Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Firma 4

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA GENDEROVÉHO REAUDITU

Základní informace:

Zadavatelská organizace: **Firma 4**

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

Použitá metodika: Standard genderového auditu schválený Úřadem Vlády ČR

Název projektu: **Pracujeme spolu – genderová rovnováha ve firmách**
CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010151

Auditorský tým: Ing. Martina Derková, vedoucí auditorka: zodpovídá za kvalitní průběh auditu, realizuje přípravnou fázi auditu, podílí se na realizační fázi auditu, podílí se na zpracování závěrečné zprávy, zodpovídá za prezentaci výsledků auditu vedení firmy

Ing. Pavel Nevřala, auditor: zajišťuje přípravnou fázi auditu, v realizační fázi zodpovídá za sběr dat a analýzu dat, zpracovává závěrečnou zprávu genderového auditu, spolupodílí se na prezentaci výsledků auditu vedení firmy

Ing. Eva Štěpánková, auditorka: zajišťuje přípravnou fázi auditu, v realizační fázi zodpovídá za sběr dat a analýzu dat, zpracovává závěrečnou zprávu genderového auditu, spolupodílí se na prezentaci výsledků auditu vedení firmy

Stručné informace o organizaci realizující genderový audit:

Euroface Consulting s.r.o. je vzdělávací firma s více než 15letou působností 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. Firma se zabývá kariérovým poradenstvím, úzce spolupracuje se zaměstnavateli v regionu, úřady práce a dalšími sociálními partnery.
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 slaďování rodinného a pracovního života, podporuje vyšší zaměstnanost žen, podporuje jejich pracovní uplatňování v genderově nestereotypních pozicích (do STEM oborů). Ve firmách Euroface Consulting provádí školení personalistů/ek v gender problematice, aktivizuje zaměstnavatele/ky k zavádění flexibilních pracovních úvazků (např. práci z domova) a mentoruje další genderové a work-life balance opatření do

firemní praxe. Odborní pracovníci a pracovnice žadatele mají zkušenosti s vedením a realizací gender auditů v malých a středních firmách, NNO a ve školách.
Snahou Euroface Consulting je rovněž přenos dobré praxe a inspirativních zkušeností získaných v rámci mezinárodních aktivit v oblasti rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce (např. diversity management).

Stručná charakteristika auditované organizace:

xxx

Shrnutí průběhu genderového auditu:

Období realizace auditu:

Přípravná fáze: 22. 9. – 12. 10. 2020

Realizační fáze: 13. 10. – 3. 12. 2020

Závěrečná fáze: 4. 12. – 29. 1. 2021

Místo realizace auditu:

V místě podnikání: 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
-dotazníkové šetření mezi zaměstnanci/kyněmi firmy: zapojeno celkem 11 osob

Analýza dat:

Obsahová analýza shromážděných dat dle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu.

Analyzované dokumenty: xxx

Osoby zapojené do auditu: xxx

Shrnutí výstupů genderového reauditu podle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu

CÍLE ORGANIZACE

Mise, vize a strategické cíle organizace

Princip efektivní práce ve stomatologické laboratoři spočívá hlavně v efektivní spolupráci zubního lékaře s dalším zdravotnickým personálem. Snahou stomatologie, dentální hygieny a dalších stomatologických odborností je dosáhnout a udržet co dentální zdraví pacienta.

Jako soukromá společnost má zubní laboratoř pod kontrolou svou budoucnost a stanovuje si dlouhodobé cíle. Ty jsou pak základem dalších inovací. Úzce také zubní laboratoř spolupracuje s jinými stomatology a špičkovými univerzitními pracovišti.
Cílem stomatologické laboratoře XY je zajistit co nejvíce osobní přístup k pacientům/pacientkám a profesionální práce. Laboratoř se vždy snaží nabídnout více variant řešení s ohledem na cenu služeb. Je kladen důraz na neextrakční postupy.

Pro majitele zubních laboratoří a stomatologické odborníky je teď vzrušující doba. Do stomatologie se začleňují digitální technologie. Pokud se digitální technologie zkombinují s inovativními materiály, zvýší produktivitu práce a nabídnou pacientům lepší možnosti.

Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Na základě doporučení genderového auditu z roku 2018 stomatologická laboratoř prošla změnami a **začlenila** do své personální politiky **prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání**. **Tento posun organizace audit velmi oceňuje, jasné vymezení genderových cílů je základním východiskem v procesu zlepšování genderové vyváženosti v organizaci.**

Genderové cíle byly schváleny majitelem laboratoře, všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli s cíli seznámeni.

ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Stomatologická laboratoř XY je vybavena nejmodernějšími technologiemi a přístroji. Stomatologické zázemí se skládá z ordinací, které jsou vybaveny stomatologickými soupravami německé výroby – sestavy obsahují špičkovou manipulaci a nadstandardní programové vybavení. Díky digitalizaci stomatologická sestava poskytuje maximální přesnost. Dále je zde čekárna s recepcí, sterilizační místnost, sociální zařízení (zvlášť pro personál a zvlášť pro pacienty), pracovna, šatna a technická místnost.

INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

V prostředí zubní laboratoře existují pro zubní techniky rizikové faktory, které mohou nepříznivě ovlivnit jejich zdraví. Mezi tyto faktory patří prach, hluk, působení chemických látek, vibrace. Je nutné také upozornit na faktory biologické, infekční – viry, bakterie, houby. Všichni pracovníci/pracovnice zubních laboratoří se musí chránit, oblékat předepsané OPP, používat účinnou dezinfekci. Musí také dodržovat všechny předepsané postupy bezpečného nakládání s odpady. Organizace má pro tento účel povinnost vydat Provozní řád.

