Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

# GENDEROVÝ RE-AUDIT

# ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA GENDEROVÉHO RE-AUDITU

# společnosti BARVY FRAMAR s.r.o., IČO: 26713250

**Obsah**

Obsah ..... 2
1. Auditovaná společnost ..... 6
2. Základní charakteristiky společnosti ..... 7
3. Velikost společnosti ..... 7
4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti BARVY FRAMAR s.r.o. ..... 8
5. Shrnutí genderového re-auditu ..... 10
6. Auditované oblasti ..... 10
7. Použité metody sběru a analýzy dat ..... 11
8. Analyzované dokumenty ..... 11
9. Osoby zapojené do re-auditu ..... 12
10. Výstupy genderového re-auditu ..... 12
11. Fáze provedení genderového re-auditu ..... 13
12. Oblasti pro zaměření re-auditu ..... 14
13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti BARVY FRAMAR s.r.o. ..... 23
14. Shrnutí genderového re-auditu ..... 24

**Zadavatelská společnost:**

BARVY FRAMAR s.r.o., zapsaná u Městského soudu v Praze pod spisovou značkou C 89035, Barrandova 1213/4, 14300 Praha 4 - Modřany, okres: Praha 4, IČO: 26713250, DIČ: CZ26713250, zastoupená Ing. Jiřím Martínkem, jednatelem společnosti a Monikou Bílkovou Martínkovou, jednatelkou společnosti. Kontaktní údaje: martinkova@framar.cz.

**Auditorský tým realizující genderový re-audit:**

Externisté:

Mgr. Petra Kubálková – vedoucí auditorského týmu

Vedoucí auditorského týmu zodpovídala za jednotlivé aktivity konané v průběhu re-auditu. Měla na starosti kvalitní průběh celého re-auditu, komunikaci průběhu genderového re-auditu společnosti C2C Solutions Group, s.r.o., která realizuje genderový re-audit, komunikaci průběhu genderového re-auditu re-auditované společnosti, koordinaci auditorského týmu, pravidelné porady, dodržování předem stanoveného harmonogramu odsouhlaseného všemi zúčastněnými stranami. Zajišťovala také realizaci re-auditu z hlediska sběru a analýzy dat, tvorby závěrečné zprávy, prezentace výsledků auditu vedení společnosti.

Bc. Simona Zagora – členka auditorského týmu

Členka auditorského týmu zodpovídala za sběr a analýzu dat, tvorbu doporučení na změny re-auditované společnosti, prezentaci výsledků re-auditu vedení společnosti, zpracování závěrečné zprávy. Účastnila se pravidelných porad a předkládání vedoucí auditorskému týmu zápis z jednotlivých porad.

**Zkušenost členů auditorského týmu**

Mgr. Petra Kubálková – vedoucí auditorského týmu

Od roku 2015 Členka genderové expertní komory České republiky, viz odkaz níže

https://gekcr.cz/members/petrak/

Vzdělání: VŠ magisterského typu

Praxe: expertka v oblasti diverzity, CSR a rovných příležitostí žen a mužů, genderový audit a jeho realizace, supervize, tvorba akčního plánu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance; mezinárodní zkušenost.

Projekty:

- Město Slaný (2015) - Realizace auditu ve spolupráci APERIO a M. C. Triton (realizace genderového auditu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity)

- Česká pošta (2015) - Realizace auditu ve spolupráci s KPMG (realizace genderového auditu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance)
- ČSOB (2015) - Realizace auditu ve spolupráci APERIO (realizace genderového auditu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance)
- Česká pošta (2016) - Realizace zakázky ve spolupráci cats2cats z.s. (zpracování opatření pro podporu návrat rodičů z rodičovské dovolené – Příručka pro zaměstnance České pošty)
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (2016) - Realizace zakázky ve spolupráci se společností APERIO (realizace genderového auditu, zpracování plánu rovnosti, osvětové aktivity, školení, zpracování manuálu pro zaměstnance)
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (2017) - Návrh Akčního plánu (zpracování projektu na realizaci opatření Akčního plánu a aktualizace Akčního plánu univerzity)
- Vzdělávací instituce Mladoboleslavska (2018) - Realizace auditu a vzdělávání ve spolupráci s Služby a školení MB (realizace šetření ve vzdělávacích institucích na Mladoboleslavsku, design vzdělávacích aktivit pro vzdělávací instituce, závěrečné testování dosažených znalostí)
- Spolupráce s DAMU a FAMU (2019) - Realizace prvních fokusních skupin pro identifikaci potřeb (realizace prvních fokusních skupin pro realizaci genderového auditu a identifikace klíčových oblastí, kterým je třeba se věnovat)
- Česká spořitelna (2019) - Konzultace – sexuální obtěžování na pracovišti (design opatření a interní komunikace na téma sexuálního obtěžování na pracovišti)
- Tchibo (2020) - Tvorba akčního plánu společnosti (konzultace a připomínkování k akčnímu plánu společnosti Tchibo)
- Publikace:
- Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 20), cats2cats, 2016
- Podpora kariérního růstu žen: manuál pro zaměstnavatele, gender Studies, 2016
- Česká pošta rodičům a dětem, cats2cats, 2015
- Diverzita v principech managementu kvality a společenské odpovědnosti organizací a firem, Otevřená společnost, 2010
- Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15), Otevřená společnost, 2010
- Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi, Otevřená společnost, 2007

Bc. Simona Zagora – členka auditorského týmu

Praxe: 7 let praxe v oblasti genderové problematiky, zpracování HR projektové dokumentace, analýz, akčních plánů

Vzdělání: VŠ bakalářského typu

Projekty:

- AQUA Program s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- BARVY FRAMAR s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Berner spol. s r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit

- Bombardier Transportation Czech Republic a. s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- KS Klima - Service, a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Tomos Praha a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- HyperMedia, a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Gut alimentary s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Possehl Electronics Czech Republic s.r.o. (2017 – 2018) - Genderový audit
- Golden Gate CZ, a.s. (2017 – 2018) - Genderový audit
- OKNOPLASTIK s.r.o. (2018) - Genderový audit
- PILA MARTINICE s.r.o. (2018) - Genderový audit
- HASU, spol. s.r.o. (2018) - Genderový audit
- GINESIO PLUS a.s. (2017 – 2018) - Sběr dotazníků pro genderový audit
- Merck spol.s.r.o. (2018) - Sběr dotazníků pro genderový audit
- ATANAMI44 s.r.o. (2019) - Genderový audit

**Využitá metodika:**

Sestavení auditorského týmu, realizace genderového auditu a závěrečná zpráva vychází z metodiky ,,STANDARD Genderového auditu“, který byl vydán Úřadem vlády České republiky (Odbor lidských práv a ochrany menšin) v březnu 2016.

