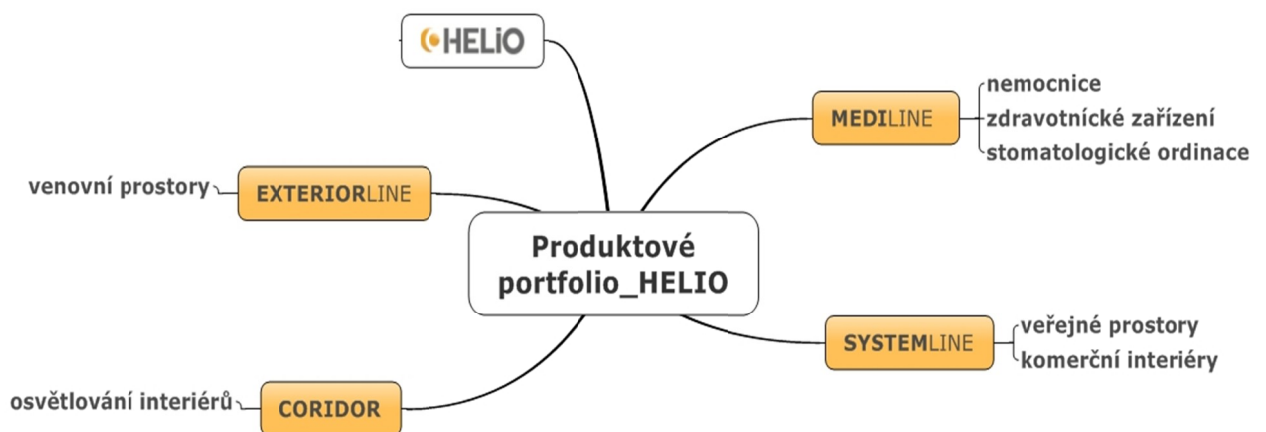


HELIO, spol. s r.o.

PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Společnost HELIO, spol. s r.o. byla založena v roce 1991 a je českým výrobcem zářivkových svítidel. Nabízí partnerům a zákazníkům nadprůměrné kvalitní, vysoce účinná, spolehlivá a hospodárná zářivková svítidla z hliníkových profilů pro širokou škálu použití v různých typech interiérů.

Společnost podniká v oblasti výroby a prodeje zářivkových svítidel. Společnost nabízí možnost vývoje a výroby svítidel podle specifických návrhů požadavků zákazníka.



Obrázek č. 1 Produktové portfolio

- Cíle společnosti
 - uspokojování požadavků a potřeb zákazníků
 - vysoká a nadprůměrná kvalita, spolehlivost, odolnost a dlouhá životnost výrobků
 - propracovaná inovativní technická a konstrukční řešení

Helio spol. s r.o. spolupracuje a poskytuje technickou podporu architektům, projektantům, investorům, elektromontážním firmám a prodejcům.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE V OBLASTI UPLATŇOVÁNÍ GENDER POLITIKY VE FIRMĚ HELIO, spol. s r.o. ANEB Co jsme gender auditem zjistili

Ø Spravedlivý rozvoj lidského faktoru jako tvůrce firemních hodnot

Firma HELIO, spol. s r.o. si uvědomuje, že hlavní úlohou strategicky řízeného rozvoje lidského faktoru je zabezpečení a udržení adekvátní pracovní síly, odborný a osobnostní růst pracovníků i efektivní využívání lidského potenciálu organizace za účelem dosažení a udržení její hodnoty a plnohodnotného naplnění stanovených cílů. *Rovný přístup všem zaměstnancům ke vzdělávání a péče o jejich rozvoj je ve firmě HELIO, spol. s r.o. samozřejmostí.* Oblast lidského faktoru je významnou determinantou budoucího úspěchu organizace. Firma Helio si uvědomuje, že je důležité kromě uplatňování rovných příležitostí při rozvoji všech zaměstnanců také jejich správné propojení za účelem co nejlepší spolupráce či systematického rozvíjení jejich znalostí a dovedností.

Ø Funkční organizační struktura vytvářející prostor pro rovné příležitosti všech zaměstnanců

Firma Helio spol. s o. funguje na trhu s dlouholetou tradicí ve funkčním řízení a rozdělení pravomocí. Jde o tradiční, centralizovaný systém řízení, který má své výhody především ve snadné čitelnosti pro všechny zaměstnance i nově nastupující, nevzniká zde zbytečně prostor pro informační nedorozumění při stanovování odpovědnosti a definice pracovních pozic.

Širokospektrální organizační struktura funguje na stejném principu jako velké firmy ve výrobě. Má vlastní oddělení vývoje a designu, kde jsou připravovány originální prototypy. Oddělení výroby zpracovává zakázky zajištěné obchodním oddělením, na vysokou jakost dohlíží pracovníci oddělení kvality. Toto široké profesní spektrum v rámci středně velké *organizace poskytuje velký prostor pro osobní uplatnění a kariérový růst. Každý zaměstnanec má možnost vypracovat se dle vlastních schopností, rozvíjet své znalosti a dovednosti.*

VÝSLEDKY GENDEROVÉ OPTIMALIZACEANEB Co se realizací gender auditu ve firmě HELIO, spol. s r.o. změnilo v oblasti uplatňování rovných příležitostí

Provedený audit nezjistil ve firmě HELIO spol. s r.o. žádnou diskriminaci z pohledu gender problematiky.

Ovšem s ohledem na optimalizaci uplatňování rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života či odstranění drobných nedostatků v řízení a rozvoji lidských zdrojů s ohledem na rovné příležitosti navrhli Gender experti firmě HELIO spol. s r.o. například tato opatření:

- Ø Podíl zaměstnanců na procesu tvorby firemního etického kodexu - 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 věnuje 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 a podporují rovné příležitosti všech zaměstnanců. 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.*

- Ø Podpora rovných příležitostí zaměstnanců při rozhodování a komunikaci s vedením firmy – s ohledem na organizační strukturu firmy řízením směrem dolů a potřebou konkurovat velkým hráčům na trhu, tzn. schopnost flexibilně inovovat firemní procesy a produktové portfolio, a tímto potvrdit svoje postavení na trhu adresným a rychlým servisem, se dle doporučení auditu vedení společnosti se více zaměřilo na otevřenost vůči týmu a poskytuje větší prostor pro společnou komunikaci. *Byly vytvořeny dotazníky zpětné vazby zaměstnanců, které umožňují všem zaměstnancům se zapojit do zlepšování firemních procesů.* Firma HELIO, spol. s r.o. začala být více otevřená vůči zpětné vazbě od členů týmu, zaměstnanců byla dána možnost, aby převzali plnou odpovědnost za svoji úlohu v týmu.

- Ø Úprava interních dokumentů firmy - úprava stávajících interních dokumentů firmy vzhledem k uplatňování rovných příležitostí ve vnitřních organizačních procesech z genderové perspektivy, např. používání genderově korektního jazyka ve firemních dokumentech (při výběru zaměstnanců v pracovních inzerátech a v interních dokumentech firma používá genderově korektní jazyk a kde je to možné uvádí mužský i ženský rok, např. manažer/ka apod.)

Firma HELIO spol. s r.o. úspěšně prošla gender auditem a ve spolupráci s odborníky na gender problematiku zavedla navrhovaná opatření do firemní praxe.