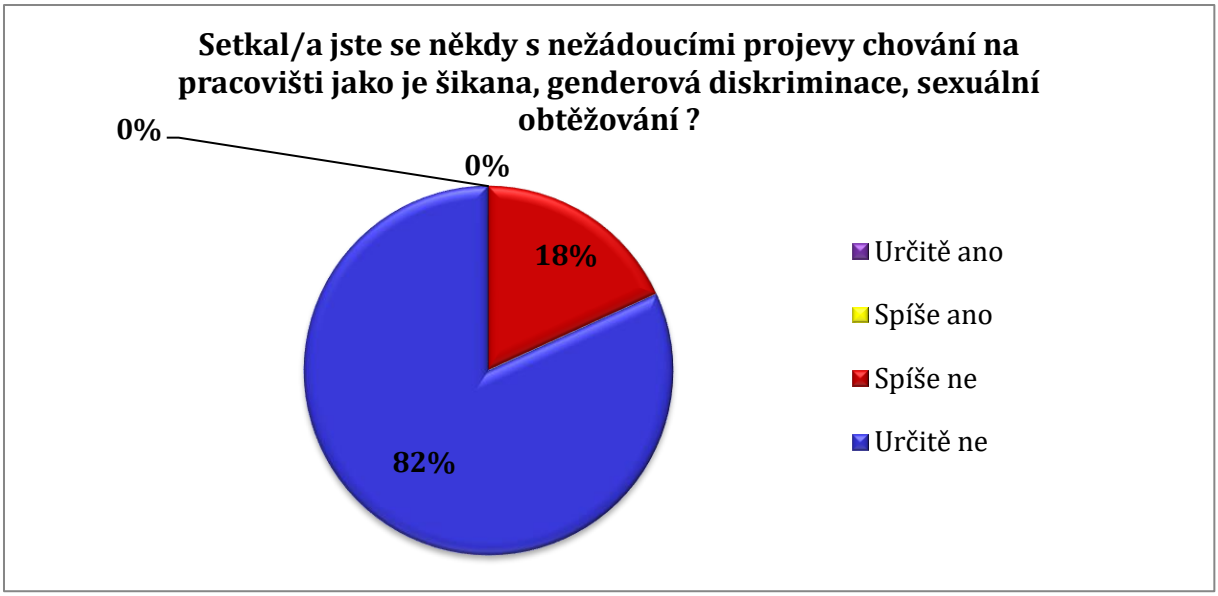
Hygienické požadavky na provoz zdravotnických zařízení jsou dány vyhláškou č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčního onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče. Hygienické požadavky uvedené v této vyhlášce musí být zpracovány v provozním řádu. Každá zubní ordinace musí mít Provozní řád zubního lékaře, který se zpracovává podle zákona č. 267/2025.
Zlepšování pracovních podmínek a prostředí je věnována permanentní pozornost. Je podporován efektivní systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zdraví a bezpečí zaměstnanců a zaměstnankyň je důležitou hodnotou Stomatologické laboratoře XY.

Podporu **korektního a kolegiálního chování kolegů a kolegyň** na pracovišti v laboratořích upravuje **Etický kodex** v bodě 7:

> Základem vztahů mezi lékaři, lékařkami, zdravotnickým personálem je vzájemně čestné, slušné a společensky korektní chování.

Etický kodex, 1/2020

Podle výsledků dotazníkového šetření se pracovní kolektiv cítí v organizaci bezpečně.



<u>Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace</u>

Majitel stomatologické laboratoře XY nepřipouští jakékoliv projevy diskriminace či šikany na pracovišti. Všichni/y zaměstnanci/kyně vědí, že se mohou na majitele kdykoliv s problémy nebo nedorozuměními obrátit, mají u něj otevřené dveře a jistotu, že situace bude řešena. Nicméně pro podporu zdravých a spravedlivých zaměstnaneckých vztahů je třeba zejména:

1. nastavit politiku zaměstnaneckých vztahů, jež vychází z personální politiky
2. uplatňovat politiku rovných příležitostí
3. zpracovat etický kodex pracovního jednání v organizaci
4. pravidelně monitorovat a vyhodnocovat zaměstnanecké vztahy tak, aby podporovaly proaktivní podnikatelské klima
5. dodržovat stanovená pravidla a dohlížet na to, aby nic nebylo přehlíženo nebo obcházeno, co by mohlo poškodit zdravé zaměstnanecké vztahy.

Management laboratoře si je tohoto vědom, a proto zařadil prosazování genderově příznivého pracovního prostředí mezi strategické cíle, které postupně naplňuje. V souladu s tímto krokem majitel laboratoře vydal zcela novou interní směrnici - Etický kodex. Tato směrnice vešla v platnost dne 31. 01. 2020. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyni byli s obsahem směrnice seznámeni. Tímto je politika uplatňování spravedlivých a rovnoprávných vztahů na pracovišti zabezpečena také institucionálně.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Pracovně-právní vztahy jsou ve Stomatologické laboratoři XY vymezeny především zákoníkem práce, pracovními smlouvami, provozním řádem, hygienickými předpisy a etickým kodexem. Dále jsou uplatňována pravidla a zásady, které jsou povinni všichni zaměstnanci/kyně dodržovat (např. pravidla BOZP a ochrany zdraví při práci).

Personální činnosti jsou ve stomatologické laboratoři s ohledem na velikost organizace zaměřeny převážně na získávání, propouštění zaměstnanců/kyň, odměňování, vzdělávání a rozvoj. Personální práce je zaměřená také na vytváření příznivých podmínek pro práci personálu v laboratoři, tj. bezpečných pracovních podmínek, podpory zdravé vnitřní kultury organizace a podpora dobrých zaměstnaneckých vztahů tak, aby byli zaměstnanci/kyně v práci spokojeni, podávali efektivní pracovní výkony a splňovali nároky klientů/ek-lékařů a lékařek v požadované kvalitě a včas.

Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Cílem personálního náboru je získat vhodné kandidáty a kandidátky na uvolněná pracovní místa, používat a dávat najevo užívání eticky relevantního, genderově spravedlivého a transparentního výběrového postupu, zajišťovat, aby všechny náborové činnosti přispívaly k cílům organizace.

Klíčovým faktorem pro přijetí uchazeče/ky o zaměstnání ve Stomatologické laboratoři XY je kvalifikace v oboru (zubní lékař, zubní technik/čka apod.). Praxe je výhodou, nikoliv podmínkou. Z pohledu majitele laboratoře je také důležitá zodpovědnost a pracovní morálka. Organizace dává šanci na pracovní uplatnění absolventům/tkám škol. Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň probíhá podle šetření genderově korektně - z genderového pohledu je důležité, aby proces přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň nediskriminoval šance uchazečů a uchazeček o zaměstnání s ohledem na pohlaví.

K náborovým zdrojům patří příslušné pracovní portály, školní kariérová střediska, odborné lékařské časopisy, místní tisk.

Propouštění zaměstnanců/kyň

Stav zaměstnanců a zaměstnankyň je ve stomatologické laboratoři XY relativně stálý, fluktuace je v organizaci celkově nízká. Organizace počítá s tím, že je přirozené, že zaměstnanci/kyně mohou odejít jinam, dále se jedná o odchod zaměstnankyň na MD/RD nebo do důchodu. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou si vědomi pravidel stomatologické laboratoře, které musejí dodržovat (pracovní morálka, pracovní výsledky v požadované kvalitě a čase, pravidla etického kodexu.). Propouštění z nadbytečnosti není v organizaci řešena, stomatologická laboratoř má dlouhodobě dostatečné množství zakázek. Audit šetřením nezjistil v oblasti propouštění zaměstnanců/kyň genderové pochybení.

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Ve stomatologické laboratoři je zaměstnáno celkem 12 pracovníků a pracovnic; jsou zde zastoupeni lékaři, dentální hygienista/tka, zdravotní sestra, ortodontický asistent/ka, administrativní pracovnice, nově se tým rozrůstá o radiologického asistenta/ku. Každý člen a členka pracovního kolektivu jsou nezbytným článkem potřebným pro zajištění hladkého chodu ordinace a zajištění kvalitní péče o pacienty a pacientky.
Princip efektivní práce celého týmu spočívá v efektivní spolupráci zubního lékaře se svým personálem a delegování jejich práce.

