
ORGANIZAČNÍ STRUKTURA Organizace E

xxx

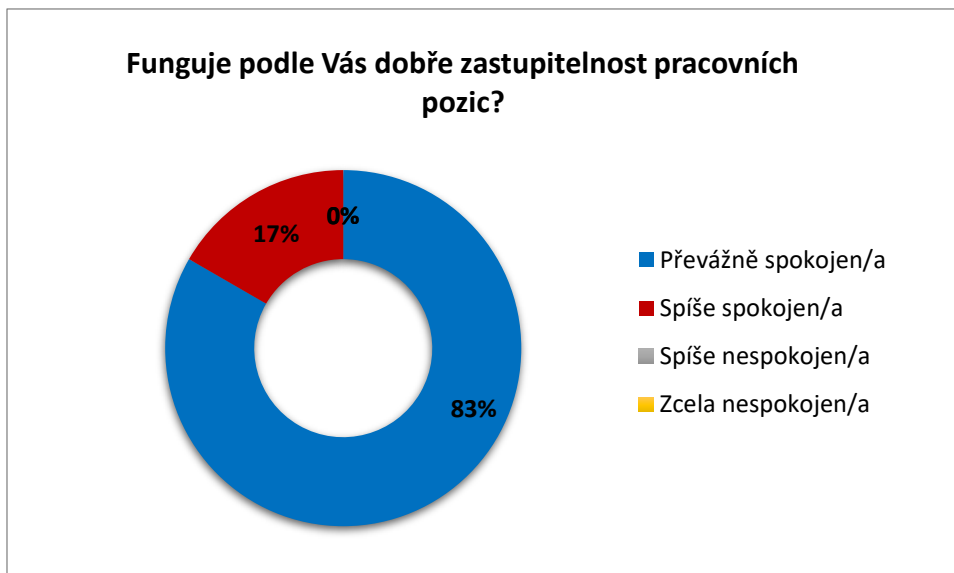
Organizační struktura je dle zjištění zpracována transparentně a genderově spravedlivě, umožňuje přehlednou orientaci v kompetencích a pravomocích v rámci pracovní spolupráce uvnitř Organizace E. Správně nastavená organizační kultura firmy přispívá k rozvoji lidského potenciálu s jeho tvůrčími schopnostmi, ale rozhoduje také o konkurenceschopnosti firmy a jejím působení jako celku. Fungující organizační struktura přispívá k bezproblémovým vztahům (vymezení rolí) mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi na pracovišti, souvisí s udržením dlouhodobé konkurenceschopnosti společnosti. Vztahy mezi podřízenými a nadřízenými vyjadřují firemní soudržnost, otevírají cestu k součinnosti a týmovosti.

Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Organizace E plánuje a stabilizuje pracovní kariéru jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň. V souladu s plánováním této pracovní kariéry jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň je vytvářen plán firemního školení. Jak ukazuje následující graf, pracovníci/ce jsou v této oblasti celkově spokojeni.



Zaměstnanci/kyně jsou ve velké míře vzájemně **zastupitelní**, zastupitelnost je transparentně nastavena. Podle šetření zaměstnanci a zaměstnankyně neshledávají v zastupitelnosti nedostatky.



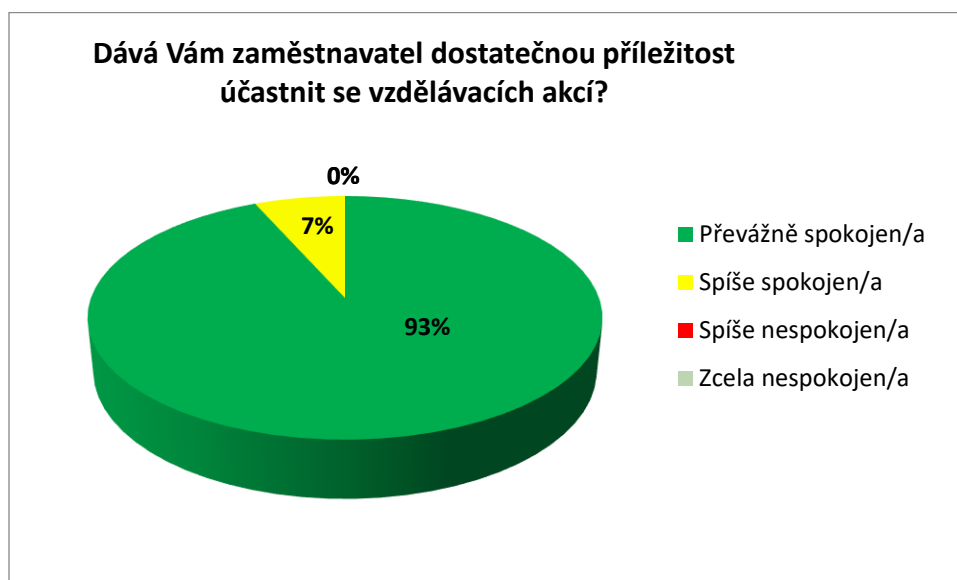
Rozvoj a vzdělávání

Vzdělávání v Organizaci E je řešeno plánem vzdělávání pro daný kalendářní rok. Pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně platí např. periodická školení BOZP a PO, havarijní připravenost, ale také bezpečné zacházení s chemickými látkami.

