



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU

Základní informace:

Zadavatelská organizace: **XY5**

Organizace realizující genderový audit: Euroface Consulting s.r.o.

Auditorský tým:

Ing. Kateřina Nevřalová, vedoucí auditorka: zodpovídá za kvalitní průběh auditu, realizuje přípravnou fázi auditu, podílí se na realizaci auditu (sběr a analýza dat), podílí se na zpracování závěrečné zprávy včetně doporučení na změny a akčního plánu, zodpovídá za prezentaci výsledků auditu vedení firmy

Pracovní zkušenosti:

- zkušenosti s vedením projektu zaměřeného na realizaci genderových auditů ve firmách : manažerka projektu „Podpora a motivace zaměstnavatelů ve Zlínském a Moravskoslezském kraji v uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života“; hlavní aktivitou projektu byla realizace genderových auditů v 7 firmách a vytvoření závěrečné zprávy zrealizovaných auditů; manažerka projektu zodpovídala za výběr a komunikaci se zaměstnavateli, vedení genderových auditů, hodnocení a prezentaci výstupů managementu zapojených organizací

- pracovní poradkyně se zkušenostmi v poskytování pracovního a kariérového poradenství znevýhodněným osobám na trhu práce; pracovní poradkyně pro Fond dalšího vzdělávání v projektech „PRACOVNÍ NÁVYKY jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu“ a „PROKOP-Východ – Prohlubování kompetencí pro zvýšení zaměstnatelnosti“

Ing. Martina Derková, auditorka: zajišťuje přípravnou fázi auditu, v realizační fázi zodpovídá za sběr dat a analýzu dat, zpracovává Závěrečnou zprávu o gender auditu včetně doporučení na změny, vytváří Akční plán pro dosahování genderové rovnosti ve firmě, účastní se prezentaci výsledků gender auditu vedení firmy

Pracovní zkušenosti:

- publikační a propagační činnost v oblasti genderu a rovných příležitostí (např. sborník Přínosy uplatňování RP žen a mužů ve sladování pracovního života v praxi)
- věcná koordinátorka projektů zaměřených na podporu rovných příležitostí
- lektorská činnost v oblasti sladování rodinného a pracovního života (např. školení Práce z domova)
- pracovní poradkyně – poskytování pracovního a kariérového poradenství znevýhodněným osobám na trhu práce

Využitá metodika: Standard genderového auditu schválený Úřadem Vlády ČR

Název projektu: Genderové audity v malých a středních podnicích Zlínského kraje CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006234. Projekt je spolufinancován Evropskou unií.

Stručné informace o organizaci realizující genderový audit:

Euroface Consulting s.r.o. je vzdělávací firma se sídlem v Kroměříži. Firma realizuje pracovní-
Poradenské a vzdělávací aktivity, zejména v oblasti dalšího vzdělávání dospělých (školení zaměstnanců/kyň firem, tvorba a realizace kurzů dalšího vzdělávání aj.) a využívání ICT ve vzdělávání.

Euroface Consulting s.r.o. má bohaté zkušenosti s podporou rovných příležitostí na trhu práce – realizuje workshopy zaměřené na rovné příležitosti, kurzy na vytváření podmínek pro sladování rodinného a prac.života, podporuje vyšší zaměstnanost žen (např. pracovním a kariérovým poradenstvím). Ve firmách Euroface Consulting provádí školení personalistů/ek v gender problematice, aktivizuje zaměstnavatele/ky k zavádění flexibilních pracovních úvazků, umožnění zaměstnancům práci z domova apod. Pracovníci/ce žadatele mají zkušenosti s realizací gender auditů ve firmách. Snahou firmy je rovněž přenos dobré praxe získaných v rámci mezinárodních aktivit v oblasti rovných příležitostí mužů a žen a diversity managementu.

Poděkování:

-

Stručné informace o auditované organizaci:

-

Shrnutí průběhu genderového auditu:

Období realizace auditu:

Přípravná fáze: 2.3. – 15.3. 2018

Realizační fáze: 16. 3. 2018 - 23. 4. 2018

Závěrečná fáze: 24. 4. - 28. 5. 2018

Místo realizace auditu: sídlo firmy XY5

Auditované oblasti:

Auditovány byly všechny oblasti dle Standardu genderového auditu (bod 3.1. Standardu). Shrnutí ke každé oblasti jsou popsány níže, na závěr jsou uvedeny konkrétní doporučení ke změnám pro zlepšení genderové rovnosti ve firmě.