Z celkového počtu 12 zaměstnaných osob ve Stomatologické laboratoři XY **jsou 4 muži**. Oproti genderovému auditu z roku 2018 se podařilo vytvořit větší diversitu pracovníků a pracovnic (v roce 2018 zde bylo zastoupeno 92% žen a 8% mužů; nyní (12/2020) je podíl žen 67 % a 33 % mužů).
Může se jevit, že tento podíl mužů a žen na pracovišti není ještě zcela optimální. Je ovšem nutné vzít v potaz skutečnost segregaci pohlaví dle oborů, kdy ve zdravotnictví stále převládá jistá genderová strnulost; také podle statistik absolventů/ek zdravotnických škol převládají v oboru zubní technik/technička ženy.
O to více audit oceňuje snahu managementu o podporu genderově smíšeného pracovního kolektivu v oboru zdravotnictví. Doporučujeme v této personální politice přijímání nových kolegů a kolegyň do stomatologického týmu rozhodně pokračovat. Smíšené pracovní týmy mají své výhody, jsou stabilnější, s vyšší efektivitou práce, přinášejí inovace a přidanou hodnotu. Zaměstnavatel podporující diversitní pracovní prostředí je také atraktivnějším zaměstnavatelem.

Pracovní kolektiv stomatologické laboratoře je vedený majitelem laboratoře, zubním lékařem. Administrativní pracovnice (2 osoby) vykonávají veškeré nezbytné administrativní úkony spojené s vykonanou prací zubních techniků/ček, tj. komunikují s pojišťovnami, zpracovávají potřebné data, podklady, provádějí administrativní činnosti spojených s chodem laboratoře apod. Od majitele laboratoře mají uděleny veškeré kompetence, jsou zodpovědné za efektivní administrativní práci spojenou s chodem laboratoře, zejména se zákazníky (lékaři/kami) a pojišťovnami.

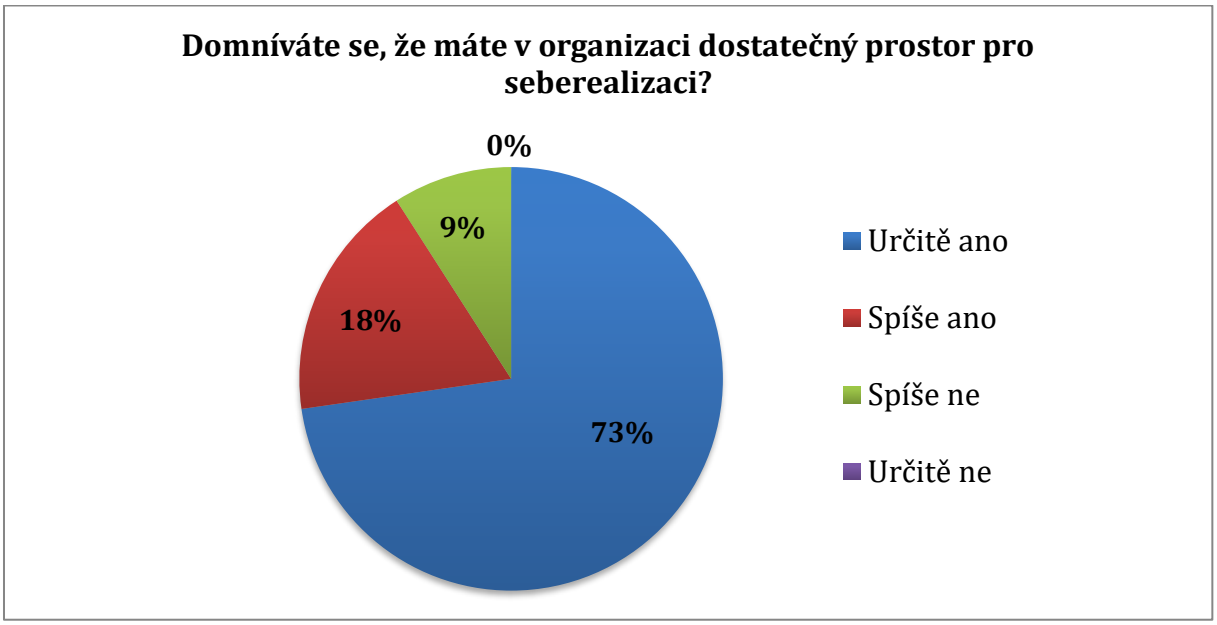
Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Prostor pro kariérní růst ve smyslu posunu v hierarchickém žebříčku (jako je tomu ve výrobních firmách či službách), ve stomatologické laboratoři příliš není. Je to dáno charakterem organizace, kdy daný zaměstnanec/kyně zastává pracovní pozici, na kterou má odbornou kvalifikaci (zubní lékař/ka, zubní technik/technička, dentální hygienik/hygienička…). Zkušenější zaměstnanci/kyně získávají roli mentora/ky pro nové kolegy a kolegyně (blíže viz kapitola níže mentoring).

Každý zaměstnanec/kyně – zubní technik/technička má ovšem **prostor pro seberealizaci**, neboť práce zubního technika/techničky vyžaduje především manuální zručnost, a to v kombinaci s možností využití počítačových technologií i nových trendů či

technologií ve stomatologické protetice: to pak umožňuje každému zaměstnanci/kyni vytvořit jedinečný výsledný produkt k maximální spokojenosti pacientů/ek.

