

GENDEROVÝ AUDIT A GENDEROVÁ OPTIMALIZACE

**PODNIKOVÝCH SYSTÉMŮ ROZVOJE
LIDSKÝCH ZDROJŮ**

**pro Euroface Consulting s. r. o.
Martin Jára, LOM**

Rámec

- Přelom 2012- 3
- 7 zaměstnavatelů
- Zlínský a Moravskoslezský kraj
- Výroba, služby, poradenství...
- Personální & genderový audit
- Bonus: 6 měsíců optimalizace

Perspektiva



G & P audit

- Kolik zaměstnanců je třeba mít ve firmě, aby zastali současný objem práce (případně plánované snížení, či zvýšení objemu zakázek)?
- Kdo ze zaměstnanců je ideální pro danou pracovní pozici?
- Jsou uplatňovány rovné příležitosti žen a mužů?
- Jak je nastavený personální systém ve společnosti?
- Je systém příznivý pro sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců?

Motivace: strategie výhody RP

- Zůstávají kvalitní zaměstnanci
(ztráta 6-12 hrubých měsíčních mezd)
- Pozitivní image ve vztahu k zákazníkům,
dodavatelům, veřejnosti
- Odlišení se od konkurence

...

Metody G & P auditu

- Expertní rozhovor s managementem
(nábor a propouštění zaměstnanců, vzdělávání, hodnocení, odměňování, kariérní růst, benefity aj.)
- Fokus groups se zaměstnankyněmi
- Dotazník
(interní dokumenty, personální podmínky, formy organizace práce, udržování kontaktu, zdravotní péči, sociální péči a osobní rozvoj a vzdělávání)

Postup G & P auditu

- **Analýza současného stavu:** popis procesů, kvality a počtu zaměstnanců – individuální rozhovory pro zmapování úrovně dovedností, sledování konkrétních zaměstnanců na pracovišti k zjištění rozsahu používaných dovedností apod.
- **Zjištění nedostatků:** popis nedostatků při uplatňování politiky rovných příležitostí, v procesech, využívání lidských zdrojů, komunikaci apod.
- **Návrh opatření:** závěrečná zpráva z každého generového auditu obsahovala kromě popisu a konstatování stavu i návrhy na zlepšení, většinou v podobě konkrétních doporučení navržených na míru zúčastněných firem.

Zjištěné nedostatky

- Nerovnováha genderového zastoupení lidských zdrojů: např. v managementu chybí ženy nebo čistě ženský kolektiv
- Absence interních dokumentů
- Prosazování politiky rovných příležitostí: např. nabídka flexibilních forem práce

Návrhy opatření

- **Úprava interních dokumentů:**
etický kodex, manuál pro přijímací řízení, pro hodnocení, vzdělávání, odměňování a kariérní růst; seznam firemních benefitů, podmínky jejich čerpání a RP v přístupu k nim
- **Uplatňování principů RP v praxi:**
genderově korektní strategie (např. kariérní řád), zodpovědnost za RP, zavedení flexibilních forem práce, umožnění péče o děti, seniory či nemocné osoby, podpora zaměstnanců na rodičovské dovolené, školení o sladování a rovných příležitostech, ženy na řídicích pozicích

Příklad dobré praxe 1

HELIO, spol. s r.o.:

Dnešní situace na českém i zahraničním trhu jasně přináší rostoucí tlak na výkon, na efektivitu využívání zdrojů, na hledání nových příležitostí. Společnost HELIO, spol. s r.o. se začala věnovat průzkumu firemní kultury a intenzivně zkoumá provázanost mezi firemní kulturou a výkonem. (...) Právě otevřenost v komunikaci a intenzivní informovanost zaměstnanců o cílech, strategiích a plánech, představují partnerský přístup. Zmrazování výdajů zasahuje výrazně agendu lidských zdrojů. Společnost HELIO, spol. s r.o. si uvědomila, že musí více podporovat klíčové manažery, kteří jsou právě nositeli změn v organizaci. Zaměstnanci si pomocí dotazníků sami určili klíčová témata, která mají být zanesena do firemního etického kodexu.

Příklad dobré praxe 2

Hotel La Fresca, spol. s r.o.:

*V rámci dodržování rovných příležitostí ve vztahu ke všem zaměstnancům byl doplněn **organizační řád o dodržování rovných příležitostí**. (...) Organizace si klade za cíl hodnotit všechny podle toho, jak dobře a odpovědně plní své pracovní úkoly a ne podle irelevantních osobních charakteristik, jako je gender nebo rodinný stav, případně etnický původ, věk, sexuální orientace a podobně. Tento postoj je zásadní pro získání a udržení těch nejlepších zaměstnanců/kyň. (...) U mzdového řádu byly vytvořeny tarifní skupiny – nástroj pro **zaručení rovného zacházení v rámci odměňování zaměstnanců/kyň** a zároveň nástroj pro zamezení diskriminace v jakékoliv formě např. ve vztahu mezi muži a ženami.*

Příklad dobré praxe 3

Chuť života, s.r.o.:

*Všichni zaměstnanci/kyně absolvovali/y jednodenní školení o rovných příležitostech a sladování rodinného a pracovního života. Firma umožňuje **flexibilní úvazky – konkrétně poloviční úvazky pro zájemce/kyně vracející se z mateřské/rodičovské dovolené**, pro osoby pečující o osobu blízkou apod. Firma zavedla směrnici spolupráce se zaměstnanci/kyněmi na mateřské a rodičovské dovolené.*