

**PŘÍNOSY UPLATŇOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ
ŽEN A MUŽŮ VE SLAĎOVÁNÍ
RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PRAXI**

EUROFACE CONSULTING S. R. O.

KROMĚŘÍŽ 2013



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah

Úvod — 5

Slovo o projektu — 5

Ze života projektu – genderové audity — 6

Propagace projektu — 7

Rovné příležitosti – dobrá nebo špatná investice? — 9

Firmy, které v rovných příležitostech v České republice vedou — 13

Rovné příležitosti a zkušenosti z veřejné správy — 17

ZKoušenosti firem ze Zlínského kraje — 19

TechniFog s.r.o. — 19

HELIO s.r.o. — 20

Extra NET s.r.o. — 21

Chutě života s.r.o. — 22

Hotel La Fresca — 23

Zliner s.r.o. — 24

BKP GROUP, a.s. — 25

Příběhy podpořených osob — 27

TechniFog s.r.o.: zaměstnankyně na částečný úvazek — 27

HELIO s.r.o.: zaměstnankyně na částečný úvazek — 28

Euroface Consulting s.r.o. — 33

Užitečné kontakty ve Zlínském kraji — 35

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování rodinného a pracovního života — 35

Mateřská a rodinná centra — 36

Partnerské organizace — 39

Poděkování

Poděkování za laskavé vedení při tvorbě této publikace patří panu PhDr. Martinu Járovi z Ligy otevřených mužů.

ÚVOD

Slovo o projektu

Největší hodnotou každé firmy jsou spokojení a motivovaní zaměstnanci.

Nebo ještě jinak: fluktuace zaměstnanců způsobuje každému zaměstnavateli velké finanční náklady. Nábor nových zaměstnanců zatěžuje personální pracovníky, jejich zaškolování pak zpomaluje produktivitu práce. Odchody pracovníků se sebou přináší další náklady.

Vybudování efektivní firemní struktury a její obsazení vhodně motivovanými zaměstnanci je velmi těžký a nikdy nekončící proces.



V březnu roku 2012 byl zahájen projekt **Podpora a motivace zaměstnavatelů ve Zlínském a Moravskoslezském kraji** (Gender audit) v uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života.

Cílem projektu je zvýšení aktivního přístupu k problematice rovných příležitostí v podnicích Zlínského a Moravskoslezského kraje, podpora propagace tématu rovných příležitostí široké veřejnosti a zvýšení povědomí zaměstnavatelů o efektivních nástrojích aplikace principů rovných příležitostí do podnikové praxe.

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé ze Zlínského a Moravskoslezského kraje a zaměstnanci (personalisté/vedoucí pracovníci zapojených podniků).

Projekt v délce 22 měsíců realizuje tyto aktivity:

- ▶ Genderový audit a následná genderová optimalizace podnikových systémů rozvoje lidských zdrojů (RLZ) v 7 firmách
- ▶ Školení personalistů/managementu v genderové problematice (význam a přínosy uplatňování rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života v podnicích, genderově příznivá firma v moderní společnosti, příklady dobré praxe pro zaměstnavatele a další témata)
- ▶ Zpracování e-learningu pro cílovou skupinu personalistů a vedoucích pracovníků: Jak vytvořit genderově příznivou firmu
- ▶ Propagace tématu uplatňování rovných příležitostí a vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života (např. soutěž o genderově příznivou firmu, výstavy, informační nástěnky, workshopy k tématu rovných příležitostí, publikace Přínosy uplatňování RP žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života)

Na projektu se podílí příjemce **Euroface Consulting s. r. o.** ve spolupráci s partnery **Sedukon, o.p.s.**, **Knihovna Kroměřížska** – příspěvková organizace a **Město Kroměříž**.

Díky realizaci projektu nejméně 10% zaměstnanců zapojených podniků využije opatření zavedených v důsledku genderového auditu, což jim umožní lépe sladovat pracovní a rodinný život (vytvoření 16 flexibilních pracovních míst, úpravy možností kariérového růstu, optimalizace žen a mužů na pracovních pozicích apod.). Projekt podpoří zvýšení zaměstnanosti ve Zlínském a Moravskoslezském kraji, přispěje ke snížení fluktuace zaměstnanců a zvýšení jejich loajality a motivace. Zapojené firmy do zvyšování uplatňování rovných příležitostí v praxi budou příkladem dobré praxe pro ostatní firmy.

Ze života projektu – genderové audity

Tým auditorů projektu realizoval v roce 2012 a počátkem roku 2013 genderové audity u sedmi zaměstnavatelů ve Zlínském a Moravskoslezském kraji. Seznamte se se zaměstnavateli, kteří souhlasili se spojením svého jména a podpory rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce:

Technifog s. r. o.



První firmou, která se do projektu zapojila je **Technifog spol. s. r. o.** Jde o specializovanou firmu se sídlem v Ostravě, která se zabývá projekční, inženýrskou, dodavatelskou a servisní činností v oblasti dodávek techniky vodní mlhy. Technika vodní mlhy je založena na rozprašovací technice, kdy je kapalina rozložena na velké množství velmi jemných kapek o velikosti několika mikrometrů. Velmi specializovaná technologie je velkou výzvou pro odbourávání genderových stereotypů. Druhým důvodem zapojení firmy je skutečnost, že se v současné době intenzivně rozvíjí a majitelé chtějí vybudovat stabilní tým spokojených zaměstnanců.

Předání certifikátu při zakončení genderového auditu ve firmě Technifog s. r. o.



HELIO s. r. o.



Genderový audit proběhl také ve firmě **HELIO s. r. o.** Jde o tradičního českého výrobce zářivkových svítidel. A právě tradice, která je významnou součástí image firmy, byla podnětem pro realizaci auditu uplatňování rovných příležitostí při řízení lidských zdrojů v této firmě. V rámci projektu budou ve firmě mimo jiné vznikat nová flexibilní pracovní místa na částečné úvazky a s čerpáním mzdových příspěvků.

Extra NET s. r. o.



Genderový audit byl dále realizován ve firmě **Extra NET s. r. o.** Třetí firmou, která se zapojila do genderového auditu, je zkušený dodavatel informačních systémů a technologií z Uherského Brodu. Firma nabízí různá technologická řešení a konzultace v oblasti informačních systémů, realizuje implementace informačních systémů, poskytuje správu serverů, outsourcing, cloudová řešení a další služby. Nyní se tedy zaměřujeme na uplatňování rovných příležitostí v oblasti moderních technologií a informatiky a těšíme se na překonávání předsudků vůči ženám v tomto oboru.

Chutě života s. r. o.



Chutě života s. r. o. jsou dalším zaměstnavatelem, který vstoupil do genderového auditu. Jde o poradenskou a vzdělávací organizaci. Společnost je jedním ze zakladatelů kávové asociace a nabízí kurzy profesionální přípravy kávy. Tato firma skvěle rozšiřuje oblasti podnikání, do kterých pronikáme s genderovým auditem a je zároveň druhým zástupcem zaměstnavatelů z Moravskoslezského kraje, regionu s tradičními genderovými stereotypy v pracovních příležitostech.

Hotel La Fresca



Hotel La Fresca v Kroměříži v rámci projektu také absolvoval genderový audit. Tento hotel v centru Kroměříže procházel v uplynulých letech rozsáhlou rekonstrukcí, aby mohl nabídnout zákazníkům vysoký standard gastronomických služeb a komfortní ubytování. Pro genderový audit je Hotel La Fresca příležitostí zaměřit se na uplatňování rovných příležitostí v oblasti služeb cestovního ruchu.

Předání certifikátu při zakončení genderového auditu ve firmě Hotel La Fresca



Zliner s. r. o.



Genderový audit proběhl dále ve společnosti **Zliner s. r. o.** Společnost Zliner s. r. o. se již více než 60 let zabývá službami v oblasti autobusové dopravy a nabízí široké spektrum těchto služeb pro zákazníky v ČR i v dalších evropských zemích. Genderoví auditoři se zaměří na organizační strukturu a řízení lidských zdrojů v této společnosti s dlouholetou tradicí a téměř 150 zaměstnanci.

BKP GROUP, a.s.



Zařazením **BKP GROUP, a.s.** do genderového auditu se vracíme zpět k průmyslu, kde jsme genderové audity zahájili. Firma se zabývá výrobou spotřební chemie pro autolakovny, opravárenský a strojírenský průmysl. Jde o zaměstnavatele s dlouholetou tradicí ve Zlínském kraji a se zaměřením na výrobu, která vyžaduje dodržování přísných zákonných podmínek a norem. Vedení firmy pravidelně připravuje certifikace zaměřené na výrobní proces, ale zacílení na lidské zdroje bude pro firmu nová výzva.

Propagace projektu

Kromě genderových auditů je další významnou aktivitou projektu propagování rovných příležitostí širší odborné i laické veřejnosti. V této souvislosti byl v září 2012 v prostorách knihovny Kroměřížska uspořádán **seminář na téma Rovné příležitosti v praxi**, na kterém se o zkušenosti s uplatňováním rovných příležitostí a sladováním pracovního a rodinného života s účastníky semináře z řad veřejné správy, neziskových organizací i zaměstnavatelů podělili experti z těchto organizací: Liga otevřených mužů o.p.s., Mateřské centrum Klubíčko, Okresní hospodářská komora Zlín a občanského sdružení NESEHNUTÍ.

Seminář prezentující například témata aktivního otcovství, rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, formy podpory podnikání žen nebo služby mateřských center podporující sladování rodinného a pracovního života různými formami, se setkal s aktivní účastí, bohatou diskusí i cennými podněty pro další aktivity v rámci projektu.

Seminář byl vyvrcholením **výstavy na téma Rovné příležitosti** (s informacemi, fakty, zajímavostmi a příklady dobré/špatné praxe týkajícími se ženských práv, zastoupení žen v politice, diskriminace ve výchově a vzdělání a dalších příbuzných témat).

Výstava instalovaná na mobilních panelech poté putovala v následujících měsících po dalších místech, kde byla ke shlédnutí pro zájemce o téma rovných příležitostí.

Díky vstřícnosti hostitelských organizací se nám podařilo zveřejnit výstavu ve vestibulu Domu kultury v Kroměříži a v městském kině Nadsklepí. Výstavu mohli zhlédnout také návštěvníci konference s názvem Sladování soukromého a pracovního života v organizacích, pořádané Zlínským krajem v Technologickém inovačním centru ve Zlíně dne 16. ledna 2013.

Bližší informace o aktualitách projektu naleznete na www.genderaudit.cz.



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI – DOBRÁ NEBO ŠPATNÁ INVESTICE?¹

Autorka: Hana Velíšková, Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o.s.

Hovoří-li se o rovných příležitostech ve firemní praxi, nezdědka se můžeme setkat s názorem, že systémy a nástroje pro jejich podporu jsou příliš drahé. Řada manažerů se také obává související administrativy nebo nároků na organizaci práce. Jsou tyto obavy opodstatněné? Stojí rovné příležitosti moc času a peněz? Na první pohled to tak možná vypadá. Proč se však tedy jimi zabývají zejména společnosti, které jsou proslulé tlakem na snižování nákladů, vysokou produktivitu práce a efektivitu procesu? Že by přece jen šlo o investice, které se firmám finančně vyplatí?

