



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU

Základní informace:

Zadavatelská organizace: **XY4**

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

Ing. Gabriela Králíková, auditorka: podílí se na realizaci auditu-sběru a analýze dat, podílí se na zpracování závěrečné zprávy včetně doporučení na změny a na vytvoření akčního plánu

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 XY4, 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: 14.12.2017 – 3.1.2018

Realizační fáze: 4.1.– 25.1.2018

Závěrečná fáze: 26.1. – 15.2.2018

Místo realizace auditu: ---

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 sběru a analýzy dat:

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 genderu

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

Analyzované dokumenty:

Osoby zapojené do auditu:

Základní shrnutí auditu:

Firma XY4 je malým podnikem s celkovým počtem 14 zaměstnanců/kyň. Firma je chráněnou dílnou. Firma XY4 se rozrostla na základě rodinné firmy a toto klima zde přetrvává dodnes. Vedení firmy má se zaměstnanci/kyněmi nadstandardní vztahy a věnuje se také jejich individuálním potřebám (zdravotním a osobním).

Zaměstnancům a zaměstnankyním je vycházeno vstříc přizpůsobením pracovní doby individuálním potřebám - flexibilní pracovní dobou a zkrácenými úvazky. Zkrácené úvazky převážně využívají pracovníci na dělnických pozicích s ohledem na své zdravotní omezení. **Výzvou pro firmu je a reagovat na potřeby THP pracovníků a rozšířit flexibilní forem práce o žádanou práci z domova pro snazší skloubení rodinných a pracovních povinností.**

Ve firmě je **nízká segregace práce** (THP pracovníci jsou genderově vyrovnání, opačná je ovšem situace **na dělnických pozicích, kde pracují pouze muži**). Tuto genderovou situaci má ovšem firma v plánu v blízké budoucnosti s ohledem na svou expanzi a předpokládaný nárůst zaměstnanců/kyň zejména v dělnických pozicích změnit. V této souvislosti firmu čeká spousta vnitropodnikových změn a vzniká zde prostor pro řadu genderových doporučení – konkrétně viz níže.

Shrnutí výstupů genderového auditu podle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu

CÍLE ORGANIZACE

Mise, vize a strategické cíle organizace

Firma XY4 je rozhodnuta plnit požadavky a očekávání zákazníků. Jedním z hlavních činitelů zakládajících úspěšnou činnost společnosti je systematické a průhledné řízení práce na všech stupních. Úspěch vychází především z uplatňování a udržování systému vedení, který je zaměřen na trvalé zlepšování činnosti a vzájemného plnění a respektování potřeb a požadavků všech spolupracujících stran uvnitř i vně firmy XY4.

Hlavním cílem firmy XY4 je stát se strategickým partnerem pro stálé dodavatele, kterým firma nastaví ty nejvýhodnější obchodní podmínky k jejich spokojenosti.

System řízení společnosti zahrnuje jako jednu ze svých významných složek též řízení kvality.

Firma XY4 je držitelkou certifikátů, které ovlivňují její činnost:

Certifikát ISO 9001:2009

Certifikát ISO 14001:2005

Certifikát OH SAS 18001:2008

V rámci tohoto systému se společnost zavazuje ke strategii neustálého zlepšování, ke zjišťování potřeb zákazníků apod.

Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Hlavním úkolem řízeného rozvoje lidského faktoru ve společnosti XY4 je především zabezpečení a udržení adekvátní pracovní síly, odborný a osobnostní růst zaměstnanců a zaměstnankyň i efektivní využívání lidského potenciálu organizace za účelem dosažení a udržení její hodnoty a plnohodnotného naplnění stanovených cílů. Specifické cíle v prosazování genderové rovnosti firma nemá prozatím nastaveny.

INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

Firma XY4 vyváří zaměstnancům a zaměstnankyním přátelské a bezpečné prostředí. Firma se rozrostla na základě rodinné firmy a toto klima zde přetrvává dodnes. Vedení firmy má se zaměstnanci/kyněmi nadstandardní vztahy a věnuje se jejich také individuálním potřebám.

S ohledem na zdravotní omezení/postižení některých zaměstnanců na dělnických pozicích vedení firmy přizpůsobuje rozsah jejich pracovních aktivit.

Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

Otevřené a přátelské klima, které nastoluje vedení organizace, častá komunikace mezi vedením a jednotlivými zaměstnanci/kyněmi je prevencí vyskytování negativních vlivů jako je sexuální obtěžování, šikana či diskriminace.