**Název projektu:**

Zpráva byla vypracována v rámci projektu ,, BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_131/0010460 financovaného z ESF OPZ.

## 1. Auditovaná společnost

Historie společnosti BARVY FRAMAR s.r.o. sahá až do roku 1905, kdy František Martínek otvíral živnost lakýrnickou a výroby barev. Výuční list vedle jiného nesl i název ,,Lakýrnický dělník – kočárník". František Martínek uměl vytmelit, vybrousit, natřít a čistě nalakovat kočár v bezprašném prostředí. Měl za sebou i mnohaleté zkušenosti z odborného vandru po střední Evropě, kdy zdokonaloval své profesní znalosti v Rakousku, Německu a Maďarsku.

V současné době je v čele společnosti Ing. Jiří Martínek a Monika Bílková Martínková, jedná se o 3. a 4. generaci rodiny Martínkových. Již od samého začátku společnosti se snažili směřovat své aktivity do prodeje malých a středních firem se specializací na stavebnictví, malířské a natěračské práce, kovovýrobu, zpracování a úpravu dřeva, a na specializované prodejny. Společnost v letech 1994 – 1997 investovala do tónovacích automatů. Nyní jich mají BARVY FRAMAR s.r.o. celkem 9. Hlavní oblastí tónování jsou fasádní a malířské barvy, krycí barvy na kov, dřevo, minerální podklady, lazurovací laky, dekorativní omítky a velké množství dalších barev. Vzhledem k příznivému vlivu na životní prostředí společnost upřednostňuje vodou ředitelné nátěrové hmoty.

Mezi hlavní portfolio patří:

- Malířské barvy
- Fasádní barvy, omítky
- Nátěrové hmoty na dřevo
- Nátěrové hmoty na kov
- Nátěrové hmoty na beton
- Lepidla a pryskyřice
- Tmely, stěrky, štuky a PU pěny
- Štětce, válečky, nářadí pro malíře
- Spreje
- Hydroizolační hmoty a nátěry
- Ředidla a technické kapaliny
- Barvy na jiné povrchy

Společnost klade velký důraz na výběr prodávaného sortimentu, který musí splňovat vysoké kvalitativní parametry a zároveň musí být cenově výhodný. Toto vnímá společnost jako konkurenční výhodu.

## 2. Základní charakteristiky společnosti

Společnost BARVY FRAMAR s.r.o. je společností s ručením omezeným. Hlavní činností společnosti je prodej barev, laků a malířských potřeb.

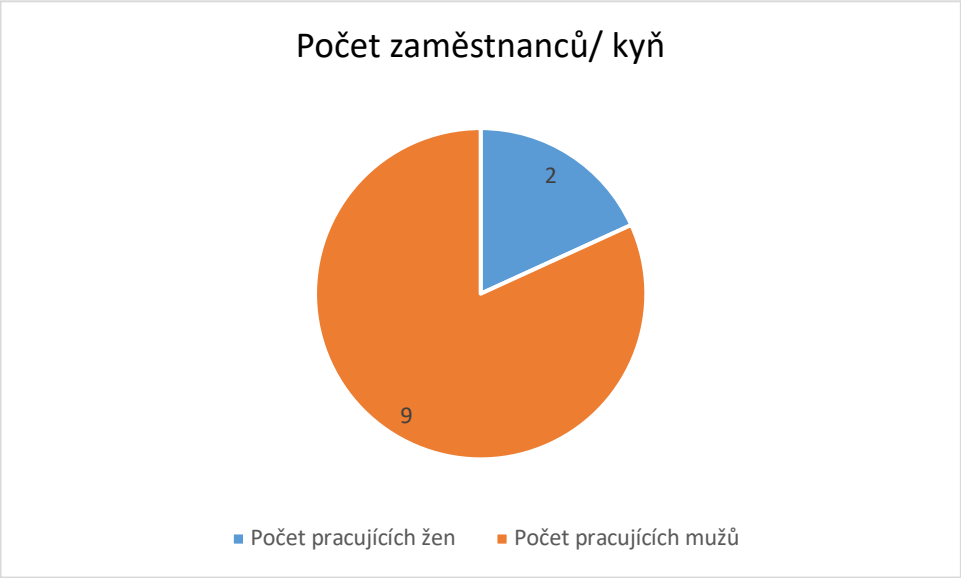
Společnost BARVY FRAMAR s.r.o. podniká na základě živnostenského oprávnění v těchto oborech:

- Výroba chemických látek a chemických přípravků;
- Dokončovací stavební práce;
- Správa a údržba nemovitostí;
- Specializovaný maloobchod;
- Velkoobchod;
- Výroba a dovoz chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako hořlavé, zdraví škodlivé, žíravé, dráždivé, senzibilizující;
- Výroba a dovoz chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako výbušné, oxidující, extrémně hořlavé, vysoce hořlavé, vysoce toxické, toxické, karcinogenní, mutagenní, toxické pro reprodukci, nebezpečné pro životní prostředí a prodej chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako vysoce toxické a toxické;
- Povrchové úpravy a svařování kovů.

Společnost provozuje velkoobchodní i maloobchodní prodejnu barev, laků a malířských potřeb, jakož jsou například stěrky, štětce, válečky, nářadí pro malíře. Společnost je schopna namíchat tisíce odstínů v širokém spektru nátěrových hmot. Společnost klade velký důraz na kvalitu, proto zaměstnává odborníky/ nice z daného oboru. Společnost nabízí kompletní služby od návrhu na nejvhodnější povrchovou úpravu, přes výrobek až po nářadí.