Rovné příležitosti jako reklama

Možná si řeknete, že kdo hodně vydělává, může si dovolit vynaložit více peněz na reklamu nebo na vylepšování firemní image. Ale není to spíše naopak? Nepřináší reklama zvýšení zisků a není firemní image základem návratnosti investic? Vždyť při dnešní široké nabídce služeb i produktů srovnatelné kvality se zákazníci často rozhodují podle toho, jak je jim která značka sympatická. A z historie známe řadu příkladů, kdy dobře namířená reklamní kampaň vynesla neznámou firmu mezi světovou špičku.

Nabízí se ovšem otázka, zda jsou rovné příležitosti natolik atraktivní, aby zvýšily popularitu společnosti u zákazníků. Řada firem je přesvědčena, že ano, neboť emancipace a různorodost jsou výraznými charakteristikami současné doby a zejména mladí lidé je berou za své. Již před řadou let na tuto skutečnost úspěšně vsadila značka Benneton, když zaplnila své billboardy fotografiemi objímajících se lidí různé barvy pleti. Nedávno zase rozvířila stojaté vody kosmetických reklam značka Dove, když v rozporu s unifikovaným vzorem anorektické krásy obsadila do své kampaně sympatické boubelky či starší dámy. Perfektně tak vystihla, že tradičně prezentovaný nedosažitelný ideál řadu zákazníků spíše irituje. Vždyť většina žen se chce cítit přitažlivá bez ohledu na nějaké ty vrásky nebo kila navíc.

Produkt šitý na míru

Objevují se také příklady firem, které na myšlenku rovných šancí založily nejen svou reklamní kampaň, ale přímo samotný vývoj produktu. Jedním z nejzajímavějších příkladů je projekt „Your Concept Car“ – zkráceně YCC – společnosti Volvo. Na jeho počátku byl nápad vytvořit auto primárně zacílené na nejrychleji se rozrůstající skupinu zákazníků: moderní úspěšné ženy. Aby bylo skutečně jim „šité na míru“, připravoval jeho vývoj výhradně ženský tým, který navíc sbíral názory, zkušenosti a komentáře od dalších 400 zaměstnankyň Volvo Cars. A výsledek stal za to. Podařilo se navrhnout vůz, který je díky řadě promyšlených detailů podstatně příjemnější k užívání, a to nejen pro ženy. Po premiéře v Ženevě jsme poskytovali 200 rozhovorů denně, popisuje Camilla Palmertz, vedoucí projektu, enormní zájem, který nový automobil vyvolal.

Představujete si YCC jako malé a roztomilé autíčko? Omyl! Tak mělo dříve vypadat typické „druhé“ auto do rodiny, sloužící hlavně ženám v domácnosti, když jedou na nákup anebo vezou děti do nedaleké školy. Jenomže role žen se mění. Když bylo auto na loňském veletrhu v Ženevě odhaleno, mnoho lidí překvapilo, že se jedná o zřetelně sportovní vůz. Camilla Palmertz k tomu uvádí: *Dnešní ženy jsou jiné než před 20 - 30 lety. Pořizují si děti později a kombinují rodinu s kariérou. Také zůstávají aktivní do mnohem vyššího věku. Navíc doba, kdy jsou děti malé, představuje v životě poměrně krátký časový úsek. YCC musí odrážet aktivní životní styl dnešních žen. Musí odpovídat požadavkům zákazníků a zákazníček v dlouhodobém časovém horizontu.*

¹ Citace z publikace *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* – Sborník textů, Gender Studies, 2007, s. 4–6.

Různorodé týmy jsou výkonnější

Projekt YCC by se nikdy nemohl uskutečnit, pokud by společnost Volvo Cars nebyla schopna sestavit čistě ženský tým špičkových specialistek a dát jim důvěru při práci na vývoji nového produktu. Jak je z tohoto příkladu vidět, ženy si začínají dobývat významné pozice i v dříve tradičně mužském světě, jako je výroba automobilů. Mnohé organizace se snaží talentované ženy v kariérovém růstu aktivně podporovat tak, aby jejich podíl ve vedení dlouhodobě vzrůstal. V typicky feminizovaném sektoru, jako je například školství, naopak vnímáme úsilí přilákat co nejvíce mužů.

Má to svou logiku. Většina lidí se shoduje, že lépe se pracuje ve smíšeném týmu než ve skupině složené ze samých žen či mužů. Různorodost pracovního kolektivu však nepřispívá jen k příjemnějšímu pocitu jednotlivců, ale má také výrazný pozitivní vliv na celkový pracovní výkon. Přesvědčivě to prokázal Meredith Belbin, jeden z hlavních guru týmového managementu minulého století, když definoval 8 základních rolí potřebných pro optimální výkon pracovního týmu. Svá tvrzení podložil výsledky dlouhodobého testování stovek pracovních skupin, ze kterých jasně vyplývá, že různorodé týmy jsou při řešení stejného úkolu podstatně úspěšnější než týmy složené z podobných jedinců (například ze samých vůdčích osobností nebo ze samých analytiků).

Důležitý je správný výběr

Každý projekt totiž obnáší řadu různých kroků, pro něž je zapotřebí jedinců s rozdílným nadáním a temperamentem. Gabriela Kotoučová, HR manažerka ze společnosti Conoco Phillips, k tomu říká: *Vedoucí by při náboru měli kromě kvalifikace brát v úvahu také osobní dovednosti a vlastnosti kandidátů. Měli by přemýšlet, jací lidé v jejich oddělení chybí, a nevytvářet „jednobarevné“ týmy, v nichž jsou podřízení malou kopií svého šéfa. Možná by se jim to mohlo zdát jednodušší, protože s podobnými jedinci se snáze domluví, ale v týmu by jim pak některé podstatné dovednosti chyběly. V takových situacích se pak stává, že slabý výkon oddělení brzdí celou firmu.*

Jak ale poznat, kteří kandidáti mají požadované dovednosti? Běžný pohovor podle životopisu považují zkušení personalisté za dosti nespolehlivý. Uchazečům o zaměstnání dává příliš velký prostor pro zkreslování a zastírání skutečnosti, a manažerům naopak pro povrchní posuzování lidí skrze vlastní předsudky a stereotypy. V organizacích s propracovanými HR procesy se proto spíše uplatňují praktické a psychologické testy, assessment centra nebo speciální kompetenční pohovory. Vyplatí se firmám investovat do těchto metod? *Docela určitě. Časově nejsou tyto postupy o mnoho náročnější a pokud jsou lidé, kteří nábor řídí, dobře proškoleni, dá se mnoho věcí zvládnout interně. Každopádně chybný výběr stojí mnohem více času i peněz, a navíc hrozí ztráta motivace stávajících zaměstnanců. Zejména u manažerských pozic nedoporučuji takto riskovat, radí Gabriela Kotoučová.*

Různorodost vyžaduje dobrý management

Vytváření různorodých týmů, v nichž spolu pracují lidé lišící se věkem, zázemím, hodnotami i přístupem k práci, ovšem klade vysoké nároky na manažerské schopnosti řídicího pracovníka. A to nejen po stránce komunikace a řešení konfliktů, ale i po stránce schopnosti obhájit svou vedoucí roli. Vždyť pokud si manažer chce udržet autoritu před podřízenými, kteří jsou výrazně jiní anebo jej dokonce v něčem předstihují, musí se mnohem více snažit získat si jejich uznání a respekt. Podobně to platí mezi kolegy na stejné úrovni.

Náročné jsou zejména situace, kdy se nabourávají tradiční schémata, např. když mladý vedoucí řídí výrazně starší podřízené, nebo když žena šéfuje mužům. *Zdaleka ne každý šéf takový tlak zvládne, podotýká Tomáš Hajzler, managing partner společnosti PeopleComm, která se věnuje vzdělávání manažerů. Slabí nebo nevyzrálí manažeři obvykle přitvrdí v direktivním rozhodování, případně propustí hlavní „rebely“ (což ovšem často bývají nejvýraznější, a tudíž nejschopnější osobnosti týmu). Bohužel si tím někdy sami podřezou větev, na které sedí: vždyť jejich výsledky závisí i na kvalitě jejich podřízených.*

Také flexibilní formy práce (např. práce z domova, pružná pracovní doba, částečné či střídavé úvazky apod.), které organizace dbající na různorodost zaměstnancům obvykle umožňují, vyžadují vyšší manažerské soustředění, zejména co se týče organizace a plánování činností. A nejen to. Vedení týmu, jehož členové často pracují mimo kancelář, prověří schopnosti nadřízeného i po stránce motivace,

kontroly a předávání informací. Lze tedy dovozovat, že společnosti, které cíleně dbají na různorodost a rovné příležitosti, musí nabírat a vychovávat kvalitnější manažery. A to má opět pozitivní vliv na celkový organizační výkon.

Diverzita jako konkurenční výhoda při náboru

Pojďme se ještě na chvíli vrátit k rovným příležitostem jako dobré reklamě, a sice v souvislosti s nábo-rem. Možná jste si všimli, že některé společnosti ve svých inzerátech i při dalších příležitostech rady zdůrazňují, že jsou zaměstnavatelem vyznávajícím různorodost a rovnoprávnost. Takové organizace obvykle dbají na sladování osobního a pracovního života a kromě flexibilních a zkrácených úvazků či práce z domova nabízejí nejrůznější rodinně orientované benefity, např. jesle či školku na pracovišti, příspěvky na hlídání dětí či na péči o zdravotně postižené osoby apod.

Mohou tak přilákat více kvalitních kandidátů? Samozřejmě, že ano! Vždyť existuje řada vynikajících odborníků, kteří kvůli momentální rodinné či jiné osobní situaci potřebují od zaměstnavatele určitou vstřícnost. Pokud ji nenajdou ve své stávající organizaci, odejdou jinam. A nejspíše tam i zůstanou, až se jejich situace změní a oni budou opět schopni pracovat ve standardní pracovní době. Mějme tedy na paměti, že nejen zaměstnavatel, ale i uchazeči o zaměstnání si vybírají a záleží jim na tom, v jakém prostředí a s jakými lidmi budou pracovat.

Paki Holvander, diverzity manažerka ze stockholmského místního úřadu Norrtalje k tomu říká: *Zaměření na diverzitu je pro nás mimo jiné i způsobem, jak učinit práci v naší městské části atraktivnější pro mladé lidi. Věkový průměr našich pracovníků je příliš vysoký. Potřebujeme více mladých lidí s čerstvými, neotřelými nápady. Ti však dnes nehledají jistotu a klid, na nichž státní sektor stavěl svou přitažlivost. Naopak. Lákají je dynamické a rozmanité společnosti, kde se toho hodně děje a kde se mohou rychle učit novým věcem. Chceme-li obstát v konkurenci na trhu práce, musíme mít co nabídnout.*

Příklad z praxe

Lze však přínos zavedení rovných příležitostí konkrétně finančně vyčíslit? Samozřejmě že ano, pokud změříme konkrétní vstupní i výstupní údaje, jako v následujícím případě ze společnosti, která nám umožnila nahlédnout do svých procesů, ale nepřála si zveřejnit své jméno. Jednalo se o organizaci, která dokázala v praxi odstranit tzv. „skleněný strop“ čili bariéru pro kariérový růst talentovaných žen. Problém se týkal nejnižší organizační úrovně, na níž pracovalo asi 500 zaměstnanců, většinou mladých středoškolaček s krátkou praxí. Vykonávaly poměrně stereotypní a finančně málo ohodnocenou práci, a tak měly samozřejmě zájem o lepší místo. Když se však několikrát za rok hledal kandidát na jim nadřazenou pozici, vždy byl vybrán externě.

