



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## **ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU**

### **Základní informace:**

Zadavatelská organizace: **XY3**

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

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

**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 pracovně-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:**

Poděkování vedení firmy XY3, zaměstnancům a zaměstnankyním firmy za vstřícnost a součinnost při realizaci genderového auditu.

### **Stručné informace o auditované organizaci:**

-

### **Shrnutí průběhu genderového auditu:**

#### **Období realizace auditu:**

Přípravná fáze: 18.10. – 2.11.2017

Realizační fáze: 3.11. -18.12.2017

Závěrečná fáze: 19.12. 2017 – 17.1.2018

#### **Místo realizace auditu: XY**

#### **Auditované oblasti:**

Auditovány byly všechny oblasti dle Standardu genderového auditu (bod 3.1. Standardu). Shrnutí ke každé oblasti jsou popsány od strany 4, na závěr jsou uvedeny konkrétní doporučení ke změnám pro zlepšení genderové rovnosti ve firmě. Přílohou je Akční plán pro dosahování genderové rovnosti.

#### **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 se zajištěním maximální možné návratnosti dotazníků;
- pozorování pracovního prostředí (vybavení firmy, organizace pracovního prostředí), podnikové kultury z hlediska genderové otázky

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

**Analyzované dokumenty:** XY

## Osoby zapojené do auditu:

XY

## Základní shrnutí informací auditu:

Firma XY3 je výrobně-obchodní společností s 43 zaměstnanci/kyněmi, ale vzhledem k velikosti města, ve kterém působí, jde říci, že jde o středně významného zaměstnavatele v regionu.

Firma XY3 je držitelem certifikátů ISO 9001, ISO 14001 a OHSAS. Již sedm let v rámci zavedeného integrovaného systému dbá na kvalitu produkce, ochranu životního prostředí a bezpečnost zaměstnanců a zaměstnankyň. Firma má jasně stanoveny vize a cíle organizace.

**Certifikace ISO upravuje také řadu oblastí v rámci personální politiky, přijímání, hodnocení, kariérní postup zaměstnanců/kyň a další oblastí, dále pracovní řád, mzdový řád apod. Vedení důsledně dodržuje naplňování cílů integrované systému a rovněž zaměstnanci/kyně jsou si vědomi/y, že jsou součástí naplňování cílů integrované politiky. Toto audit považuje za silnou stránku firmy. Směrnicemi a vnitřními předpisy je dána transparentnost a tok informací ve firmě, což lze považovat za základní kámen pro nastavení specifických cílů genderové politiky ve firmě, které zde dosud nejsou.**

Vedení společnosti má nejvyšší zájem, aby byly dodržovány všechny platné pracovněprávní předpisy, kdy základním takovým předpisem je zákoník práce. Vedení firmy XY3 se maximálně snaží vytvořit co nejoptimálnější podmínky pro výkon práce zaměstnanců a zaměstnankyň.

Firma má velký zájem o odborný růst zaměstnanců/kyň, váží si jich a snaží se předcházet jejich případnému odchodu, vedení nechce přijít o odborníky, které si ve své specifické oblasti podnikání postupně vyškoluje.

**Audit genderovým šetřením zjistil tyto slabé stránky v oblasti uplatňování principů genderové rovnosti: nízký počet žen v manažerských pozicích; absence možností využívání flexibilních forem práce** (potažmo pouze v ojedinělých případech vedení firmy umožní pružnou pracovní dobu, ovšem jen na základě individuálního posouzení a schválení, což nelze považovat za transparentní přístup). Genderový audit doporučuje také **změny ve vnitřní kultuře organizace ve vztahu k rovným příležitostem** (například vytvoření Etického kodexu apod.). Blíže viz následující část Doporučení ke změnám pro uplatňování principů rovných příležitostí mužů a žen ve firmě XY3.

## Shrnutí výstupů genderového auditu podle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu

### Cíle organizace

Vedení společnosti je si vědomo své odpovědnosti za ochranu a tvorbu životního prostředí, vytváření bezpečných a zdravých pracovních podmínek pro své zaměstnance a zaměstnankyně. Uvědomuje si potřebu posilovat otevřený přístup a dialog se zaměstnanci/kyněmi, veřejností a ostatními zainteresovanými stranami přijímáním a reagováním na jejich podněty.