Použité metody:

Sběr dat:

- sběr interních firemních a veřejných dokumentů
- rozhovory: 2 polostrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky/pracovnicemi,
- 2 skupinové diskuse s řadovými zaměstnanci /kyněmi
- 1 dotazníkové šetření
- pozorování pracovního prostředí (vybavení firmy, organizace pracovního prostředí), podnikové kultury z hlediska genderového pohledu

Analýza dat: obsahová analýza shromážděných dat dle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu

Analyzované dokumenty:

-

Osoby zapojené do auditu:

-

Shrnutí auditu:

Firma XY5 je developerskou společností se 13 zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Firma je genderově diverzitní – pracují zde muži i ženy.

Plánování a rozvoj lidských zdrojů ve firmě XY5 se odvíjí v souvislosti s vývojem zakázek a celkovým rozvojem podnikání ve firmě. Personální činnosti ve firmě jsou s ohledem na velikost firmy (13 zaměstnanců/kyň) zaměřeny převážně získávání, odměňování, přemísťování, propouštění zaměstnanců/kyň, BOZP, zákonné náležitosti a potřebná školení. V personální politice vedení firmy XY5 uplatňuje určitá pravidla a zásady, které jsou povinni všichni zaměstnanci/kyně dodržovat (např. pravidla BOZP, ochrana dat apod.).

Ve firmě nebylo shledáno zásadní genderové pochybení. Za slabou stránku lze považovat absenci **organizační struktury**. Organizační struktura je **základem pro vytvoření transparentního pracovního prostředí** ve firmě, dobrých zaměstnaneckých vztahů a motivující firemní kultury. Organizační struktura vymezuje nejen jasné vazby mezi pracovními pozicemi, vztahy nadřízenost-podřízenosti, pravomoci a zodpovědnost, zastupitelnost, ale je také nástrojem pro **kariérní růst zaměstnanců/kyň ve firmě**.

Firma je mladá, firemní kultura se v ní neustále vyvíjí. Z genderového hlediska je důležité, aby firma do tohoto procesu zahrnula genderovou problematiku, tzn. stanovila genderové cíle, dále aby firemní kultura podporovala genderově příznivé prostředí a vytvářela ženám i mužům rovné podmínky v zaměstnání (např. vytvoření a implementace etického kodexu).

Dále by **firma měla reflektovat moderní formy práce, kterou je např. pružná pracovní doba**, jejichž zavedení by zaměstnanci/kyně firmy XY5 by přivítali. Vedení firmy by si mělo uvědomit, že vytvářením podmínek pro sladování pracovního a rodinného života získá spokojené, loajální a dlouhodobé zaměstnance/kyně, což je pro firmu v dnešní době nedostatku pracovních sil velkou devízou.

Shrnutí výstupů genderového auditu podle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu

Cíle organizace

Mise, vize a strategické cíle organizace

Strategií společnosti XY5 je být vyhledávaným partnerem v oblasti developmentu, vytvořit silný závazek vůči svým partnerům s ohledem na právní, finanční a technické aspekty projektu.

Firemní tým v regionu XY analyzuje příležitosti na trhu, jeho členové jsou schopni vytvářet přidanou hodnotu díky své kreativitě, čímž přispívají k rozvoji místní komunity a jejího okolí.

Způsob, kterým se svými partnery spolupracuje, se společnost XY5 výrazně odlišuje od ostatních. Je založen na poskytování komplexního souboru služeb za účasti vlastního týmu inovativních odborníků a odbornic.

Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Firma nemá stanoveny specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti. Firma XY5 je mladou firmou, jejíž firemní kultura je stále ve vývoji. **Pro firmu je proto výzvou stanovit genderové cíle a vytvářet takové pracovní prostředí, které je stejně nakloněno ženám i mužům ve všech oblastech personální politiky** (zejména v oblasti kariérního růstu, vzdělávání, odměňování zaměstnanců/kyň apod.)

INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

Zaměstnanci a zaměstnankyně považují pracovní prostředí za přátelské a bezpečné. Jedná se o malý kolektiv, stabilní, vzájemně srostlý a propojený. Jde o tým lidí, kteří se navzájem dobře znají, projevují podobné postoje, sdílejí stejné hodnoty a mají mnohé společné zájmy.

Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

Management firmy XY5 se obecně řídí těmito body, vyjadřujícími nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace:

- 1) Zaměstnanci i zaměstnankyně jsou si vědomi, co je to sexuální obtěžování nebo tyranizování a jasně si uvědomují, že je to nepřípustné.
- 2) Management je připraven k přijímání případných stížností.
- 3) Management firmy zodpovídá za to, že nedochází na pracovišti k obtěžování.
- 4) Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně znají politiku proti diskriminaci a postup pro podávání stížností.
- 5) Postup pro podávání stížností je jasný a uživatelsky přívětivý – je chráněna důvěrnost a anonymita osoby, která si stěžuje.

Prozatím nebylo nutné řešit žádnou takovou situaci, protože zaměstnanci a zaměstnankyně mají nastaveny kolegiální vztahy.

ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Firma působí v pronajatých moderně zařízených kancelářských prostorech v centru města. Každý zaměstnanec/kyně má pro výkon práce plně vybavené pracoviště, dostatečný prostor a klid pro práci.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Plánování a rozvoj lidských zdrojů ve firmě XY5 se odvíjí v souvislosti s realizací zakázek a celkovým rozvojem podnikání. Personální činnosti ve firmě jsou s ohledem na velikost firmy (13 zaměstnanců/kyň) zaměřeny převážně na získávání, odměňování, přemísťování, propouštění zaměstnanců/kyň, BOZP, zákonné náležitosti a další potřebná školení. V personální politice vedení firmy XY5 uplatňuje určitá pravidla a zásady, které jsou povinni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně dodržovat (např. pravidla BOZP, ochrana dat apod.).

Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň je řízeno ředitelem firmy. Nábor pracovníků/ic se odvíjí podle realizovaných a plánovaných nových zakázek; nové pozice vznikají také s ohledem na rozvoj firmy (rozšiřování portfolia, zákazníků, trhů...). Noví/é zaměstnanci/kyně jsou přijímáni s ohledem na splnění požadavků na danou pracovní pozici (vzdělání, kvalifikace, zkušenosti). **Genderový audit neshledal v oblasti přijímání zaměstnanců/kyň genderovou nespravedlnost.**

Zdroje získávání zaměstnanců a zaměstnankyň:

1. Povýšení v rámci organizace
2. Osobní doporučení od stávajícího zaměstnance/kyně
3. Využití služeb úřadu práce
4. Agentury práce/konzultant/poradce pro personální činnosti
5. Inzerce – letáky, místní rádio a televize

Propouštění zaměstnanců/kyň

Při jednání se zaměstnanci/kyněmi odcházející z firmy z organizačních důvodů, je podle vedení XY5 důležité řídit se následujícími principy:

- Jednat se zaměstnanci/kyněmi spravedlivě a slušně
- Zachovat schopnost managementu provozovat efektivně firmu XY5

K propouštění zaměstnanců/kyň ze strany zaměstnavatele z organizačních nebo jiných důvodů však téměř nedochází. Pokud ano, firma postupuje v souladu se zákoníkem práce,

rovněž z genderového pohledu audit šetřením neshledal v oblasti propouštění zaměstnanců/kyň žádné nedostatky. Vedení firmy se snaží těmto situacím předcházet otevřenou komunikací se zaměstnanci/kyněmi a řešením případných problémů včas. **Fluktuace zaměstnanců/kyň je obecně velmi nízká, pracovní tým ve firmě je stabilní.**

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Společnost XY5 má v současné době **13 zaměstnanců/kyň, z toho je 5 žen.** Nejsou zde momentálně ženy ani muži na mateřské/rodičovské dovolené. Ženy jsou zaměstnané v administrativních pozicích a účetním oddělení, muži v obchodním a technickém úseku.

Zastoupení mužů a žen ve vedení firmy: Ve vedení firmy je pouze 1 osoba, kterou nyní zastává muž (ředitel firmy). Odpovídá to velikosti firmy (malá firma s celkovým počtem 13 zaměstnanců/kyň). Všichni zaměstnanci/kyně nyní spadají v rámci organizační struktury firmy pod ředitele firmy.