Na dělnických profesích pracují v současné době pouze muži. Otevřené prostředí dílny v současné době nepřináší žádné negativní genderové projevy, protože na dělnických pozicích v montážní hale zcela chybí genderová diferenciaci.

ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Organizace pracovního prostředí je do velké míry ovlivněna tím, že na dělnických profesích pracují v současné době pouze muži.

Firma disponuje výrobní halou, která je koncipována jako jedna otevřená dílna. **V montážní hale se tak vyskytují šatny a sociální zařízení pouze pro jedno pohlaví.**

THP pracovníci/ce mají zázemí ve dvou velkoprostorových kancelářích v 1. patře demontážní haly, které se využívá také jako komunikační zóna, místo pro porady, jednání se zákazníky, dodavateli apod.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Řídí se dokumentem, platným od 1. 9. 2016:

PŘÍRUČKA SYSTÉMU INTEGROVANÉHO MANAGEMENTU

Ten je celkově zakomponován do koncepce:

EN ISO 9001:2008 / ČSN EN ISO 9001:2009

EN ISO 14001:2004 / ČSN EN ISO 14001:2005

BS OHSAS 18001:2007 / ČSN OHSAS 18001:2008

Personální strategie je jednou z dílčích strategií formulovaných v rámci komplexní strategie firmy XY4 a dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání, kdy jde o dodržování Zákoníku práce a dalších pracovních kodexů. Tato činnost nemá za úkol pouze ochraňovat zaměstnance a zaměstnankyně, ale chrání i organizaci před důsledky nedodržení pracovně právních předpisů nebo porušování lidských práv.

Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Získávání, výběr a přijímání pracovníků a pracovnic, tj. příprava a zveřejňování informací o volných pracovních místech, příprava formulářů a volba dokumentů požadovaných od uchazečů a uchazeček o zaměstnání, shromažďování materiálů o uchazečích, předvýběr, výběr, rozhodování o výběru, zařazení přijatého pracovníka či pracovnice do personální evidence se řídí firemními předpisy a nařízeními. **Firma XY4 je chráněnou dílnou**, z toho pak plynou zvláštnosti personální politiky zde uplatňované.

Firma přijímá do dělnických pozic prozatím pouze muže, bylo by proto vhodné v oblasti náboru překonat genderové stereotypy.

Firma XY4 expanduje, má v plánu rozšiřování lidských zdrojů do dělnických pozic. S ohledem na skutečnost, že se jedná o lehkou montážní práci, která je vhodná také pro ženy, **audit navrhl v rámci genderové diversity a snížení segregace práce ve firmě přijímat do nových dělnických pozic také ženy.** Vedení firmy je tomuto návrhu nakloněná, je si vědoma nutnosti změnit politiku náboru zaměstnanců/kyň do dělnických pozic.

Propouštění zaměstnanců/kyň

Firma si uvědomuje, že uvolňování pracovníků/ic vždy ovlivňuje strukturu pracovních sil v organizaci XY4. Pozitivní je ve firmě XY4 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 z firmy.

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Aktuální počet zaměstnanců ve firmě XY4 je 14 osob (k 10/2017), z toho 10 dělnických profesí a 4 profese THP.

Ve firmě jsou nyní zaměstnány 2 ženy: obě ženy pracují na technicko-hospodářských pozicích (**THP**), kde je struktura zaměstnanců genderově vyvážená. Naopak dělnické pozice jsou v současné době obsazeny pouze muži.

Genderové zastoupení ve vedení firmy: s ohledem na skutečnost, že firma je malým podnikem s celkovým aktuálním počtem zaměstnanců 14 osob, ve vedení firmy je pouze 1 osoba, kterou nyní zastává muž (ředitel firmy). Všichni zaměstnanci/kyně nyní spadají v rámci organizační struktury firmy pod ředitele firmy.

V případě změny organizační struktury ve vazbě na plánovanou expanzi firmy, kde už nebudou všechny manažerské dovednosti v silách ředitele společnosti, **doporučujeme s ohledem na genderovou vyrovnanost mužů a žen ve vedoucích pozicích ve firmě XY4 obsadit případnou novou manažerskou pozici ženou.**

Karierní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Organizace XY4 plánuje, stabilizuje pracovní kariéru jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň. Je tady shoda mezi přípravou na dané pracovní místo a obsahem vykonané práce. Jedná se o stálou karierní strukturu.

Zaměstnanci/kyně jsou ve velké míře vzájemně zastupitelní, zastupitelnost je nastavena.

Rozvoj a vzdělávání

Vzdělávání ve firmě XY4 je řešeno plánem výcviku pro daný kalendářní rok. Pro všechny zaměstnance a zaměstnankyň platí např. periodická školení BOZP a PO, havarijní připravenost aj.