Oddělení lidských zdrojů se rozhodlo do problému zasáhnout. *Zdálo se nám nemožné, aby se mezi téměř pěti sty administrátorkami nenašla alespoň jedna vhodná adeptka na místo junior manažerky, popisuje tehdejší situaci personální manažerka společnosti. Proto jsme iniciovali projekt, jehož cílem bylo zvýšit jejich šance na povýšení. Pomocí assessment centra bylo vybráno deset nadaných žen, které absolvovaly komplexní roční vzdělávací program. Výsledek předčil očekávání: všechny vybrané zaměstnankyně do roka získaly zajímavé místo na vyšších příčkách firemního žebříčku!*

A konkrétní finanční přínos? Celková úspora nákladů za nábor byla vyčíslena na 650 tisíc Kč ročně. Jednak odpadla potřeba externí inzerce na vyšší řídicí pozice, a jednak došlo ke snížení nákladů na nábor administrátorů díky výraznému snížení fluktuace, neboť lidé na nejnižším stupni řízení dostali signál, že mají v organizaci prostor pro osobní růst. Náklady na projekt přitom činily pouze 150 tisíc Kč za externí assessment centrum, jinak se celý vzdělávací program řešil interně zapojením liniových manažerů a personalistů. Jejich čas zde nevyčíslujeme, jelikož i ten se ušetřil snížením objemu náboru. *Celkem jsme tedy ušetřili půl milionu Kč ročně a ještě jsme dosáhli zvýšení motivace zaměstnanců na základních pozicích, uzavírá personální manažerka.*

Návratnost investic do rovných příležitostí

Ze všech výše uvedených příkladů je patrné, že k vylepšení firemních procesů, tak aby podporovaly různorodost a rovnoprávnost, nejsou ani tolik zapotřebí velké finanční investice či zvýšená administrativa, jako spíše osobní energie a snaha měnit věci k lepšímu. Je třeba počítat s tím, že myšlení lidí se

neobrábí ze dne na den, a tak hodně času stojí vysvětlování přínosů zaváděných změn, případně (jako např. při implementaci složitějších metod náboru a výběru) praktická školení manažerů, jak s novými postupy zacházet.

Vložený čas se vrátí v podobě hladšího a kvalitnějšího fungování procesu. Jak říká Patricia Hewitt, britská ministryně zdravotnictví, *rovné příležitosti nejsou jen věcí politické korektnosti, ale věcí zdravého obchodního rozumu*. Organizace, které chtějí dlouhodobě dosahovat kvalitních výsledků, by jim tedy rozhodně měly věnovat pozornost.

Věděli jste, že...

Nabídka práce: Podle analýzy volných pracovních míst uveřejněných na portálu MPSV poptávají zaměstnavatelé v ČR v naprosté většině převážně mužské profese: řidiče nákladních vozidel, konstruktéry, svářeče, pracovníky bezpečnostní služby, údržbáře, klempíře nebo zedníky. Nabídka pracovních příležitostí pro ženy je výrazně menší.

FIRMY, KTERÉ V ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH V ČESKÉ REPUBLICE VEDOU²

Autorky: Linda Sokačová, Jitka Kolářová, Alexandra Jachanová Doleželová, Helena Skálová, Kristýna Ciprová, Gender Studies, o. p. s.

V roce 2009 vyhlásila Gender Studies další vítěze soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“. První místo získala Česká spořitelna, druhé místo IBM Česká republika a třetí místo UniCredit Bank. Gender Studies udělila speciální cenu výrobní regionální firmě Olho Technik Czech za opatření na sladování práce a rodiny.

Ukázkové programy na podporu sladování a rovných příležitostí v České spořitelně

Program ČÁP podporující sladování pracovního a rodinného života, komplexní systém řešení stížností klientů, klientek i zaměstnanců a zaměstnankyň České spořitelny a program Diversitas, to vše ocenili členové a členky poroty soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“. Ocenění na listopadové konferenci „Praskliny ve skleněném stropě“ převzal generální ředitel Gernot Mittendorfer spolu s manažerkou Elke Meier.

V roce 2008 získala Česká spořitelna „jen“ Speciální cenu Gender Studies za dobrý start a minulý rok již obsadila první místo, což odráží velmi intenzivní rozvoj v oblasti rovných příležitostí. Aktivní přístup potvrdila Česká spořitelna i absolvováním auditu Rovné příležitosti, který odhalil řadu dobrých praxí a v jehož rámci auditorky Gender Studies předložily také několik doporučení pro rozvoj rovných příležitostí žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života ve společnosti. „Nastavení a rozvíjení rovných příležitostí ve firmě má tři důvody. Jednak rovné podmínky pokládáme za nezbytnou součást naší kultury, která staví na zodpovědném přístupu ve všem, co děláme, a ke všem cílovým skupinám banky – klientům, zaměstnancům i společnosti, v níž působíme. Dále věříme, že férové podmínky vůči zaměstnancům jsou podmínkou k dlouhodobému úspěchu na trhu (nejde přitom zdaleka jen o otázku rovných příležitostí ve smyslu genderu, ale také ve smyslu věku, národnosti a podobně). A konečně chceme, aby se naši zaměstnanci cítili dobře,“ říká k programům rovných příležitostí a sladování Klára Gajdušková, ředitelka úseku firemní komunikace.

Jen velmi málo zaměstnavatelů se v České republice zabývá řešením stížností zaměstnanců a zaměstnankyň a řešením sporů týkajících se diskriminace. Česká spořitelna je však jednou z nich. Součástí firemních dokumentů je od ledna 2009 antidiskriminační klauzule, která odmítá diskriminaci na základě pohlaví, věku, rodinného stavu, sexuální orientace, rasy a barvy pleti, náboženského vyznání a tak dále. Může se zdát, že jde o pouhou formalitu, ale zkušenosti z praxe ukazují, že podobné dokumenty – které doprovázejí další konkrétní opatření – jasně vymezují chování a jednání, jež je přijatelné v rámci profesních vztahů na pracovišti a při plnění pracovních povinností. V rámci řešení stížností byl ve firmě už v roce 2004 zřízen institut interního ombudsmana, který nestranně posuzuje pracovní problémy zaměstnanců a zaměstnankyň a navrhuje způsoby jejich řešení.

Stabilní součástí programů na podporu rodinného a pracovního života jsou flexibilní formy práce. Jde o taková opatření, jako jsou pružná pracovní doba, částečné úvazky, práce z domova a jejich kombinace. Pro pracující rodiče je zřízen program ČÁP, který ukázkově ošetřuje odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou, samotný průběh i návrat zpět do práce. Rovné příležitosti a úspěšnost integrace rodičů po návratu do práce jsou také nově začleněny do hodnocení výkonu manažerů a manažerek. Firma letos spustila též antistresový program.

Od roku 2008 funguje v České spořitelně program Diversitas, jehož cílem je rozvoj opatření na podporu rovných příležitostí nejen žen a mužů, ale i věkových skupin a podobně. V jeho rámci se čtvrtletně zpracovávají celofiremní statistiky počtu žen a mužů ve firmě, v manažerských pozicích, na mateřské a ro-

² Citace z publikace Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže – Sborník textů, Gender Studies, 2007, s. 7–11.

dičovské dovolené, dále návratnost rodičů po mateřské a rodičovské dovolené, vývoj mezd nebo počty žen a mužů – kandidátů do volných pozic.

I když Českou spořitelnu celá řada úkolů teprve čeká – především zavádění jednotlivých programů na všechna pracoviště po celé České republice –, za pouhý rok však urazila velký kus cesty, a řadí se tak mezi nejlepší firmy s programy rovných příležitostí a sladování v České republice.

IBM opět mezi nejlepšími

Společnost IBM se tradičně objevuje mezi nejlepšími firmami s rovnými příležitostmi. IBM si je vědoma, že podniká v oboru, jenž je vnímán jako tradičně mužský, a to se snaží změnit, v minulosti proto byla oceněna například za projekt motivující dívky ke studiu IT oborů (Ženy do IT) nebo za náborovou kampaň, která jasně ukazuje, že nabízené pozice jsou otevřené i ženám. Letos byla společnost oceněna například za rostoucí počet žen ve vedoucích funkcích a fungující ženskou síť, která využívá diskuzní platformy k budování kariéry žen ve firmě.

Podpora rovných příležitostí nejen žen a mužů je jednou ze základních hodnot této společnosti a prolíná se mnoha sférami jejího působení včetně marketingu. Firma provádí důkladný monitoring počtu žen a mužů v mnoha oblastech a na různých úrovních. Její snahou je zvýšit počet žen v IT, což se jí daří. Od minulé účasti v soutěži v roce 2007 stoupl počet žen v IBM jak celkově, tak ve vedoucích pozicích.

V IBM existuje diskuzní platforma žen (Women Leadership Council) o tématech souvisejících s kariérou ve firmě a speciální program pro talentované ženy, který zahrnuje individuální rozvojový plán včetně mentoringu.

Firma intenzivně spolupracuje s akademickými institucemi a například ve spolupráci s VUT Brno realizuje letní školu IT pro dívky. Jde o interaktivní seminář, který má dívkám ze základních a středních škol přiblížit obor IT a motivovat je k jeho studiu.

V oblasti sladování profesního a soukromého života zaměstnanců a zaměstnankyň nabízí IBM flexibilní kancelář (tedy možnost pracovat z kanceláře, z domova nebo od zákazníka/zákaznice). Tento program může využívat každý zaměstnanec či zaměstnankyně IBM, když to náplň práce umožňuje a když se na tom se svým nadřízeným či nadřízenou dohodnou. Firma těmto zaměstnancům a zaměstnankyním poskytuje přenosné počítače a softwarové komunikační technologie, které IBM jako vedoucí společnost v oboru skupinové práce dodává na trh a které umožňují řešení pracovních úkolů v rámci týmu bez ohledu na místo a čas.

Možnost využít práce na částečný úvazek vítají zejména rodiče vracující se po mateřské/rodičovské dovolené (MD/RD). Ti během MD/RD mohou dále využívat vybrané vzdělávací programy formou e-learningu, aby udrželi a dále rozvíjeli své profesní znalosti. Pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň nabízí firma letní programy a pobyty. Fungují tu komunikační kanály pro sdílení zkušeností rodičů a osob pečujících o další závislé osoby. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají také k dispozici workshopy na téma sladování osobního a pracovního života a boj se stresem. Management firmy jednou ročně prochází povinným školením o diverzitě.

Společnost IBM se zabývá rovnými příležitostmi žen a mužů opravdu dlouhodobě. Co pozitivního to firmě přináší? „V praxi jsme si potvrdili, že smíšené zastoupení žen a mužů v pracovních kolektivech umožňuje efektivnější řešení svěřených pracovních úkolů, diverzifikuje pohled na věc a v neposlední řadě pozitivně přispívá k firemnímu klimatu a zdravému týmovému duchu,“ říká Vladimíra Pavelková, Communications Manager, IBM.

Rovné příležitosti pro ženy a muže v UniCredit Bank

UniCredit Bank se soutěže o ocenění Firma roku v letošním ročníku zúčastnila podruhé a o jejím pokroku v oblasti rovných příležitostí pro zaměstnance a zaměstnankyně svědčí fakt, že v konečném hodnocení nezávislé poroty obsadila třetí místo.