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců/kyň je rovnocennou a integrální součástí veškerých aktivit společnosti a má nejvyšší dosažitelnou prioritu. Vedení společnosti a všichni zaměstnanci/kyně jsou si vědomi zásady, že žádná pracovní činnost nesmí být prováděna na úkor zdraví a musí být vyloučeny všechny nebezpečné pracovní postupy. Společným cílem je zabránit úrazům a nemocím z povolání u zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti, tak i nepříznivým dopadům z vlastní činnosti na zaměstnance/kyně obecně, dále pak na zákazníka, dodavatele a ostatní osoby. **Vedení společnosti se zavazuje vytvářet při řízení všech aktivit společnosti bezpečné pracovní podmínky, dodržovat platné legislativní normy a vést zaměstnance/kyně k bezpečné práci, zajišťovat bezpečný provoz udržovaného i vlastního zařízení.**

Všichni zaměstnanci a zaměstnankyň firmy XY3 odpovídají za plnění deklarovaných zásad této integrované politiky kvality, EMS a BOZP.

### Mise, vize a strategické cíle organizace

Společnost je **držitelem certifikátů ISO 9001, ISO 14001 a OHSAS**. Již sedm let v rámci zavedeného integrovaného systému dbá na kvalitu produkce, ochranu životního prostředí a bezpečnost zaměstnanců a zaměstnankyň. **Vedení společnosti má nejvyšší zájem, aby byly dodržovány všechny platné pracovněprávní předpisy, kdy základním takovým předpisem je zákoník práce.** Vedení firmy XY3 se maximálně snaží vytvořit co nejoptimálnější podmínky pro výkon práce zaměstnanců a zaměstnankyň.

Příručka společnosti popisuje integrovaný systém řízení, který je vytvořen ve společnosti XY3 podle požadavků norem ISO 9001 (kvalita), ISO 14001 (environment) a OHSAS 18001 (bezpečnost práce).

Příručka je určena pro zaměstnance a zaměstnankyň společnosti, potřeby auditů externích organizací a prezentaci integrovaného systému řízení společnosti zákazníkům.

Vedení společnosti se zavázalo vytvořit a udržovat efektivní a účinný integrovaný systém řízení, který je přínosem pro všechny zainteresované strany. Tento svůj závazek vyjadřuje ve strategii vedení firmy, integrované politice, podnikatelských a marketingových plánech. **Současná strategie, ač je detailně propracovaná, bohužel zcela opomíjí problematiku uplatňování rovných příležitostí žen a mužů.** Nicméně z analýzy mise, vize a strategických cílů organizace vyplývá, že firma má sklon k disciplíně a k dodržování společností uznávaných norem. **Proto je zde předpoklad, že pokud vedení firmy přijme potřebu pojmout a uplatňovat genderové principy, bude ji dělat důsledně a odpovědně.**

**Integrovaná politika firmy XY3 je zveřejněna** na internetových stránkách společnosti XY3, je vyvěšena na strategických místech společnosti jako kanceláře a nástěnky. Integrovaná politika je základem pro stanovení a přezkoumávání cílů a cílových hodnot. Je pravidelně přezkoumávána tak, aby postihovala měnící se podmínky a informace ve společnosti. V případě potřeby revidována, příp. přizpůsobována novým požadavkům. Za zabezpečení správného dodržování a porozumění politice všemi zaměstnanci/kyně nesou odpovědnost všichni přímí nadřízení pracovníci/ce na všech úrovních řízení. Vedení společnosti se plně ztotožňuje s ustanovením politiky a ve spolupráci se všemi zaměstnanci/kyněmi se zasazuje o jejich pochopení a naplňování, včetně prověřování neustálého procesu zlepšování.

**Zvyšování kvality, tedy i schopnosti plnit skutečné požadavky zákazníka považuje společnost za svůj prvořadý cíl firmy XY3.**

**Cílem celé společnosti je neustálé zlepšování efektivnosti systému managementu jakosti.** Všichni zaměstnanci/kyně si uvědomují, že systém jakosti je nezbytností, který je ve svém důsledku výhodný i pro ně. **V této souvislosti je stanovena následující politika vyjádřená v hlavních cílech:**

- Zvyšovat ekonomické ukazatele výkonnosti firmy
- Udržet stávající zákazníky, získat nové včetně zákazníků konkurence na stávajících i nových trzích
- Znat skutečné cíle, potřeby a požadavky našich zákazníků
- Plnit požadavky platných právních a jiných předpisů, které se vztahují k organizaci a ke kterým se organizace zavázala
- Poskytovat vysokou a stabilní kvalitu výrobků
- Zvyšovat míru spokojenosti zákazníků a péči o ně
- Neustále zlepšovat efektivitu a účinnost procesů
- Zlepšovat management zdrojů
- Vytvářet konkurenční výhody rozvíjením strategických sdružení a partnerství s dodavateli a odběrateli
- Zefektivňovat funkčnost managementu systému kvality

**Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců/kyň** je rovnocennou a integrální součástí veškerých aktivit společnosti a má **nejvyšší dosažitelnou prioritu**. Vedení společnosti a všichni zaměstnanci/kyně jsou si vědomí/y zásady, že žádná pracovní činnost nesmí být prováděna na úkor zdraví a musí být vyloučeny všechny nebezpečné pracovní postupy. Společným cílem je zabránit úrazům a nemocím z povolání u zaměstnanc/kyň společnosti, tak i nepříznivým dopadům z vlastní činnosti na zaměstnance/kyně, zákazníky/ce, dodavatele a ostatní osoby. Vedení společnosti XY3 vytváří při řízení všech aktivit společnosti bezpečné pracovní podmínky, dodržuje platné legislativní normy a vede zaměstnance/kyně k bezpečné práci.

### Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Společnost XY3 nemá nastaveny specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti, ani bohužel zatím zcela nepřijala za svou potřebu specifického zaměření na genderovou rovnost. Proto bylo cílem realizovaného genderového auditu přinést toto téma na úroveň strategického plánování a dostat problematiku rovných příležitostí do priorit firmy.

## INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

### Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

Cílem společnosti XY3 je zdravá podniková kultura, otevřené a přátelské podnikové klima. Prostředí je motivující, zaměstnanci/kyně mají dostatečný prostor pro odborný růst a vzdělávání.

Na bezpečnost s ohledem na předmět podnikání klade vedení firmy XY3, ale i samotní zaměstnanci/kyně velký důraz. Firma má směrnici ISO OHSAS, v rámci které jsou jasně dány zásady bezpečnosti a zdraví při práci.

### **Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace**

Vedení XY3 si váží svých zaměstnanců/kyň, ze kterých si školí odborníky/ce ve své oblasti, a nechce o ně přijít. Proto ze strany vedení je nepřípustné tolerovat jakékoli náznaky sexuálního obtěžování, šikany nebo diskriminace. Přestože nebyl genderovým auditem odhalen výskyt těchto nežádoucích projevů chování, chybí toto jasné vymezení společnosti ve strategických dokumentech firmy.

Během genderového šetření jsme neidentifikovali problémy v této oblasti. I přesto doporučujeme do budoucna zřídit schránku důvěry, kde by zaměstnanci/kyně mohli anonymně sdělit případné nevhodné, neetické, diskriminační chování kolegů/gyň.

### **ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ**

-

### **PERSONÁLNÍ POLITIKA**

Firma XY3 má fungující systém výběru, hodnocení, odměňování a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň.

Všichni zaměstnanci/kyně firmy mají přístup k integrovaným dokumentům, ve firmě je referent/ka-kontaktní osoba na ISO zodpovědný/á za realizaci opatření ISO.

Personální strategie je východiskem personalistiky ve firmě XY3. Definuje dlouhodobou koncepci řízení a vedení zaměstnanců a zaměstnankyň organizace XY3, zejména neoptimálnější způsob jejich získávání, rozmísťování, rozvoje k realizaci strategických cílů organizace. Z komplexně pojaté personální strategie pak vycházejí specifické strategie, které se týkají jednotlivých personálních činností, např. strategie výběru, hodnocení, odměňování, vzdělávání. Tyto specifické personální strategie jsou vytvářeny a uskutečňovány jako systém.

Ředitelé jednotlivých úseků společnosti XY3 jsou odpovědní za plánování zdrojů v rámci strategického plánu společnosti, které zajistí uplatňování a udržování integrovaného systému řízení a neustálé zlepšování jeho efektivity. Jedná se o investiční náklady, náklady na vzdělání, náklady na opravy a kontroly vlastního zařízení, přístrojů, režijní náklady, na kvalifikované pracovníky, infrastrukturu, pracovní prostředí a eliminaci úrazů a vzniku nehod. Zdroje včetně lidských zdrojů jsou přidělovány včas a jejich poskytnutí zdokumentováno na záznamech z porad, v programech pro dosažení cílů, zadání k návrhu a vývoji aj. (viz Integrovaný systém, Pracovní řád).

## Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Výběr budoucích zaměstnanců a zaměstnankyň se ve firmě XY3 řídí výhradně profilem obsazované pozice. Kromě kvalifikačních předpokladů pro danou pracovní pozici je zohledněna také např. schopnost pracovat v týmu. Firma klade důraz na dobře fungující pracovní prostředí a uvědomuje si, že jeho hlavní složkou jsou právě zaměstnankyně a zaměstnanci a jimi vytvářené harmonické a efektivní pracovní týmy. **Genderový audit neshledal v oblasti přijímání zaměstnanců pochybení, ale definoval, že nábor sice zohledňuje vedle profesních kompetencí i osobnost nového zaměstnance/zaměstnankyně a jejich způsobilost stát se součástí týmu, bohužel však zcela opomíjí genderové hledisko a nezabývá se např. systematickým prosazováním žen do vedoucích pozic.**

Firma XY3 při organizačních změnách oslovuje nejprve vnitřní zdroje společnosti, na externí lidské zdroje používá inzerce ve sdělovacích prostředcích, pracovní portály a poradenskou činnost externí personální firmy.

## Propouštění zaměstnanců/kyň

Zaměstnavatel, firma XY3 plně respektuje zákoník práce v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitého zrušení pracovního místa, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, uplynutím doby, na kterou byl sjednán.

**Šetřením v otázce propouštění zaměstnanců/kyň nebyla shledána genderová diskriminace.** K rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dochází minimálně, vedení firmy se případné zjištěné pracovní problémy snaží ihned vyřešit a předcházet tak případným odchodům zaměstnanců/kyň. Zaměstnavatel si zaměstnanců/kyň váží, vychovává a školí si odborníky/ce ve specifické oblasti xy, o které nerad přichází.

## Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

V současné době má společnost XY3 celkem 43 zaměstnanců a zaměstnankyň, z toho 14 žen a 29 mužů. Z genderového hlediska se jedná ovšem o jev logicky vysvětlitelný. ---

---

S ohledem na zlepšení stavu v oblasti vyrovnanějšího počtu žen a mužů ve vedoucích pozicích je potřeba, aby firma provedla taková opatření, aby zde byl prostor také pro uplatnění potenciálu žen, a počet žen ve vedoucích pozicích se v budoucnu zvýšil. Nejprve je nutné **upravit organizační strukturu (názvy pozic-viz schéma níže) firmy tak, aby nebyla genderově nekorektní tak**, jako je tomu dosud. Důležité je také upravit popisy náplně práce a **požadavky na vedoucí pracovní pozice tak, aby bylo zřejmé, že jde o pozici, která není genderově jednostranně určená.**

Doporučujeme také vytvořit ve firmě **personální inkubátor** jako nástroj pro cílenou podporu a rozvoj potenciálu žen a jejich přípravu na vedoucí pozice.

## ORGANIZAČNÍ STRUKTURA FIRMY XY3

---

### Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

A) Hlavní funkcí kariérních plánů ve firmě XY3 je ohodnocení stávajících zaměstnanců a zaměstnankyň a určení těch klíčových, kteří mají potenciál růstu. Kariérní plán má pevně danou strukturu a je pravidelně aktualizován. Klíčovým momentem kariérového plánu je proces nominace, má jistá objektivní pravidla i z genderového hlediska. Kvalitní pracovníky a pracovnice má firma zájem si udržet. Hodnocení pomáhá stanovit tento potenciál, stejně tak definuje pro firmu klíčové pozice, určí také ty pozice, které jsou pro firmu jen těžko nahraditelné. Hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň probíhá na základě formuláře, který kromě základních dat zaměstnanců a zaměstnankyň obsahuje jeho specifické vlastnosti a možnosti. Je tu souhrn toho, na jaké pozici ve firmě, kdo pracuje, jaký je jeho potenciál a jaké s ním má firma XY3 plány do budoucna. **Z pohledu genderového je respektován rovný přístup k ženám a mužům, ačkoli lze usoudit genderovou strnulost vůči manažerským pozicím.** Všechny tyto činnosti se řídí Integrovanou příručkou, Přílohou o zastupitelnosti, Pracovním řádem.

B) **ZASTUPITELNOST:** Nepřítomného zaměstnance/kyni zastupuje jeho zástupce/kyně nebo zaměstnanec/kyně písemně pověřený/á ředitelem společnosti. Má-li být vedoucí zaměstnanec/kyně po dobu delší než jeden měsíc zastupován, nebo má-li předat svou funkci, je třeba pořídit o tom zápis, v němž se zejména uvede stav plnění pracovních úkolů a důležité okolnosti spojené s jejich zabezpečením. Opouští-li jiný zaměstnanec či zaměstnankyně na dobu delší než jeden měsíc nebo trvale své pracovní místo, je povinen před odchodem předat písemný přehled nesplněných a rozpracovaných pracovních úkolů bezprostředně nadřízenému vedoucímu zaměstnanci/kyni. U zaměstnanců/kyň, kteří mají hmotnou odpovědnost, se provede inventarizace svěřených hodnot (uvedeno v Příloze o zastupitelnosti Integrované příručky).