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. **Z genderového hlediska v rozvoji zaměstnanců a zaměstnankyň nebyla auditem shledána genderová nerovnost.** Péče o kvalifikaci zaměstnanců a zaměstnankyň je v zájmu organizace XY4, ta řeší problémy kvalifikace v souladu s jejími cíli.

Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Na adaptační proces je v organizaci XY4 kladen velký důraz. Kromě pracovní adaptace vyplynula ve firmě potřeba vysoké míry **sociální adaptace**, což je jistě ovlivněno specifickým prostředím chráněné dílny. Adaptace sociální vede k úspěšnému začlenění do sociálních vztahů v rámci pracovního kolektivu, k identifikaci se sociálními normami a hodnotami skupiny. Vedení firmy se zajímá o jednotlivé zaměstnance/kyně v širším kontextu než je běžné a podílí se i na řešení rodinných, osobních problémů zaměstnanců/kyň.

Mentoring

Každému zaměstnanci/zaměstnankyni, kde je identifikována potřeba mentoringu, tj. zejména v rámci adaptačního procesu a následně kdykoli během pracovního procesu se objeví osobní, rodinné či zdravotní problémy, je přidělen mentor, což je buď zkušenější kolega na pracovišti nebo člen vedení firmy.

Spravedlivé odměňování, platová transparentnost

Firma XY4 respektuje zásadu, že mzdový systém má být srozumitelný, jednoduchý a genderově spravedlivý. Při stanovování mezd firma vychází z platné legislativy. Firma zaměstnává malý počet zaměstnanců/kyň a vytváří tedy jednoduchý mzdový systém. **Audit neshledal v odměňování šetřením genderovou nespravedlnost.**

Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Benefity ve firmě XY4 jsou přehledné a transparentní. Firma zabezpečuje pitný režim zaměstnanců a zaměstnankyň. Za nejvýznamnější a nejpřínosnější benefit zaměstnanci/kyně považují poskytování flexibilních forem práce, konkrétně pružné pracovní doby a zkrácené úvazky.

Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Rozvržení čerpání dovolené je ve firmě spravedlivé, u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň individuální, po dohodě s vedením společnosti XY4. Celozávodní dovolená zde není z provozních důvodů nutná.

Sladování práce a osobního života

Vedení firmy XY4 je vůči zaměstnancům/kyním velice vstřícné a snaží se zaměstnancům a zaměstnankyním maximálně vyhovět tak, aby mohli skloubit práci s rodinou.

Zaměstnankyním, stejně jako zaměstnancům-mužům, je vycházeno vstříc přizpůsobením pracovní doby potřebám rodiny - flexibilní pracovní dobou a zkrácenými úvazky. Zaměstnanci si těchto vstřícných podmínek pro snadnější sladování rodinného a pracovního života velice cenní.

Pracovní doba

Pracovní doba ve firmě XY4 je **flexibilní**, tzn.funguje zde **pružná pracovní doba**. Zaměstnanci a zaměstnankyně firmy si tak přizpůsobují začátek a konec pracovní doby podle svých individuálních potřeb, a to nejen s ohledem na péče o děti, ale také ze zdravotních důvodů.

Práce na směny ve firmě není.

Flexibilní formy práce

Firma XY4 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 XY4 pracují 2 ženy (na THP pozicích), jedna z nich pečuje o dítě předškolního věku, další zaměstnankyně pečuje o děti mladšího školního věku. Tyto zaměstnankyně mají velký zájem

o možnost práce z domova z důvodu snadnějšího skloubení rodinného a pracovního života. Tyto pracovní pozice (pracovnice zahraničního obchodu, ekonomická referentka jsou typově možné pro výkon práce z domova). **Doporučujeme zanalyzovat firmě XY4 THP pozice**, u kterých by z provozních důvodů byla možná flexibilní forma práce z domova (tj. THP pozice, které neohrozí hladký průběh firemních každodenních procesů), a **rozšířit flexibilní formy práce o možnost práce z domova u THP pracovníků/ic**. Důležité bude vytvořit transparentní pravidla pro čerpání práce z domova, podmínek jejího čerpání a další specifika, protože tato forma flexibilní práce je náročnější na zavedení do praxe, organizaci, plánování, vedení docházky a další specifika.

Management mateřské/rodičovské

Firma XY4 nemá momentálně nikoho ze zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené. Firma ovšem nemá stanoveny **pravidla komunikace s rodiči na MD/RD**, bylo by vhodné jej pro potenciální budoucí potřebu **nastavit**.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby:

Firma XY4 vytváří ideální podmínky pro pečující osoby, a to zejména umožněním pružné pracovní doby, a možnostmi využití zkrácených úvazků.