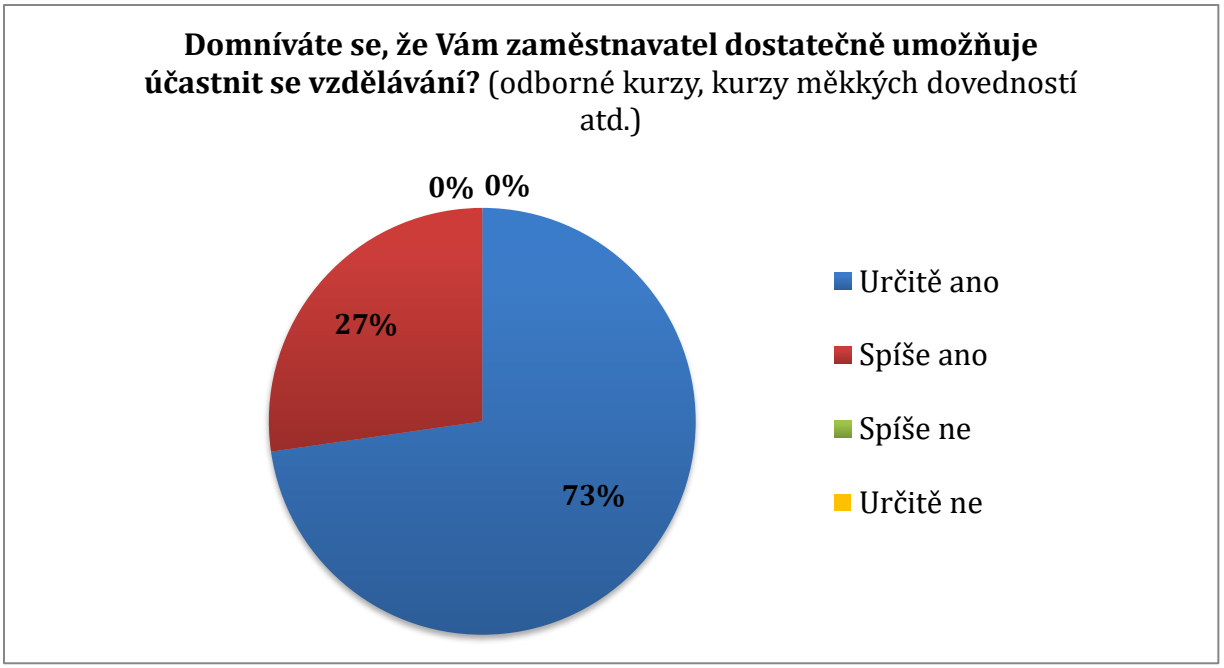
Jak vypovídají následující grafy, většina respondentů a respondentek považuje podporu organizace v oblasti kariérového růstu za vyhovující, stejně tak považují dostatečný prostor pro seberealizaci.



Rozvoj a vzdělávání ve společnosti

Majitel stomatologické laboratoře má zájem o kvalifikované a profesně zdatné pracovníky/ce. Zaměstnanci a zaměstnankyně proto absolvují další vzdělávání či školení, většinou se účastní odborných kurzů. Zaměstnanci/kyně se zajímají o trendy a novinky v oboru, vyhledávají si různé odborné školení v předmětu jejich zájmu a odbornosti.

Podle dotazníkového šetření jsou zaměstnanci a zaměstnankyně celkově s možnostmi účastnit se vzdělávání spokojeni. Genderový audit neshledal v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/kyň v organizaci genderovou nekorektnost.

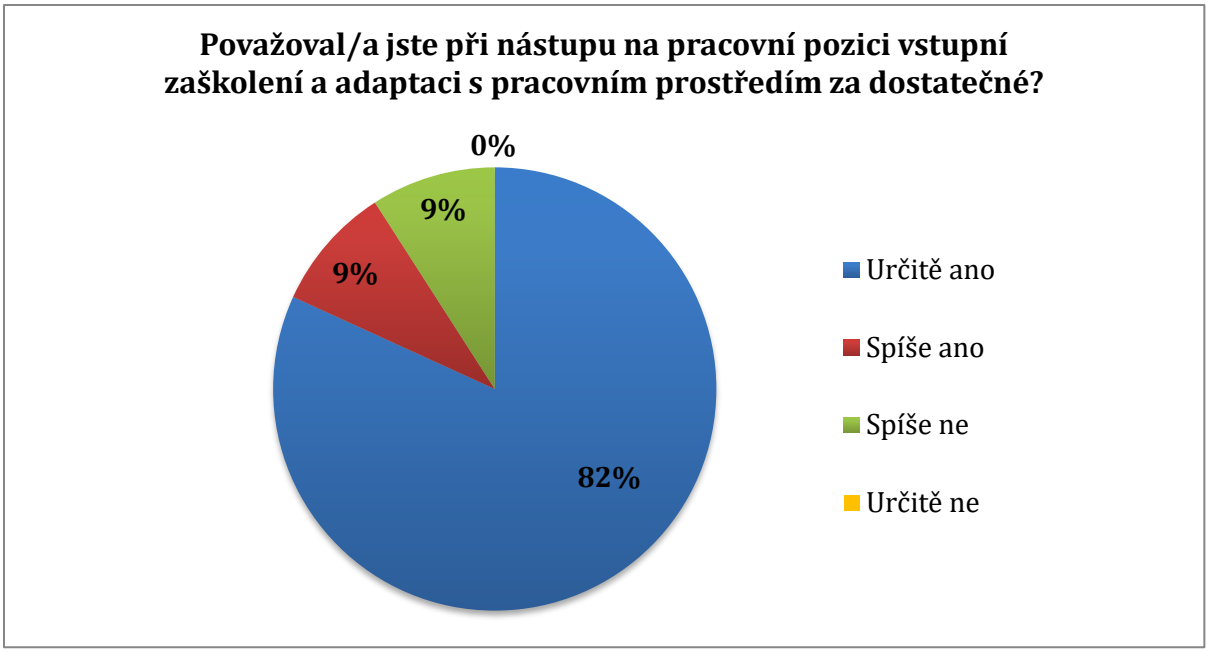


Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Adaptační proces nových zaměstnanců a zaměstnankyň řídí majitel Stomatologické laboratoře a zkušení kolegové a kolegyně laboratoře.

Noví zaměstnanci a zaměstnankyně se adaptují na novou práci tak, aby se brzy stali členy v kolektivu platnými a produktivními. Noví pracovníci a pracovnice musejí rozumět bezpečnostním a hygienickým procedurám a pravidlům organizace (Provozní řád laboratoře). Dále se seznamují se základními právy, povinnostmi a pravidly firemní kultury (Etický kodex), které jsou v laboratoři nastaveny. Nedílnou součástí adaptace je i adaptace sociální, která v této organizaci s malým počtem zaměstnanců/kyň dobře funguje a přispívá k úspěšnému začlenění do sociálních vztahů v laboratoři.

S adaptačním procesem v laboratoři podle výsledků dotazníkového šetření vyjádřila naprostá většina respondentů a respondentek spokojenost.



Mentoring

Aby si nový zaměstnanec/zaměstnankyně zvykl/a na nové pracovní prostředí a zapracoval/a se, je nutné, aby jim zkušení kolegové pomohli, je to v zájmu nejen nově příchozího zaměstnance/zaměstnankyně, ale také organizace. Služebně zkušenější kolega/gyně určen jako mentor/ka.