### Rozvoj a vzdělávání

Školení, vzdělávání a tréninky zabezpečují ve firmě XY3 zvyšování kvalifikace, odbornosti, ale i osobních vlastností zaměstnanců a zaměstnankyň. Školení se pak dělí na interní, které probíhá ve firmě, školitelé jsou zaměstnanci firmy, jedná se např. o školení bezpečnosti práce, požární ochrany, zavádění nových systémů. Externí formu školení pak zabezpečují externí firmy či školitelé a probíhají ve firmě nebo mimo ni.

Školení jsou plánována, řídí se směrnicí Integrované politiky. Individuální školení zaměstnanců/kyň řídí jednotlivé úseky dle vlastních potřeb. Audit neshledal v rámci **šetření v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/kyň genderovou diskriminaci, ale ani systematickou podporu žen na vedoucí pozice.**

Na realizaci vzdělávání navazuje hodnocení vzdělávání, tj. hodnocení přípravy, průběhu a výsledků vzdělávání.



**Společnost XY3 motivuje své zaměstnance a zaměstnankyně tak, aby chápali jako svou prvořadou povinnost svou práci naplňovat integrovaný systém a chránit dobré jméno společnosti.**

Způsobilost pracovníků/nic, je porovnávána s kvalifikačními požadavky na dané pracovní místo, dle kvalifikačních a odborných znalostí pracovníka a pracovníc. Postupy, odpovědnosti a způsob prokazatelné evidence instruktáží, školení a přezkušování jsou popsány v souboru směrnice pro oblasti BOZP a PO. V kompetenci MIS je dále sestavování ročního plánu školení a vzdělávání (viz Integrovaná příručka, kap. Lidské zdroje – Odborná způsobilost, vědomí závažnosti a výcvik).

### Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Noví zaměstnanci a zaměstnankyně se přizpůsobují nárokům a podmínkám pracovní činnosti ve firmě XY3, nedílnou součástí adaptace je i adaptace sociální, která by měla vést k úspěšnému začlenění do sociálních vztahů, k identifikaci se sociálními normami a hodnotami firmy XY3 k respektování tradic a kultury organizace. Vedení firmy XY3 poskytuje plnou podporu nově příchozím pracovníkům i pracovnícím, stejně tak i těm, kteří přecházejí na novou pozici v rámci firmy.

### Mentoring

Zaměstnanec/zaměstnankyně XY3 jsou pod vedením mentora-přímého nadřízeného, který je schopen předat zkušenosti a poradit při osvojování znalostí, dovedností a chování při dosahování požadovaného výkonu. Toto je přímo uvedeno ve směrnici - Integrovaná příručka.

**Genderový audit doporučuje využití mentoringu také pro cílenou přípravu žen na výkon manažerských pozic.**

## Spravedlivé odměňování

### Platová transparentnost

Odměňování je ve firmě XY3 chápáno jako důležitá personální činnost pro dosažení souladu mezi ekonomickými možnostmi organizace a požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně zajištění motivační funkce odměn a zabezpečení konkurenceschopnosti odměn vzhledem k vnějšímu okolí.

**Systém odměňování se opírá o vnitřní mzdové předpisy, které jsou aktualizovány podle platné legislativy.** Jsou brány v úvahu ekonomické podmínky organizace XY3, strategie a cíle organizace, **typy vykonané práce, normy a tarify** (viz Integrovaná příručka, Pracovní řád). **Audit nezjistil v oblasti spravedlivého a transparentního odměňování genderovou nespravedlnost.**

### Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Systém zaměstnaneckých výhod je efektivní i spravedlivý, v souladu s hospodářskými výsledky firmy XY3. Všichni jsou transparentně obeznámeni o firemních benefitech– nově nastupující již při přijímacím pohovoru, stálí zaměstnanci/kyně jsou o případných úpravách a změnách informováni přímým nadřízeným.

Zaměstnanec/kyně dostávají stravenky ve výši 100,- Kč/den. Pro všechny zaměstnance/kyně je výhodným benefitem sleva na nákup všech firemních produktů během celého roku, mohou tak benefit čerpat dle svých individuálních potřeb.

### Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Ve firmě XY3 je 4 týdenní dovolená. Hromadné čerpání dovolené zaměstnavatel XY3 nařizuje, a to kvůli odstávce strojů a jejich pravidelné údržbě, nařízená dovolená je tedy nezbytná z provozních důvodů. Je to obvykle v termínu 20. 12. -1. 1.

Individuální dovolená se ve firmě plánuje po dohodě s nadřízenými jednotlivých úseků. Při stanovování rozvrhu dovolených přihlíží nejen ke svým provozním důvodům, ale **rovněž k osobním potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň.**

## Sladování práce a osobního života

### Pracovní doba

Délka pracovní doby ve firmě XY3 je zákoníkem práce stanovena v hodinách za týden, délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Zaměstnavatel vede evidenci pracovní doby. Pracovní provoz je dvousměnný a pracovní doba ve společnosti XY3 je pro všechny stejná.

### Flexibilní formy práce

Ve firmě XY3 je ojediněle využívána pružná pracovní doba, která ovšem není zavedena systematicky ani komplexně. Ostatní flexibilní formy práce ve firmě nejsou aplikovány.

Pružná pracovní doba je umožňována pouze v ojedinělých případech, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně si dohodnou **individuálně** pružnou pracovní dobu. Jedná se především o zaměstnankyně, které mají děti v předškolním a mladším školním věku. Pružná pracovní doba je praktikována tedy pouze na základě individuální dohody jednotlivých zaměstnanců/kyň s vedením firmy. **Tento způsob aplikování pružné pracovní doby není spravedlivý ani transparentní.** Přičemž z šetření vyplývá, že zaměstnanci/kyně mají o pružnou pracovní dobu zájem pro snazší sladování rodinného a pracovního života (a to nejen zaměstnanci/kyně malých dětí).

**Ve firmě chybí systematické a transparentní zavedení pružné pracovní doby.** V této souvislosti **doporučujeme vytvořit vnitřní předpis, který by transparentně umožnil a nastavil pravidla využití pružné pracovní doby** (těm zaměstnancům/kyním, kterým to provozní podmínky umožňují).

### Management mateřské/rodičovské

V současné době je ve společnosti XY3 jedna zaměstnankyně na RD, která se vrací do pracovního poměru k 11/2018. Firma celkově udržuje kontakt s rodiči na RD, firma má zájem, aby se zaměstnanci/kyně vrátili/y do zaměstnání a firma tak nepřišla o proškolené odborníky/odbornice.

### Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské

Firma podporuje aktivní rodičovství například prostřednictvím firemních akcí určených také pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň. S otci-zaměstnanci firmy na rodičovské dovolené firma XY3 dosud zkušenosti nemá.

### Age management ve vztahu k genderu

Ve firmě XY3 jsou rovnoměrně zastoupeny různé věkové kategorie a je i rovnoměrné genderové zastoupení v těchto věkových kategoriích.

### Podmínky (nejen) pro pečující osoby:

V této oblasti má firma XY3 rezervy, je zde prostor podpořit své zaměstnance /kyně v rámci snazšího sladování osobního a profesního života. **Jedná se především o oblast flexibilního využívání pracovního času.**

Je důležité, aby si vedení firmy XY3 uvědomilo, že pouze tradiční modely organizace práce nejsou zárukou kvality a udržitelnosti lidí v zaměstnání. Flexibilní forma organizace práce může podporovat stabilitu podniku, protože když je práce dobře organizovaná, s pozitivními výsledky a poskytuje oboustrannou spokojenost s vykonanou prací, vytváří vhodnější pracovní prostředí, a tím i větší spokojenost zaměstnanců /kyň, a následně i zaměstnavatele.

### Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku

Firma XY3 v místě svého sídla neprovozuje firemní školku ani jinou formu péče o děti. V současné době je jeden rodič na RD. I kdyby v budoucnu nastala potřeba péče o děti ve větším rozsahu, dle analýzy lokality bylo zjištěno, že v městě XY a jeho místních částech je k dispozici 7 mateřských škol.

### Možnosti dopravy do zaměstnání

Zaměstnanci a zaměstnankyně si dopravu do sídla firmy XY3 zabezpečují sami, a to vlastními vozidly (zaměstnanci/kyně mohou využívat parkoviště před budovou firmy) nebo prostřednictvím MHD (dobré dopravní spojení až k firmě). Zaměstnanci firmy XY3 pocházejí převážně z města XY a blízkého okolí.

### Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Audit šetřením neshledal genderovou diskriminaci, na pracovní cesty jsou vysíláni zaměstnanci ve vazbě na jejich pracovní náplň.

