

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Firma 3

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA **GENDEROVÉHO REAUDITU**



Základní informace:

Zadavatelská organizace:

Firma 3

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 pracovní-poradenské a vzdělávací aktivity, zejména v oblasti dalšího vzdělávání dospělých (školení zaměstnanců/kyň firem, tvorba a realizace kurzů dalšího vzdělávání aj.) a využívání ICT ve vzdělávání. 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 sladování 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: 7. 9. – 30. 9. 2020

Realizační fáze: 1.10. – 7. 12. 2020

Závěrečná fáze: 8. 12. – 15. 1. 2021

Místo realizace auditu:

V sídle firmy: xxx

Auditované oblasti:

Auditovány byly všechny oblasti podle Standardu genderového auditu.

Použité metody:

Metody sběru dat:

- sběr interních firemních a veřejných dokumentů
- 2 polostrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky/pracovnicemi
- 2 skupinové diskuse s řadovými zaměstnanci/kyněmi
- 1 dotazníkové šetření mezi zaměstnanci/kyněmi firmy

Analýza dat:

Obsahová analýza shromážděných dat dle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu.

Analyzované dokumenty:

xxx

Osoby zapojené do auditu:

xxx

Shrnutí výstupů genderového reauditů podle jednotlivých oblastí Standardu genderového auditu

Cíle organizace

Mise, vize a strategické cíle organizace

Cílem firmy 3 je nabízet individuální přístup k zákazníkům, stejně jako profesionalitu a kompletnost služeb v oblasti rezidenční výstavby i komerčních nemovitostí.

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

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

Motto firmy: xxx.

Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Vedení firmy 3 učinilo po auditu z roku 2018 zásadní krok v aktivním uplatňování rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti. Na základě genderových doporučení vedení **firmy vypracovalo Genderovou strategii, kde jsou stanoveny konkrétní priority v prosazování genderové rovnosti**. Tento posun firmy audit velmi oceňuje, jasné deklarování genderových cílů je základním východiskem v procesu zlepšování genderové vyváženosti ve firmě.

Genderové cíle a priority firmy 1:

1. Zavedení jednotného systému poskytování benefitů pro všechny spolupracovníky a spolupracovnice, pro všechny pozice
2. Pravidelný sběr a analýza firemních statistik z pohledu genderu – spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň z perspektivy dodržování rovných příležitostí
3. Motivace rodičů, kteří jsou na MD/RD, k brzkému návratu do firmy
4. Vytvoření směrnice pro zavedení pružné pracovní doby
5. Zabezpečení a udržení adekvátní pracovní síly, odborný a osobnostní růst pracovníků a pracovnic, efektivní využívání lidského potenciálu společnosti
6. Zdokonalení motivačního systému, který přispívá ke stabilizaci zaměstnanců a zaměstnankyň
7. Vytvoření pravidel etického chování

8. Jasně vymezení komunikace se zaměstnanci/kyněmi a vedením společnosti
9. Zavedení schránky důvěry
10. Zabezpečení důvěry a angažovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň jako způsob efektivního řízení změn ve firmě

INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Prostředí - přátelské, bezpečné, motivující

Všechna nařízení ohledně požadavků na bezpečné pracovní prostředí firma splňuje. Ve všech prostorách jejich uspořádání a vybavení odpovídá požadavkům bezpečnosti a hygieny práce. Nutností jsou dnes také dezinfekční prostředky.

Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

Firma, jednatelé i vedení společnosti si jasně uvědomují, že k tomu, aby společnost mohla dosáhnout zdravých a produktivních zaměstnaneckých vztahů, je nutné stanovit politiku zaměstnaneckých vztahů, jež vychází z etického řízení.

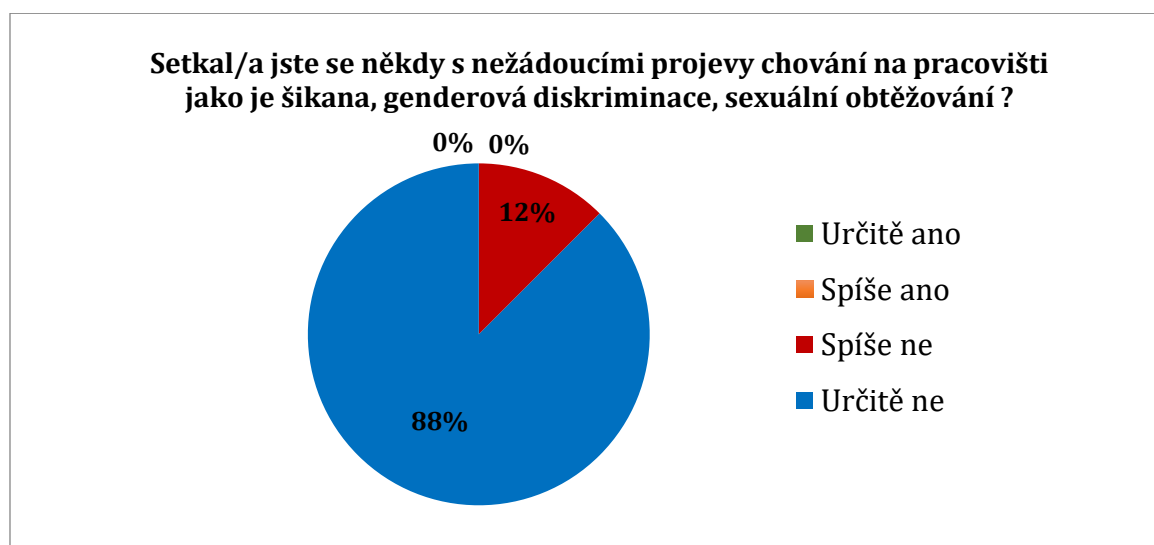
Politika zaměstnaneckých vztahů je ve firmě 3 řešena v nově vytvořeném interním dokumentu, a to v **Etickém kodexu**, který vešel v platnost v lednu 2020:

Zde je v bodě 2 Vztahy k zaměstnancům a zaměstnankyním uvedeno:

„Firma vytváří bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí.

Firma netoleruje žádné fyzické či psychické obtěžování zaměstnanců a zaměstnankyň.“

Podle šetření považuje pracovní kolektiv pracovní prostředí jako bezpečné a přátelské. Firmu tvoří stabilní menší kolektiv, který se postupně s rozvojem firmy rozrůstá.