S ohledem na genderovou spravedlnost v oblasti zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích, doporučujeme v souvislosti s plánovaným rozvojem firmy, **v případě vytvoření další úrovně řízení, obsadit tuto vedoucí pozici ženou.**

Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Každý zaměstnanec/kyně má ve firmě XY5 možnost seberealizace ve své pracovní pozici. **Pro podporu kariérního růstu chybí ovšem ve firmě zásadní nástroj, kterým je organizační struktura firmy.** Ta udává nejen jasné vztahy nadřízenosti-podřízenosti, ale také **potenciál kariérního růstu ve firmě.**

Ruku v ruce s tímto jde i **zastupitelnost, která díky absenci organizačního schématu není formálně zakotvena.** Zastupitelnost probíhá prozatím na neformální bázi, která vcelku dobře funguje, především díky přátelským vztahům na pracovišti. Tento stav ovšem není systémový a může se kdykoliv rozpadnout, zejména v krizové situaci. Stejně tak není udržitelný při plánovaném rozvoji firmy či potenciálním nárůstu počtu zaměstnanců/kyň. Bylo by proto vhodné pro zajištění plynulého chodu firmy vytvořit formální podmínky pro zajištění zastupitelnosti, tj. organizační strukturu.

Organizační struktura je základem pro vytvoření transparentního pracovního prostředí ve firmě, dobrých zaměstnaneckých vztahů a motivující firemní kultury.

Rozvoj a vzdělávání ve společnosti

Firma XY5. si je vědoma, že vzdělávání a rozvoj zaměstnanců/kyň má pro její další efektivní a ziskovou činnost zásadní význam a že odpovědnost spočívá na vedení firmy. **Genderový**

audit neshledal v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/kyň genderovou diskriminaci.

Interní vzdělávací akce se ve větším rozsahu prozatím nekonají, firma plní zejména povinná školení předepsaná zákonem. Co se týče odborných školení, ta jsou realizována podle vzdělávacích potřeb jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň související s výkonem jejich práce prostřednictvím externích školení, převážně ve Zlínském a Jihomoravském kraji.

Uskutečňují se také pravidelné diskuse mezi vedením a zaměstnanci či zaměstnankyněmi o směru jejich dalšího rozvoje v souladu s HODNOCENÍM. Z těchto diskuzí jsou pak vyvozovány potřeby dalšího odborného růstu tak, aby zaměstnancům a zaměstnankyním bylo umožněno dosáhnout předem stanovené úrovně způsobilosti v práci, v souladu s rozsahem jejich pracovních činností dané POPISEM PRÁCE.

Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Adaptační procesy ve firmě XY5 jsou zabezpečeny. Provádí se potřebná zaškolení nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Nedílnou součástí adaptace je i adaptace sociální, která v této firmě s malým počtem zaměstnanců/kyň dobře funguje a přispívá k úspěšnému začlenění do sociálních vztahů ve firmě.

Mentoring

Mentoring představuje metodu, jak vést zaměstnance/kyně, profesně a sociálně je rozvíjet. Do mentoringu se ve firmě XY5 osvědčilo zapojit zkušené zaměstnance s profesionální i osobní autoritou. Ti se v počátečním období o nového zaměstnance/kyni starají tak, aby byly zvládnuty nároky práce a pracoviště v co nejkratší době a aby se nový člen kolektivu co nejrychleji včlenil/a do pracovního týmu a mohl/a tak podávat žádaný pracovní výkon.

Prvotním cílem mentoringu je **integrace pracovníka/ce do systému organizace XY5**, která pomáhá rychleji a lépe poznat sebe a svůj potenciál. Jde zejména o podporu iniciativy, směřování a provádění osobním rozvojem a z toho vyplývající zvýšení efektivity práce zaměstnanců/kyň.

Spravedlivé odměňování

Zaměstnanci/kyně se zařazují do funkce-profese dle vykonávané práce. Podle náročnosti a složitosti práce v návaznosti na kvalifikaci samotnou, na délku praxe a také schopnosti obdrží pak mzdový výměr.

Vedení firmy XY5 si je vědomo, že ve mzdovém systému musí být respektována/o:

dodržování zákonů, předpisů i úmluv,

mzdová spravedlnost – s ohledem na výsledky vykonané práce,

průhledný a srozumitelný systém odměňování,

informovanost o konstrukci mezd, možnost se k ní vyjádřit,
přispívání k dobré image firmy a udržení prestiže zaměstnavatele na trhu práce.

Platová transparentnost

Firma XY5 respektuje zásadu, že mzdový systém má být srozumitelný, jednoduchý, spravedlivý, efektivní. Firma zaměstnává malý počet zaměstnanců/kyň a vytváří tedy jednoduchý mzdový systém. Zaměstnavatel firma XY5 dodržuje platnou legislativu a platovou transparentnost.