Pracovní cesty včetně dlouhodobých pracovních cest do zahraničí se týkají zejména obchodního oddělení, které zajišťuje tuzemské i zahraniční zakázky a účastní se zejména veletrhů. Firma nyní výrazně expanduje do zahraničí.

Zaměstnanci/kyně jezdí také na pracovní cesty z důvodu školení. Jedná se převážně o jednodenní pracovní cesty, školení jsou většinou v rámci Zlínského regionu.

## KULTURA ORGANIZACE

Podniková kultura je velkou vnitřní hodnotou společnosti XY3 je souhrnem postojů a hodnot, které postupně vytvářejí tradici organizace. Patří sem mj. logo firmy, firemní barvy apod. Kultura pak sjednocuje a koordinuje zaměstnance a zaměstnankyně XY3.

### Komunikace

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

**Komunikace je součástí Integrované politiky firmy.** Komunikační strategie **ovšem není z hlediska používání genderově korektního jazyka jednotná**, vedení firmy na tuto oblast neklade zvláštní důraz. Institucionálně **není ukotvená kontrola užívání genderově korektního jazyka**. Obrazové, propagační a tištěné materiály jej také neobsahují. Zde má firma XY3 rezervy.

Z analýzy webových stránek XY nelze usoudit genderové nedostatky, protože webové stránky firmy jsou zaměřeny zcela na obrazovou prezentaci svých produktů.

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,...)

Oblast každodenní komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi je v kompetenci vedoucích jednotlivých úseků. Firma XY3 nemá zavedený intranet. **Vnitřní komunikace ve firmě je systematicky velmi dobře nastavená.** Vychází se z dokumentů „Integrovaná příručka“, „Pracovní řád“, „Organizační řád“.

Firma ovšem **postrádá etický kodex**, který je významnou součástí firemní kultury a je důležitým dokumentem pro uplatňování genderově příznivého firemní prostředí.

Co se týče mimopracovních aktivit, firma pořádá vánoční večírky a různé sportovní akce, které jsou rovněž potenciálem např. pro podporu aktivního otcovství.

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

Pro informování veřejnosti slouží internetové stránky XY, propagační materiály o výrobním sortimentu a předváděcí akce aplikačních postupů (viz Integrovaná příručka, kap. Externí zdroje).

Firma se účastní tuzemských i zahraničních veletrhů.

Firma XY3 pravidelně vyhodnocuje různé aspekty svého podnikání, srovnává je s výsledky nejlepších firem ve svém oboru.

Komunikace volných pracovních míst: při náboru nových zaměstnanců/kyň firma spolupracuje s externí personální agenturou. Pracovní nabídky se zveřejňují na úřadech práce Zlínského kraje a pracovních portálech, kontaktováni jsou také absolventi/ky technických škol SŠ i VŠ z regionu.

### **Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování**

Majitel a vedení firmy XY3 upřednostňují participativní a demokratický styl řízení. Podporuje se týmový duch podniku. Pracovní skupiny (týmy) jsou mj. sestaveny za účelem implementace Integrované politiky ve firmě.

Kolegiální vztahy jsou ve firmě XY3 podle slov zaměstnanců/kyň jsou dobré, stabilní a zaměstnanci a zaměstnankyně se této skutečnosti cení a usilují o to, aby to tak zůstalo. Pokud se objevují náznaky komunikačního nesouladu, snaží se to řešit především vedení společnosti.

### **Společenská odpovědnost**

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

Důležitá a vysoce přínosná pro společnost XY3 je spolupráce s univerzitou T. Bati ve Zlíně. Firma XY3 má zájem o absolventy Fakulty technologické. Z hlediska personálního má vynikající zkušenosti se zaměstnáváním čerstvých absolventů/tek, které si vychovává k obrazu svému. Absolventi/ky také přicházejí s novými trendy či informacemi, mají neotřelý pohled na zavádění novinek a nových technologií. Z pohledu genderového v průběhu zhruba posledních sedmi let to byly výhradně absolventky, které do firmy přišly a dnes zastávají důležité, odborné pozice. Stále jsou ve firmě zaměstnány a dá se říci, že jsou již pro pracovní tým stabilní oporou.

Momentálně jsou ve firmě XY3 zaměstnáni 3 čerství absolventi, kteří dokončili učební obor a nastoupili do výroby.

#### **Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň**

Dobrovolnické aktivity samotných zaměstnanců či firmy jako celku podpořeny nejsou, zaměstnanci/kyně nejsou členy dobrovolnických spolků či sdružení.