Organizace pracovního prostředí

Firma působí v pronajatých moderně zařízených kancelářských prostorech v centru města xxx. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají pro výkon své práce funkčně vybavené pracoviště.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Plánování a rozvoj lidských zdrojů ve firmě 3 se odvíjí v souvislosti s realizací zakázek a celkovým rozvojem podnikání. Personální činnosti ve firmě jsou s ohledem na velikost firmy zaměřeny převážně na získávání, odměňování, přemísťování, propouštění zaměstnanců/kyň, zákonné náležitosti a potřebná školení.

V personální politice vedení firmy uplatňuje určitá pravidla a zásady, které jsou povinni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně dodržovat (např. pravidla BOZP, ochrana dat apod.).

Vlastník – vrcholový manažer firmy si ponechává pravomoci rozhodovat v oblasti získávání, výběru, rozmísťování, hodnocení zaměstnanců/zaměstnankyň, také jejich odměňování a motivaci.

Přijímání nových zaměstnanců/kyň

Vlastník a vrcholový manažer v jedné osobě má konkrétní představu o potřebě pracovních sil v organizaci, z hlediska jejich počtu, ale také struktury. Obvykle se jedná o plán v horizontu jednoho roku. Vychází přitom ze svých podnikatelských aktivit, objemu produkce firmy, požadavků zákazníků, ze situace na trhu s nemovitostmi. Tyto aktivity pak vedou k získávání či naopak propouštění pracovníků a pracovnic.

Noví zaměstnanci/kyně jsou přijímání s ohledem na splnění požadavků na danou pracovní pozici (vzdělání, kvalifikace, zkušenosti). Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň probíhá dle 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. Mezi zdroji získávání zaměstnanců a zaměstnankyň ve firmě 3 je využívána inzerce v místním tisku a rádiu, spolupráce s personálními agenturami a úřadem práce. Je nutné také konstatovat, že počet zaměstnanců/zaměstnankyň, kteří pracují na hlavní pracovní poměr je dlouhodobě stálý.

Firma přijímá a povyšuje své zaměstnance podle transparentních pravidel. Provádí zodpovědný nábor pracovních sil bez jakékoliv diskriminace.

(Etický kodex, 1/2020)

Propouštění zaměstnanců/kyň

Fluktuace zaměstnanců/kyň je ve firmě 3 obecně velmi nízká, pracovní tým ve firmě je dlouhodobě stabilní. K propouštění zaměstnanců/kyň ze strany zaměstnavatele dochází případně z organizačních důvodů (při nedostatku zakázek). Audit šetřením nezjistil v této oblasti genderové pochybení. Případným přestupkům se snaží vedení firmy předcházet otevřenou komunikací se zaměstnanci/kyněmi a řešením případných problémů včas.

Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Ke dni 30. 11. 2020 pracuje ve firmě 10 žen a 9 mužů. Z toho 12 zaměstnanců/kyň na HPP. **Audit vyzdvihuje genderově vyvážený pracovní kolektiv ve firmě.** Doporučujeme v tomto přístupu při dalším rozvoji firmy a nárůstu pracovní síly rozhodně pokračovat; zaměstnavatel podporující diversitní pracovní prostředí je atraktivnějším zaměstnavatelem. Smíšené pracovní týmy mají své výhody, jsou stabilnější a při správném řízení s využitím potenciálu a jedinečnosti obou pohlaví přinášejí diversitní týmy vyšší efektivitu práce a přidanou hodnotu.

Příkladem dobré praxe v této oblasti považujeme **horizontální diverzitu ve firmě 3**, která má u zaměstnavatelů v ČR stále velké rezervy. Ženy pracují ve všech úsecích firmy, tj. ekonomickém oddělení, správě majetku i provozně-technickém úseku.

Audit vnímá velmi pozitivně vytvoření organizační struktury firmy. (pozn. do té doby ve firmě nebyla). Organizační struktura je důležitou součástí personální politiky firmy a je základem pro vytvoření podmínek transparentního pracovního prostředí, vymezení jasných kompetencí a zodpovědností, efektivní a zdravé firemní kultury.

Organizační struktura firmy je uchopena transparentně a genderově spravedlivě, pracovní pozice včetně manažerských jsou otevřeny pro muže i ženy, bez skrytých či zjevných genderových bariér.

Organizační struktura firmy:

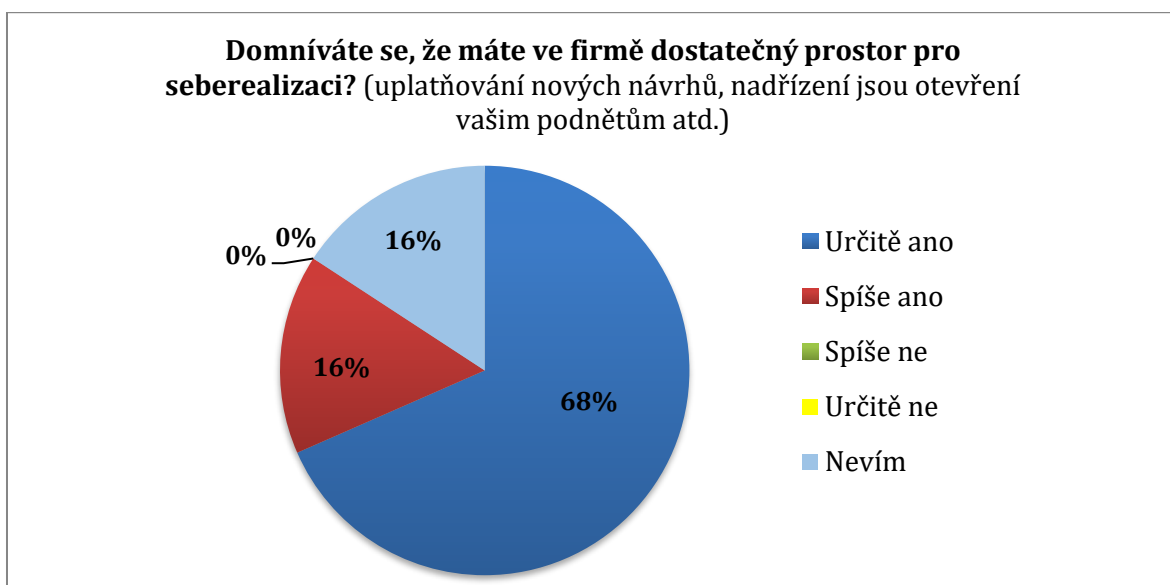
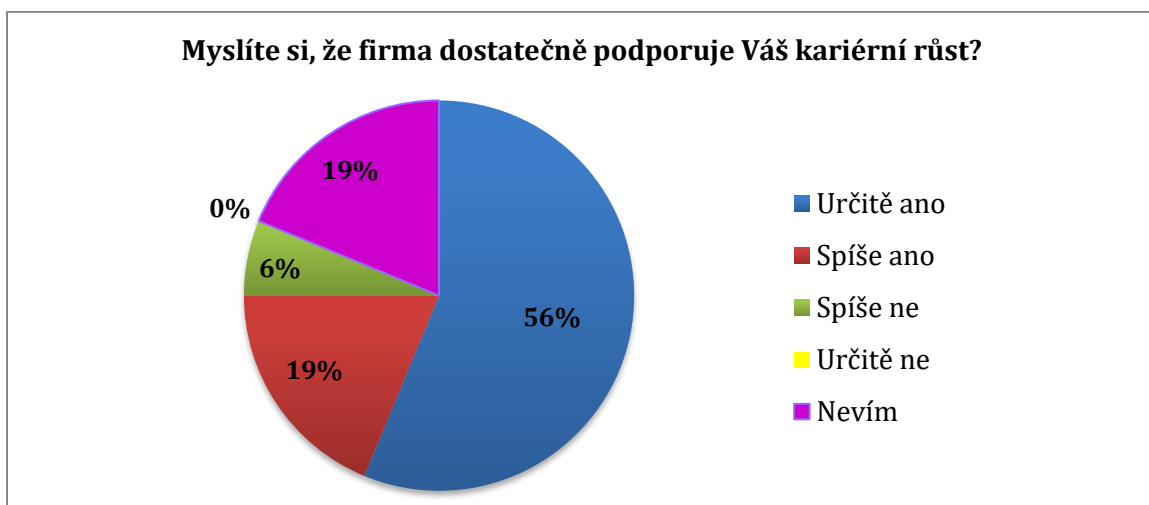
xxx

Jedná se o elementární podobu liniové organizace. Linie vede shora dolů, je nasnadě, že provozní ředitel sám musí ovládat všechny typy prací, aby své podřízené mohl efektivně řídit. Jde se malou organizaci, s malým počtem zaměstnanců/kyň a liniová organizační struktura, která byla vytvořena, vyžaduje, aby byla dodržena zásada jediného nadřízeného.

Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Každý zaměstnanec/kyně má ve firmě 3 možnost kariérního růstu. Pro podporu kariérního růstu chyběl dlouhou dobu ve firmě zásadní nástroj, kterým je organizační struktura firmy. Ta je nyní vytvořena, ukotvena a udává či podporuje nejen jasné vztahy nadřízenosti-podřízenosti, ale také potenciál kariérního růstu ve firmě. Ruku v ruce s tím jde i **zastupitelnost, která díky vytvoření organizačního schématu je také formálně zakotvena.**

Sohledem na předmět podnikání firmy 3, je zde také dostatečný prostor pro seberealizaci. Vypovídá o tom také pozitivní vnímání zaměstnanců a zaměstnankyň v otázkách kariérního růstu a seberealizace, jak zobrazují následující grafy z dotazníkového šetření:



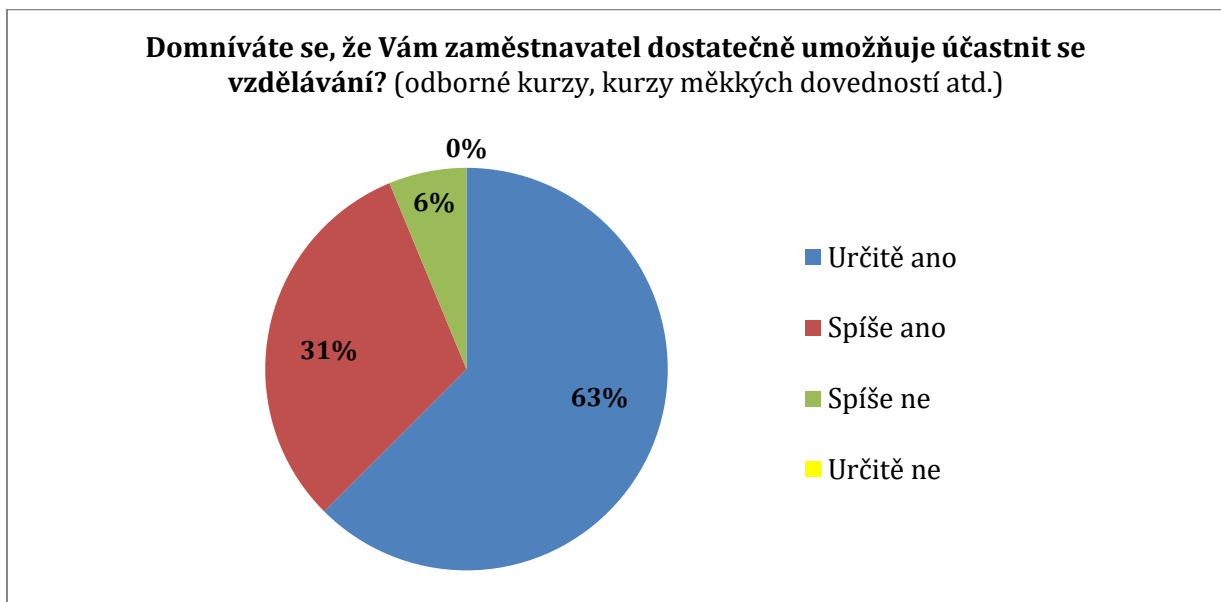
Rozvoj a vzdělávání ve společnosti

Firma 3 vytváří rovné podmínky pro vzdělávání svých pracovníků a pracovníc. Péče o profesionální rozvoj je zakotvena rovněž v Etickém kodexu:

Firma, všichni zaměstnanci a zaměstnankyně povzbuzují své kolegy na všech úrovních při rozvíjení jejich dovedností, schopností, získávání zkušeností, firma tedy pečuje o profesionální rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň.