Periodická školení jsou oblasti předmětu podnikání firmy přímo nutností. Tuto oblast řeší především směrnice: Analýza rizik BOZP, Směrnice OOPP, Směrnice BOZP. Jiné druhy vzdělávání jsou u zaměstnanců a zaměstnankyň řešeny průběžně podle potřeby dané pracovní pozice.

V rámci projektu ESF s náplní firemního vzdělávání proběhlo školení zaměstnanců/kyň v oblastech měkkých a IT dovednostech.

Zaměstnanci/kyně jsou s možnostmi účastnit se vzdělávacích akcí celkově spokojeni. **Z genderového hlediska v rozvoji zaměstnanců a zaměstnankyň nebyla auditem shledána genderová nerovnost.**

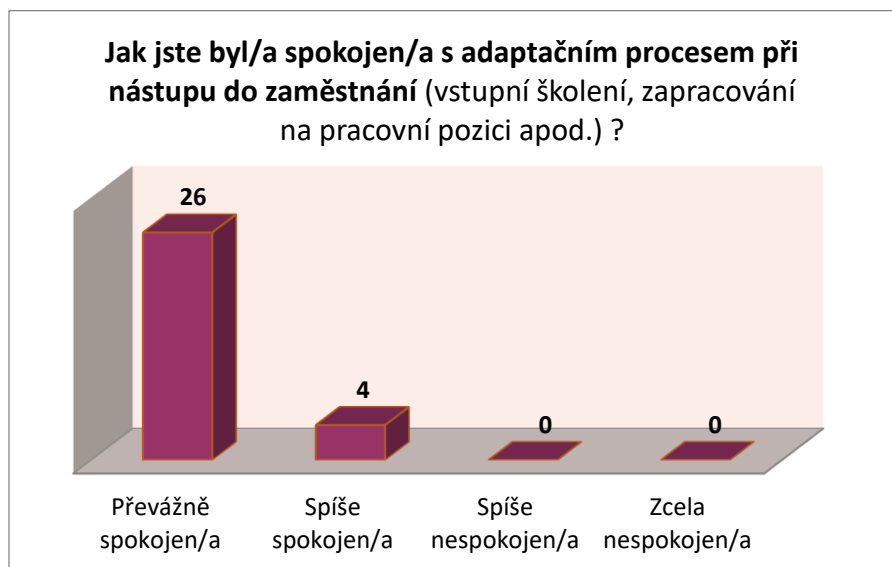


Hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň je velmi důležitou personální činností nejen z hlediska možného zlepšení pracovního výkonu, plánování personálního rozvoje, ale hlavně rozpoznání rezerv každého zaměstnance a zaměstnankyně. Tímto se posiluje účinnost vzdělávacích programů.

Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Adaptační proces je limitovaný skutečností, že se jedná o chráněnou dílnu, každý zaměstnanec/kyně vyžaduje individuální přístup, proto nelze zaškolení ani jeho délku při nástupu do HPP unifikovat. Adaptační proces zaměstnance/kyně však zůstává klíčovým procesem všech personálních činností. Úspěšné adaptaci je věnována náležitá pozornost ze strany vedení společnosti. Tady existuje přesný formální postup, jak se nově příchozí člen/ka pracovního kolektivu Organizace E začleňuje. Kontrola těchto kroků spočívá na mistrovi

a vedoucí/m provozu. Celá firma si uvědomuje význam jednotlivých prvků tohoto adaptačního programu. Délka adaptačního procesu je u jednotlivých zaměstnanců/kyň ve vazbě na druh zdravotního postižení rozdílná. Využívají se informace v písemné podobě, různé příručky, zaměstnanci/kyně se vzdělávají přímo na pracovišti, především formou mentoringu či rotace práce. Je vidět, že nastavené adaptační procedury v praxi fungují, jak vypovídá pozitivní zpětná vazba z dotazníkového šetření:



Mentoring

Každému zaměstnanci/zaměstnankyni je přidělen mentor, tj. zejména v rámci adaptačního procesu a následně kdykoli během pracovního procesu se objeví osobní, rodinné či zdravotní problémy. Je to buď zkušenější kolega na pracovišti, nebo člen vedení firmy, nejčastěji vedoucí provozu. Celé vedení firmy je nakloněno tomuto individuálnímu přístupu a do řešení jednotlivých situací se aktivně zapojuje.