## 3. Velikost společnosti

Celkový počet zaměstnanců: 11



Průměrný věk všech zaměstnanců: 55

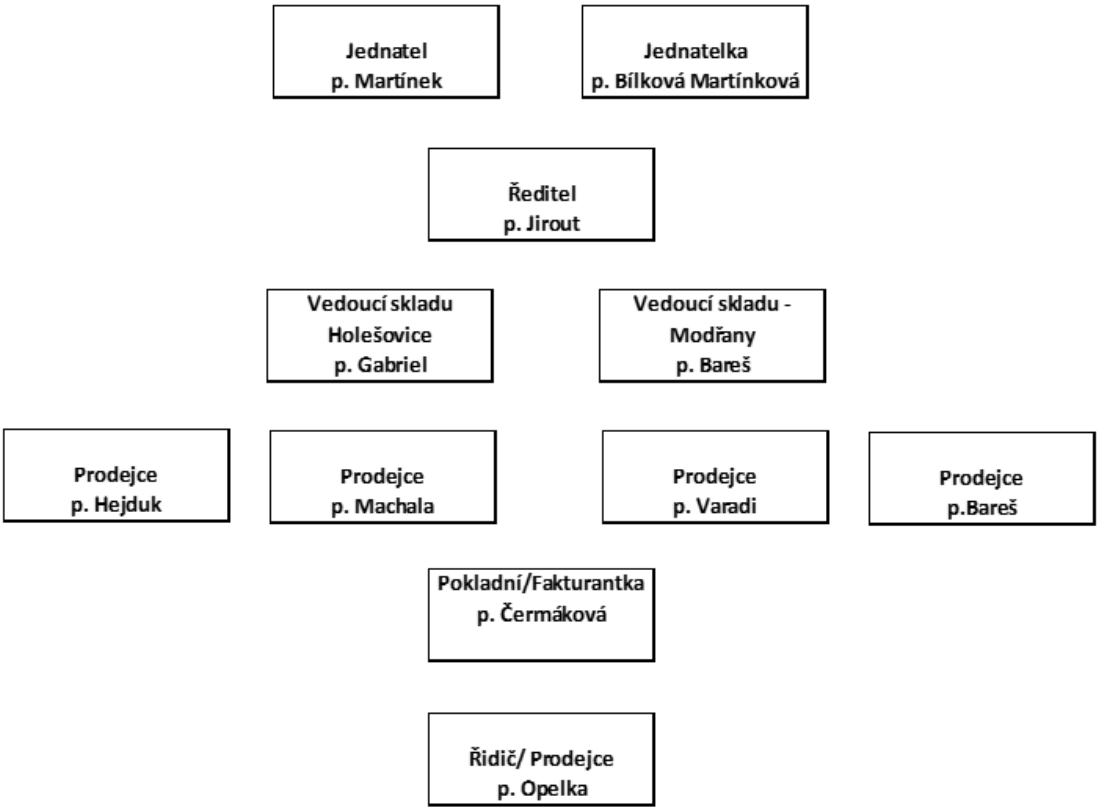
Průměrný věk pracujících žen: 51,5

Průměrný věk pracujících mužů: 55,8

**Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích**

Vedení společnosti představuje jeden muž a jedna žena; jednatel – muž, jednatelka – žena.

**Organizační struktura**




## 4. Zavádění genderové rovnosti ve společnosti BARVY FRAMAR s.r.o.

Společnost si uvědomuje důležitost genderové rovnosti pro její správné fungování. Spokojenost všech zaměstnanců/kyň je pro vedení společnosti prioritou, proto se aktivně zapojilo do řešení této problematiky a jejího zavádění do interních i externích procesů společnosti.

Pro zavedení genderové rovnosti byly podniknuty níže uvedené kroky:

- Vstupní genderový audit
- Příprava projektu – příprava a předložení projektu pro aplikaci genderové rovnosti
- Realizace projektu – aplikace genderové rovnosti – projekt ,, BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“
- Genderový re-audit – zpětná kontrola účinnosti realizovaných/ aplikovaných aktivit

V období od 1. 9. 2018 do 20. 11. 2018 proběhl ve společnosti BARVY FRAMAR s.r.o. vstupní genderový audit, který má sloužit k dosažení organizační rovnosti žen a mužů na pracovišti. Hlavním cílem bylo zefektivnění pracovních procesů z pohledu moderně řízené procesní společnosti, která si klade za cíl plně efektivní spolupráci se svými zaměstnanci/ zaměstnankyněmi. Sestavení auditorského týmu, realizace genderového auditu a závěrečná zpráva vycházela z metodiky ,,STANDARD genderového auditu“, který byl vydán Úřadem vlády České republiky (Odbor lidských práv a ochrany menšin) v březnu 2016.

Na základě vstupního genderového auditu byl předložen projekt s cílem realizace doporučení vycházejících z tohoto auditu. Veškeré klíčové aktivity byly nastaveny tak, aby společnost směřovala k vyšší genderové transparentnosti a proměně společnosti ve spojitosti s genderovou rovností. Genderově vyváženou politiku měla podpořit úprava interních dokumentů v souladu s rovností mužů a žen na pracovišti, sladění benefitního a odměňovacího systému a celkové zařazení mezi společnosti podporující flexibilní formy práce.

Realizace projektu projekt ,, BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_131/0010460, probíhala v období 1. 6. 2019 – 30. 5. 2021. Projekt řešil problematiku genderové rovnosti, která ve společnostech není stále komplexně řešena a společnosti se s ní snaží seznámit a zařadit ji do každodenního fungování a procesů. V průběhu projektu došlo k aplikaci genderově rovných principů do řízení společnosti, personálních procesech a stěžejních dokumentech pro fungování společnosti.

Dílčí cíle projektu byly:

- Vytvoření genderově rovného náborového, propouštěcího a povyšovacího procesu
- Genderová osvěta
- Podpora flexibilních forem práce – implementace pracovníků/nic na MD, RD; Age management
- Vytvoření transparentního systému hodnocení a odměňování
- Vytvoření příjemného a dostupného komunitního prostoru
- Vytvoření genderově vyrovnaného a jednotného benefitního programu
- Vytvoření genderově vyrovnaného a funkčního motivačního programu
- Vytvoření plánu rozvoje jednotlivého pracovníka/nice

Ověření výše uvedených dílčích cílů prostřednictvím genderového re-auditu. Více podrobností k re-auditu je v následující části. Tato část obsahuje shrnutí zjištění získaných prostřednictvím re-auditu.

## 5. Shrnutí genderového re-auditu

Důvodem realizace re-auditu byla realizace projektu ,, BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“, registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_131/0010460. Cílem výše uvedeného projektu byla realizace doporučení vycházející ze vstupního genderového auditu. V projektu byly vymezeny jednotlivé klíčové aktivity. Společnost tak byla schopna proměnit vnitřní kulturu v návaznosti na genderovou rovnost.