Spravedlivé odměňování

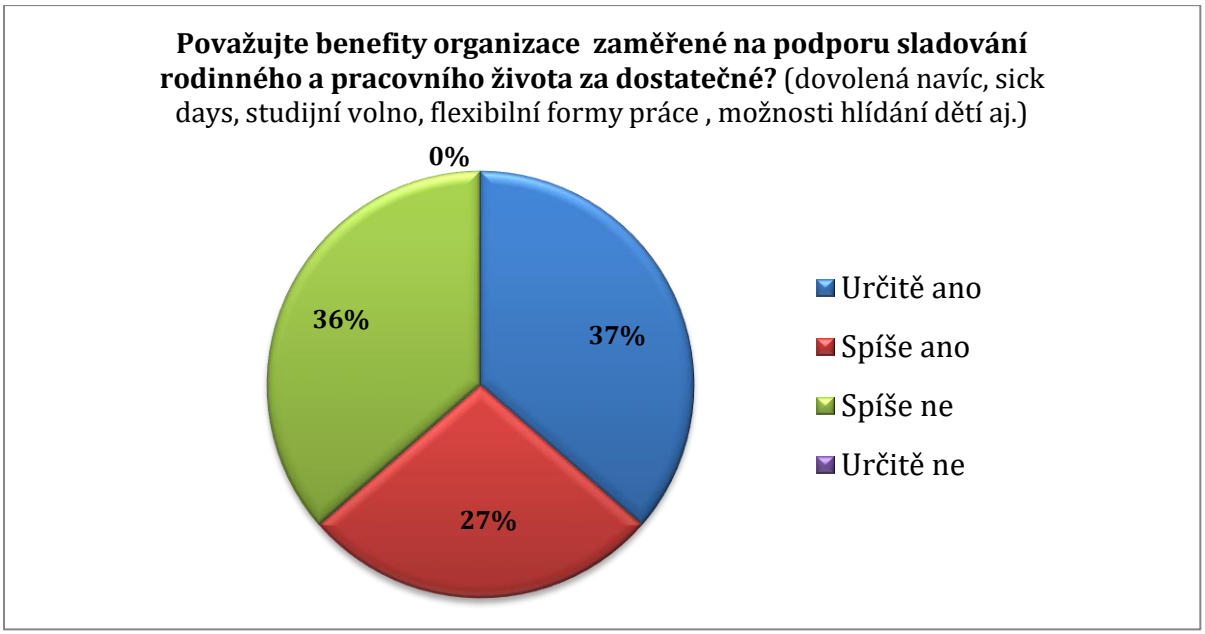
Systém odměňování vychází ze strategie organizace a podporuje všechny její klíčové prvky. Výsledkem je pak aktivní, účinný a motivující systém, jenž splňuje princip spravedlivé odměny za práci a je v souladu se vzájemným propojením politiky odměňování, procesů a praktických postupů při odměňování zaměstnanců/zaměstnankyň. Cílem je vytvořit proaktivní klima, v němž pracuje spokojený zaměstnanec/zaměstnankyně.

Platová transparentnost

Mzdový systém vychází ze strategie laboratoře, zaměstnanci a zaměstnankyně jsou motivováni k co nejvyšším výkonům. Jsou odměňování především na základě odvedené práce, a to souvisí také s její kvalitou a spokojeností zákazníků a zákaznic. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou seznámeni/y o složení mzdy včetně variabilní složky. Zaměstnanci/kyně jsou zainteresováni na celkovém hospodaření organizace formou ročních odměn.

Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Podle šetření organizace poskytuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním benefity spravedlivě. Mezi benefity patří například poskytování stravenek, vzdělávací kurzy a flexibilní formy práce (blíže viz dále).
Jak ukazuje následující graf, s poskytovanými benefity jsou spokojeny přibližně 2/3 respondentů a respondentek, naopak 1/3 z nich zde vidí prostor na zlepšení.



Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Organizace sestavuje plán dovolených tak, aby byl zajištěn bezproblémový chod stomatologické laboratoře, a aby byly požadavky zákazníků plynule uspokojovány. Audit šetřením nezjistil genderové nesrovnalosti.

Slaďování práce a osobního života

Vytváření podmínek k tomu, aby mohli zaměstnanci/zaměstnankyně sladit svůj pracovní a osobní život je v dnešní době jeden z moderních trendů. Nové formy zaměstnávání na trhu práce mají příznivý efekt na zvýšení flexibility trhu práce. Od managementu organizace se proto očekává zvážit výzvy, které nabádají k flexibilitě a její implementaci do praktické činnosti. V této oblasti je možné využít celou řadu nástrojů jako například pružnou pracovní dobu či možnost její úpravy, práce z domova, udržování kontaktů se zaměstnanci/zaměstnankyněmi i v době jejich rodičovské dovolené, sdílení informací, opatření ke snazšímu opětovnému začlenění vracejících se pracovníků/pracovnic.

Pracovní doba

Ve Stomatologické laboratoři funguje osmihodinová pracovní doba. Rozvržení pracovní doby je pružné.
Pokud naplánovaná práce na daný den není dokončená nebo není zcela hotová zakázka, zaměstnanci a zaměstnankyně pracují přesčas.

Flexibilní formy práce

Ve Stomatologické laboratoři XY fungují následující flexibilní formy práce: **pružná pracovní doba** a nově od roku 2019 také **zkrácené úvazky** a **práce z domova**. Obě nově zavedené pružné formy práce jsou zaměstnanci/kyněmi v praxi využívány.
Audit vysoce oceňuje přístup managementu stomatologické ambulance ve věci rozšiřování možností flexibilních forem práce v souladu s potřebami svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Pružné formy práce jsou významným prvkem podpory zaměstnavatele ve věci slaďování rodinného a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. Tento přístup se zaměstnavateli vrátí v podobě spokojených, spolupracujících a loajálních zaměstnanců/kyň. Flexibilní pracovní formy jsou v dnešní době pro potenciální zaměstnance/kyně významný benefitem a stávají se jedním z hlavních kritérií při volbě zaměstnavatele.

V současné době pracují na dálku po pilotním ověření této nové formy práce dvě zaměstnankyně - administrativní pracovnice, které nemusejí být z povahy náplně práce při plnění úkolů přítomny vždy na pracovišti. Pro účely výkonu práce z domova těmto zaměstnankyním bylo pořízeno odpovídající pracovní vybavení.

Nově zavedené pružné formy práce - zkrácený pracovní úvazek a práce z domova s ohledem na **zajištění transparentnosti a rovnoprávných podmínek pro všechny pracovníky a pracovnice, jsou formálně ukotveny formou závazných interních předpisů** schválených majitelem laboratoře (8/2019 a 9/2019). Se směrnicemi byli seznámeni všichni pracovníci a pracovnice organizace.

Směrnice pro zkrácené úvazky vymezuje pravidla čerpání této formy práce. Tuto možnost využívají aktuálně v laboratoři 2 zaměstnankyně. Podle slov těchto zaměstnankyň, je to pro ně možnost, jak budovat svoji pracovní kariéru, a zároveň zvládat rodinné povinnosti.