Spravedlivé odměňování, platová transparentnost

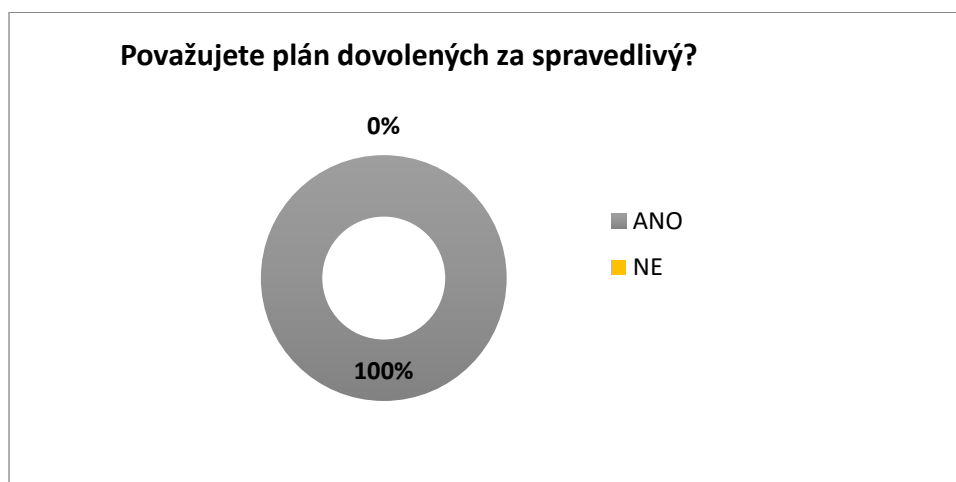
Transparentnost odměňování je zabezpečena nastavením mzdových výměrů, na každé pracovní pozici je stejný základ a k tomu jsou stanoveny prémie. Odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň neznamena pouze mzdu, ale také jiné peněžní odměny, či zaměstnanecké výhody. Organizace E respektuje zásadu, že mzdový systém má být srozumitelný, jednoduchý a genderově spravedlivý. Při stanovování mezd firma vychází z platné legislativy. Firma zaměstnává menší počet zaměstnanců/kyň a vytváří tedy jednoduchý mzdový systém. Jestliže se předpokládá komplexnější přístup, vedení společnosti stanovuje priority a jednotlivé prvky celkové odměny jsou zaváděny postupně.

Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Zaměstnanecké výhody v Organizaci E lze rozdělit podle účelu využití, patří sem především stravování a zajištění pitného režimu. Významným benefitem je umožnění flexibilních forem práce, konkrétně pružné pracovní doby a zkrácené úvazky. Nově je zde možnost pro vybrané THP pozice práce z domova. Organizace E poskytuje vzdělávání, umožňuje absolvovat individuální odborné kurzy.

Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Rozvržení čerpání dovolené je u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň individuální, po dohodě s vedením Organizace E. Celozávodní dovolená zde není z provozních důvodů nutná. Zaměstnanci/kyně čerpají dovolenou v délce 20-ti dnů.



Sladování práce a osobního života

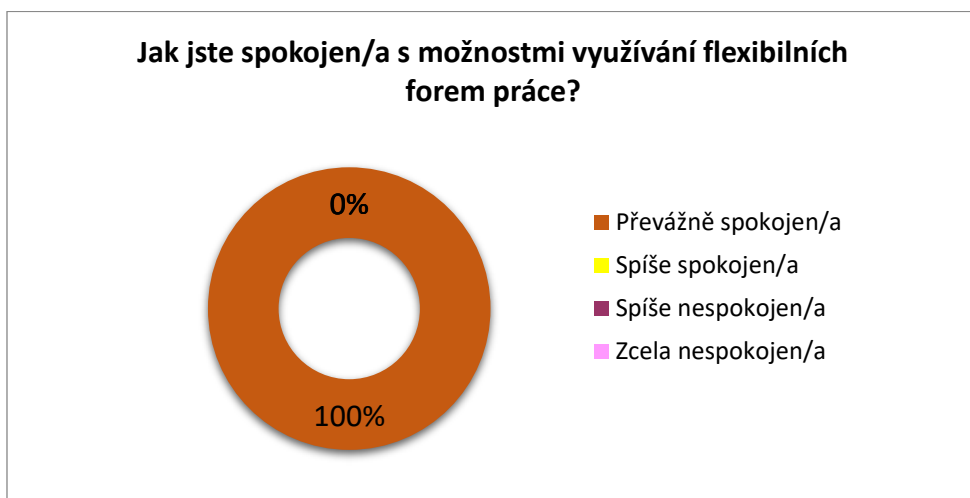
Pracovní doba

Organizace E je vstřícným zaměstnavatelem odrážející potřeby svých zaměstnanců a zaměstnankyň, je zde uplatňována široká škála flexibilních forem práce: **pracovní doba** ve firmě je **pružná**. Zaměstnanci a zaměstnankyně firmy si tak přizpůsobují začátek a konec pracovní doby podle svých individuálních potřeb, a to zejména ze zdravotních důvodů. Zaměstnanci/kyně ve výrobě pracují na **zkrácený pracovní úvazek**, a to na 6 hodin. Nově byla po pilotáži pro vytipované THP pracovní pozice umožněná také **práce z domova**.