Jedním ze základních kamenů firemního hodnotového kodexu je odmítnutí diskriminace a podpora diverzity. Firma také pravidelně provádí interní průzkumy, kde sleduje i spokojenost s rovným zacháze-

ním uvnitř firmy. Firemní hodnoty vzešly z diskuzí se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a každoročně se znovu otvírá možnost jejich aktualizace.

Ve firmě funguje mezinárodní ženská síť, fórum U-WIN, které si klade za cíl podpořit profesní růst žen pomocí sdílení zkušeností, mentoringu, koučinku a dalších rozvojových aktivit určených specificky pro ženy. V ostatních vzdělávacích a rozvojových programech se také klade velký důraz na vyrovnaný podíl žen a mužů, které a kteří jimi prochází. V zaměstnanecké struktuře UniCredit Bank je v rovnováze jak poměr žen a mužů celkově, tak ve vedoucích pozicích, což v bankovním sektoru není častý jev.

V UniCredit Bank jsou jasně definovány principy spravedlivého odměňování. Pro tento účel jsou jednotlivé pracovní pozice ohodnoceny pomocí metodiky HAY. Tato metoda umožňuje poznat a porovnat relativní hodnotu pracovních pozic v jednotlivých funkčních oblastech. Metoda HAY hodnotí pracovní pozice na základě jejich nároků na znalosti a dovednosti, odpovědnost a schopnost řešit problémy. Výsledkem hodnocení je zařazení pracovní pozice do jedné ze mzdových tříd bez ohledu na to, zda je obsazena mužem, či ženou.

Firma nabízí pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, sdílení pracovního místa a možnost práce z domova. Aktivně také pracuje s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené. Udržuje s nimi kontakt a před návratem s nimi probírá formu jejich opětovného zapojení. Rodiče mohou využívat webové stránky s praktickými informacemi a také poměrně vysoký pravidelný finanční příspěvek na péči o děti v případě dřívějšího návratu do práce než po třech letech. Mezi benefity bylo na žádost rodičů zahrnuto například plavání pro rodiče s dětmi.

Kolektivní smlouva stanovuje, že zaměstnavatel přijme opatření směřující k zajištění rovného postavení mužů a žen a k zamezení přímé a/nebo nepřímé diskriminace včetně postupu při podávání formálních stížností na porušení rovného postavení mužů a žen a zákazu přímé nebo nepřímé diskriminace. Odborová organizace se zavazuje aktivně podporovat všechny kroky zaměstnavatele proti přímé i nepřímé diskriminaci. V případě propouštění má firma pro zaměstnance připravený program outplacementu a sociální balíčky. Pro řešení stížností ve firmě funguje také instituce ombudsmana. Z řad bývalých zaměstnanců a zaměstnankyň v důchodu zastávají tuto funkci vždy jeden muž a jedna žena. Na ombudsmana se může při dodržení absolutní důvěrnosti obrátit kdokoli z firmy s podnětem, který je následně řešen formou mediace.

Z výše uvedených skutečností je patrné, že se v UniCredit Bank vydali správnou cestou a mají velkou šanci realizovat i plány, které si vytkli pro budoucnost. K nim patří zejména zvýšení počtu žen v managementu společnosti, zvýšení mezinárodní mobility žen a mužů v rámci skupiny UniCredit a úspěšné zapojování zaměstnanců a zaměstnankyň po mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu.

Olho Technik Czech aneb Jak sladovat ve výrobním sektoru

Olho Technik Czech je činná ve výrobním sektoru, tedy v oblasti, která s rovnými příležitostmi tradičně spojovaná není. Naopak valná většina zaměstnavatelů v tomto sektoru poukáže na směnný charakter provozu (tedy na nemožnost sladování pro lidi ve výrobě), případně udržuje představu o takzvané mužské (například ve strojírenství) či ženské práci (například textilní průmysl).

Olho Technik Czech se naopak snaží o aktivní podporu vstupu žen do technických oborů. Tomu odpovídají také interní statistiky, charakter pracovních inzerátů, ale i spolupráce se středními školami technických oborů.

Sladování práce a rodiny umožňuje Olho Technik několika způsoby. Flexibilní pracovní doba, která je dostupná pro zaměstnance a zaměstnankyně v administrativě, umožňuje při dodržení měsíčního fondu pracovní doby 160 hodin volný příchod i odchod po dohodě s nadřízenými.

Dále Olho Technik Czech nabízí zkrácené pracovní úvazky, různé formy brigád, které jsou určeny především rodičům na mateřské či rodičovské, a tak dále. Pro všechny pracovníky a pracovnice je otevřeno takzvané flexikonto, které umožňuje uschovávat napracované hodiny a v případě potřeby je využít. Pracovníci a pracovnice mají ve svém flexikontu automaticky 20 hodin, které mohou využít, i když ještě žádný přesčas nemají, a které napracují později.

Olho Technik Czech disponuje také řadou aktivit pro rodiče a děti. Kromě toho, že rodiče mohou během MD/RD ve firmě pracovat formou brigád, je s nimi udržován pravidelný kontakt. Většina zaměstnaných se vrací dříve než po třech letech. Olho Technik Czech také podporuje muže – otce. V současnosti je jeden zaměstnanec na rodičovské dovolené a s několika otci je dohodnuta úprava pracovní doby. Děti zaměstnanců a zaměstnankyň mohou v létě chodit do prázdninové školičky, což je denní program pro děti v areálu firmy. Firma také nabízí finančně zvýhodněný letní dětský tábor. Zajímavá je také inovativní podpora místní mateřské školy, kdy firma školce dodává materiály na hraní a tvorbu různých výrobků. Olho Technik Czech má také řadu aktivit pro podporu zdravého životního stylu, například dny zdraví, ovocné dny, příspěvky na wellness a možnost odpočinout si a zacvičit v protahovacím koutku přímo ve výrobě.

Věděli jste, že....

Nezaměstnanost: V roce 2012 byla ve Zlínském kraji 11 % nezaměstnaných žen proti 7,57 % nezaměstnaných mezi muži. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen (tj. nad 24 měsíců) byl ve Zlínském kraji téměř o 7% vyšší než u mužů! Mezi hlavními důvody nižší ekonomické aktivity žen uvádějí ženy s vysokým odstupem od ostatních důvodů péči o děti a jiné závislé členy v domácnosti.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A ZKUŠENOSTI Z VEŘEJNÉ SPRÁVY

Autorky: Linda Sokačová, Alexandra Jachanová Doleželová, Gender Studies, o. p. s.

Čtvrtý ročník ocenění „Úřad roku, Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“ přinesl inspirativní příklady toho, jak je možné chápat uplatňování rovných příležitostí na úrovni veřejné správy. Zmiňme konkrétní kroky, které přinesly úspěch vítězným institucím, jimiž jsou Krajský úřad Jihomoravského kraje, Městský úřad Studénka, Úřad městské části Praha 18 a malá obec Proseč pod Ještědem.

Příklady dobré praxe mezi úřady

Obec Proseč pod Ještědem zohledňuje rovné příležitosti v plánu rozvoje obce a sbírá a zveřejňuje vlastní genderově segregované statistiky a statistiky ČSÚ a dalších institucí. Obec také sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá potřebám obyvatel a obvyklek a podporuje volnočasové aktivity dětí. Těžit z programu rovných příležitostí obce mohou i samotní zaměstnanci úřadu, kteří využívají pružnou pracovní dobu, částečné úvazky nebo neplacené volno nad rámec dovolené.

Zaměstnancům a zaměstnankyním **Městského úřadu ve Studénce** je umožněno využití pružné pracovní doby, poskytují se jim výjimky ze základní pracovní doby a rodiče mohou využít neplaceného volna z důvodu péče o děti a podobně. Rodiče na rodičovské dovolené mají možnost spolupracovat formou dohody o provedení práce. Aspekty rovnosti žen a mužů jsou navíc zohledněny v etickém kodexu a pracovním řádu, v Programu rozvoje města a v rámci komunitního plánování. Na úřadě je zřízeno pracovní místo, které má agendu rovných příležitostí ve své náplni. Úřad podporuje volnočasové aktivity dětí, pečovatelskou službu, tísňovou péči a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností a sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá potřebám.

Na **Úřadu městské části Praha 18** byla vydána směrnice o prioritách a postupech ÚMČ Praha 18 při prosazování rovných příležitostí žen a mužů a příkaz k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace zaměstnanců a zaměstnankyň. Aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu jsou zohledněny například ve vnitřním platovém předpisu, kodexu etiky zaměstnanců, pracovním řádu a tak dále. Úřad zřídil možnost vzdáleného přístupu na vnitřní síť ÚMČ, aby zaměstnankyně a zaměstnanci mohli v případě nutnosti pracovat z domova. Úřad poskytuje péči o děti do tří let a přispívá zaměstnankyním a zaměstnancům na externí zařízení péče o děti dle vlastního výběru. Na základě anonymních dotazníků úřad sleduje, zda na pracovišti nedochází k diskriminaci. ÚMČ také podporuje volnočasové aktivity pro rodiny (nové otevření parku se sportovišti a hřišti), ale i volnočasové aktivity pro seniory a seniorky (počítačové kurzy) a zdravotně postižené. Naprosto ojedinělé v praxi úřadů je, že v rozpočtu na rok 2010 se úřad zabývá i genderovým rozpočtováním.

Ve vizi úřadu směrem k občanům a občankám a ve strategii rozvoje **Jihomoravského kraje** je zohledněn princip gender mainstreamingu. Princip rovných příležitostí žen a mužů se objevuje v přístupu ke vzdělání a také v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Velký důraz je kladen na podporu znevýhodněných skupin obyvatelstva, mezi kterými jsou ženy po rodičovské dovolené, absolventi a absolventky, lidé nad 50 let nebo příslušníci a příslušnice etnických menšin. Samostatná kapitola je věnována odstraňování přetrvávajících nerovností mezi muži a ženami na pracovním trhu. Kraj má také koncepci rodinné politiky. Hlavním cílem je podpora funkčních rodin a vytváření takových podmínek, aby byla možná svobodná realizace vlastních životních strategií v rodičovství a profesním životě.

Sladování rodinného a pracovního života se kraj věnuje také ve vztahu k zaměstnankyním a zaměstnancům úřadu. Úřad udržuje kontakt se zaměstnankyněmi na mateřské, respektive rodičovské dovolené, nabízí flexibilní pracovní dobu a zkrácené úvazky. Dále poskytuje pracovní volno s náhradou platu (deset pracovních dnů) pro činnost na táborech pro děti a mládež.

Vedle toho je na úřadě rutinou sledování genderových statistik (počet zaměstnaných žen a mužů, počet žen a mužů ve vedoucích pozicích, počet žen na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti s jejich návratem, počet žen a mužů přihlášených do výběrových řízení a struktura vybraných uchazečů a uchazeček podle pohlaví). V pracovním řádu je explicitně vyjádřen zákaz a nepřipustnost diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení a tak dále.

Věděli jste, že...

Podnikající ženy a muži: V České republice tvoří podnikatelky mezi zaměstnanými ženami průměrně 12,2%, oproti 22,0% mužů-podnikatelů; z celkového počtu podnikatelských subjektů pak ženy činí 29,3%.

ZKUŠENOSTI FIREM ZE ZLÍNSKÉHO KRAJE

TechniFog s. r. o.