Management mateřské/rodičovské

Na rodičovské dovolené jsou aktuálně dvě ženy. Organizace udržuje kontakt se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na MD/RD tak, aby nepřišla o proškolené odborníky a odbornice, kteří jsou rovněž součástí pracovního kolektivu.
Žádný muž na MD/RD v současné době není.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby:

Stomatologická laboratoř učinila další posun ve zlepšení podmínek a podpoře work-life balance pro pečující osoby: je umožněno pracovat na zkrácené úvazky či pracovat na dálku (pro pozice, kterým to provozní podmínky umožňují). Flexibilní pracovní formy práce využívají v současné době především zaměstnanci/kyně, které mají děti předškolního a školního věku. Každá projevená iniciativa zaměstnavatele v oblasti pružného zorganizování práce a času je pro pracovníky a pracovnice přínosná.

Age management ve vztahu ke genderu

Personální politika tady obecně nastiňuje, jaký přístup se od každého zaměstnance a zaměstnankyně očekává, také musí být dosaženo určitých standardů. Personální politika dává všem zaměstnancům/zaměstnankyním zapojeným do tohoto procesu možnost zaměřit jejich úsilí k dosažení cílů organizace – stomatologické laboratoře. Ta pak poskytuje všechny příležitosti k profesnímu i osobnímu rozvoji. To vše se samozřejmě děje bez ohledu na pohlaví, rasový původ, invaliditu, věk, či jakýkoliv jiný faktor Věkové složení zaměstnanců a zaměstnankyň v laboratoři je následující: 30-40 let je 6 osob, 41-50 jsou 4 osoby a 55+ jsou 2 osoby.

Možnosti dopravy do zaměstnání

Většina zaměstnanců a zaměstnankyň dojíždí vlastním vozem nebo městskou hromadnou dopravou.

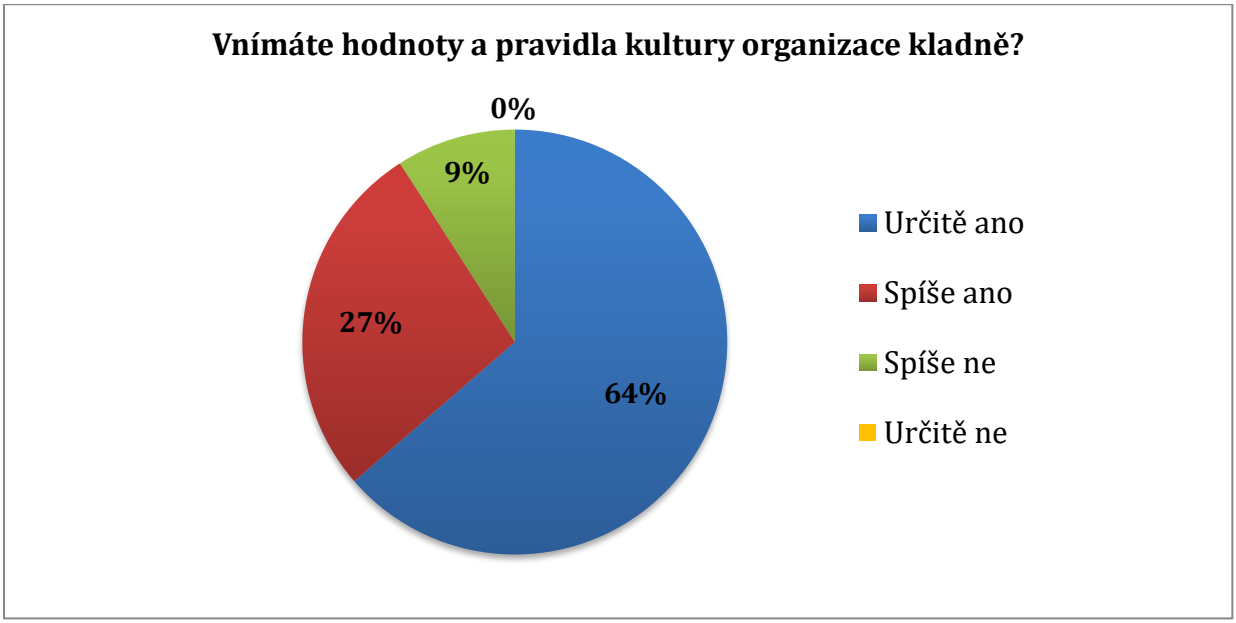
Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Z hlediska plnění pracovních povinností zaměstnanci/kyně podnikají většinou pouze krátkodobé služební cesty, a to především z důvodu školení. Genderová nekorektnost nebyla šetřením zjištěna.

KULTURA ORGANIZACE

Vnitřní kultura Stomatologické laboratoře XY je dána sdílením společných hodnot zaměstnanců/kyň: jedná se především o týmovou práci, kdy každý člen a členka kolektivu jsou důležitou součástí celého řetězce navazujících stomatologických a dalších podpůrných (administrativních) prací. Kultura laboratoře je zaměřena také na profesionální přístup k pacientům/pacientkám, důraz je kladen na kvalitně odvedenou práci s využíváním špičkových technologií laboratoře tak, aby bylo dosaženo požadovaného výsledku s maximálním efektem a minimem reklamací klientů/klientek. Neustálé upevňování dobrých kolegiálních a přátelských vztahů celého týmu jsou majitelem laboratoře považovány za důležitou součást firemní kultury.

Jak ukazuje následující graf, většina zaměstnanců a zaměstnankyň vnímá nastavenou kulturu organizace pozitivně:



KOMUNIKACE

Pravidla otevřené a rovnocenné komunikace jsou ve stomatologické laboratoři nově **formálně zakotvena**, a to formou závazného interního dokumentu, kterým se stal **Etický kodex.** Tento dokument byl vytvořen jako nový dokument a vešel v platnost 31.1.2020. **Etický kodex se stal výchozím dokumentem a základním kamenem zdravé a spravedlivé vnitřní kultury organizace**. Etický kodex upravuje nejen komunikaci a spolupráci kolegů a kolegyň stomatologické laboratoře, ale také komunikaci směrem vně organizaci, tj. upravuje zásady etického jednání vůči klientům a pacientům, nakládání s informacemi, účast na klinických studiích apod.
Všichni pracovníci a pracovnici byli s obsahem etického kodexu seznámeni a jsou povinni jednotlivá ustanovení dodržovat.