Flexibilní formy práce

Organizace E umožňuje flexibilní formy práce. A to výše zmíněnou pružnou pracovní dobu, zaměstnanci na dělnických pozicích pracují převážně na zkrácené úvazky z důvodu zdravotních omezení (chráněná dílna).

Ve firmě byly vytvořeny podmínky pro **umožnění práce z domova**. Tato nová forma práce byla v roce 2019 pilotně ověřena 2 osobami - THP pracovníci. Bylo nakoupeno potřebné vybavení pro výkon této formy práce, zaměstnankyně byly ve způsobu práce z domova proškoleny (nastavení forem komunikace, plnění a kontrola úkolů, on-line porady apod.). Tato flexibilní forma práce se ujala s pozitivním ohlasem z obou stran (management i zaměstnankyně), byl vytvořen vnitřní předpis upravujícího pravidla čerpání práce z domova (7/2019). Směrnicí jsou zajištěny transparentní podmínky pro využívání této nové flexibilní formy práce pro THP pozice i v budoucnu. Směrnice nastavuje jednoznačné a spravedlivé pravidla k jejímu využívání pro všechny stejně.



Management mateřské/rodičovské

Organizace E má momentálně jednu zaměstnankyni na mateřské dovolené. Komunikace s rodiči na MD/RD probíhá ne neformální bázi, nově také na formální úrovni – tato problematika byla institucionálně zakotvená ve vnitřní směrnici. Cílem je stanovit postupy, které provázejí MD/RD zaměstnanců a zaměstnankyň. Jedná se o usnadnění opětovného návratu zpět do zaměstnání, o maximální snahu být v kontaktu v průběhu mateřské a rodičovské dovolené (např. stanovení plánu komunikace, konkrétní určení mentora/ky).

Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské

S otcí-zaměstnanci na rodičovské dovolené Organizace E dosud zkušenosti nemá.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby:

Organizace E vytváří ideální podmínky pro pečující osoby, a to zejména umožněním pružné pracovní doby a možnostmi využití zkrácených úvazků, či práce z domova. Zkrácené úvazky jsou s ohledem na zdravotní stav zaměstnanců/kyň nutností proto, aby celkově provoz firmy mohl fungovat.

Age management ve vztahu k genderu:

V organizaci E jsou zastoupeny různé věkové kategorie, systematické řízení lidských zdrojů ve firmě s ohledem na věk není ve firmě nastaveno. Firma se ovšem snaží vyjít všem zaměstnancům/kyním vstříc s ohledem na jejich individuální potřeby, ať to už souvisí s jejich zdravotním stavem, nebo rodinnými záležitostmi. 3 zaměstnankyně jsou ve věkové kategorii do 29-ti let, 6 zaměstnankyň je ve věkové kategorii 40-49 let a 11 zaměstnankyň je věkové kategorii 50-59 let. Nejmladší zaměstnankyni je 25 let, nejstarší pak 59 let. 5 zaměstnanců je ve věkové kategorii 30-39 let, 6 zaměstnanců ve věkové kategorii 40-49 let, 5 zaměstnanců ve věkové kategorii 50-59 let. Nejmladšímu zaměstnanci je 32 let, nejstaršímu pak 59 let. Věková diverzita zde velmi dobře funguje a podporuje atmosféru rodinné firmy.

Poskytování péče o děti nejen předškolního věku

Organizace E neprovozuje zařízení péče o děti. Především nemá dostatečně prostorové zázemí, nicméně zaměstnavatel se snaží zaměstnancům/kyním vycházet maximálně vstříc a vytvářet zaměstnancům/kyním podmínky pro sladování rodinného a pracovního života, a to především širokou nabídkou flexibilních forem práce.

Možnosti dopravy do zaměstnání

Zaměstnanci a zaměstnankyně se dopravují vlastním vozem nebo MHD. Před provozovnou je dostatečně velké, volně přístupné parkoviště. Téměř všichni zaměstnanci a zaměstnankyně bydlí v místě sídla firmy, či v přilehlém okolí, proto chodí pěšky, nebo využívají autobusové dopravy. Počet pracovníků/ic není prozatím tak velký, aby bylo nutno organizovat firemní dopravu.

Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Na pracovní cesty jsou vysíláni zaměstnanci/kyně s ohledem na jejich pracovní náplň, šetřením nebyla shledána genderová diskriminace. Na pracovní cesty jezdí zejména vedení a obchodníci/ce za účelem jednání se zahraničními dodavateli i odběrateli, za účelem získání nových zakázek.