Prezentace firmy

Společnost TechniFog s. r. o. byla založena v roce 2008 jako obchodní společnost zabývající se prodejem technologií, které využívají hydrauliku nebo pneumatiku. Společnost podniká v oblasti prodeje a servisu zařízení využívající techniku vodní mlhy FIRE CONTROL, DUST CONTROL, ODOUR CONTROL.

Výhody produktů:

- ▶ Výrazně snižuje teplotu vzduchu
- ▶ Osvěžení a zpříjemnění vnitřních a venkovních prostor
- ▶ Odstranění prachu, pylu a létajícího hmyzu
- ▶ Univerzální a flexibilní systém
- ▶ Snadná a jednoduchá instalace
- ▶ Nízké náklady na provoz zařízení
- ▶ Vysoká účinnost rozmlžovacího systému

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Jde nám především o zabezpečení podniku potřebným počtem kvalifikovaných, dostatečně motivovaných pracovníků, kterým chceme zajistit odpovídající rozvoj. Získávání pracovníků, jejich výcvik, zařazování i hodnocení jsou velmi důležité postupy, které nemusí být nejlépe nastaveny. Personální i genderový audit jsou výbornými nástroji, jak zjistit stávající stav a získat možná doporučení, jak situaci zlepšit.

Měli jste pojem o tom, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

Především poměr zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích, sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců, co neoptimálnější možnosti karierního růstu – vzdělávací programy, supervize, koučování.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

Vypracování firemního etického kodexu, efektivní pracovní motivace a stimulace našich zaměstnanců, zavedení pružného systému benefitů.

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

Změnili jsme skladbu benefitů i jejich dostupnost různým skupinám zaměstnanců, podporujeme maximální zapojení obou rodičů do péče o jejich děti.

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

Personální i genderový audit mají společný cíl – spokojenost zaměstnanců. Mají nalézt rezervy, které jsou právě v oblasti péče o zaměstnance.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat? Pokud ano, tak kdy?

Personální i genderový audit by měl být realizován pravidelně, nejlépe jedenkrát ročně.

Co audit přinesl Vám osobně?

Vytýčení opravdu prioritní oblasti, na niž se zaměřujeme co nejpodrobněji – oblast firemní kultury.

HELIO s. r. o.

Prezentace firmy

Společnost HELIO, spol. s r. o. byla založena v roce 1991. V současné době firma sídlí v Uherském Hradišti a zaměřuje se na výrobu a prodej osvětlovací techniky. Patří mezi významné české výrobce zářivkových svítidel. Z důvodů zájmu o export výrobků do zahraničí a zlepšení konkurenceschopnosti na tuzemském trhu jsme zavedli systém managementu jakosti podle ISO 9001:2000.

Společnost se zabývá především výrobou a prodejem zářivkových svítidel. Tržby za rok 2000 z této činnosti byly Kč 32 417 tis., což představuje 90,23% celkových tržeb. Další činností byla autodoprava-tržby ve výši Kč 1 811 tis., tedy 5,04% a prodej zboží – tržby Kč 1 697 tis., tedy 4,73%.

Předmětem výroby jsou obecně zářivková svítidla určená především pro vnitřní použití. V loňském roce došlo k postupnému rozšiřování výrobního sortimentu o speciální typy zářivkových svítidel s tzv. vyšším krytím IP 43 a IP 54, např. pro osvětlení stanic pražského metra. Ve vývoji jsou svítidla průmyslová jak pro lineární zářivkové trubice, tak pro výbojky. Byl dokončen tzv. lištový systém, který je vhodný pro osvětlení velkých prodejních, výrobních a skladovacích center a průmyslových zón na okrajích aglomerací. Současně byl ukončen vývoj a konstrukce tzv. nemocničních svítidel pro osvětlení lůžkových speciálních oddělení nemocnic. Tato oblast je obchodně zajímavá nejen v České republice, ale i v zahraničí a v současné době jedná společnost s holandským partnerem o významných dodávkách právě tohoto typu.

V loňském roce společnost exportovala do východní Evropy, především do Maďarska, menší zakázky byly v Rumunsku a Bělorusku.

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Rozhodování v personální oblasti by mělo mít svá pravidla, mělo by být spravedlivé. Existuje mnoho účastníků zainteresovaných na postupech, podle kterých se upravuje výše platů, přijímání do zaměstnání, propouštění nebo povyšování. Etiku rozhodování v této oblasti posuzují zaměstnanci, vedení organizace, vládní instituce i společnost. Genderový audit by měl přispět k identifikaci problematických oblastí, jimiž je třeba se zabývat.

Měli jste pojem, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

Ženy, rostoucí úloha žen jako pracovní síly, což ovlivňuje personální rozhodnutí. Ale to samozřejmě nejsou všechny oblasti, jež tato problematika zahrnuje.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

Zavedení metodiky hodnocení zaměstnanců

Uplatňování politiky rovných příležitostí

Zamyšlení nad otázkami mobbingu, zavedení opatření, která mají takovému jednání zabránit

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

Zavedení některých opatření jako flexibilní formy práce, pružná pracovní doba, možnost práce z domova, zkrácená pracovní doba. Spokojený zaměstnanec, tak se dá změna nejlépe charakterizovat.

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

Rozdíl zde nevidím, oblast genderového i personálního auditu je totožná, protože zahrnuje otázky lidských zdrojů.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat? Pokud ano, tak kdy?

V průběhu dvou let by mohl být genderový audit proveden znovu, protože se zajisté také změní situace v naší organizaci.

Co audit přinesl Vám osobně?

Personální rozhodování je rozhodující pro zvýšení efektivnosti organizace jako celek, všechny informace, které se této oblasti týkají, jsou velmi přínosné.

Extra NET s. r. o.

Prezentace firmy

Společnost Extra NET s. r. o. byla založena v roce 1998 jako obchodní společnost zabývající se zpracováním dat, poskytující služby databank, správu sítí a software či poradenství v oblasti hardware a software. Společnost podniká v oblasti prodeje informačních technologií a informačních systémů, služeb spojených s tiskem vizitek a kalendářů a služeb v oblasti slabo a silnoproudu.

Hlavní činnosti:

- ▶ implementace informačních systémů Helios, Intuo, Mfiles, ELO
- ▶ servery, datová úložiště, software, made4you, outsourcing
- ▶ cloudová řešení, dynamické infrastruktury, spravovaná infrastruktura
- ▶ technologická centra, počítačové a metropolitní sítě
- ▶ adaptivní pracoviště, SAP Industry Solutions, sítě a komunikace
- ▶ konzultační služby v oblasti IS

Ostatní činnosti:

- ▶ tvorba webových prezentací a eshopů
- ▶ webhosting, mailhosting, cloud app a server housing
- ▶ prodejna v Uherském Brodě
- ▶ eshopy: extrashop.cz, chcuslevu.cz a copyshopexpress.cz

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Máme mladý kolektiv, chceme umožnit našim zaměstnankyním, aby mohly pracovat na částečný úvazek i při čerpání mateřské dovolené. Tak jsme se začali více zajímat o možnost pružné pracovní doby i zkrácených pracovních úvazků. Uvítali jsme tedy možnost genderového auditu, který nám má otevřít dveře do této problematiky.

Měli jste pojem, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

Domnívám se, že je nutno umožnit našim zaměstnancům skloubení pracovního a rodinného života tou neoptimálnější formou. Zcela jistě sem patří pružná pracovní doba či možnosti její úpravy, využívání práce z domova, udržování kontaktů se zaměstnanci i v době jejich rodičovské dovolené, sdílení informací, opatření ke snazšímu opětovnému začlenění vracejících se pracovníků, pomoc zaměstnancům při změně bydliště, poradenství a právní služby při krizových situacích.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

Zvyšování efektivity pracovní komunikace, pružný systém benefitů, postupné zavádění politiky rovných příležitostí.

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

Nejdůležitější je zcela jistě oblast zlepšení vnitrofiremní komunikace, což v konečném důsledku umožní rychlejší zavádění principů rovných příležitostí.

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

Personální audit u nás již proběhl, týká se komplexního řešení otázky lidských zdrojů, genderový audit takový široký záběr zřejmě mít nebude.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat? Pokud ano, tak kdy?

V horizontu jednoho roku uvažujeme o možnosti opakovaného personálního auditu, který by měl ukázat, kam se naše organizace posunula, taktéž nový genderový audit by nám zhodnotil, jak se nám podařilo uplatnit princip rovných příležitostí.

Co audit přinesl Vám osobně?

Získání informací o problematice pružné pracovní doby, zlepšení firemní komunikace, možného zaměstnávání žen na mateřské dovolené.

Chutě života s. r. o.

Prezentace firmy

Firma Chutě života se zabývá poradenskou a vzdělávací činností v oblasti gastronomie se zaměřením na baristiku. Orientuje se na poskytování především kurzů přípravy kávy, dalších kurzů v oblasti baristiky, poskytuje i kurzy v dalších oblastech – měkké dovednosti, apod. Provozuje také minikavárnu.

Jedná se o firmu, která má sídlo v Ostravě, ale působí na celém území ČR. Poskytuje kurzy kdekoli dle přání klienta. Jedná se o relativně mladou firmu, jež vznikla v roce 2011.

Posláním firmy je rozvíjet každého jedince a pomáhat znevýhodněným skupinám.

Personální politika je nastavena na rovném přístupu k zaměstnancům, kteří jsou přijímáni dle svého vzdělání a praxe, hodnoceni dle odvedené práce, firma podporuje jejich další rozvoj, snaží se poskytovat benefity podporující sladování pracovního a rodinného života.

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Byli jsme překvapeni nabídkou, přišla nám zajímavá.

Měli jste pojem, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

Vzhledem k tomu, že naši zaměstnanci i já jako jednatelka se pohybujeme v oblasti podpory skupin ohrožených na trhu práce, tak známe princip rovných příležitostí. Nicméně s genderovým auditem jako takovým jsme se setkali poprvé.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

- ▶ vytvoření interních dokumentů, které budou princip rovných příležitostí ve firmě deklarovat
- ▶ do popisu pracovního místa manažera/ky je nově doplněna i zodpovědnost za RP ve firmě a tato povinnost je nově součástí výkonu práce manažera/ky
- ▶ přijímací pohovor v budoucnu povedou vždy minimálně 2 manažeři/rky, ideálně 1 muž a 1 žena, aby byl objektivnější

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

- ▶ zjištění stávajícího stavu ve firmě – názory nejen managementu, ale i zaměstnanců
- ▶ nastavení pravidel tak, aby byl princip rovných příležitostí ve firmě realizován, což povede k příjemnějšímu, spravedlivému pracovnímu prostředí, od čehož si slibujeme vyšší loajalitu zaměstnanců, jejich větší spokojenost a s tím spojenou vyšší motivovanost a efektivitu práce

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

Dle našeho názoru je personální audit zaměřen na to, zda stávající lidské zdroje, jejich struktura odpovídají potřebám firmy v oblasti výroby, poskytování služeb, zajištění chodu firmy, apod. Tento audit zjišťuje, zda je využit potenciál lidských zdrojů, jak zaměstnance lépe motivovat apod.

Genderový audit je zaměřen na to, zda se ve firmě dějí procesy spravedlivě, bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženu.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat. Pokud ano, tak kdy?

Máme za to, že by stálo za to audit zopakovat za rok.

Co audit přinesl Vám osobně?

Zpětnou vazbu od zaměstnanců a příležitost zapracovat na zlepšení pracovního prostředí s ohledem na jejich potřeby.