Audit nezjistil šetřením mzdovou nekorektnost s ohledem na pohlaví. Mzdy jsou každý rok aktualizovány ve vazbě na výsledek hospodaření firmy a pracovní výsledky zaměstnanců a zaměstnankyň.

Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Firma XY5 poskytuje transparentně všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním stravenky.

Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně firmy XY5 mají právo na čtyři týdny placené každoroční dovolené. **Je sestaven spravedlivý plán dovolených.** Od zaměstnanců a zaměstnankyň beroucích si zákonnou dovolenou se požaduje, aby ji ohlásili jako svůj záměr s dvojnásobným předstihem oproti délce požadované dovolené. Celozávodní dovolená ve firmě XY5 není.

Sladování práce a osobního života

Pracovní doba

Pracovní doba je ve firmě XY5 fixní, 8,5 hodiny denně s přestávkou na oběd, 5 dní v týdnu.

Flexibilní formy práce

Ve firmě XY5 **nejsou uplatňovány flexibilní formy práce**, tj. neexistuje status flexibilní pracovní doby, sdíleného pracovního místa ani částečné pracovní úvazky či práce z domova.

V individuálních případech, kdy je řešena momentální situace zaměstnance či zaměstnankyně, **je nastaven např. harmonogram pracovní doby u zaměstnance/kyně zvlášť. Tento způsob není ovšem transparentní.** Dle šetření mají zaměstnanci/kyně o tuto flexibilní formu práce zájem. Ve firmě XY5 tak **chybí systematické zavedení pružné pracovní**

doby, tj. směrnice/vnitřní předpis, který by transparentně nastavil pravidla využití pružné pracovní doby ve firmě.

Management mateřské/rodičovské

Firma XY5 nemá v současné době nikoho ze zaměstnanců či zaměstnankyň na mateřské nebo rodičovské dovolené. S ohledem na skladbu zaměstnanců/kyň nevznikla dosud potřeba systematicky řešit komunikaci se zaměstnanci/kyněmi na mateřské/rodičovské dovolené.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby

Ve firmě XY5 neexistuje status flexibilní pracovní doby, ani částečné pracovní úvazky či práce z domova. Co se týče obecné otázky sladování pracovního a osobního života nejsou zde nastavena žádná transparentní pravidla. Vždy se to týká individuálních případů, kdy je řešena momentální situace a je nastaven např. harmonogram pracovní doby u každého zaměstnance či zaměstnankyně zvlášť. **Proto navrhujeme systematické zavedení možnosti využití flexibilní formy práce-pružné pracovní doby ve firmě** (vytvoření transparentní směrnice k podmínkám užívání pružné pracovní doby).

Age management ve vztahu k genderu - firma bezpodmínečně dodržuje tato pravidla:

Ve firmě XY5 převažují zaměstnanci a zaměstnankyně středního věku, jsou zde také zaměstnanci/kyně ve věku 55+. Audit nezpozoroval genderovou nekorektnost v přístupu vedení firmy k řízení starších zaměstnanců/kyň s ohledem na pohlaví.

Poskytování péče o děti nejen předškolního věku

Společnost XY5 je malou firmou, není zde zřízena firemní školka ani dětský koutek/skupina. Tato potřeba ze strany zaměstnanců/kyň není požadována, neboť děti zaměstnanců/kyň jsou již ve starším školním věku.

Možnosti dopravy do zaměstnání

Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou místní, proto chodí do práce pěšky nebo se dopravují vlastním vozem. Firma XY5 zajišťuje placená parkovací stání, kde mohou zaměstnanci/kyně při příjezdu do práce parkovat.

Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Zaměstnanci a zaměstnankyně firmy XY5 jsou vysíláni na pracovní cesty podle potřeby, podle jejich pracovního zařazení, nebyla zjištěna v této záležitosti genderová nekorektnost.

KULTURA ORGANIZACE

Organizace má svou sociální zodpovědnost, své závazky, za univerzální principy lze považovat čestnost, slušnost, poctivost, respekt, právo na soukromí.

Podnikatelská etika společnosti XY5 je předpokladem úspěšného rozvoje organizace a snaží se proto při své každodenní činnosti usilovat o eliminaci neetických, nepřiměřených situací.

Integrace etiky do firemních procesů představuje systematický proces, který vyžaduje nejen synchronnost jednotlivých prvků, ale i trvalou podporu managementu.