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

Vedení laboratoře má zájem nastavit a udržet zdravé a produktivní zaměstnanecké vztahy, je zde stanovena politika zaměstnaneckých vztahů:

- procesní stránky, tj. transparentních, rovnoprávných a standardizovaných postupů (cíle organizace, vnitřní postupy, pravidla, procedury)
- vytvoření podmínek pro uplatňování genderově spravedlivého pracovního prostředí a vnitřní kultury laboratoře (etický kodex)
- nastavení etických pravidel a etických rozhodnutí, kdy se bere v úvahu nejen zájem jedince, ale také zájmy ostatních členů/ek kolektivu

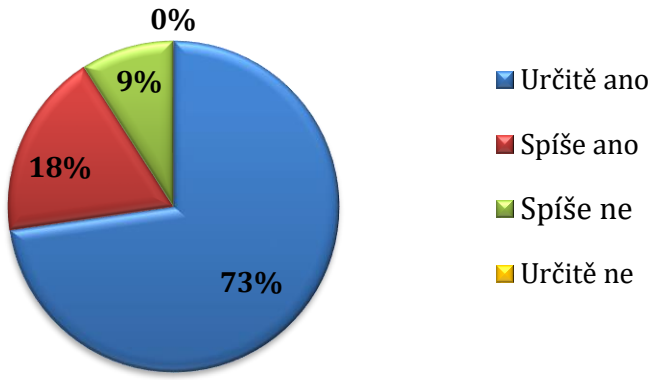
Stomatologická laboratoř nastavila pravidla kontroly užívání genderově korektního jazyka ve vnitřní i vnější komunikaci organizace.

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,…)

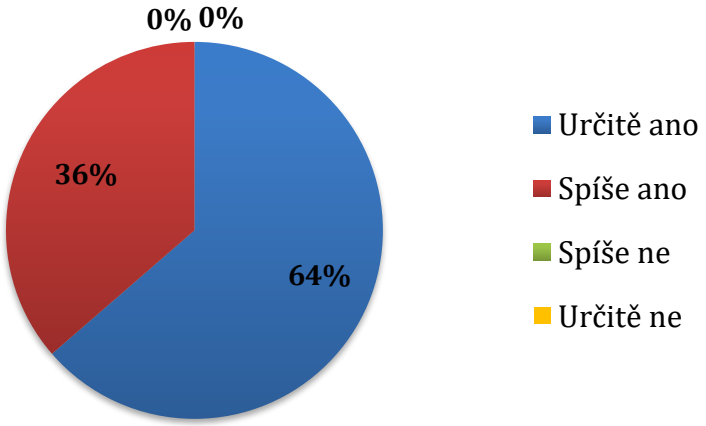
Intranet ve stomatologické laboratoři není zaveden, s ohledem na počet pracovníků a pracovnic v organizaci a předmět podnikání, nevznikla pro jeho vznik prozatím potřeba. V organizaci jsou nastavena formální i neformální pravidla komunikace (schválené vnitřní předpisy a směrnice platné pro všechny rovnoprávně).

Jak vypovídají následující grafy, zaměstnanci a zaměstnankyně považují interní komunikaci s kolegy a kolegyněmi i jednání s managementem laboratoře v převážné většině za bezproblémovou:

Myslíte si, že na pracovišti převládají dobré kolegiální vztahy se spolupracovníky a spolupracovnicemi? (týmovost , podpora, kolegialita…)



Považujete jednání a rozhodování managementu za spravedlivé a profesionální? (máte ve vedení důvěru, podporuje Vaši inciativu, váží si lidských hodnot, podporuje dobré kolegiální vztahy atd.)



Zaměstnanci a zaměstnankyně se scházejí rovněž na mimopracovních akcích, jako jsou společné návštěvy divadel, koncertů, na sportovních akcích, které si sami zorganizují.

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

Co se týče externí spolupráce, stomatologická laboratoř komunikuje s praktickými zubními lékaři a dalšími specialisty (chirurg, implantolog, parodontolog, protetik, pedostomatolog, lékař zabývající se estetickou stomatologií nebo endodoncií). Specifičtější a dlouhodobější spolupráce je pak s ortogonálním chirurgem.
Stomatologická laboratoř XY nemá vlastní webové stránky. Odkazy na laboratoř lze však najít na různých specializovaných serverech jako kataloglekaru.cz, mudr-lekar.com a další.

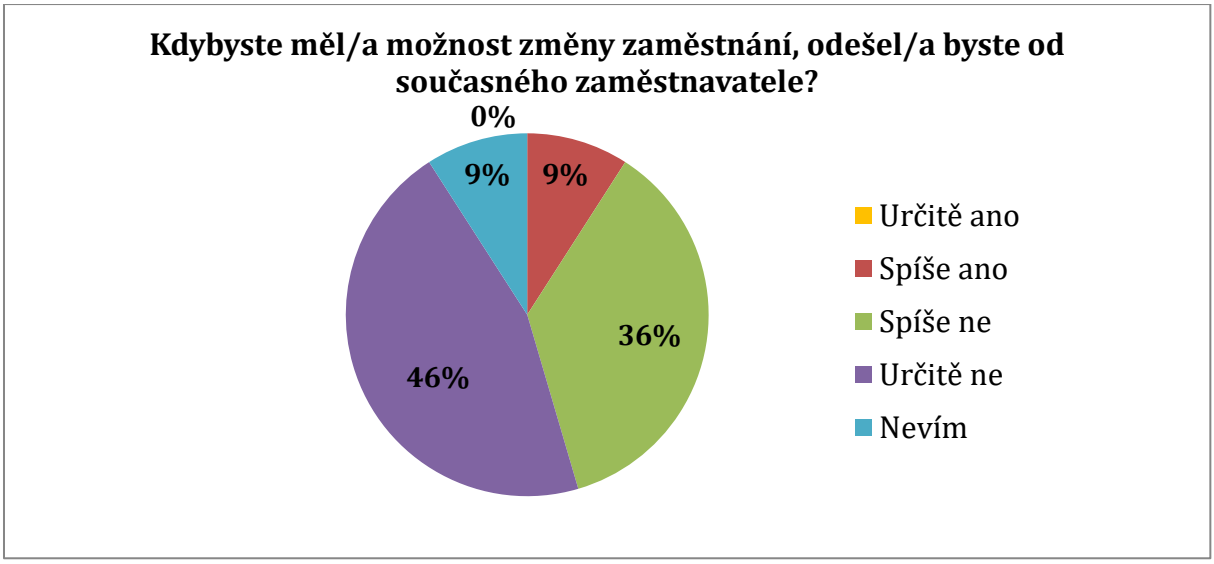
Stomatologická laboratoř, respektive její zaměstnanci a zaměstnankyně, přispívají svými články do časopisu Komory zubních techniků.

Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

Majitel stomatologické laboratoře se zaměřuje na to, aby se všichni zaměstnanci a zaměstnankyně soustředili na společné cíle, kvalitně a efektivně vykonávali pracovní činnosti. Důraz je kladen na týmovou práci a dobré přátelské vztahy.

Podpora vzájemné komunikace a spolupráce pracovního kolektivu je rovněž upravena v Etickém kodexu, v bodě 7 Spolupráce s kolegy a kolegyněmi.

Zaměstnanci a zaměstnankyně Stomatologické laboratoře XY jsou u zaměstnavatele celkově spokojeni, jak vypovídá následující graf. Současné zaměstnání by nechtělo opustit 82% respondentů/ek, 9% ano a 9 % dotazovaných odpovědělo, že neví, jak by se zachovali, kdyby byla možnost změnit zaměstnání.