Etický kodex, 1/2020

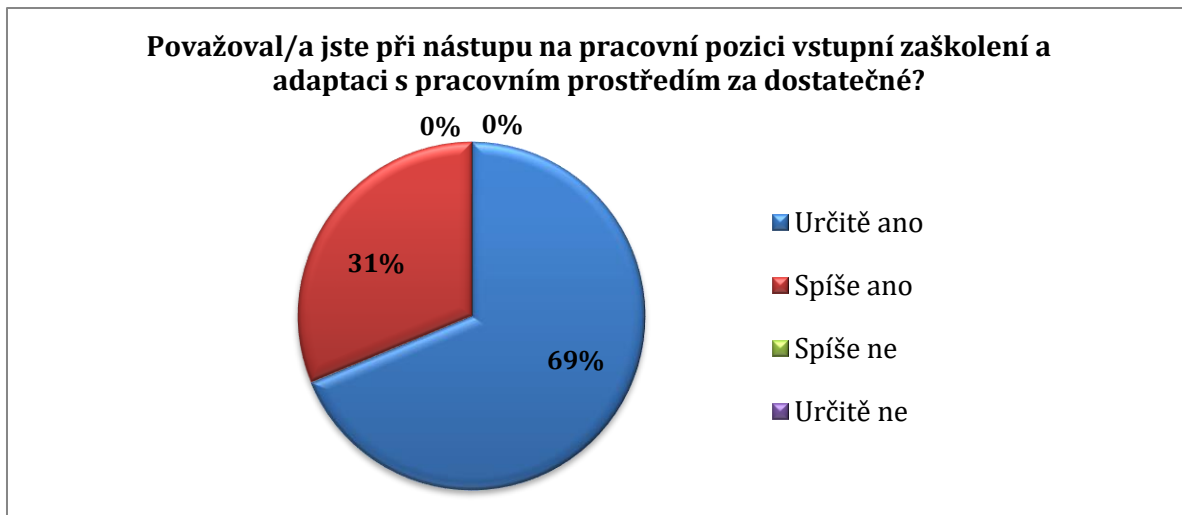
Mezi typy školení zaměstnanců/kyň patří především všeobecná školení, odborná školení, vzdělávací školení, která se provádějí jednak interně, ale také externě. Podle výsledků dotazníkového šetření jsou pracovníci a pracovníce s možnostmi účastnit se vzdělávacích akcí celkově spokojeni:



Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)

Adaptační procesy ve firmě 3 jsou podle zjištění zabezpečeny dostačujícím způsobem. Součástí adaptace je rovněž seznámení zaměstnance/kyně se základními vnitřními předpisy pro rychlou orientaci v pracovním prostředí, dále za účelem seznámení se základními právy, povinnostmi a pravidly firemní kultury (Etický kodex), které jsou ve firmě nastaveny.

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



Správně nastavené postupy adaptace urychlují zapracování, integraci nového zaměstnance/kyně do pracovního kolektivu, zvyšují jeho/její stabilizaci a motivaci k práci.

Mentoring

Mentoring představuje metodu, jak vést zaměstnance/kyně, profesně a sociálně je rozvíjet.

Do mentoringu se osvědčilo zapojit zkušené zaměstnance/kyně s profesionální autoritou. Ti se v počátečním období o nového zaměstnance/kyni starají tak, aby byly zvládnuty nároky na pracovišti v co nejkratší době a aby se nový člen/členka kolektivu co nejrychleji včlenil/a do pracovního týmu a mohl/a tak podávat žádaný pracovní výkon.

Prvotním cílem mentoringu je integrace zaměstnance/kyně do systému firmy 3, která pomáhá rychleji a lépe poznat sebe a svůj potenciál. Jde zejména o podporu iniciativy, směřování a provázení osobním rozvojem a z toho vyplývající zvýšení efektivity práce zaměstnanců/kyň.

Spravedlivé odměňování

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

Vedení firmy 3 si je vědomo, že ve mzdovém systému musí být respektována pravidla:

- dodržování zákonů, předpisů i úmluv
- mzdová spravedlnost – s ohledem na výsledky vykonané práce
- průhledný a srozumitelný systém odměňování
- informovanost o konstrukci mezd, možnost se k ní vyjádřit
- přispívání k dobré image firmy a udržení prestiže zaměstnavatele na trhu práce

Základní pravidla spravedlivého odměňování jsou deklarovány v novém vnitřním dokumentu:

Jako projev uznání podílu jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň na vytváření společného úspěchu firma zaručuje spravedlivou politiku odměn a politiku personálně-organizační. Způsob odměňování odráží individuální zásluhy, stejně jako výkon celého kolektivu.

Etický kodex, 1/2020

Platová transparentnost

Firma respektuje zásadu, že mzdový systém má být srozumitelný, jednoduchý, spravedlivý, efektivní. Firma zaměstnává malý počet zaměstnanců/kyň a vytváří tedy jednoduchý mzdový systém.

Mzdy jsou každý rok aktualizovány ve vazbě na výsledek hospodaření firmy a pracovní výsledky zaměstnanců a zaměstnankyň.

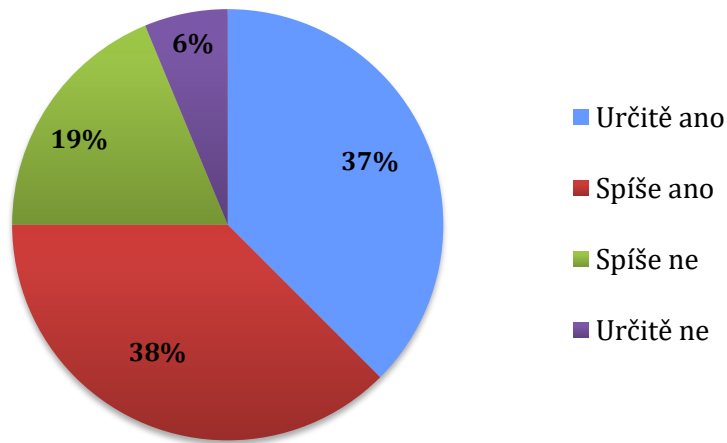
Doporučujeme však detailněji zabezpečit transparentní a rovnoprávnou mzdovou politiku odměňování ve firmě prostřednictvím **samostatného Mzdového předpisu**, který by stanovoval transparentní strukturu odměňování, tj. systém odměňování pro konkrétní pracovní pozice včetně kritérií pro zvyšování platu a přiznávání odměn. Jen tak lze předejít diskriminaci v odměňování i v budoucnu, s ohledem na rozvoj firmy a vznikající další nové pozice.

Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)

Podle šetření firma poskytuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním benefity spravedlivě. Mezi benefity patří například vzdělávací kurzy, poskytování stravenek a pružná pracovní doba.

Jak ukazuje následující graf, s poskytovanými benefity je spokojeno $\frac{3}{4}$ respondentů a respondentek, naopak $\frac{1}{4}$ z nich zde vidí prostor na zlepšení.

**Považujte benefity firmy zaměřené na podporu sladování
rodinného a pracovního života za dostatečné? (dovolená navíc, sick
days, studijní volno, flexibilní formy práce , možnosti hlídání dětí aj.)**



Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených

Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně firmy mají právo na čtyři týdny placené každoroční dovolené. Je sestaven spravedlivý plán dovolených, nebyla zde zjištěna genderová nekorektnost.

Sladování práce a osobního života

Pracovní doba

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

Flexibilní formy práce

Ve firmě **byla zavedena flexibilní forma práce – pružná pracovní doba. Audit přístup managementu a tuto změnu firmy na flexibilního zaměstnavatele vysoce oceňuje.** Jedná se o významný posun firmy směrem ke zlepšení podmínek pro sladování pracovního a rodinného života. Tento přístup se zaměstnavateli vrátí v podobě spokojených, spolupracujících a loajálních zaměstnanců/kyň. Možnost flexibilních pracovních forem jsou v dnešní době pro potenciální zaměstnance/kyně jedním ze základních kritérií při volbě zaměstnavatele.

Nově zavedená pružná pracovní doba ve firmě 3 je komplexně a systematicky řešena, tzn. podmínky čerpání pružné pracovní doby jsou pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně stejné a jsou ukotveny v transparentní vnitřní směrnici, se kterou byli všichni pracovníci a pracovnice seznámeni. Tato Směrnice jednatele firmy - Zavedení pružné pracovní doby vstoupila v platnost 1. 7. 2019 a upravuje fixní a pružnou část pracovní doby a další podmínky jejího čerpání:

Čl. 3 Popis

Na pracovištích zaměstnavatele se uplatňuje pružná pracovní doba při rovnoměrném rozvržení.

Zaměstnavatel stanovuje pružnou pracovní dobu takto:

pevná pracovní doba 8,00 – 14,00 hodin denně

pružná pracovní doba 6,00 – 8,00 hodin a 14,00 – 15,30 hodin denně

Chod oddělení musí být zajištěn od 7.00 do 15.30 hod. denně přítomností nejméně 1 pracovníka/ce.

Současná situace nouzového stavu s ohledem na coronavirus přináší změny i do firmy 3. Někteří pracovníci a pracovnice kolektivu pracují momentálně z domova, týká se to však jen pracovních pozic, které mohou používat homeworking vzhledem k náplni své práce. **Audit doporučuje v budoucnu kodifikaci práce z domova jako flexibilní formy práce prostřednictvím vnitřní firemní směrnice**, která by tuto flexibilní formu práce systematicky, komplexně a transparentně upravovala (tak, jako pružnou pracovní dobu).

Management mateřské/rodičovské

Firma nemá v současné době nikoho ze zaměstnanců či zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené.

Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské

Firma prozatím nemá zkušenost se zaměstnancem – mužem, který by čerpal rodičovskou dovolenou.

Podmínky (nejen) pro pečující osoby

Od července 2019 došlo k zavedení možnosti využití flexibilní formy práce-pružné pracovní doby ve firmě. Tato flexibilní forma práce byla systematicky a komplexně zakotvena formou transparentní směrnice k podmínkám užívání pružné pracovní doby.

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

K datu 30. 11. 2020 firma 3 zaměstnává 12 zaměstnanců na HPP, z toho 6 žen a 6 mužů, 7 zaměstnanců na DPP, z toho 4 ženy a 3 muže.

Věkové rozvrstvení je od 31 let do 65 let, firma úspěšně praktikuje zásady age managementu v praxi. Nastavuje také personální procesy pro podporu mezigenerační spolupráce, což se odráží především v každodenním životě organizace.

Poskytování péče o děti nejen předškolního věku

Firma 3 je malou firmou, není zde zřízena firemní školka ani dětský koutek/skupina. Tato potřeba není požadována ze strany zaměstnanců/kyň, neboť děti zaměstnanců/kyň jsou již ve starším školním věku.

Možnosti dopravy do zaměstnání

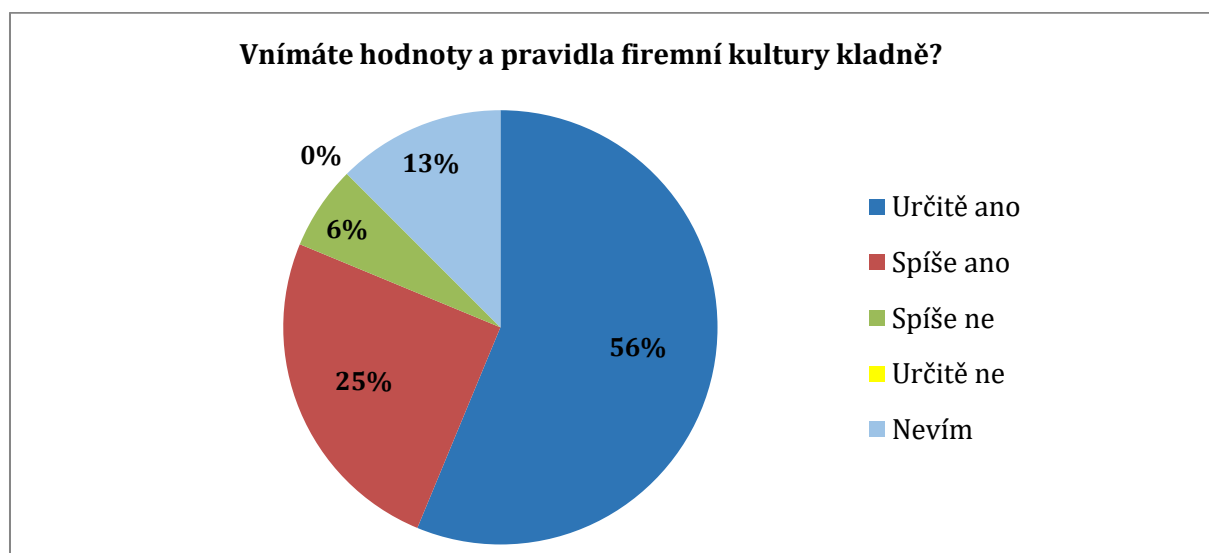
Členové a členky pracovního kolektivu jsou převážně místní, tj. z okolí sídla firmy, chodí do práce pěšky nebo se dopravují vlastním vozem. Firma 3 zajišťuje placená parkovací stání, kde mohou zaměstnanci/kyně při příjezdu do práce parkovat.

Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

V této oblasti nebyla zjištěna genderová nespravedlivost. Zaměstnanci a zaměstnankyně firmy vykonávají pracovní cesty ve vazbě na náplň pracovní pozice a také podle vzdělávacích potřeb.

KULTURA ORGANIZACE

Firemní kultura souvisí především s personální politikou a systémem každodenní personální práce. Organizace má svou sociální zodpovědnost, své závazky, za univerzální principy lze považovat čestnost, slušnost, poctivost, respekt, právo na soukromí. Dle šetření většina respondentů a respondentek vnímá hodnoty a pravidla firemní kultury pozitivně.



KOMUNIKACE

Dostatečně informativní charakter vzájemné komunikace, podpora otevřenosti, zodpovědnosti, rovného zacházení se členy a členky pracovního kolektivu (viz nově nastavená a postupně implementovaná genderová strategie firmy) vytvářejí společně vnitřní klima firmy. Vnitřní komunikace v sobě spojuje komunikační toky prostřednictvím zpětné vazby managementu, pravidelných porad a vzájemné kolegiální komunikace a spolupráce pracovního kolektivu.

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

V průběhu let 2019 a 2020 bylo upraveno a zrevidováno užívání genderově korektního jazyka tak, aby byl vnitřní i vnější komunikační styl neustranný a nepreferoval či nediskriminoval zaměstnance/zaměstnankyně z hlediska pohlaví. Firma má stanoveny pravidla kontroly genderově korektní komunikace, zodpovědnost kontroly byla přidělena personální referentce.

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 ve firmě probíhá prostřednictvím pravidelných porad, které vede ředitel firmy. Účelem je informování zaměstnanců a zaměstnankyň nejen o operativních záležitostech, ale také o plánovaných změnách a cílech firmy. Dále jsou pro sdílení společných hodnot a komunikaci vydávány interní předpisy a jiné závazné dokumenty, které jsou transparentně šířeny všem zaměstnancům/kyním. Mezi další komunikační kanály lze zařadit e-mailové zprávy, videokonference či další on-line nástroje.

Společnost 3 je mladá firma, jejíž **vytváření firemní kultury se stále vyvíjí a ukotvuje**. V současné době firemní kultura v této firmě menšího rozsahu funguje převážně na bázi otevřené komunikace, vzájemné podpory, přátelských vztazích kolegů/gyň a neformálních formách komunikace.

Po genderovém auditu z roku 2018 a rovněž s ohledem na rozvoj firmy a postupném nárůstu počtu pracovníků a pracovnic, začala **firma upevňovat nastavené hodnoty firemní kultury rovněž institucionálně**, a to **formou závazných vnitřních předpisů**. Jedině takto lze zajistit efektivní a zdravou vnitřní kulturu, která uznává a propaguje principy spravedlnosti, férovosti, rovnoprávnosti, vytvářející spravedlivé podmínky pro kariérní rozvoj, odměňování a další oblasti personální politiky.

Vedení firmy si uvědomuje, že zaměstnanci/kyně mohou ze sebe vydávat to nejlepší, pokud budou součástí strukturované organizace s pevnou organizační kulturou, která jasně deklaruje, co očekává či neočekává od svých zaměstnanců a zaměstnankyň, a která tato pravidla uplatňuje nestranně a transparentně. Jasná a fungující pravidla

vnitrofiremní komunikace jsou ve firmě zakotvena v závazném interním dokumentu, s názvem **Etický kodex společnosti 3** (platná od 31. 01. 2020). Etický kodex se stal výchozím dokumentem a základním kamenem zdravé kultury firmy. Etický kodex nastavuje vztahy nejen mezi zaměstnanci/kyněmi, ale také se zákazníky a dodavateli. V rámci fungující firemní kultury je důležité, aby tu fungovalo otevřené komunikační klima, stejně jako otevřenost a čestnost, empatie a pochopení, také zpětná vazba a rovné zacházení.

Firma a její zaměstnanci či zaměstnankyně vytvářejí klima, v němž zaměstnanci a zaměstnankyně mohou vyslovit své mínění či názory na to, co považují za neetické. Určená osoba ve firmě dohlíží na přešetření všech stížností na porušování etického kodexu a v případě potřeby zajistí přijetí odpovídajících opatření.

Etický kodex (1/2020)

Prostřednictvím semináře, který se konal v lednu 2020, se podařilo podpořit implementaci důležitých prvků firemní kultury do firemní praxe a vytvořit konečnou podobu písemného vnitřního dokumentu Etický kodex.

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

Firma externě komunikuje především se svými zákazníky a dodavateli.

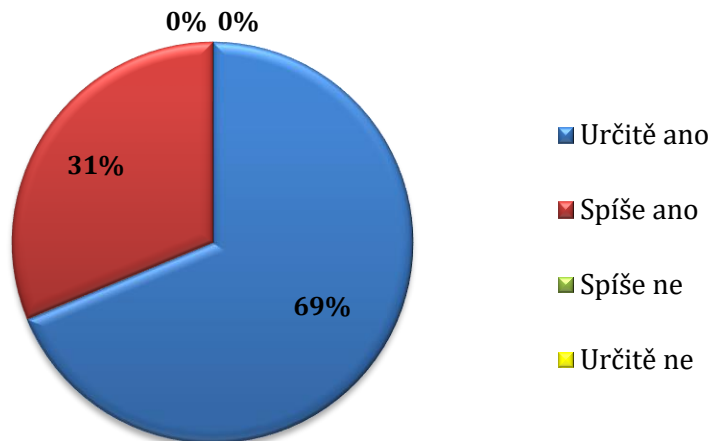
Firma má zájem o kvalitní zaměstnance a zaměstnankyně, proto komunikuje své volné pracovní pozice v rámci regionu skrze úřady práce, inzerci, prostřednictvím letáků, tisku, místního komerčního rádia, které využívá také k reklamě.