Genderovou politiku mělo podpořit šíření povědomí o genderové rovnosti – rovnosti mužů a žen na pracovišti, vytvoření genderově vyrovnané celofiremní strategie, HR strategie, náborového a propouštěcího procesu, rovného systému hodnocení a odměňování, benefitního programu, motivačního a vzdělávacího programu. Veškeré aktivity měly usnadnit slaďování pracovního a soukromého života v rámci flexibilních forem práce a zkvalitnit oblast kariérního růstu a vzdělávání. Re-audit se nezaměřoval pouze na oblast lidských zdrojů, ale celkově na aplikaci genderové rovnosti do každodenního fungování společnosti.

## 6. Auditované oblasti

1) Nábor zaměstnanců/ kyň
2) Propouštění zaměstnanců/kyň
3) Kariérní růst
4) Zastoupení žen a mužů, diverzita
5) Rozvoj vzdělávání (adaptační procesy, mentoring, odborné kurzy, jazykové kurzy)
   - Rovnost mužů a žen na pracovišti
   - Osvěta genderové problematiky a její implementace v praxi
   - Vedení pracovníků/nic v souladu s genderovou politikou
   - Efektivní genderový nábor
   - Řízení změn
   - Flexibilní režimy pro osoby na MD/RD
   - Motivace mužů a žen na pracovišti
   - Komunikační a prezentační dovednosti
6) Odměňování (transparentnost platová, benefitní)
7) Slaďování práce a osobního života
   - Pracovní doba
   - Flexibilní formy práce
   - Management RD/MD
   - Poskytování péče o děti
   - Podmínky pečující osoby
   - Age management ve vztahu k genderu
   - Přemíra pracovních úkolů
   - Možnosti dopravy do zaměstnání
8) Pracovní cesty krátkodobé a dlouhodobé
9) Kultura organizace
   - Komunikace

- Vztahy
- Společenská odpovědnost (stáže pro studenty, sponzoring, dobrovolnictví zaměstnanců/ kyň).

## 7. Použité metody sběru a analýzy dat

Genderový re-audit je složen z dvoufázové analýzy (z kontextové analýzy a analýzy dokumentů), která se provádí před vstupem auditního týmu do společnosti, a to na základě:

- podkladů, které společnosti auditnímu týmu poskytne,
- šetření ve společnosti.

Výstupy pro re-audit byly získány pomocí:

- dotazníkového šetření,
- hloubkových rozhovorů,
- doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů a konzultací se statutárními zástupci a vybranými zaměstnanci/ kyněmi,
- 2 skupinových diskuzí,
- korespondence – telefonické rozhovory, emailová korespondence,
- sběru interních dokumentů, které byly vytvořeny nebo upraveny v průběhu projektu,
- sběr veřejně dostupných dokumentů,
- analýzy dat.

V první fázi bylo přistoupeno k rozhovorům s klíčovými osobami. Rozhovory sloužily pro doplnění informací získaných z předložených dokumentů, či k ověření, zda je vše deklarované v dokumentech aplikované i v praxi. Jednotlivé otázky k rozhovorům byly připraveny předem tak, aby byly v rámci re-auditu získány odpovědi na jejich otázky. Otázky byly připraveny ve vztahu k jednotlivých auditovaným oblastem.

Při re-auditu jsme se zaměřili na oblasti, které byly předmětem doporučeny ve vstupním auditu. Oblasti, ke kterým v rámci vstupního auditu nebylo dáno doporučení, jsou v re-auditu zmíněny pouze okrajově.

## 8. Analyzované dokumenty

Pro zpracování re-auditu byly předloženy dokumenty, které v rámci realizace projektu byly upraveny nebo vznikly zcela nové.

Seznam dokumentů:

- Náborový, propouštěcí a povyšovací proces zaměstnanců/ kyň
- Metodika výběru pracovníků/ nic
- Onboarding pracovníků/nic

- Struktura hodnotících pohovorů – evaluační činnost
- Transparentní mzdový systém
- Strategie benefitního programu
- Hodnocení a odměňování
- Pravidla flexibilních forem práce
- Motivační program
- Plán rozvoje jednotlivého pracovníka/nice
- Ostatní vybrané vnitřní směrnice a interní dokumenty – genderově vyrovnané

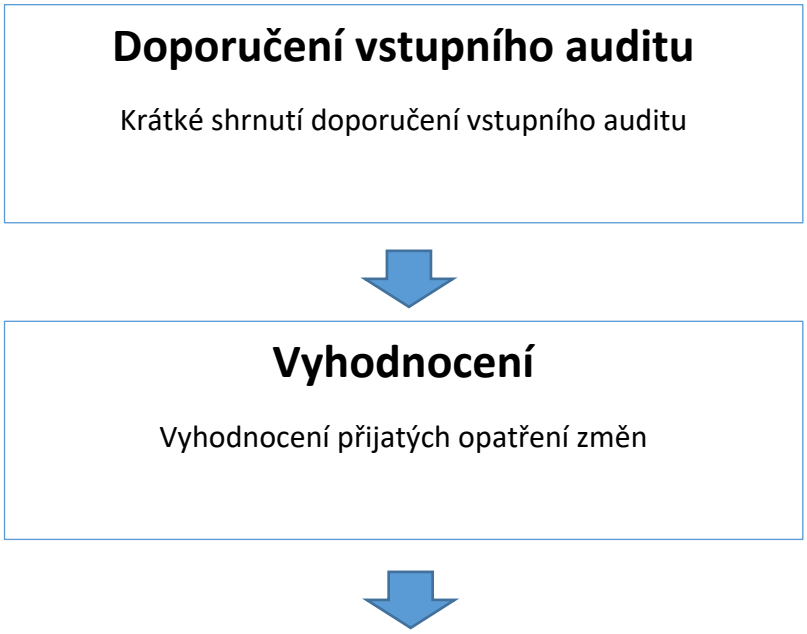
## 9. Osoby zapojené do re-auditu

Při dotazníkovém šetření v rámci genderového re-auditu byl na všechny zaměstnance/kyně a zaměstnavatele zaslán odkaz, ve kterém bylo možné konkrétní dotazník vyplnit. Zaměstnanci /kyně byli také nápomocni při průběhu celého genderového re-auditu, či při provádění doplňkových/ polostrukturovaných rozhovorů a diskuzí. Mezi zapojené osoby patří zejména:

- Jednatelka – Monika Bílková Martínková – byla pověřena spoluprací s externím auditorským týmem, spolupracovala během celého průběhu genderového re-auditu, ve spolupráci s externím auditorským týmem organizovala jednotlivé fáze re-auditu, zajišťovala realizace dotazníkového šetření,
- Osoba pověřená ke spolupráci s externím auditorským týmem – korespondence,
- Statutární zástupci společnosti a další zaměstnanci/ kyně – rozhovory.