KULTURA ORGANIZACE

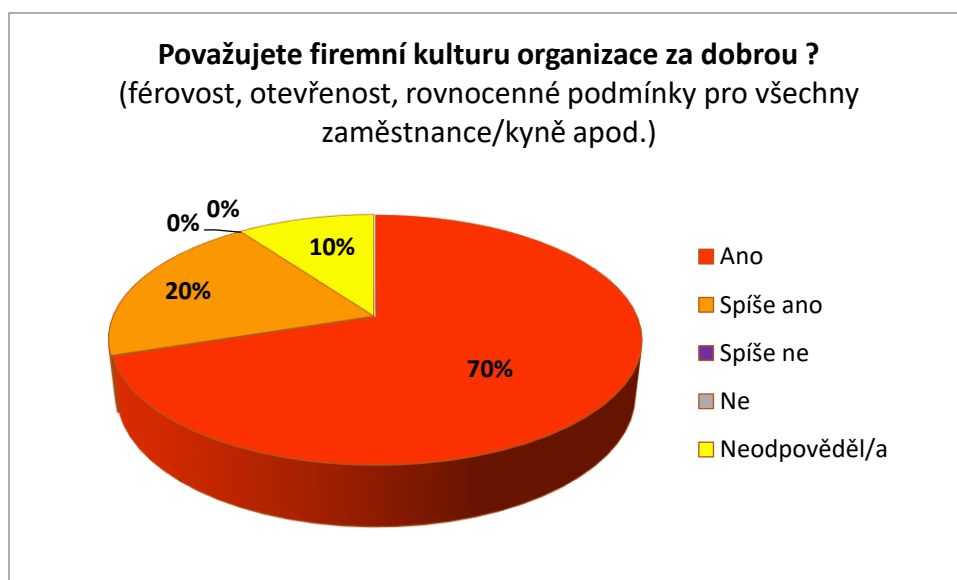
V organizaci E je prostředí přátelské a otevřené. Hodnoty firmy jsou přenášeny nejen nadstandardní komunikací ve firmě, ale také jejím formálním zakotvením, například v nově vytvořeném interním dokumentu, kterým je Etický kodex:

Organizace bude vytvářet takové pracovní prostředí, ve kterém budou moci zaměstnanci a zaměstnankyně efektivně pracovat, při tom se zároveň efektivně rozvíjet. Organizace dbá na volbu a uplatňování vhodného stylu vedení, ukládá úkoly svým zaměstnancům a zaměstnankyním, volí účinné metody motivace svých pracovníků a pracovnic, provádí objektivní kontrolu činnosti zaměstnanců a zaměstnankyň, dbá na efektivní způsob komunikace.

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 pracovnicemi.

(Etický kodex, 1/2020)

Zaměstnanci a zaměstnankyně si otevřenost a celkový lidský přístup velmi cenní, a proto vnímají kladně firemní kulturu, jak ukazuje následující graf:



Komunikace

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

Sdílené představy, přístupy, hodnoty nyní vstřebávají jazyk nový, genderově korektní a vytváří tak novou tvář genderově příznivé Organizace E. Vůči vnějšímu okolí komunikuje firma jako celek genderově korektně.

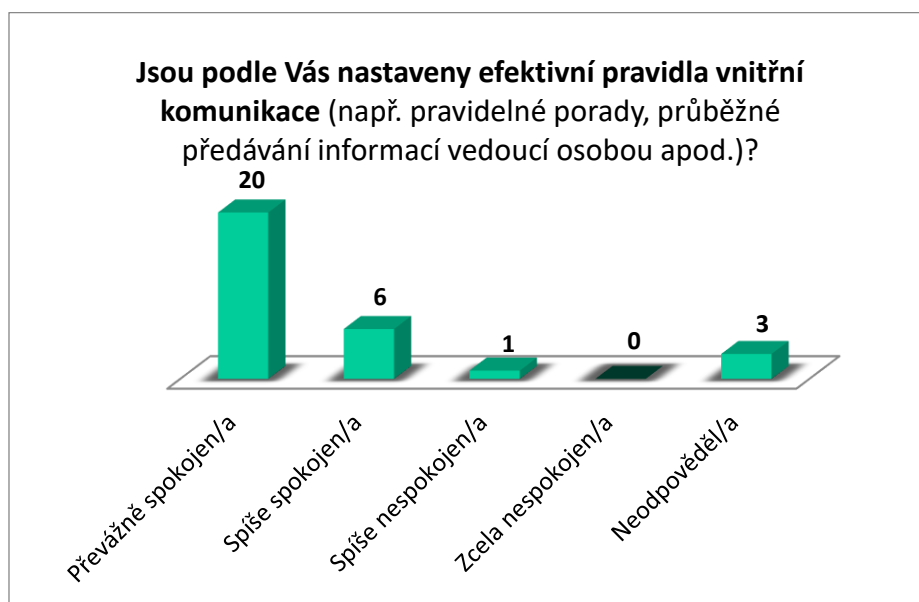
V lednu 2020 vešla v platnost vnitřní interní směrnice **Etický kodex**:

„Účelem této interní směrnice je stanovení základních pravidel chování a jednání všech zaměstnanců a zaměstnankyň Organizace E ve vztahu k zákazníkům, nadřízeným, vedení společnosti, kolegům, lidem vně společnosti“ (Etický kodex, 2020).