Firma externě komunikuje především prostřednictvím sociálních sítí a webových stránek firmy, které jsou zaměřeny zejména na prezentaci výsledků a ukázky realizace (fotodokumentace) investičních aktivit firmy; sociální sítě se zaměřují zejména na pozvánky, nabídky, prezentace a zajímavé novinky v předmětu podnikání firmy.

Vztahy - hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

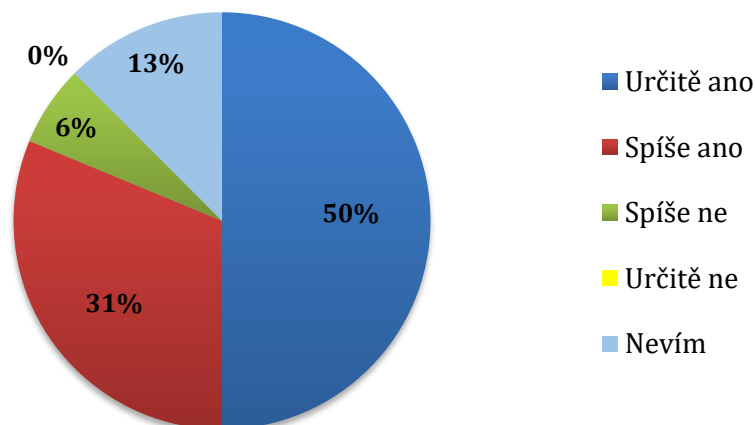
Mezi zaměstnanci/kyněmi firmy převládají dobré kolegiální vztahy, jak ukazuje následující graf. Složení pracovního kolektivu je dlouhodobě stabilní. Vedení firmy 3 zapojuje personál do svých aktivit, podporuje jeho aktivní účast na rozhodování, podporuje nápady a iniciativy pracovního týmu. Firma a všichni její zaměstnanci a zaměstnankyně podporují efektivní komunikaci.

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

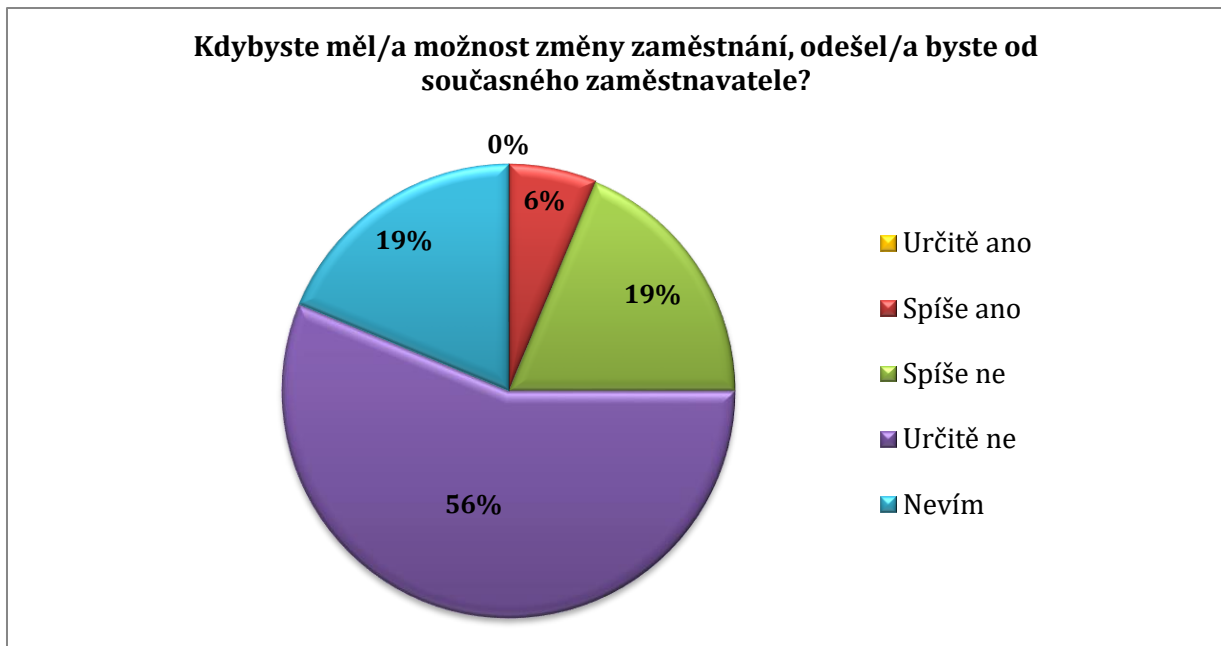


Podle vedení firmy spočívá vedení lidí ve schopnosti přesvědčovat a přimět své kolegy a kolegyně dělat věci ochotně a za účelem dosažení plánovaných cílů. Jak ukazuje následující graf, většina respondentů a respondentek považuje jednání managementu firmy za spravedlivé.

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



Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou ve firmě celkově spokojeni, přes 75% respondentů/ek by při možnosti změny zaměstnání z firmy neodešlo, 6 % ano a 19% osob uvedlo, že neví.



Společenská odpovědnost firmy

Firma zařazuje do své strategie zásady ekologické, sociální a environmentální oblasti, motto firmy v této oblasti je následující:

„Prostředí, kde žijeme a působíme, je pro nás důležité.

Proto podporujeme neziskové, charitativní a kulturní projekty v našem okolí.“

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

Firmaprozatím nespolupracuje systematicky se středními školami, nenabízí jejich studentům stáže. Nenašla prozatím vhodný způsob takovéto spolupráce.

Spolupráce s NNO, dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

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

Nastavení sponzoringových aktivit

Firma podporuje místní sportovní a folklórní akce. Lokální kulturní akce, jsou sponzorovány vedením firmy hlavně z toho důvodu, že sami zaměstnanci a zaměstnankyně se zapojují do organizace těchto aktivit, propagují je, iniciují jejich tradici.