#### **Nastavení sponzoringových aktivit**

Veřejná prezentace společnosti XY3. v rámci regionu je dána podporou a sponzorováním sportovních či kulturních aktivit, sponzoringem v sociální oblasti, různými jinými programy na podporu regionu. Jednoznačně zvyšuje zaměstnanost v regionu. Společnost XY3 finančně podporuje publikační činnost o mikroregionu XY. Aktivně propaguje region ve světě prostřednictvím svých zahraničních partnerů.

## Doporučení ke změně v rámci uplatňování principů genderové rovnosti včetně vysvětlení

### Zavedení pružné pracovní doby ve firmě jako flexibilní formy práce

Audit dle provedeného šetření navrhuje zavedení pružné pracovní doby. Využívání flexibilní pracovní doby ve firmě XY3 doposud probíhá pouze na základě individuálního zažádání zaměstnanců (většinou zaměstnankyň), které podléhá schválení vedení firmy. Tento způsob ojedinělého umožnění flexibilní pracovní doby není spravedlivý ani transparentní. Přičemž z šetření vyplývá, že zaměstnanci mají o pružnou pracovní dobu zájem pro snazší sladování rodinného a pracovního života. **Navrhujeme zavést pružnou pracovní dobu ve firmě systematicky s navržením transparentních pravidel pro využívání této flexibilní formy práce.**

### Podpora většího zastoupení žen ve vedoucích pozicích

V zastoupení mužů/žen se vyskytuje ve firmě výrazná genderová nerovnost – vedoucí funkce jsou obsazeny téměř výhradně muži. V rámci organizační struktury firmy XY3 zastává manažerskou pozici pouze jedna žena.

S ohledem na zlepšení stavu je nutné, aby firma provedla taková opatření, aby zde byl prostor také pro uplatnění potenciálu žen, a počet žen ve vedoucích pozicích se v budoucnu zvýšil.

Nejprve je vhodné **upravit názvy pracovních pozic v organizační struktuře firmy tak, aby nebyly genderově nekorektní tak, jako je tomu dosud.** Důležité je také revidovat popisy náplní práce a požadavky **na vedoucí pracovní pozice tak, aby bylo zřejmé, že se jedná o pozici, která není genderově jednostranně určená.**

Doporučujeme také vytvořit ve firmě **personální inkubátor** jako nástroj pro cílenou podporu a rozvoj potenciálu žen a jejich přípravu na vedoucí pozice.

### Vytvoření dokumentu Etického kodexu

Firma postrádá Etický kodex, který je důležitým východiskem pro uplatňování genderově příznivého firemního prostředí. Etický kodex stanovuje základní principy etického chování v organizaci. Etický kodex se pak stává důležitou součástí firemní kultury.

Je důležité, aby zaměstnanci a zaměstnankyně byli součástí při jeho tvorbě, protože jediné společně vytvořené etické cíle jsou pak základem pro úspěšné naplňování etického kodexu ve firemní praxi.

### Nastavení specifických cílů v oblasti genderové politiky

Firma XY3 nemá nastaveny specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti, ani bohužel zatím zcela nepřijala za svou potřebu specifického zaměření na genderovou rovnost. Proto bylo cílem realizovaného genderového auditu přinést toto téma na úroveň strategického plánování a zahrnout problematiku rovných příležitostí do priorit firmy.

V této souvislosti by bylo vhodné zvýšit **odbornost personality/ty** v oblasti uplatňování genderové rovnosti tak, aby byla **zajištěna dlouhodobá udržitelnost provedených genderových změn ve firmě XY3.**

## **Úprava genderově korektního jazyka ve firemních dokumentech**

Firma má v rámci integrovaného systému řízení (ISO 9100 aj.) vytvořenou celou řadu firemních dokumentů, směrnic či závazných nařízení. **Ač jsou tyto vnitřní firemní dokumenty detailně propracované, bohužel zcela opomíjí problematiku uplatňování rovných příležitostí.** Doporučuje tyto strategické personální dokumenty, směrnice a předpisy aktualizovat a zahrnout do nich problematiku genderové spravedlnosti.

Bylo by vhodné celkově stanovit pravidla pro genderově korektní vnitřní i vnější komunikaci.

## **Zřízení schránky důvěry**

S ohledem na skutečnost, že firma neprovozuje intranet, doporučujeme v rámci rozšíření forem vnitrofiremní komunikace zřídit schránku důvěry. Zaměstnanci/kyně mohou jejím prostřednictvím anonymně vyjadřovat své názory, připomínky včetně případných genderově-diskriminačních podnětů k řešení.