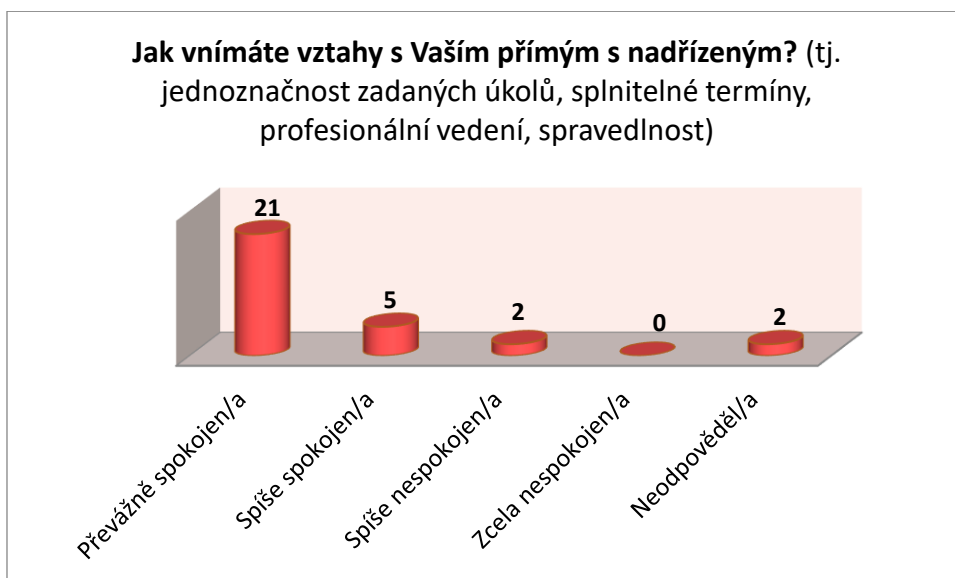
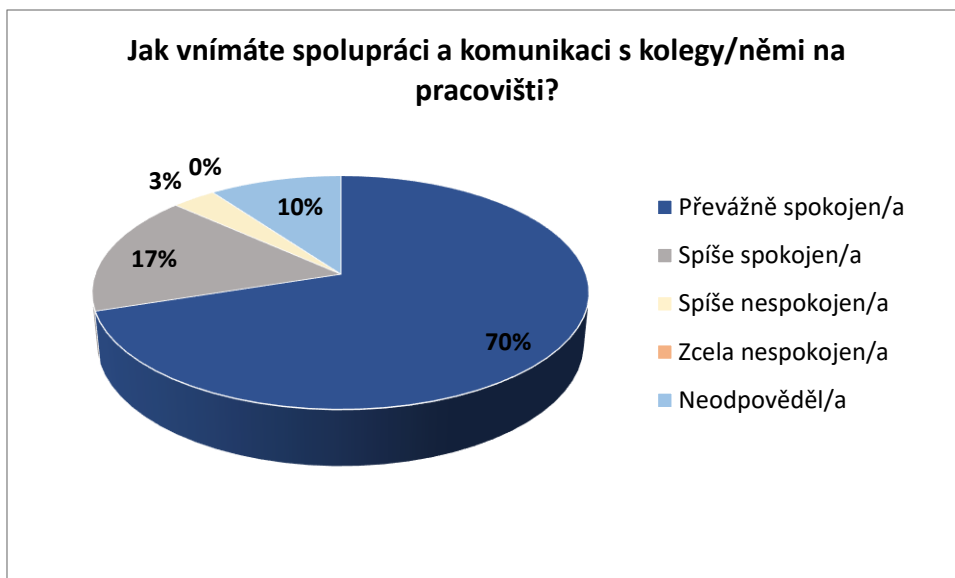
Interní – intranet (a jeho dostupnost), směrnice (a další závazné dokumenty a způsob šíření), formální (pravidla komunikace např. v hierarchii) a neformální (např. každodenní komunikace i mimopracovní aktivity - síťování, teambuilding,...)

Interní komunikace probíhá zejména prostřednictvím pravidelných porad. Vedení firmy zaměstnance/kyně informuje o aktuálním dění, plánech prací, změnách apod. Vnitřní směrnice jsou dostupné všem zaměstnancům/kyním v tištěné podobě (jsou volně dostupné v kanceláři office manažerky).

Podle šetření nemají zaměstnanci a zaměstnankyňe k vytvořeným pravidlům vnitřní komunikace výhrady:



Díky nové platné směrnici **Etický kodex** (vytvoření formálních pravidel pro vnitrofiremní komunikaci, zřízení schránky důvěry apod.) se postupně mění dosavadní osobní přístup mezi všemi zaměstnanci/kyněmi s ohledem na nárůst pracovní síly v Organizaci E. Nově příchozí členové a členky pracovního kolektivu se tímto etickým kodexem řídí a postupně vstřebávají nastavenou firemní kulturu.