Hotel La Fresca

Prezentace firmy

Organizace Ing. Vratislav Tomeček – Hotel La Fresca vznikla v roce 2011, kdy začala provozovat restauraci a hotel, který prošel náročnou kompletní více než dvouletou rekonstrukcí.

Hotel je situován uprostřed jihovýchodní fronty Velkého náměstí v Kroměříži s přímým výhledem na komplex Zámku a zahrad, zapsanými v roce 1998 v seznamu světového dědictví Unesco. Hotel nabízí 27 lůžek v apartmánech se zázemím vybaveným veškerými standardy kategorie ****, včetně klimatizace, ergonomických matrací, secesního nábytku a obnovených původních prvků interiérů. Nekuřácká restaurace s venkovní zahrádkou díky svému členění umožňuje vytvořit tři samostatné salonky nebo jednu uzavřenou elevaci se zázemím pro prezentaci společenských událostí a bar s otevřenou kuchyní.

Restaurace La Fresca je držitel certifikátu Czech Specials.

Tým kuchařů představuje tradiční pokrmy českého kulinářského umění z konce 19. století inspirovaného mistrovsky vypracovanými postupy našich předků. Pravidelně připravujeme také zkrácené menu „business menu“ a víkendové menu. Chody aktuálně obměňujeme podle sezony a nabídky místních pěstitelů a farem. Ke každému jídlu není problém dát si nejhodnější víno z moravských vinic.

Ve vedení organizace stojí majitel hotelu, který provozuje hotel na základě živnostenského listu (OSVČ). V současné době má organizace celkem 5 zaměstnanců, pracujících na plný pracovní úvazek.

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Zvědavost. S pojmem jsem se setkal ve článku v odborném časopise, ale detailně jsem si nedokázal realizaci představit. Doufal jsem, že půjde o příležitost, jak zefektivnit řízení lidských zdrojů, a to se také splnilo.

Měli jste pojem, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

To určitě ne. Měl jsem jen rámcovou představu. Osobně mám zkušenosti se zaměstnáváním většího počtu lidí, a proto mě zajímají různé nástroje personální politiky.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

- ▶ zavedení zkrácených pracovních úvazků
- ▶ Začlenění principů rovných příležitostí do interních dokumentů
- ▶ Spojení s personálním auditem – rozdělení kumulovaných pracovních míst dle kvalifikačních požadavků

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

Věřím, že dlouhodobým efektem je zvýšení konkurenceschopnosti firmy na trhu.

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

To mě právě zaujalo, když jsem o genderovém auditu slyšel poprvé. To jaký bude rozdíl mezi personálním a genderovým auditem. Myslím si, že nejdou od sebe oddělit, ideální je, když jdou ruku v ruce.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat? Pokud ano, tak kdy?

Ano, v období dvou let.

Co audit přinesl Vám osobně?

Nové poznatky.

Zliner s. r. o.

Prezentace firmy

Společnost Zliner s. r. o. se již více než 60 let zabývá službami v oblasti autobusové dopravy. Postupem doby se Zliner profiloval do pozice vysoce kvalitního a spolehlivého partnera dopravních společností nejen v ČR, SR, ale i v Belgii, Rakousku, Německu, Itálii a dalších evropských zemích. V rámci vývoje trhu osobní dopravy rozšiřovali jednotlivé služby od původního zaměření na opravy autobusů a s tím úzce související činnosti (prodej náhradních dílů, servis) do současné podoby, kdy svým klientům poskytují komplexní služby v oblasti autobusové a trolejbusové dopravy.

Komplexní zajištění služeb, kdy dopravní společnost outsourcuje nákup vozů, servis, opravy (včetně drobných), dodávky náhradních dílů, údržby, školení vlastních zaměstnanců, dodávky pohonných hmot až po dodávky obslužných vozidel, se stává stále větší výhodou z hlediska možnosti soustředit se na svůj hlavní business (zajištění dopravní obslužnosti). Nastupující trend outsourcingu vybraných služeb umožňuje společností efektivněji řídit jejich rozvoj, lépe si plánovat cash flow a především dosahovat svých prvořadých cílů (kvalitní, komfortní, moderní, spolehlivá a efektivní doprava).

Služby nabízené společností Zliner:

- ▶ dodávky náhradních dílů – prodejny, konsignační sklady, outsourcing, převzetí skladů
- ▶ opravy autobusů – generální opravy, střední opravy, individuální opravy, havárie
- ▶ generální opravy trolejbusů
- ▶ dodávky nových autobusů Irisbus Iveco
- ▶ dodávky nových midibusů Rošero
- ▶ nonstop servis a servisní činnosti – franšíza, převzetí i se stávajícím personálem
- ▶ poprodejní služby IVECO
- ▶ opravy náhradních dílů a hlavních skupin
- ▶ modernizace interiérů
- ▶ přestavby autobusů

- ▶ přestavby CNG
- ▶ prodej obslužných vozidel – Fiat, Fiat Professional, Alfa Romeo
- ▶ školení servisních pracovníků
- ▶ školení řidičů – ekonomická jízda

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Vzhledem ke specifickým podmínkám ve firmě – nízký počet žen, vysoký věkový průměr – pozitivní.

Měli jste pojem, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

Částečně ano, ale všechno ne.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

Interní dokumenty téměř neexistovaly; zavedení částečných úvazků; zavedení sdílených pracovních míst; zavedení benefitů v oblasti zdravotní péče

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

Dlouhodobě jde především o prestiž firmy, řešením genderové problematiky se firma jako zaměstnavatel stává atraktivnější a vyhledávanější na trhu práce.

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

Podstatný rozdíl, jde o odlišné činnosti, personálním auditem jsme již v minulosti prošli, s generovým jsme se setkali poprvé.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat? Pokud ano, tak kdy?

Určitě ano, zhruba po 3 letech, to by měla být dostatečná doba pro vyhodnocení.

Co audit přinesl Vám osobně?

hlavně poučení, zjištění nedostatků

Prezentace firmy

Společnost BKP GROUP, a. s. vznikla v roce 1991 jako historicky první výrobce polyesterových tmelů v České republice. Od roku 2006 vyrábíme v nových výrobních budovách, vybavených moderními technologickými zařízeními. Nabízíme kompletní sortiment výrobků pro povrchové úpravy kovů, dřeva, betonu, sklolaminátů, plastů a dalších materiálů. Našimi hlavními zákazníky jsou opravárenské podniky, dřevozpracující průmysl a organizace pro obchod a distribuci výrobků. Během několika let si naše firma vytvořila pevné pozice jak na českém, tak i na zahraničním trhu.

Všech našich třicet zaměstnanců si uvědomuje rostoucí nároky profesionální sféry na kvalitu výrobků, nezbytný ohled vůči životnímu prostředí a také nutnost eliminace rizik ohrožení bezpečnosti práce a zdraví. Personální řízení chápeme jako alokaci toho nejdůležitějšího zdroje – zaměstnanců, směrem ke zvyšování sebedůvěry a odborné způsobilosti prostřednictvím výcviku, vzdělávání a přípravy, zajišťující rovněž rozvoj odborných a manažerských dovedností u vedoucích pracovníků firmy. Naše klíčové strategie byly v roce 2007 ohodnoceny udělením certifikátů pro systémy managementu kvality, environmentu a bezpečnosti práce podle norem ISO 9001, ISO 14001 a OHSAS 18001.“

Realizace genderového auditu

Jaká byla vaše první reakce na možnost genderového auditu ve vaší firmě?

Dlouhodobě se snažíme řešit otázku řízení lidských zdrojů. Lidské zdroje jsou nejdůležitějším prvkem v naší organizaci. Lidé navrhují a vyrábějí zboží, poskytují služby, kontrolují kvalitu, prodávají naše produkty. Genderový audit nám může zodpovědět mnoho otázek, které si zaměstnanci kladou.

Měli jste pojem, co všechno princip rovných příležitostí obnáší?

Zvýšený podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců, neúplné rodiny, rodiny, kde jsou oba manželé plně pracovní vytížení, to jsou faktory, kterým se musíme přizpůsobit. Jsme si toho vědomi, proto se zajímáme i o otázku rostoucí úlohy žen jako pracovní síly. Domnívám se, že princip rovných příležitostí spočívá v tom, že rodiny, kde oba manželé pracují, se mohou zajímat o pružnou pracovní dobu, či zkrácený pracovní úvazek.

Můžete jmenovat aspoň tři inovace v důsledku auditu ve vaší firmě?

- ▶ Zavedení zkrácených pracovních úvazků
- ▶ Vytvoření firemního etického kodexu
- ▶ Diferenciace poskytování benefitů

Jaké jsou podle vás dlouhodobé efekty auditu a jak se poznají?

Klíčová je určitě otázka vytvoření firemního etického kodexu, což přispěje ke zlepšení vnitrofiremní komunikace.

Existuje podle Vás významný rozdíl mezi personálním a generovým auditem? Pokud ano, v čem spočívá?

Domnívám se, genderový audit by se mohl stát součástí personálního auditu, protože řešení mnoha otázek z oblasti lidských zdrojů by pak mohlo být systematictější a mnohem účinnější.

Stálo by za to, genderový audit ve firmě zopakovat? Pokud ano, tak kdy?

Pokud by genderový audit proběhl za rok znovu, dalo by se poměrně dobře identifikovat, co se v této oblasti zlepšilo, čemu je ještě nutno věnovat zvýšené úsilí.

Co audit přinesl Vám osobně?

Rozšíření povědomí o otázkách pružné pracovní doby, zlepšení firemní komunikace, možného zaměstnávání žen na mateřské dovolené.

Věděli jste, že...

Jedno hlavní zaměstnání: Na začátku roku 2013 bylo ve Zlínském kraji 154 200 mužů a pouze 114 800 žen s jedním hlavním zaměstnáním, tj. 57 % mužů a 43 % žen.

PŘÍBĚHY PODPOŘENÝCH OSOB

TechniFog s. r. o.: zaměstnankyně na částečný úvazek

Ing. Ivana Tomiczková:



Můj „příběh“ začíná jako asi u každého na základní škole. V dalším průběhu studia jsem navštěvovala obchodní akademii, kterou jsem ukončila maturitní zkouškou. Poté jsem si z veškerých možností, které život přináší, vybrala studium na vysoké škole. Při studiu jsem absolvovala výjezd do zahraničí v rámci programu Erasmus, a také jsem byla pomocníkem při výuce v rámci Univerzity třetího věku (U3V). Jiné pracovní zkušenosti jsem v podstatě neměla, pokud se nepočítají praxe v rámci výuky. Po ukončení mého studia v navazujícím magisterském oboru a získání titulu Ing. jsem začala hledat práci, která by mě naplňovala a zároveň by mi poskytla možnost dále se rozvíjet. Ještě než jsem se stačila pořádně na trhu práce rozkoukat, byla jsem pozvána na pracovní pohovor. Ten jsem absolvovala, a už za pár dní jsem absolvovala i druhé a zároveň poslední kolo námluv se svým budoucím prvním zaměstnavatelem. Po dohodě jsem tak nastoupila do firmy

PKS servis, která se zabývá hydraulikou, hydraulickými systémy a jejich servisem. V této firmě pracuji do současnosti, tentokrát však již na částečný úvazek.