KOMUNIKACE

Komunikace patří mezi atributy, které ovlivňují chod celé organizace. Vnitřní komunikace v sobě spojuje komunikační toky prostřednictvím porad a zaměstnaneckých kolegiálních vztahů. Tady se zohledňuje firemní kultura především.

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

Je třeba upravit užívání jazyka v písemné či ústní formě tak, aby bylo nestranné, nepreferovalo, nediskriminovalo, nemarginalizovalo zaměstnance/kyně z hlediska pohlaví. Firma XY5 nemá prozatím ukotvenou kontrolu používání genderově korektního jazyka ve svém komunikačním stylu.

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,...)

Komunikace ve firmě XY5 je pod vlivem platných a uznávaných představ, přístupů a hodnot. Intranet ve firmě není zřízen, předpisy a jiné závazné dokumenty jsou transparentně šířeny všem zaměstnancům/kyním v papírové podobě.

Nejdůležitější je pak pravidelná informovanost zaměstnanců/kyň nejen o operativních záležitostech, ale také o plánovaných změnách a cílech firmy. Informování i komunikace, obojí je nezbytné, toho si je vedení firmy XY5 vědomo. Pro dobrou informovanost zaměstnanců/kyň jsou používána různá oznámení, ředitel pořádá za účelem informování svých zaměstnanců a zaměstnankyň pravidelné porady.

Firma XY5 je mladou firmou, jejíž budování firemní kultury se stále vyvíjí. Snahou vedení firmy je vytvořit příznivé firemní klima, kde je podporována pracovní motivace, aktivní přístup přinášející výsledky, loajalita a celková spokojenost zaměstnanců/kyň. Firemní

kultura v této malé firmě v současné době funguje na bázi otevřenosti vnitřního firemního prostředí, většího povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň o vnitřním dění ve firmě, a zejména na základě neformálního jednání či familiárnosti vztahů a forem komunikace. Přesto na tyto faktory nelze dlouhodobě spoléhat, protože může vznikat napětí mezi jednotlivými členy kolektivu, mohou se objevit odlišné zájmy či postoje. Bylo by vhodné takové situaci předejít (to platí zejména pro plánovaný rozvoj firmy, a navýšení počtu zaměstnanců/kyň v budoucnu). S tím pak souvisí nastavení formálních transparentních genderově spravedlivých pravidel vnitřní komunikace např. formou **Etického kodexu**. Etický kodex je významnou součástí firemní kultury a je základním kamenem vnitrofiremní komunikace a nastavení vztahů nejen mezi zaměstnanci/kyněmi, ale také způsobů a forem jednání managementu.

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

Firma má zájem o kvalitní zaměstnance a zaměstnankyně, proto komunikuje své volné pracovní pozice v rámci regionu skrze úřady práce, pracovní inzerci, doporučení stávajících zaměstnanců/kyň, prostřednictvím letáků, tisku, místního komerčního rádia.

Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

Vedení firmy XY5 zapojuje personál do svých aktivit, podporuje jeho aktivní účast na rozhodování, chce mít užitek z jeho nápadů a iniciativ. **Mezi zaměstnanci/kyněmi jsou dobré kolegiální vztahy.**

Podle vedení společnosti XY5 spočívá vedení lidí ve schopnosti přesvědčovat a přimět své kolegy a kolegyně dělat věci ochotně, s nadšením, za účelem dosažení plánovaných cílů. Jedná se o lidský faktor, který skupinu stmeluje, motivuje a orientuje k danému cíli. Důraz je kladen na mezilidské vztahy v širším kontextu. Je často spojován s ochotným a nadšeným chováním spolupracovníků a spolupracovnic. Dobré vedení mimo jiné zahrnuje efektivní proces delegování. Efektivní styl vedení velmi úzce souvisí s organizačním kontextem, tzn. s organizační strukturou, manažerskými schopnostmi, charakterem zaměstnanců/kyň a povahou úkolů.

Společenská odpovědnost firmy

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

Firma XY5 prozatím nespolupracuje systematicky se středními ani vysokými školami, nenabízí studentům stáže.

Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

Zaměstnanci a zaměstnankyně firmy XY5 se aktivně podílejí na životě přilehlých obcí, v nichž žijí. Jedná se hlavně o akce folklórní a sportovní. Udržují se tak bohaté folklórní zvyky, tradice, a k tomu jsou zapotřebí nadšení příznivci. Nelze také opomenout spolky rybářů, hasičů či myslivců.