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

Image Organizace E vytváří její tvář, způsob, jakým se organizace prezentuje navenek, jakým způsobem je naopak organizace zvenku vnímána. Pro informování veřejnosti slouží internetové stránky xxx. Organizace se dobře adaptovala na okolní podmínky regionu, poměrně rychle se přizpůsobuje změnám, rychle reaguje na změny situace na trhu. Přijímá marketingové i obchodní výzvy a chopí se příležitostí.

Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

Ve firmě panují nadstandardní vztahy, vedení firmy má vysoké sociální citění a empatii, pomáhá řešit zaměstnancům/kyním jejich zdravotní i osobní problémy. Společenská odpovědnost managementu Organizace E je především v rovině působení na široké okolí, nelze opomenout pravidla a postupy nastavení vnitřní firemní kultury.

Je jednoznačné, že Organizace E v rámci vztahů a vedení klade důraz na komunikaci, týmovou práci, rozvíjení sebe sama, rozvoj vztahů mezi jednotlivými členy/ky kolektivu. Tato problematika je ošetřena v Příručce systému integrovaného managementu, platné od 1. 9. 2017. Ta je pak úzce provázána s certifikací organizace ISO 45001:2018.

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

Organizace E nespolupracuje pravidelně se středními školami v regionu. Umožňuje však individuálně pracovat na stáži středoškolským studentům v technicky zaměřených oborech.

Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

Zaměstnanci a zaměstnankyně se neúčastní žádných dobrovolnických aktivit. Jsou však mezi nimi dárci krve.

Nastavení sponzoringových aktivit

Organizace E podporuje prostřednictvím sponzorských darů organizace a občanská sdružení pro handicapované. V rámci regionu pak podporuje různé folklórní akce. Firma se letos rozhodla sponzorovat mladé filmové tvůrce.

Závěrečné shrnutí a doporučení:

Organizace E prošla v rámci řízených změn v oblasti personální politiky a nastavení genderově korektní firemní kultury v období uplynulých dvou let **zásadním vývojem**.

V první řadě **management** firmy přijal **politiku uplatňování a prosazování rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti za svou** a jednoznačně vymezil a veřejně deklaroval genderovou strategii firmy.

Organizace E v posledních 2 letech výrazně expanduje, více než zdvojnásobila počet zaměstnanců/kyň. Vznikl zde ideální prostor implementovat doporučení vyplývající z provedeného genderového auditu v roce 2018. Ve firmě došlo v průběhu posledních 2 let k zásadní změně v genderovém složení personálu, a to, že **pracovní příležitosti v dělnických pozicích jsou nyní otevřeny také ženám**. Dříve zde byli zastoupeni pouze muži. V současné době na dělnických pozicích pracuje 17 žen, tedy dokonce více než mužů!. **Jedná se o výraznou změnu v personální politice a vnitřní kultuře Organizace E**. To vyžadovalo řadu úprav nejen administrativních (úprava vnitřních směrnic, vytvoření formalizovaných pravidel nábory aj.), ale také sociálních jako je komunikace, spolupráce a vzájemná tolerance. Došlo také k **nastavení genderově spravedlivých podmínek** tak, aby nově vytvořený genderově smíšený kolektiv dobře fungoval a **všichni pracovníci a pracovnice se cítili bezpečně a rovnoprávně**: například byl vytvořen Etický kodex pro jednoznačné vymezení pravidel chování a hodnot vnitřní kultury firmy, vytvořená schránka důvěry, bylo vybudováno samostatné sociální zázemí pro ženy na dílně aj.