Age management ve vztahu k genderu:

Ve firmě XY4 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/kyň vstříc s ohledně na jejich individuální potřeby, ať věkové, zdravotní či genderové.

Poskytování péče o děti nejen předškolního věku

Firma XY4 neprovozuje zařízení péče o děti. Jednak nemá dostatečně prostorové zázemí a jednak s aktuálním celkovým počtem zaměstnanců 14 osob by nebylo zařízení efektivní (v současné době pečuje o dítě předškolního věku 1 zaměstnankyně). Nicméně zaměstnavatel se snaží v péči o děti zaměstnancům/kyním vycházet maximálně vstříc a vytvářet zaměstnancům/kyním podmínky (sladování rodinného a pracovního života) proto, aby mohli o děti pečovat.

Možnosti dopravy do zaměstnání

Zaměstnanci a zaměstnankyně se dopravují vlastním vozem nebo MHD. Před provozovnou je dostatečně velké, volně přístupné parkoviště.

Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

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

KULTURA ORGANIZACE

Zaměstnanci/kyně firmy XY4 jednoznačně souhlasí s nastavenou podnikovou kulturou, což se projevuje jejich chováním, otevřeně pak zastávají normy této podnikové kultury. Celkově je zde prostředí přátelské, zaměstnanci/kyně souhlasí s hodnotami a normami organizační struktury. Kultura zde jednoznačně působí ve prospěch organizace.

Komunikace

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

V organizaci je formální komunikace, která prozatím **nevyužívá genderově korektního jazyka**. Sdílené představy, přístupy, hodnoty by mohly více vstřebat jazyk nový, genderově korektní jazyk a vytvořit tak novou tvář firmy XY4.

Tato potřeba obzvláště vyvstane v době, jakmile se otevrou pracovní příležitosti pro ženy na dělnických profesích.

Na základě spontánních mezilidských vztahů kolegů a kolegyně vzniká ve firmě neformální komunikace.

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

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 (firma nemá s ohledem na svou velikost intranet, směrnice jsou volně dostupné v kanceláři office manažerky).

Firma XY4 expanduje, **plánuje přijmout větší počet nových zaměstnanců včetně žen do dělnických pozic**. Vznikne tak potřeba celkové změny vnitřní kultury firmy včetně organizace pracovního prostředí. Tady vzniká **prostor pro využití doporučení odborníků na genderovou politiku**. Pro efektivní a dlouhodobou změnu vedoucí k vytvoření genderově vnímavé firmy bude nejprve nutné stanovit genderové priority a specifické cíle v genderové politice firmy a **proškolit 1 osobu v oblasti genderové problematiky, která by dbala nad naplňování cílů a prosazování rovnosti i do budoucna**. Bude **potřeba vytvořit nástroje pro komunikaci** (vytvoření formálních pravidel pro vnitřní komunikaci, zřízení schránky důvěry apod.), neboť dosavadní osobní přístup mezi všemi zaměstnanci/kyněmi bude náročný. Dále by bylo vhodné ukotvit etického chování a komunikaci v morálně závazném dokumentu, jenž by zosobňoval **Etický kodex**.

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

Image firmy XY4 vytváří její tvář, způsob, jakým se organizace prezentuje navenek, jakým způsobem je naopak organizace zvenku vnímána. Pro informování veřejnosti slouží internetové stránky XY. Organizace se dobře adaptovala na okolní podmínky regionu, poměrně rychle se přizpůsobuje změnám, rychle reaguje na změny situace na trhu.

Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

Ve firmě panují nadstandartní vztahy, mezi vedením a zaměstnanci/kyněmi jsou přátelské vztahy, vedení firmy má vysoké sociální cítění a empatii, vedení pomáhá řešit zaměstnancům/kyním zdravotní i osobní problémy.

Je jednoznačné, že firma XY4 v rámci vztahů a vedení klade důraz na komunikaci, týmovou práci, rozvíjení sebe sama, rozvoj vztahů mezi jednotlivými členy kolektivu. Vedení přesně ví, jak činit efektivní rozhodnutí. Využívá svých osobních předností, soustředí se na několik málo oblastí, činí co nejefektivnější rozhodnutí. Tato problematika je ošetřena v Příručce systému integrovaného managementu, platné od 1. 9. 2017.

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

FIRMA XY4 momentálně nespolupracuje se středními školami v regionu, tato možnost teprve čeká zde na svoje využití.

Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

Zaměstnanci a zaměstnankyně se neúčastní žádných dobrovolnických aktivit.

Nastavení sponzoringových aktivit

Firma XY4 podporuje prostřednictvím sponzorských darů organizace pro handicapované.

Doporučení ke změně v rámci uplatňování principů genderové rovnosti ve firmě XY4

➤ Snížení segregace práce ve firmě

Firma XY4 expanduje, má v plánu v blízké budoucnosti rozšiřování lidských zdrojů včetně nových zaměstnanců/kyň do dělnických pozic. V současné době pracují v dělnických pozicích pouze muži. S ohledem na skutečnost, že se jedná o lehkou manuální fyzicky nenáročnou práci, která je vhodná také pro ženy, navrhujeme **v rámci snížení segregace práce a zvýšení genderové diversity ve firmě přijmout do nových dělnických pozic také ženy. Je potřeba odbourat genderové stereotypy v náboru zaměstnanců a změnit politiku přijímání nových zaměstnanců/kyň do dělnických pozic.**

V této souvislosti je potřeba také vzít v potaz nynější **organizaci pracovního prostředí**. Montážní hala je otevřeným prostorem se sociálním zařízením pouze pro muže. Bude nutné zrekonstruovat prostory tak, aby v nich mohly mít technické-sociální zázemí také ženy.

➤ Podpora žen do manažerských pozic

Při aktuálním počtu 14 zaměstnanců firmy XY4 je současné struktúře firmy v managementu pouze 1 osoba, tj. ředitel firmy. Tuto pozici zastává muž. S ohledem na nynější expanzi firmy, a plánovaným rozšířením lidských zdrojů lze předpokládat, že se změní také organizační struktura firmy. Pokud v souvislosti s předpokládaným růstem firmy dojde ke vzniku nových vedoucích pozic, vznikne zde prostor k vytvoření vyrovnaného počtu žen a mužů ve vedoucích pozicích.

➤ Opatření podporující sladování rodinného a pracovního života - Zavedení práce z domova

Navrhujeme **rozšířit flexibilní formy práce** ve firmě XY4 u THP zaměstnanců/kyň (u kterých to provozní podmínky dovolí) **o práci z domova** pro snazší skloubení výkonu práce s rodinným životem. Tato forma práce je přínosná jak pro zaměstnance/kyně, tak pro zaměstnavatele (motivující a loajální zaměstnanci/kyně, vyšší efektivita práce).

Bylo by vhodné zanalyzovat ve firmě THP pozice, u kterých je z provozních důvodů možná flexibilní forma práce z domova. Poté je důležité stanovit transparentní pravidla možnosti čerpání práce z domova a podmínek jejího čerpání, protože tato forma flexibilní práce je náročnější na organizaci práce.

➤ Proměna vnitřní kultury firmy s ohledem na podporu rovných příležitostí žen a mužů

Firma XY4 expanduje, plánuje přijmout větší počet nových zaměstnanců včetně žen do dělnických pozic. Vznikne tak genderová diversita ve firmě, a tímto potřeba celkové změny vnitřní kultury firmy:

- celkové **nastavení genderových cílů** pro nastavení genderově příznivého firemního prostředí a uplatňování principů rovných příležitostí mužů a žen ve firmě

- rozšíření znalostí zaměstnance/kyně zabývajících se personálními činnostmi ve firmě v oblasti uplatňování a prosazování genderové rovnosti
- **úprava genderově korektního jazyka ve firemních dokumentech**
- firma má v rámci ISO 9100 vytvořenou celou řadu firemních dokumentů, směrnic či závazných nařízení; z hlediska genderové korektnosti zde byly ovšem shledány nedostatky, bylo by proto vhodné genderově korektním směrem tyto dokumenty zrevidovat
- vytvoření **nástrojů pro komunikaci**, neboť dosavadní osobní přístup mezi rostoucím počtem zaměstnanců bude náročný, např. **organizační řád, pravidla pro komunikaci s rodiči na MD/RD aj.)**
- **zřízení schránky důvěry** a umožnit, aby zaměstnanci/kyně prostřednictvím schránky důvěry mohli vyjadřovat své podněty, názory, připomínky i kritické poznámky včetně případných námětů k šetření v oblasti genderové diskriminace
- vytvoření **etického kodexu**, který upravuje vnitřní kulturu firmy a komunikaci zaměstnanců/kyň s ohledem na rovné příležitosti; etický kodex v auditované firmě nabývá na významu s ohledem na předpokládaným vytvořením genderové diverzitním prostředí v montážní hale