Díky podporovanému projektu práce na částečný úvazek jsem totiž přešla zároveň pod firmu TechniFog s. r. o., ve které pracuji v současnosti. Do této firmy, která se zabývá technologií vodní mlhy, jsem nastoupila na pozici asistentky/obchodního referenta. Přechod na částečný úvazek byl z mého pohledu poměrně bezproblémový, jelikož se náplň mé práce prakticky vůbec nezměnila, pouze se změnil počet mých zaměstnavatelů. Samozřejmě ale nastaly určité problémy organizačního charakteru, jako např. rozdělení dovolené, (ne)využívání výhod poskytovaných zaměstnavateli apod. K samotnému přesunu na částečný úvazek došlo, když se firma TechniFog, s. r. o. rozhodla přijmout nového zaměstnance, který by komunikoval se zahraničními dodavateli a snažil se prosadit její produkty na českém trhu, přičemž by na začátku zajišťoval i administrativní činnost. Jelikož jsem měla v tomto již určitou zkušenost a zároveň mě zaujaly produkty společnosti, začala jsem se ucházet o možnost působit ve firmě TechniFog. A právě ve firmě TechniFog, s. r. o. působím díky projektu práce na částečný úvazek.

V této práci vykonávám prakticky všechny úkony klasického administrativního pracovníka a zabývám se i obchodní činností. Dále mám na starosti kontakty se zahraničními dodavateli, zákazníky a prakticky kýmkoli, kdo by se chtěl něco dozvědět o technologii vodní mlhy. V této práci se mi dostává rad a technické pomoci ze strany vedoucích pracovníků firmy. Ve své pozici však mám i možnost samostatného rozhodování či návrhů k nejrůznějším záležitostem, ať už jsou spojeny s tvorbou webových stránek, kontaktem se zahraničím, či dalšími méně či více kreativními úkoly, které se mi naskýtají. Díky široké škále nabízených produktů a zároveň široké škále mých povinností je práce pro firmu TechniFog velmi zajímavá a místy inspirující. Sama se každý den dozvídám nové a nové věci, o kterých jsem dříve netušila, že existují. I když nemohu říct, že jsem expertem v oblasti technologie vodní mlhy, tak si myslím, že už se celkem začínám v tomto oboru orientovat, ale stále zjišťuji, že je ještě spousta prostoru pro nové poznatky a aplikace. Celkově mě práce svou všestranností uspokojuje a doufám, že čím více

budu pronikat do tajů technologie vodní mlhy, tím více budu schopna dané produkty a systémy nabízet a pomáhat tak firmě k růstu.

Doufám, že v budoucnu bude firma TechniFog, s. r. o. nadále růst a já s ní. Myslím, že se mám ještě co učit, a to jak v rámci znalosti produktového portfolia firmy, tak záležitostí spojených s chodem firmy. Jelikož je firma TechniFog malou, začínající firmou, není zde větší prostor pro profesní růst. Proto si zatím žádné cíle v tomto směru nestanovuji, ale doufám, že pokud bude vedení firmy s mou prací spokojeno, tak s růstem firmy bude i moje pozice stálejší. Netajím se však tím, že do budoucna bych chtěla pracovat na vyšší pozici než je ta současná.

HELIO s. r. o.: zaměstnankyně na částečný úvazek

Mgr. Martina Helísková:



Už jako malá holka jsem snila o práci s lidmi, o práci, která se jen tak nedostane do spárů stereotypu a rutiny, s nimiž mnozí svádí dennodenně urputný boj, který však nemohou vyhrát, o práci, kde budu moct říct nahlas svůj názor, navrhnout nějaké změny, a to vše aniž bych za to byla řádně potrestána. Ale kde něco takového najít? Práce s lidmi totiž patří mezi psychicky nejnáročnější, protože si nikdy nemůžete padnout s každým do oka a vyhovovat jeho představám. Tím spíš, když při tom všem chcete prosazovat vlastní názor, dělit se o své nápady a najít pro ně pochopení.

Jasnou představu jsem tedy neměla a tak jsem se rozhodla, že zakusím gymnaziální slasti a strasti, tedy všeobecnou přípravu pro další vzdělávání alias získání více času na rozmyšlení. Během svého osmiletého pobytu jsem zjistila, že by mé vysněné povolání mohlo mít co dočinění s cizími jazyky. Ano, ideální řešení nalezeno. Cizí jazyk je doslova záruka komunikace a práce s lidmi, mnoha lidmi. A mnoho lidí znamená mnoho situací, a proto také žádný stereotyp nebo tedy aspoň ne v takovém měřítku.

Bylo to více než jasné. Rozhodla jsem se vydat na dráhu tlumočnice, překladatelky. Slovo dalo slovo, test dal test, ani jsem se nenadála a už jsem studovala na Ostravské univerzitě Němčinu

ve sféře podnikání. Tři roky utekly jako voda, ani jsem nevěděla jak a proklíčovala jsem všemi německými reáliemi, literaturou a ekonomikou. O významných událostech našeho západního souseda jsem věděla víc než o své rodné zemi, ale to není nic k chválení. Ano, zvolila jsem si dobře, cizí jazyky včele s němčinou vévodily mému mozku a snažily se vystrnadit vše, co v něm jen trochu ubíralo místo. Byly jako tasemnice, ničily vše kolem a samy rostly a nabíraly na síle. Za tu dobu se dostala má jazyková výbava na takovou úroveň, že jsem byla přijata do jedné ostravské jazykové školy, pracovala jsem pro firmu, která byla pod záštitou Ministerstva průmyslu a obchodu ČR. Denně jsem mluvila minimálně osm hodin německy a v němčině jsem také snila. Bylo proto nad slunce jasné, že další dva roky vzdělávání věnují právě jí. A tak se také stalo. Pohovor dal pohovor a šup, šup a byla jsem na navazujícím magisterském studiu, tentokrát na Překladačství a tlumočnictví německého jazyka. A zase se jely rozborů, analýzy, fonologie, fonetika, dějiny, reálie, v hlavě z toho patálie, nicméně dva roku utekly, státnice byly na krku a s nimi spojený konec studentského života a začátek života pracovního.

Květen by tím zlomovým měsícem studentské smrti a pracovního zrození. Tak jsem se začala poohlížet po práci, čímž se rozjel kolotoč s nekonečným rozesíláním emailů, životopisů a motivačních dopisů. A aby toho nebylo málo, tak k tomu ještě přibyla smršť přijímacích pohovorů a vyplňování dotazníků či testů.

Sadu pracovních pohovorů, míst a podmínek s nimi spojených se dalo rozdělit do tří pomyslných skupin: zahraniční nabídky a s nimi související vysoké finanční ohodnocení, tuzemské nabídky z větších měst a tuzemské pracovní nabídky z okolí mého bydliště.

Za ty roky strávené v Ostravě, rušném a špinavém městě plném neohleduplných lidí, a kvůli měsícům, kdy jsem byla pracovně v Německu, Rakousku, Itálii a Řecku, jsem se rozhodla, že se chci usadit a zůstat v poklidné a milé Strážnici, vídat se s přáteli a začít budovat svůj vlastní domov.

Na internetu jsem narazila na několik nabídek práce, které se nacházely v blízkém okolí malebné jihomoravské vesničky a v nichž byl uveden jazykový požadavek. Jednou z firem, kterým se zamlouvalo najít zkušeného a zdatného „němčinomluvce“ byla i společnost HELIO v Uherském Hradišti.

Nic se však nedá uspěchat. Bylo nutné seznámit se se sortimentem a celou výrobou této firmy s osvětlením, a tak jsem nastoupila jako montážní pracovnice. Zapojovala jsem světla, hrála si s drátky (pracovní terminus technicus byl „hrátky s drátky“) a plkala s kolegyněmi. Dostala jsem se do tajů nemocničních svítidel a útrap jejich zapojení, které však zachraňuje život. Bude to asi zvláštní pocit, až se jednou probudím v nemocnici, na lůžku a nad hlavou uvidím nemocniční svítidlo, které možná prošlo mýma rukama a nezbude mi nic jiného než doufat, že bylo smontované správně, protože na to budu muset doslova vsadit vlastní život.

Asi po měsíci jsem přešla na částečný úvazek do kanceláře, na pozici Referenta zahraničního obchodu. Vedení totiž projevilo zájem o mou jazykovou výbavu, která se v daný okamžik jevila jako možný přínos pro firmu. Na této pozici jsem mohla řádně uplatnit veškeré své nabyté vědomosti. Vyřizovala jsem poptávky, objednávky, zajišťovala zahraniční komunikaci a musím říct, že jsem nadmíru spokojená. Práce na montáži mě nabíla řadou vědomostí, které bych za jiných okolností znala jen teoreticky. Teď však můžu aktivně reagovat na všetečné otázky zahraničních partnerů a zákazníků. Tato pracovní pozice mě uvedla opět do kolotoče německých slovíček a frází, těch – mně tak blízkých – obrátů a reálií. Problematická však byla slovní zásoba. Některá česká označení jevů a komponentů nekorespondovala s těmi německými či anglickými. Ale vše chce čas. Mnohá slovní spojení se dokážou tak vtěsnat do hlavy, že už je odtud už nikdy nedostanete. A pokud ne, tak je šikovné udělat si nějaký chytrý tahák.

A jak to vidím do budoucna? Inu, člověk mění, život mění. Na pozici Referenta zahraničního obchodu jsem spokojena, naplňuje mne komunikace s lidmi a používám cizí jazyky, jak jsem vždy chtěla. Nyní si můžu jen přát velké množství objednávek a přírůstek nových zahraničních partnerů, abych díky těmto novým situacím a novým lidem rovněž neupadla do nechtěného stereotypu.

EUROFACE CONSULTING S.R.O.



Euroface Consulting s. r. o. je regionální vzdělávací firma, založená v roce 2005 se sídlem v Kroměříži. Společnost realizuje poradenské a vzdělávací služby převážně ve Zlínském kraji, a to zejména v oblasti dalšího vzdělávání dospělých. Svými aktivitami rovněž přispívá ke zvýšení kvality počítačného vzdělávání.

Euroface má úzké vazby na zaměstnavatele Zlínského kraje, spolupracuje se školami, univerzitami, sociálními partnery, neziskovými organizacemi a občanskými sdruženími. Má bohaté zkušenosti s realizací a řízením projektů EU, a to jak na národní, tak na mezinárodní úrovni. Kromě tvorby vzdělávacích materiálů tak přispívá rovněž k přenosu zkušeností a inovací z mezinárodního prostředí.

Předmět činnosti Euroface Consulting s. r. o. :

1) rozvoj a šíření informačních a komunikačních technologií

- ▶ podpora výzkumu a realizace studií a projektů zaměřených na rozvoj a šíření moderních informačních a komunikačních služeb
- ▶ realizace studií a projektů využívající informační a komunikační technologie ve vzdělávání a směřující k jejich rozšiřování do dalších odvětví
- ▶ poskytování poradenských služeb v oblasti rozvoje a využití informačních a komunikačních technologií a environmentálního managementu

2) podpora celoživotního vzdělávání

- ▶ rozvoj alternativních forem celoživotního vzdělávání
- ▶ rozvoj a šíření e- learningu a dalších distančních forem vzdělání

3) podpora rovných příležitostí

- ▶ spolupráce s organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi a prosazováním práv žen s cílem vytváření rovných podmínek na trhu práce
- ▶ návrh a realizace projektů na prosazování rovných příležitostí a sociální integrace vyloučených skupin obyvatelstva

4) podpora rozvoje spolupráce mezi vzdělávací a podnikovou sférou

- ▶ podporovat rozvoj spolupráce mezi vzdělávacími subjekty (školy, školící zařízení) a podnikatelskou sférou (malé a střední firmy, průmyslové společnosti)
- ▶ účast na programech Evropské unie s cílem zprostředkování pomoci a poskytování služeb podnikatelským subjektům tak, aby byl umožněn jejich další rozvoj v oblastech vzdělávání, rekvalifikace pracovníků





Vzdělávací organizace Euroface Consulting s. r. o. za léta svého působení realizovala desítky školení pro dospělé v rámci celoživotního vzdělávání, vytvořila řadu výukových materiálů v tištěné i e-learnigové formě, ve spolupráci se zahraničními partnery uskutečnila přenos zahraničních zkušeností v oblasti hodnocení pokroku žáků ve školách (tzv. INGOT) včetně žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (tzv. P-Scales), realizovala a stále realizuje projekty podporující sladování rodinného a pracovního života (např. úspěšný projekt Táta doma).