## 10. Výstupy genderového re-auditu

Návaznost mezi vstupním genderovým auditem a re-auditem je znázorněna na níže uvedeném.



# Návrh pro další postup

Doporučení pro další rozvoj

## 11. Fáze provedení genderového re-auditu

Při provedení genderového re-auditu jsme se řídili pravidly uvedenými v metodice „STANDARD genderového auditu“, který byl vydán Úřadem vlády České republiky (Odbor lidských práv a ochrany menšin) v březnu 2016. Tato metodika poskytuje standard pro realizaci jednoho z nástrojů gender mainstreamingu – genderového auditu. Cílem metodiky je poskytnutí sjednoceného výkladu genderového auditu a definování minimálních kritérií nezbytných pro naplnění „STANDARDU genderového auditu“ vydaného Úřadem vlády České republiky v roce 2016.

Níže uvedené znázorňuje jednotlivé fáze genderového re-auditu.

Schůzka auditorského týmu – rozdělení rolí, přiřazení úkolů

↓

Charakteristika auditované společnosti – popis společnosti, příprava na jednání

↓

Jednání se statutáry společnosti – definice požadavků re-auditu, zvolení styčné osoby ze strany zadavatele

↓

Schůzka s pracovníkem/ cí pověřenou spoluprací

↓

Zkoumání předaných dokumentů

↓

Průběžná schůzka auditorského týmu

↓

Dotazníkové šetření, pohovory

↓



↓

| |
|---|
| Příprava pro prezentaci výsledků re-auditu |
| Hodnocení dokumentů společnosti |
| Závěrečná schůzka, předání re-auditu a prezentace výsledků |
| Vypracování zprávy re-auditu |

## 12. Oblasti pro zaměření re-auditu

### 1) Nábor zaměstnanců/ kyň

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno nepoužívání generativního maskulina v textové inzerci. Auditem bylo doporučeno zavedení moderního náborového systému a přizpůsobení vyhledávacích a komunikačních kanálů s dopadem na cílovou skupinu (ženy na MD/RD). Dále auditem bylo doporučeno sledování genderové problematiky a dodržení rovných zásad, sjednocení mzdového ohodnocení. Auditem dále bylo doporučeno ve fázi předvýběru zaměstnanců/kyň nepoužívání diskriminačních otázek. Dále je doporučeno vytvoření kompetenčního modelu, ve kterém bude definován model zastupitelnosti. Bylo doporučeno zavedení flexibilního režimu pro pečující osoby a implementovat motivační program (vzdělávání, osvěta rovných příležitostí, rovné benefity a stejné platové zařazení bez ohledu na pohlaví).

Vyhodnocení:

Na základě doporučení společnost přestala v textové inzerci používat generativní maskulinum a zaměřila se na zviditelnění žen a naplnění zákonných požadavků na genderovou rovnost. Společnost používá mužský i ženský rod tak, aby nedošlo k roztříštění struktury obsahu a zůstala zachována srozumitelnost textu. Vznikl nový genderově vyrovnaný dokument **Náborový, propouštěcí a povyšovací proces zaměstnanců/ kyň**, který zohledňoval i vyhledávací a komunikační kanály zaměřené i na ženy/ muže na MD/ RD. V rámci **osvěty** se pracovníci/ nice seznámili s genderovou problematikou. Společnost přestala používat diskriminační otázky, které se vyskytovaly ve fázi předvýběru zaměstnanců/ kyň. Na základě toho vznikl i genderově vyrovnaný dokument **Metodika výběru pracovníků/nic**. Byl implementován model zastupitelnosti, který je uvedený v dokumentu **Pravidla flexibilních forem práce**.

Společnost dále vytvořila metodiku pro **Onboarding pracovníků/nic** a **Stukturu hodnotících pohovorů – evaluační činnost**.

Společnost v rámci růstové strategie měla v plánu nábor zaměstnanců/kyň, který však byl pozastaven z důvodu pandemie Covid 19. I přesto však zaznamenala v období před vstupním auditem a re-auditem vyšší nárůst zájmu žen o spíše technické pracovní pozice.

Návrh pro další postup:

Textová inzerce a její pravidla patří mezi nejdůležitější činnosti v procesu náboru zaměstnanců/kyň, doporučujeme i nadále v rámci pracovních nabídek, zejména na technické pozice, používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty. Dále doporučujeme průběžně konzultovat se zaměstnancemi/kyněmi téma flexibilních forem práce.

**2) Propouštění zaměstnanců/kyň**

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno definování propouštěcího procesu a nastavení motivačního programu formou určení driverů pro konkrétní zaměstnance/kyně či zavedení nových benefitů. Nastavení transparentního toku informací.

Vyhodnocení:

Ve společnosti byla problematika propouštění zaměstnanců/ kyň spojena zejména s nemožností flexibility pracovního režimu, málo nabízenými benefitů. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci/kyně pracují ve společnosti dlouhá léta, dá se předpokládat, že fluktuace není pro společnost hrozbou. Společnost k dané problematice přistoupila zodpovědně a téma propouštění zaměstnanců/ kyň ukotvila v novém, genderově korektním dokumentu **Náborový, propouštěcí a povyšovací proces zaměstnanců/kyň**. Možnosti flexibilních forem jsou sjednoceny v dokumentu **Pravidla flexibilních forem práce**. Vzhledem k transparentnosti a dané problematice vznikl i nový, genderově korektní **Motivační program** a **Strategie benefitního programu**. V Motivačním programu je ke každé pracovní pozici nastavan driver a doplněn o další benefity. Zaměstnanci/ kyně například získávají příspěvek na penzijní a životní pojištění. Po ztransparentnění Motivačního programu a Strategie benefitního programu došlo mezi zaměstnancemi/kyněmi ke stabilizaci problematiky, která se vyskytovala ve fázi před vstupním auditem.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme ověření problematiky v průběhu pár let a další úpravy provést na základě těchto zjištění. Dále doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci.

**3) Kariérní růst**

Doporučení vstupního auditu:

Vstupním auditem bylo doporučeno vytvoření jednotného a uceleného vzdělávacího a motivačního programu. Cílovou skupinou by měli být ženy i muži.