ZÁVĚREČNÁ SHRNU TÍ A DOPORUČENÍ:

Vedení firmy učinilo po auditu z roku 2018 zásadní krok v aktivním uplatňování rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti. Na základě genderových doporučení ke změně firmy genderově korektním směrem **vedení firmy vypracovalo Genderovou strategii, ve které jsou vymezeny konkrétní priority v prosazování genderové rovnosti.** Tento posun firmy audit velmi oceňuje, jasné deklarování genderových cílů je východiskem v procesu zlepšování genderové vyváženosti ve firmě. Firma tímto vytvořila základy genderově příznivé firmy a postupně implementuje jednotlivá genderové opatření do chodu firmy.

Ve firmě pracuje **genderově vyvážený pracovní kolektiv, což audit velice kvituje.** Doporučujeme firmě v tomto přístupu nadále pokračovat, podpora rovného zastoupení žen a mužů na pracovišti prospívá společnosti nejen interně, ale také externě. Diverzita na pracovišti vytváří větší prostor pro kreativitu a inovace, podporuje výkonnost, stabilitu a motivaci pracovního týmu.

Z personálního pohledu byl vytvořen zcela zásadní dokument, kterým je organizační struktura. Ta je podle šetření zpracována transparentně a genderově spravedlivě, dává rovnoprávnou příležitost mužům i ženám zastávat jednotlivé pozice. V dalších otázkách personální politiky jako přijímání a adaptaci pracovníků a pracovník, vytváření rovnocenných podmínek pro profesní rozvoj a vzdělávání nebyla zjištěná genderová nekorektnost.

V oblasti **sladování rodinného a pracovního života** se firma 3 stala **flexibilním zaměstnavatelem.** Firma zavedla od července 2019 **pružnou pracovní dobu** jako flexibilní formu práce. Tato flexibilní forma práce byla systematicky a komplexně zakotvena formou transparentní směrnice stanovující podmínky užívání pružné pracovní doby (stanovení fixní a pružné doby apod.)

S ohledem na coronakrizi začali někteří zaměstnanci/kyně kolektivu, kterým to umožňují provozní podmínky, pracovat z domova. Tato forma práce však není systematicky a komplexně řešena, nejsou specifikovány podmínky vnitřní směrníci.

Společnost je mladá firma, jejíž **firemní kultura se stále vytváří.** Vedení firmy by mělo být hlavním iniciátorem a tvůrcem firemní kultury. Systematické budování spravedlivé a otevřené firemní kultury je nezbytným prostředkem pro zdokonalování vztahů uvnitř i vně firmy a podporuje firemní prosperitu, její vize i strategické cíle včetně genderových. Vnitřní komunikace ve firmě je v současné době postavená na vzájemné podpoře pracovního kolektivu a osobních přátelských vztazích; postupně se však začaly **hodnoty firemní kultury upevňovat rovněž institucionálně, a to formou závazných vnitřních předpisů.** Jedině takto lze zajistit efektivní a zdravou vnitřní kulturu, která uznává a propaguje principy spravedlnosti, férovosti, rovnoprávnosti. Výchozí normou pro prosazování spravedlnosti vnitřní kultury firmy 3 se stal od ledna 2020 **Etický kodex.** Etický kodex se stal jedním z nejvýznamnějších nástrojů, který napomáhá

managementu ovlivňovat firemní kulturu a vytvářet podmínky pro genderově příznivé pracovní prostředí.

Firma 3 nastartovala změny směrem k uplatňování genderově korektní politiky firmy. Je důležité, aby společnost **pokračovala v úsilí a nastavených procesech v oblasti prosazování rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti**. Aby se tak stalo, je důležité, aby management firmy pravidelně sledoval, vyhodnocoval a dle potřeb aktualizoval nastavenou genderovou strategii.

Doporučujeme sledovat trendy v genderové problematice a implementovat postupně další genderově příznivé opatření do firemní praxe: Navrhujeme pravidelné školení managementu a osoby zodpovědné za ŘLZ v genderové problematice; pokračovat v interaktivních seminářích v jednotlivých oblastech Etického kodexu tak, aby se etický kodex stal živým dokumentem, a jeho jednotlivé části se prostřednictvím interaktivních workshopů postupně zažívaly, udržovaly a přenášely se sdílené firemní hodnoty.

Doporučujeme **další posun ve flexibilních formách práce, zejména práce z domova**: management firmy umožnil v době zvýšeného rizika nákazy koronavirem zaměstnancům a zaměstnankyním pracovat z domu (s ohledem na pracovní náplň a proveditelnost úkolů z domova); nabízí se zde prostor tuto pružnou formu práce v budoucnu ve firmě zformalizovat (tzn. nastavit transparentní a spravedlivá pravidla pro implementaci práce z domova do chodu firmy, proškolit zaměstnance/kyně aj.)

Doporučujeme vytvořit **samostatný vnitřní dokument - Mzdový předpis**, který by zahrnoval transparentní strukturu odměňování, tj. systém odměňování pro konkrétní pracovní pozice včetně kritérií pro zvyšování platu a přiznávání odměn. Jen tak lze předejít diskriminaci v odměňování i v budoucnu, s ohledem na rozvoj firmy a vznikající další nové pozice.

Externí komunikace firmy je silnou stránkou firmy 3; otevírá se zde prostor pro **šíření příkladů dobré praxe z genderové oblasti** navenek (například vyzdvižení genderově smíšeného pracovního týmu, nastavení transparentních podmínek pro uplatňování spravedlivé vnitřní kultury - Etický kodex, podpora flexibilních forem práce a další.) Navrhujeme zavést **systematickou a cílenou propagaci „genderově korektní značky“** firmy jako zaměstnavatele prosazující rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, a to nejen vůči potenciálním zaměstnancům a zaměstnankyním, ale také vůči dodavatelům, zákazníkům, obchodním partnerům a dalším institucím.

Navrhujeme **rozšířit formy podpory sladování rodinného a pracovního života** – nepatří zde jen flexibilní formy práce, ale i další „měkké“ benefity jako jsou sick days, Cafeteria systém apod.

Auditorský tým děkuje managementu firmy, zaměstnancům a zaměstnankyním za vstřícnost a spolupráci během realizace genderového re-auditů.

Leden 2021