Vize Euroface Consulting s. r. o. je v uvedených aktivitách se spolupracujícími zaměstnavateli, partnery ze ziskového i neziskového sektoru, nadále pokračovat a přispívat tak nadále ke zvyšování ICT gramotnosti, odborných znalostí a dovedností dospělých i žáků.

Věděli jste, že...

Průměrná hrubá měsíční mzda a důchod: Medián (nejčastěji se vyskytující hodnota) hrubé měsíční mzdy zaměstnanců ve Zlínském kraji byl na začátku roku 2013 20 336,- Kč: 22 272,- Kč u mužů a 17 362,- u žen. Pro srovnání: v celé ČR je medián hrubé mzdy 21 826,- Kč; 23 460,- Kč vydělávají muži a 19 808,- Kč ženy. Ženy tedy dostávají v celé ČR o 16 % menší mzdu než muži, ve Zlínském kraji je rozdíl dokonce 22%! Průměrná výše důchodu je v ČR u žen o 1 000,- Kč měsíčně nižší než u mužů, u starobních důchodů je rozdíl dokonce 2 000,- Kč.

UŽITEČNÉ KONTAKTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování rodinného a pracovního života

Okresní hospodářská komora Zlín

Realizuje poradenské, vzdělávací aktivity a odborné konzultace pro ženy podnikatelky, ať již začínající nebo ženám, které již podnikání (osobní coaching apod.) Tyto služby nabízí Hospodářská komora zdarma, neboť jsou financovány z prostředků EU.

Více na <http://www.ohkzlin.cz/asistencnicentrum>.

Českomoravská asociace podnikatelek a manažerek Zlín

Moravská asociace podnikatelek a manažerek (MAPM) je dobrovolné profesní sdružení, které soustřeďuje ženy – podnikatelky a manažerky. Cílem tohoto sdružení je vytvoření takového prostředí, které pomáhá podnikajícím ženám a také ženám ve vyšších manažerských pozicích vzájemně komunikovat a vyměňovat si informace, a tím podporovat i rozvoj obchodních aktivit. Současně sdružení přispívá ke vzdělávání žen a jejich osobnímu i profesnímu rozvoji. V obecné rovině propaguje ženské podnikání.

Více o asociaci na: <http://www.podnikatelkyzlin.cz/o-nas/>

Další zajímavé odkazy k podpoře podnikání žen:

www.jakpodnikat.cz

www.podnikatel.cz

www.businessinfo.cz

www.statnisprava.cz

www.khszlin.cz

www.podnikatelkyzlin.cz

www.mpo.cz

Český svaz žen – krajské pracoviště Zlín

Český svaz žen o.s. je nevládní ženskou organizací s velmi početnou členskou základnou, která působí převážně na dobrovolné bázi ve prospěch a v zájmu žen a jejich práv. Kromě tohoto webu také provozuje portál www.rovnesance.cz.

Ve Zlínském kraji realizuje Český svaz žen společenské, ale i vzdělávací aktivity a semináře. Více na stránkách <http://www.csz.cz>.

Mateřská a rodinná centra

Na poli sladování rodinného a pracovního života hrají v současné době důležitou roli mateřská a rodinná centra. Jsou zastoupena v řadě měst Zlínského kraje. Některá pomáhají rodičům skloubit práci s rodinnou jednorázovým hlídáním dětí, jiná zajišťují hlídání pravidelně. V každém případě hrají významnou roli a pro rodiče dětí do 6 let, které se chtějí během rodičovské dovolené (či později do školního věku dítěte) vzdělávat či realizovat se na trhu práce, jsou nepostradatelnou službou a velkým přínosem.

Mateřská centra rovněž pomáhají ženám udržovat či zvyšovat jejich profesní orientaci, zajišťují semináře, workshopy, realizují různé vzdělávací kurzy včetně rekvalifikačních (např. rekvalifikaci Péče o dítě od 0 do 15ti let).

Další aktivity v oblasti rovných příležitostí:

- ▶ odstraňování překážek bránících ženám v účasti na trhu práce, především poskytováním služeb hlídání dětí a pořádáním školení a kurzů,
- ▶ vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života,
- ▶ zlepšení společenského postavení matek a otců na mateřské a rodičovské dovolené,
- ▶ zprostředkování poznatků o výchově, zdraví, vzdělávání, psychologii a ochraně životního prostředí.

Občanské sdružení Mateřské centrum Klubíčko

Kroměřížské Mateřské centrum Klubíčko je místem vzájemného setkávání rodin s dětmi, kterým Mateřské centrum poskytuje poradenství, vzdělávání i volnočasové aktivity (více na www.klubickokm.cz).

Klubíčko v oblasti rovných příležitostí realizuje pro rodiče s dětmi řadu aktivit tak, aby jim pomohlo lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti, a to především hlídání dětí v Miniškolce či Babyškolce. Rodiče dětí od dvou let tak mohou pracovat či se dále vzdělávat.

Sítě mateřských center – Zlínský kraj

Mateřské centra podtrhují svůj význam a zájem své služby rozšiřovat a zkvalitňovat tím, že se některé z nich sdružily do tzv. Sítě mateřských center (www.materska-centra.cz). Síť center vytváří prostor pro vzájemnou spolupráci, výměnu zkušeností a informací mezi mateřskými centry, radí, jak rozšiřovat služby mateřských center (např. hlídání dětí, dětská hřiště, pořádání akcí a programů pro děti a rodiče).

Seznam členských mateřských center ve Zlínském kraji:

| | | |
|--------------------------|------------------------------------|--|
| Bojkovice | Mateřské a rodinné centrum Nebojsa | Adresa: Světlov 983, 687 71 Bojkovice Tel.: 777255039 |
| Holešov | MC Srdíčko | Adresa: Školní 1582, 769 01 Holešov Tel.: 573 397 163 Web: www.srdicko.estranky.cz |
| Kroměříž | MC Klubíčko | Adresa: Albertova 4062, 767 01 Kroměříž Web: www.klubickokm.cz |
| Slavičín | Mateřské centrum Slavičín | Adresa: K Hájenkám 354, 763 21 Slavičín Tel.: 731870221 Web: www.mc.slavicin.org |
| Staré Město | RC Čtyřlístek | Adresa: Rastislavova 1022, 686 03, Staré Město |
| Uherský Brod | Centrum pro rodinu Beruška | Adresa: Nerudova 193, 688 01 Uherský Brod Tel.: 734 491 294 Web: www.beruska-ub.cz |
| Valašské Klobouky | Valašské Klobouky | Adresa: Kramolišova 126, 766 01 Valašské Klobouky Tel.: 604522581 |
| Vizovice | Mateřské a rodinné centrum Beruška | Adresa: Masarykovo nám. 421, 763 12 Vizovice Tel.: 774 967 598 Web: www.beruska-vizovice.g6.cz |
| Vsetín | RMC Vsetín | Adresa: Záviše Kalandry 1095, 755 01 Vsetín Tel.: 571 411 694, 737 502 215 Web: www.slunicko-vsetin.cz |
| Zlín | DOMINO cz | Adresa: Na Honech III/4922, 760 05 Zlín Tel.: 577 218 708 Web: www.idomino.eu |

Pozn.: Další mateřská a rodinná centra ve Zlínském kraji nesdružená v Síti center lze snadno najít v internetových vyhledávacích.

PARTNERSKÉ ORGANIZACE



organizace workshopů a soutěže o genderově příznivou firmu. Oficiální účast **města Kroměříž** na projektu nám dovoluje používat logo města na vytvářených materiálech a rozšiřovat možnosti publicity.



Euroface Consulting s.r.o. realizuje tento projekt ve spolupráci s partnerskými organizacemi. Zástupce neziskové sféry, **Sedukon, o.p.s.**, umožňuje rozšíření aktivit projektu ze Zlínského do Moravskoslezského kraje. **Knihovna Kroměřížska** – příspěvková organizace využívá své kontakty a zkušenosti s pořádáním kulturních akcí při realizaci propagačních aktivit projektu jako je např. prezentace výstavy na téma rovné příležitosti nebo

Sedukon, o.p.s. – nezisková organizace se sídlem v Ostravě a zaměřením na vzdělávání a poskytování odborných kurzů. Sedukon má zkušenosti v realizaci workshopů a poradenství pro sociálně ohrožené skupiny s financováním z evropských projektů.



Knihovna Kroměřížska – příspěvková organizace – tradiční instituce v Kroměříži, jejíž kořeny sahají až ke konci 19. Století. Knihovna řídí několik poboček a její aktivity se mimo hlavní zaměření rozšiřují o vzdělávání, Knihovna např. provozuje univerzitu třetího věku, aktivně podporuje neziskové organizace v regionu, pořádá výstavy, přednášky, zve zajímavé hosty.



Město Kroměříž je centrem aktivit projektu Gender Audit. Historické město, které v roce 2013 slaví 750 let trvání města, má bezmála 30 tis. obyvatel.

Na rozdíl od řady jiných měst, v Kroměříži nevytváří profil města průmysl. Odklon projektu hlavní železnice kolem roku 1840 znamenal ve svých důsledcích relativně malý zájem o průmyslovou výstavbu. Rozsahem a co do počtu pracovních míst nevelký průmysl elektrotechnický a potravinářský překračuje svým významem rámec místa a regionu. Město si udrželo historický charakter správního centra (v minulosti tu sídlila dokonce významná správa majetku olomoucké biskupské a arcibiskupské diecéze), města kulturních památek, duchovní kultury, umění a vzdělanosti. Pro současný vývoj je charakteristický prudký rozvoj živnostenského podnikání. Převažující drobné podnikání vytváří strukturu obchodu a služeb, která reaguje na potřeby obyvatel. Statistický údaj o počtu živností ve městě (4 989, z toho 4 586 živností fyzických osob) podává však jen obrys o rozsahu podnikatelských aktivit. Ekonomický profil města vytvářejí velké firmy. Z 94 podniků, které jsou členy Okresní hospodářské komory v Kroměříži, jich má v Kroměříži sídlo 73. Z tohoto počtu je 1 strojírenská firma, 16 stavebních, 4 potravinářské, 3 nábytkářské, 3 elektrotechnické, 2 chemické a plastikářské a 4 podnikající školy. Ostatní se zabývají různými výrobními, obchodními, poradenskými a dalšími obory. V Kroměříži působí 9 bank a spořitelna a 9 pojišťoven.

Vedení města podporuje iniciativy, které mají pozitivní dopad na rozvoj a konkurenceschopnost podniků v regionu.