Vyhodnocení:
V rámci nového vzdělávacího programu došlo k podpoře rovnosti pohlaví. Vzdělávání je genderově korektní, určené tedy pro ženy i muže a bez ohledu na pracovní zaměření. Vzdělávací program je uvedený v novém genderově korektním dokumentu **Plán rozvoje jednotlivého pracovníka/ nice**. Cílem nového genderově korektního **Motivační program** je zefektivnění pracovních postupů a odbourání rozdílů mezi muži a ženami na pracovišti.
Návrh pro další postup:
Doporučujeme upravovat témat vzdělávání dle aktuálních potřeb společnosti v návaznosti na její rozvoj a organizační strukturu.
Mezi aktuální potřeby patří zejména: měkké dovednosti zaměřené na osobní rozvoj, motivaci a kariérní růst, osvětová činnost týkající se rovnosti mužů a žen na pracovišti.

**4) Zastoupení žen a mužů, diverzita**

Doporučení vstupního auditu:
Vstupním auditem bylo doporučeno ukotvit pracovní flexibilitu v interních dokumentech a sjednotit pro všechny osoby. Dále bylo dáno doporučení na doplnění nedostatků týkajících se diverzity (formou směrnic, návodů, postupů, úprav pracovních činností, motivačních strategií, apod.). Vstupní audit doporučil jmenování osoby odpovědné za genderové řízení a implementaci genderové politiky ve společnosti.
Vyhodnocení:
Společnost dle doporučení vstupního auditu vytvořila genderově korektní dokument **Pravidla flexibilních forem práce** a ukotvila v něm jednotlivé typy nepravidelného rozvržení pracovní doby, při kterém ale musí být dodržena určitá zákonem stanovená pravidla pracovní doby. Možnosti flexibilních forem práce jsou sjednoceny pro všechny zaměstnance/kyně.

Společnost nabízí svým zaměstnanců/kyním následující formy flexibilní práce:

- Částečný/ zkrácený úvazek,
- Sick days ,
- Home office – práce z domu,
- Pružná pracovní doba,
- Sdílené pracovní místo,
- Nepravidelné rozvržení pracovní doby.

Vedení společnosti jmenovalo paní Moniku Bílkovou Martínkovou osobou odpovědnou za řízení a implementaci genderové politiky ve společnosti.
Návrh pro další postup:
Doporučujeme flexibilní formy práce průběžně konzultovat, například na základě dotazníkového šetření/ rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi a upravovat je dle potřeb

společnosti a trhu. Ve společnosti jsou zastoupeni muži i ženy, cílem do budoucna je stále zvyšování počtu žen v řadách pracovníků/ nic.
Jak bylo již řečeno, společnosti byla ovlivněna důsledky pandemie Covid 19, z tohoto důvodu bude další nábor pracovníků/nic plánován na začátek roku 2022.
Ve společnosti je nastaveno prostředí pro diverzitní/smíšené týmy. Důležité je však doplnit počet žen ve společnosti.

**5) Rozvoj vzdělávání (adaptační procesy, mentoring, odborné kurzy, jazykové kurzy)**

Doporučení vstupního auditu:

V rámci zavádění rovných příležitostí ve společnosti bylo vstupním auditem navrhnuto zvýšení odborných dovedností v oblastech:

1. Rovnost mužů a žen na pracovišti
2. Osvěta genderové problematiky
3. Vedení pracovníků/nic v souladu s genderovou politikou
4. Efektivní genderový nábor
5. Řízení změn
6. Flexibilní režimy pro osoby na MD/RD
7. Motivace mužů a žen na pracovišti
8. Komunikační a prezentační dovednosti

Vyhodnocení:

1. Měkké dovednosti ,,Vedení pracovníků/nic v souladu s genderovou politikou“
   - Školení trvalo 2 dny a zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců/kyň (7 mužů, 2 ženy)
   - Cílem školení bylo zejména zajištění rovnosti na pracovišti a zamezení diskriminace na pracovišti
   - Obsahem školení byla definice managementu a leadershipu s ohledem na téma gender, zamyšlení se nad vizí společnosti, ve které pracuje, identifikace potenciálu lídra, uvědomění si rozdíl mezi manažerem a lídrem, metodami a styly vedení pracovníků/nic s ohledem na genderovou rovnost
2. Měkké dovednosti ,,Zvládání zátěže“
   - Školení trvalo 1 den a zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců/kyň (7 mužů, 2 ženy)
   - Cílem školení bylo pozastavit se, uvědomit si, zamyslet se nad sebou, svými hodnotami a uvědomit si důsledky svého jednání a chování s ohledem na genderovou rovnost
3. Měkké dovednosti ,,Motivace mužů a žen na pracovišti“
   - Školení trvalo 1 den a zúčastnilo se ho 9 zaměstnanců/kyň (7 mužů, 2 ženy)
   - Cílem školení bylo zmapování a analyzování motivačních faktorů s ohledem na transparentnost a genderovou rovnost, zvýšení výkonnosti a efektivity práce mezi pracovníky/nicemi a nastavení pozitivní atmosféry
4. Měkké dovednosti ,,Řízení změn a řešení konfliktů a emoční inteligence“

- Na základě rozhodnutí managementu společnosti a zavedeným protiepidemickým opatřením ze strany Ministerstva zdravotnictví České republiky nebylo možné proškolit zaměstnance/ kyně na dané téma
- Školení mělo trvat 1 den

5. Profesní vzdělávání zaměstnanců za účelem snížení horizontální a vertikální segregace práce v podniku – osvěta rovnosti na pracovišti ,,Osvěta genderové problematiky a její implementace v praxi“
    - Na základě rozhodnutí managementu společnosti a zavedeným protiepidemickým opatřením ze strany Ministerstva zdravotnictví České republiky trvalo školení 1 den z původně plánovaných 2 dní
    - Školení se zúčastnilo 9 zaměstnanců/kyň (7 mužů, 2 ženy)
    - Cílem školení bylo posílení genderové rovnosti a systematické odstraňování genderových stereotypů a přispět tak k naplňování cílů společnosti
6. Profesní vzdělávání zaměstnanců za účelem snížení horizontální a vertikální segregace práce v podniku – osvěta rovnosti na pracovišti ,,Rovnost mužů a žen na pracovišti“
    - Na základě rozhodnutí managementu společnosti a zavedeným protiepidemickým opatřením ze strany Ministerstva zdravotnictví České republiky trvalo školení 1 den z původně plánovaných 2 dní
    - Školení se zúčastnilo 9 zaměstnanců/kyň (7 mužů, 2 ženy)
    - Školení bylo zaměřeno na osvětu, na trh a objasňovalo příklady dobré praxe při zavádění rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti
    - Cílem školení bylo šíření osvěty, příležitostí, hrozby a možnosti získání efektivních výhod plynoucích ze smíšených pracovních kolektivů v horizontální i vertikální ose pracovního prostředí
7. Nábor, propouštění a povyšování zaměstnanců/kyň a zpracování analýz, studií
    - 14 man days (workshopy, zpracování dokumentů, tvorba nástrojů)
    - Workshopů se zúčastnilo se 9 zaměstnanců/ kyň (7 mužů, 2 ženy)
    - Cílem bylo smysluplně implementovat daná témata a zároveň došlo k osvětě zaměstnanců/ kyň
    - Výstup v podobě nově vzniklých dokumentů, díky nimž můžeme nové, genderově vyrovnané procesy implementovat do praxe.
    - Seznam vzniklých dokumentů:
        - Náborový, propouštěcí a povyšovací proces zaměstnanců/ kyň
        - Metodika výběru pracovníků/ nic
        - Onboarding pracovníků/nic
        - Struktura hodnotících pohovorů – evaluační činnost
        - Transparentní mzdový systém
8. Benefitní program ,, Spravedlivé firemní procesy“
    - Probíhalo 6 man days a fyzické interakce se zúčastnilo 3 zaměstnanců/ kyně (2 muži, 1 žena)
    - Aktivita byla určena pro klíčové zaměstnance/kyně