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

Organizace má zájem spolupracovat s čerstvými absolventy a absolventkami oboru stomatologických oborů. Momentálně je zde jedna čerstvá absolventka oboru – zubní technička. Výchova a odborná příprava odborníků a odbornic pro praxi posiluje úlohu zdravotnictví. Stomatologická laboratoř má zájem vychovávat absolventy a absolventky škol, kteří právě ukončili své vzdělání. Absolventi/ky mají zájem zde pracovat na stážích i ve stálém pracovním poměru.

Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

Pracovníci a pracovnice laboratoře se prozatím nezapojují do dobrovolnických aktivit. Některé zaměstnankyně mají zájem zapojit se do ekologických aktivit, aby napomohly zlepšení kvality života. Město samo má zájem, aby se jeho občané zapojovali do různých diskusí, účastnili se setkání s představiteli města a dávali podněty na zlepšení situace.

Nastavení sponzoringových aktivit

Stomatologická laboratoř nerealizuje sponzorské aktivity.

ZÁVĚREČNÁ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ:

Na základě doporučení genderového auditu z roku 2018 stomatologická laboratoř prošla změnami a **začlenila do své personální politiky prosazování principů rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Tento posun stomatologické laboratoře audit velmi oceňuje, jasné vymezení genderových cílů je základním východiskem pro zlepšování genderově příznivého pracovního prostředí v laboratoři.** Genderové cíle byly schváleny majitelem laboratoře a všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli s cíli seznámeni. Vytyčené genderové priority jsou postupně implementovány.

V souladu se změnami ve vnitřní kultuře organizace a strategickým zaváděním genderových opatření do chodu organizace byla vytvořena a majitelem laboratoře schválena s účinností od ledna 2020 **nová interní směrnice - Etický kodex.** Zde jsou zakomponovány a vyzdviženy společné hodnoty vnitřní kultury stomatologické laboratoře, které je potřeba dodržovat**.** Tímto je **politika uplatňování spravedlivých a rovnoprávných vztahů na pracovišti zabezpečena také institucionálně**. Etický kodex se stal základním dokumentem nastavující spravedlivá a transparentní pravidla vnitřní kultury stomatologické laboratoře; mezi společné hodnoty řadí otevřenost, důvěru, komunikaci a kolegiální vztahy zaměstnanců a zaměstnankyň laboratoře. Etický kodex upravuje nejen vztahy uvnitř stomatologické laboratoře, ale také komunikaci směrem vně organizaci, tj. zásady etického jednání vůči klientům a pacientům apod.

Z celkového počtu 12 zaměstnaných osob ve Stomatologické laboratoři XY jsou 4 muži. Oproti genderovému auditu z roku 2018 se **podařilo vytvořit větší diversitu pracovníků a pracovnic** (v roce 2018 zde bylo zastoupeno 92% žen a 8% mužů; nyní ve 12/2020 je podíl 67% žen a 33% mužů). Audit oceňuje snahu managementu o vytváření genderově smíšeného pracovního kolektivu. **Podpora horizontální diversity ve zdravotnictví je správným krokem k překování genderových stereotypů v tomto oboru. Doporučujeme v této personální politice přijímání nových kolegů a kolegyň do stomatologického týmu rozhodně pokračovat**. Smíšené pracovní týmy mají své výhody, jsou stabilnější, přinášejí vyšší efektivitu práce a přidanou hodnotu. Zaměstnavatel podporující diversitní pracovní prostředí je také atraktivnějším zaměstnavatelem pro nové uchazeče a uchazečky o zaměstnání.

V dalších otázkách personální politiky jako přijímání a adaptaci pracovníků a pracovnic, vytváření rovnocenných podmínek pro profesní rozvoj a vzdělávání a odměňování nebyla zjištěná genderová nekorektnost.

Organizace Stomatologická laboratoř XY je flexibilním zaměstnavatelem, fungují zde pružné formy práce - **pružná pracovní doba** a nově od roku 2019 také **zkrácené úvazky** a **práce z domova**. **Audit vysoce oceňuje přístup managementu stomatologické ambulance v rozšiřování možností flexibilních forem práce** v souladu s potřebami svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Pružné formy práce jsou významným prvkem podpory zaměstnavatele v oblasti slaďování rodinného a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. Tento přístup se zaměstnavateli vrátí

v podobě spokojených, spolupracujících a loajálních zaměstnanců/kyň. Nově zavedené pružné formy práce si zaměstnanci/kyně cení a využívají je, jejich potřeba obzvláště v dnešní době roste na významu. Pružné formy práce jsou v laboratoři s ohledem na zajištění transparentnosti a rovnoprávných podmínek pro pracovníky a pracovnice formálně ukotveny formou závazných interních předpisů schválených majitelem laboratoře (8/2019 a 9/2019).

Stomatologická laboratoř XY nastartovala změny směrem k uplatňování genderově korektní politiky organizace. Je důležité, aby organizace **pokračovala v úsilí a nastavených procesech v oblasti prosazování rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti.** Aby se tak stalo, je důležité, aby management organizace pravidelně sledoval, vyhodnocoval a dle potřeb aktualizoval nastavenou genderovou strategii.

Doporučujeme sledovat trendy v genderové problematice a implementovat postupně další genderově příznivé opatření do chodu laboratoře. Navrhujeme **pravidelné školení** osoby zodpovědné za řízení lidských zdrojů v genderové problematice. Dále navrhujeme realizovat **praktická školení** v **jednotlivých oblastech Etického kodexu** tak, aby se etický kodex stal živým dokumentem, a jeho jednotlivé části se prostřednictvím interaktivních seminářů postupně zažívaly, udržovaly a přenášely se sdílené vnitřní hodnoty organizace.

Navrhujeme **rozšířit formy podpory slaďování rodinného a pracovního života** – nepatří zde jen pružné formy práce, ale i další „měkké“ benefity jako jsou flexi pasy, sick days, stabilizační odměny formou relaxačních poukázek apod.

V rámci e**xterní komunikace** se zde otevírá prostor pro **šíření dobré praxe v genderové politice**, tzn. prezentovat stomatologickou laboratoř jako **příklad organizace překonávají genderovou strnulost ve zdravotnictví:** například vyzdvižení **genderové diversity** pracovního kolektivu, laboratoř jako flexibilní zaměstnavatel podporující pružné formy práce pro snadnější work-life balance a udržení svých zaměstnanců/kyň, nastavení transparentních podmínek pro uplatňování spravedlivé vnitřní kultury - Etický kodex apod. Stomatologická laboratoř XY se může prezentovat jako genderově příznivý zaměstnavatel překonávající genderové předsudky ve zdravotnictví, a naopak prosazující rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.

Auditorský tým děkuje majiteli stomatologické laboratoře, zaměstnancům a zaměstnankyním za vstřícnost a spolupráci během realizace genderového re-auditu.

Leden 2021