

# BKP GROUP, a.s.

## PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Firma BKP GROUP, a.s. se zabývá výrobou spotřební chemie pro autolakovny, opravárenský a strojírenský průmysl. Nabízí komplexní sortiment výrobků pro tmelení a povrchové úpravy kovů, dřeva, betonu, sklolaminátů, plastů a dalších materiálů. Tyto výrobky (např. tmely, laky, speciální nátěrové hmoty, ředila, ochranné nástřiky, spreje, leštící, brusné pasty apod.) jsou používány jak v hobby sféře, tak v průmyslu.

Firma nabízí komplexní služby, a to od distribuce výrobků po poradenství a vyhovění individuálním požadavkům zákazníků.

Hlavními zákazníky firmy jsou opravárenské podniky, dřevozpracující průmysl a organizace pro obchod a distribuci výrobků malospotřebitelům.

## PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE V OBLASTI UPLATŇOVÁNÍ GENDER POLITIKY VE FIRMĚ BKP GROUP, a.s. .... ANEB Co jsme gender auditem zjistili .....

### Ø Antidiskriminační výběr nových pracovníků s ohledem na rovné příležitosti

Vysokou soudržnost a flexibilitu pracovních týmů dosahuje společnosti BKP GROUP, a.s. pečlivým *výběrem nových pracovníků*. Ve firmě BKP GROUP, a.s. je běžnou praxí uplatňovat rovné příležitosti při náboru zaměstnanců, neboť *firma dává pracovní příležitosti* nejohroženější skupině na trhu práce, tj. *absolventům škol různého stupně*. Do firmy neustále přicházejí stále noví absolventi středních a vysokých škol, kteří doplňují týmy starších zkušených pracovníků. *Firma při náboru nových zaměstnanců odstraňuje genderové předsudky*.

### Ø Věková diverzifikace pracovního týmu

Pracovní prostředí firmy BKP GROUP, a.s. je tvořeno vysoce dynamickým týmem zaměstnanců, *v nichž pracují věkově diverzifikovaní pracovníci*. Firma BKP GROUP, a.s. je věkově rozrůzněna, jsou zde zástupci jak starší, zkušené generace, tak mladých pracovníků včetně absolventů škol. Obě věkové skupiny si mají navzájem co předat, jak zkušenosti, tak zvědavost, tvořivost, či pružnost. Zvyšuje se pak ochota spolupracovat a podílet se na plnění společných firemních cílů, bourají se

dlouhodobě zažitě stereotypy, mění se vnímání odlišných názorů, vytváří se ovzduší přátelské harmonie.

## VÝSLEDKY GENDEROVÉ OPTIMALIZACE ..... ANEB Co se realizací gender auditu ve firmě BKP GROUP, a.s. změnilo v oblasti uplatňování rovných příležitostí

Provedený audit nezjistil ve firmě BKP GROUP, a.s. 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 BKP GROUP, a.s. například tato opatření:

- Ø Zavedení spravedlivého způsobu odměňování pracovníků – zavedení výkonového odměňování zaměstnanců, které stimuluje výkon na úrovni pracovních skupin. K realizaci tohoto kroku však bylo třeba *vytvořit motivační plány jednotlivých zaměstnanců* a ruku v ruce s tím šlo i zavedení individuálního výkonového odměňování. Tím se posílila spolupráce, motivace, soudržnost. Důraz je kladen na odměňování za kvalitu a úroveň služeb zákazníkům. *Podle těchto pravidel tak přísluší odměna a její výše zaměstnanci na základě pracovních výsledků, nikoli pohlaví či věku.*
  
- Ø Úprava interních dokumentů firmy - úprava stávajících interních dokumentů firmy s ohledem na genderovou rovnost. *Vytvoření firemního etického kodexu* obsahující mj. principy rovných příležitostí. Dále se firma zvýšenou měrou zaměřila na jednání manažerů i ostatních zaměstnanců v oblasti jednání se zákazníky, sleduje a vyhodnocuje, jaké jednání svých zaměstnanců odměňuje, jaké typy osob přijímá, povyšuje, či propouští, jak se zaměstnanci komunikuje, jak se zajímá o jejich názory či potřeby, a to vše *s ohledem na uplatňování genderové politiky*. Další cesta vedla k vnitřním směrnicím, především těm, které se dotýkají řízení lidí. S tím pak samozřejmě souvisí důraz na výkon, osobní odpovědnost, pracovní náročnost, v neposlední řadě pak i pružnost zaměstnanců. Nejdůležitější je však důvěra i otevřenost.
  
- Ø Zavedení flexibilních forem práce - Společnost BKP GROUP, a.s. zavedla některé *flexibilní formy práce* (např. poloviční úvazky). Firma uvažuje o dalším využívání flexibilních forem práce neboť firma přijímá mladé zaměstnance a mezi nimi i ženy, které chtějí postupně odejít na mateřskou dovolenou a věnovat se péči o děti. Firma si stále více uvědomuje, že vyškolení nových pracovníků stojí nejen úsilí, ale také nemalé mzdové prostředky. Je škoda nevyužít maximálně potenciál mladých, protože s nimi na čas firma ztratí čilý kontakt. Práce na částečný úvazek, sdílené pracovní místo, práce z domova jsou vynikající nástroje, jak celou

situaci řešit. Není pak nutné přijímat nového pracovníka na zástup. Sami ženy chtějí skloubit péči o děti s budováním svojí kariéry.

Tato opatření se do budoucna nebudou týkat jen žen a matek, ale také potřeb a zájmu mužů. Procento mužů, na jejichž bedrech bude ležet tíha péče o domácnost, v budoucnu zcela jistě poroste. Stojí za to, pozastavit se nad tím, jak by mohla firma vyjít vstříc právě těmto mužům, jejichž zájem bude totožný jako u pracujících žen.

Firma BKP GROUP, a.s. úspěšně prošla gender auditem. Ve spolupráci s odborníky na gender problematiku postupně zavádí opatření do praxe a sleduje úspěšnost realizovaných opatření na uplatňování politiky rovných příležitostí ve firmě.