- Obsahem aktivity bylo seznámení se s transparentností a genderovou rovností jednotlivých firemních procesů – zejména principů a standardů odměňování, motivace a stimulace pracovníků/nic, spolupráce v týmu a její rozvoj, benchmark platové úrovně firmy a okolí, řízení vzdělávacích procesů

9. Benefitní program ,,Flexibilní formy práce“
    - Aktivity se zúčastnili 3 zaměstnanci/ kyně (2 muži, 1 žena)
    - Na základě rozhodnutí managementu společnosti a zavedeným protiepidemickým opatřením ze strany Ministerstva zdravotnictví České republiky trvala aktivita 6 man days z původně plánovaných 8 man days
    - Aktivita byla určena pro klíčové zaměstnance/kyně
    - Obsahem aktivity byly zásady slaďování osobního, rodinného a pracovního života s ohledem na genderovou rovnost; zásady adaptace osob ohrožených na trhu práce (MD/RD) a téma Age managementu.
10. Benefitní program ,,Motivace pracovníků/nic/ slaďování pracovních vztahů“
    - Workshopy
    - Workshopy trvaly 4 dny a zúčastnili je ho 3 zaměstnanci/kyně (2 muži, 1 žena)
    - Aktivita byla určena pro vedení společnosti a klíčové zaměstnance/kyně
    - Obsahem workshopů bylo analyzování technických, technologických a organizačních podmínek práce pro jednotlivé pracovní pozice s ohledem na genderovou rovnost. Dále byl zaměřen na genderově vyrovnaný systém personálního řízení a personální práci ve společnosti a tvorba zadání a strategického záměru pro ostatní dokumenty.

Témata školení/ workshopů byla zvolena s ohledem na doporučení vstupního auditu a současně byla spojena s nově vzniklými dokumenty. Vzdělávání bylo provedeno s ohledem na genderovou rovnost – rovné příležitosti ve společnosti, její zavedení, následující rozvoj v rámci strategie společnosti a personální politiky společnosti.
Konkrétně můžeme tvrdit, že ve společnosti proběhla osvěta genderové problematiky. Cílová skupina pracovníků/ nic (muži/ženy) byla seznámena se správnými postupy v rámci genderové korektnosti na pracovišti.
Proces genderové rovnosti začíná již u náboru (metodice výběru), postupuje do procesu onboardingu, dotýká se jej hodnocení a odměňování, kariérní růst i případné propouštění.
V rámci vzdělávání Měkkých dovedností nebylo, dle původně naplánovaného, potřeba školit pracovníky/nice z témat Efektivní genderový nábor a Flexibilní režimy pro osoby na MD/ RD. Témata byla probírána v rámci osvěty projektovému týmu a následně komunikována společnosti. Velmi kladně však hodnotíme workshopů na téma ,,Nábor, propouštění a povyšování zaměstnanců/kyň a zpracování analýz, studií“. Zúčastnili se jich všichni zaměstnanci/kyně zařazeni do projektu (tj. 7 mužů a 2 ženy) ,,BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“. V rámci workshopu vzniklo několik, pro společnost, významných genderově korektních dokumentů. Pro

společnost bylo důležité zúčastnění se všech zaměstnanců zařazených do projektu školení na téma ,, Rovnost mužů a žen na pracovišti“. Téma genderové rovnosti je nutné řešit v rámci celé společnosti a je tedy důležité, aby zaměstnanci/kyně měli možnosti ztotožnit se strategií společnosti a pojali ji za svou. Před projektem byla ve společnosti velmi nízká znalost genderové problematiky, což se díky implementaci doporučení genderové auditu podařilo zdárně vyřešit.

Návrh pro další postup:

Vedení společnosti plánuje proškolit své zaměstnance z témat, které nebylo možné z důvodu pandemie Covid 19 uskutečnit. Společnost bude školení hradit z vlastních zdrojů. Neproškolená témata byla diskutována s cílovou skupinou v rámci osvěty.

**6) Odměňování (transparentnost platová, benefitní)**

Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem k nedostatečné transparentnosti mzdového systému a poskytovanými benefity (odměňování a hodnocení), bylo vstupním auditem navrhnuto zavedení téma benefitů do HR strategií, zvážení nové formy motivačního programu a ukotvení v interních dokumentech. Viz. Kapitola nábor a kariérní růst. Zároveň je doporučeno vhodné obeznámení zaměstnanců a zaměstnankyň o systému benefitů tak, aby tento proces nabyl žádoucí účinky ve vztahu k zaměstnavateli čili motivovat zaměstnance/ kyně, zřídit jim příjemnější pracovní podmínky a tím posílit loajalitu a vytvořit tak konkurenční výhodu na trhu práce.

Vyhodnocení:

Společnost zrevidovala a ztransparentnila **Strategii benefitního programu** a **Hodnotící a odměňovací program** pro zaměstnance/kyně. Byl vytvořen genderově korektní **Transparentní mzdový systém**.

Společnost ztransparentnila jednotlivé položky týkající se Strategie benefitního programu tak, aby byl přístupný všem zaměstnancům/kyním. Jedná se zejména o ochranné nápoje, příspěvek na stravování ve výši 50 %, kompenzace brzkého začátku pracovní doby na provozovnách s tímto režimem, možnost zapůjčení vozu, sleva na výrobky a zboží z prodávané společností.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti.