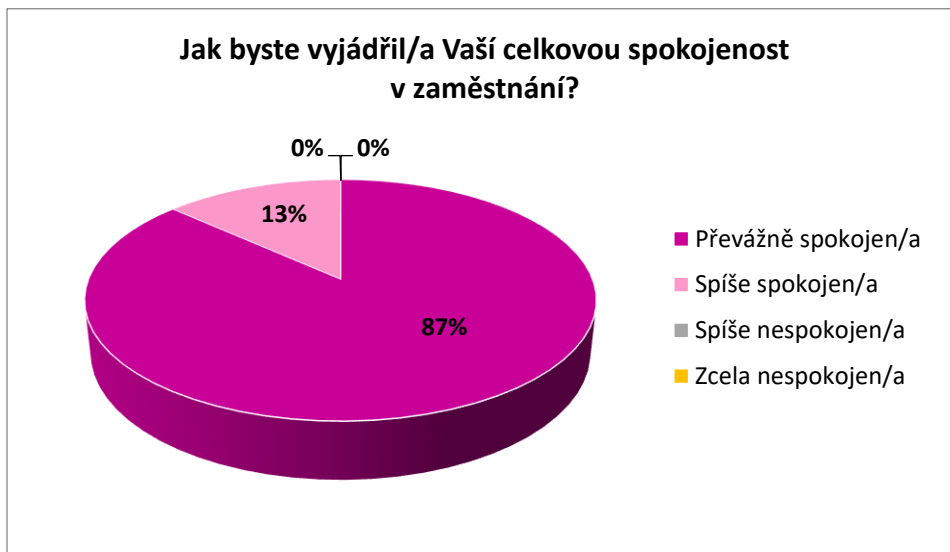
S ohledem na rozvoj firmy byla také přepracována **organizační struktura firmy**. Organizační struktura je zpracována transparentně a genderově spravedlivě, umožňuje přehlednou orientaci v kompetencích a pravomocích v rámci pracovní spolupráce uvnitř Organizace E. Byl zaveden **víceúrovňový systém řízení, který podporuje vertikální rozmanitost** a genderovou korektnost - ženy mají prostor uplatnit se prosadit a jsou obsazeny v manažerských pozicích.

V dalších otázkách personální politiky jako adaptace zaměstnanců a zaměstnankyň, rozvoj a vzdělávání či mzdová spravedlnost nebyla zjištěna genderová nekorektnost. Organizace E plánuje a stabilizuje pracovní kariéru jednotlivých zaměstnanců/kyň a řídí se příručkou integrovaného managementu.

Co se týče vytváření podmínek pro **sladování rodinného a pracovního života**, Organizace E je vstřícným zaměstnavatelem odrážející potřeby svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Firma umožňuje širokou škálu flexibilních forem práce: pružnou pracovní dobu, zkrácené pracovní úvazky a nově je po pilotáži pro THP pracovní pozice umožněna také **práce z domova**. K práci z domova byla zpracována transparentní směrnice nastavující jednoznačné a spravedlivé pravidla k jejímu využívání pro všechny stejně. Ačkoli byla práce z domova zamýšlena a původně nastavena pro THP pracovníky/ice, v době platnosti mimořádných vládních opatření proti šíření nemoci COVID-19, 03-05/2020 firma vyzkoušela fungování práce z domova i pro dělnické profese. Byl stanoven plán rozvozu materiálů k jednotlivým

zaměstnancům/kyním, kteří/ré vykonávali svou práci z domu a následně odevzdávali součástky na připravený svoz. Firma se důsledně snažila omezit potkávání zaměstnanců/kyň, jelikož jde o osoby se zdravotním postižením, tedy potřebou nejvyšší možné ochrany zdraví. Zároveň nechtěli provoz úplně zastavit, management věří, že práce přispívá k lepší psychické pohodě všech. Systém se osvědčil tak, že v době dokončení této auditní zprávy, firma opět přechází na práci z domova.

Vnitřní kultura Organizace E je otevřená a genderově spravedlivá – vymezující rovné podmínky žen a mužů na pracovišti. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou ve firmě celkově velmi spokojení:



Management firmy je otevřen dalšímu zlepšování v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. **Doporučujeme nově nastavená pravidla pravidelně vyhodnocovat, sledovat další trendy v této oblasti** a implementovat další v genderově korektní opatření, například:

- pro management firmy Organizace E je zásadní prioritou prosazovat principy otevřeného a přátelského klimatu, a považuje za klíčové v tomto firemním klimatu pokračovat. Je proto důležité, aby se nově vytvořený mužský a ženský kolektiv na dílně stmelil, optimalizovaly se vzájemné vztahy a předcházelo se jakýmkoliv problémům – prevencí je pravidelný monitoring, otevřená komunikace, získání zpětné vazby, rozhovory, praktická komunikační školení obou pohlaví, i vedoucích pracovníků.

- podpora genderově diversitních týmů na pracovišti, překonávání genderových předsudků ve výrobě: genderový audit tento přístup managementu firmy vysoce oceňuje a považuje jednoznačně za příklad dobré praxe a výrazný krok pro překování genderových stereotypů! Podporovat vnější PR firmy jako přenos příkladů dobré praxe, vzor pro **potírání horizontální segregace**, a tímto inspirací pro **aktivní prosazování rovných příležitostí mužů** další zaměstnavatelům !

- podpora žen do manažerských pozic: s ohledem na nynější expanzi firmy, a dalším plánovaným rozšířením lidských zdrojů lze předpokládat, že dojde k průběžným změnám. Firma se mnohem více věnuje obchodu a marketingu, rozšiřuje svůj výrobní program, zapojuje se do aktivit celého regionu. Bylo by dobré stále věnovat pozornost uplatnění žen v manažerských pozicích, např. uvažovat o obsazení pracovní pozice vedoucí na dílně (mistrové) ženou. Tím by se jednoznačně setřely genderové stereotypy, kdy je obvyklé, že výrobu vede muž.