Nastavení sponzoringových aktivit

Firma XY5 podporuje místní sportovní a folklórní akce. Lokální kulturní akce, kterých je během roku nepřeborné množství, jsou sponzorovány vedením firmy hlavně z toho důvodu, že sami zaměstnanci a zaměstnankyně se zapojují do organizace, aktivně je propagují, iniciují jejich tradici.

Doporučení ke změně ve firmě XY5 pro zlepšení uplatňování principů genderové rovnosti

1. Vytvoření organizační struktury firmy

Ve firmě XY5 chybí organizační struktura firmy, která by byla **východiskem pro vytvoření transparentního pracovního prostředí a procesů ve firmě**, a stejně tak dobrých zaměstnaneckých vztahů. Funkční organizační struktura udává jasnou strukturu pracovních pozic a stává se **důležitým nástrojem pro vymezení vztahů** (nadřízenosti, podřízenosti, zastupitelnosti), ale také možnosti podílení se na rozhodovacích procesech (zmocnění, delegování) a v neposlední řadě je zdrojem **potenciálu kariérního růstu ve firmě**.

Současné organizační vzduchoprázdno není dlouhodobě udržitelné, obzvláště, plánuje-li se firma dále rozvíjet. Bylo by proto vhodné pro zajištění plynulého chodu firmy vytvořit formální podmínky pro zajištění zastupitelnosti, tj. organizační strukturu.

Vytvoření podmínek pro zastoupení žen do vedoucích pozic: Vytvořená organizační struktura by měla být flexibilní a genderově korektní, kde by měly ženy příležitost v budoucnu se ucházet se o uvolněnou nebo nově zřízenou vedoucí pozici.

2. Zavedení transparentních podmínek pro využívání flexibilní formy práce - pružné pracovní doby

Ve firmě XY5 není systematicky zavedena žádná flexibilní forma práce. Zaměstnanci/kyně mohou pouze v ojedinělých případech požádat u ředitele o individuální harmonogram pracovní doby. Tento způsob není transparentní. Zaměstnanci/kyně firmy mají o flexibilní pracovní dobu zájem. V této souvislosti audit **doporučuje systematické zavedení možnosti**

pružné pracovní doby prostřednictvím transparentní směrnice platné pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně.

3. Vytváření genderově příznivé firemní kultury

○ Nastavení genderových cílů

Firma XY5 je mladou firmou, jejíž firemní kultura se stále vytváří. Vedení firmy by mělo být hlavním iniciátorem a tvůrcem firemní kultury. Systematické **budování harmonické firemní kultury je nezbytným prostředkem pro zdokonalování vztahů uvnitř i vně firmy** a podporuje firemní prosperitu.

Z genderového pohledu je důležité vytvářet genderově příznivé pracovní podmínky pro činnost zaměstnanců i zaměstnankyň. Je proto vhodné stanovit genderové priority a definovat genderové cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti. Důležité je stanovit pravidla pro užívání genderově korektního jazyka ve vnitřní i vnější komunikaci firmy.

○ Vytvoření etického kodexu

Vedení firmy by si mělo uvědomit, že zaměstnanci/kyně mohou ze sebe vydávat to nejlepší, pokud budou součástí strukturované organizace (organizační struktura), která jasně vyhláší, co očekává či neočekává od svých zaměstnanců a zaměstnankyň, a která tato pravidla uplatňuje nestranně a transparentně. Bylo by proto užitečné sestavit jasná a fungující pravidla vnitrofiremní komunikace, a zakotvit je v závazném dokumentu **Etickém kodexu** pracovního jednání, který je nepostradatelným dokumentem pro nastavení otevřené a oboustranné komunikace ve firmě.

Etický kodex je jedním z nejvýznamnějších nástrojů napomáhající managementu ovlivňovat firemní kulturu a vytvářet podmínky pro genderově příznivé pracovní prostředí. Prostřednictvím **interaktivního semináře** by bylo dobré podpořit implementaci důležitých genderově rovnovážných prvků firemní kultury do firemní praxe.

○ Zřízení schránky důvěry

Navrhujeme v rámci rozšíření forem vnitrofiremní komunikace a podpory bezpečného prostředí zřídit schránku důvěry. Zaměstnanci/kyně mohou jejím prostřednictvím anonymně vyjadřovat své názory, připomínky včetně případných genderově-diskriminačních podnětů k řešení.