**7) Slaďování práce a osobního života**

Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem k tématu slaďování práce a osobního života bylo vstupním auditem navrhnuto zavedení systému částečných a zkrácených úvazků, které jsou v současné době vyhledávaným trendem na pracovním trhu a to především pro lepší skloubení pracovního a rodinného života zaměstnanců/ kyň. Vstupním auditem bylo doporučeno zahrnout téma flexibilních forem práce do HR strategií a ukotvit jej v interních

dokumentech. Vzhledem k současným cílům v dosahování rovnoprávnosti bylo vstupním auditem doporučeno nastavení strategie zastupitelnosti při zastupování MD/RD a zahrnutí tohoto tématu do HR strategií. Vstupním auditem bylo doporučeno sestavení korektní politiky Age managementu.

Vyhodnocení:

Společnost dle doporučení vypracovala genderově korektní dokument Pravidla flexibilních forem práce. Téma flexibilních forem práce je navíc zohledněno i v interních dokumentech. V rámci flexibilních forem práce bylo implementováno i téma zastupitelnosti při zastupování MD/ RD určené pro muže i ženy, a problematika Age Managementu. Společnost zohledňuje i péči o děti mezi muži (otcovská dovolená), rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená a právo zaměstnanců/kyň na pružné uspořádání pracovní doby – nastavení, efektivní využívání způsobů dělby práce o pečující osobu.

Společnost jednoznačně svými činy zlepšuje zaměstnanost a snižuje diskriminaci na lokálním trhu práce.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci nově vzniklých a aktualizovaných dokumentů dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti.

**8) Pracovní cesty krátkodobé a dlouhodobé**

Doporučení vstupního auditu:

Vzhledem k již nastaveným pravidlům pro krátkodobé i dlouhodobé pracovní cesty nebylo vstupním auditem dáno jakékoli doporučení.

Vyhodnocení:

Společnost se dle doporučení ze vstupního auditu tímto tématem nezaobírala, neboť jsou pravidla pro krátkodobé i dlouhodobé pracovní cesty zpracována.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme však provádět pravidelnou aktualizaci dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.

**9) Kultura organizace**

Doporučení vstupního auditu: Vstupním auditem bylo doporučeno v prostorách firmy vytvoření genderově korektního komunitního centra, kde budou vyhrazena místa také pro osoby pracující flexibilně v rámci MD/RD. Dále bylo dáno doporučení k zavedení pravidelných dotazníkových šetření pro sledování potřeb a následní efektivní přizpůsobení se společnosti potřebám zaměstnanců/kyň.

Vyhodnocení:

V prostorách firmy došlo k vybudování genderově korektního komunitního centra. Tento prostor je vyhrazen pro všechny zaměstnance/ kyně.

Návrh pro další postup:

Doporučujeme prostředí komunitního centra konzultovat se zaměstnancemi/kyněmi a přizpůsobovat potřebám společnosti a jejích zaměstnanců/ kyním.

- **Komunikace**

  Doporučení vstupního auditu:

  Vzhledem ke komunikačním šumům a šíření zbytečných dezinformací bylo vstupním auditem doporučeno upravení vzdělávacího programu, který bude doplněn o efektivitu práce a komunikační dovednosti.

  Vyhodnocení:

  Společnost dle doporučení upravila proces vzdělávání a začlenila do něj i témata týkající se měkkých dovedností. Společnost si uvědomuje důležitost správné komunikace napříč společností. Společnost sjednotila informovanost horizontálním i vertikálním směrem a došlo i ke změně toku informací vůči nižším pracovním pozicím. Společnost nastavením genderově korektní komunikace zamezuje vzniku komunikačnímu šumu a šíření zbytečných dezinformací. Šíření dezinformací se v období mezi vstupním auditem a re-auditem zcela zamezilo.

  Návrh na další postup:

  Doporučujeme úpravu témat vzdělávání měkkých dovedností dle aktuálních potřeb společnosti v návaznosti na její rozvoj a organizační strukturu. Dále doporučujeme používat genderově korektní komunikace nejen uvnitř společnosti ale i vně.

- **Vztahy**

  Doporučení vstupního auditu:

  Vnitřním auditem bylo doporučeno, aby vedení společnosti problematiku genderu otevřelo a projednávalo na interních schůzích. Dále bylo doporučeno vytvoření elektronické prezentace, který by měla být zasílána prostřednictvím interního komunikačního kanálu nebo distribuce tištěné brožury mezi všechny zaměstnance/kyně. Informovanost zaměstnanců/kyň by měla být jedním z dalších úkolů zaměstnavatele.

  Vyhodnocení:

  Ve společnosti byla na začátku velmi nízká úroveň informovanosti o genderovém tématu. Společnost se problematice genderu postavila čelem a začlenila ji do každodenního pracovního procesu. Zaměstnanci/kyně jsou o této problematice neustále informování prostřednictvím interních schůzí, diskuzí, elektronických prezentací.

  Návrh na další postup:

  Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender doporučujeme i nadále pokračovat v osvětě. Osvěta funguje především formou hromadných diskuzí s cílovou skupinou pracovníků/nic. Diskuze je vždy rozdělena na část informační (edukativní sdělení, informování o problematice) a část otevřené diskuze, kdy se mohou všichni účastnící zeptat na konkrétní problémy, které se pokusí skupina hromadně vyřešit. Pokud není možné řešení na místě, věnuje vedení společnosti čas pro zajištění potřebného a výstupy sdělí na dalším diskuzním setkání.

- **Společenská odpovědnost (stáže pro studenty, sponzoring, dobrovolnictví zaměstnanců/ kyň)**

  Doporučení vstupního auditu:

  Vzhledem k povědomí firmy BARVY FRAMAR s.r.o. o společenské odpovědnosti a v rámci implementace genderového auditu plánuje vytvořit dostupný dokument ohledně nově nastavených principů moderní společnosti. Vstupním auditem bylo však dáno doporučení na vytvoření dokumentu mapujícího realizaci a úspěšnost implementace genderových opatření do praxe. Dokument by mě být anonymizován a citlivá data vymazána před uveřejněním.

  Vyhodnocení:

  Ve společnosti existuje jednoduchý a přehledný dokument Společenské odpovědnosti, který zachycuje podstatné body nutné pro zdravý rozvoj moderní společnosti.

  Návrh pro další postup:

  Doporučujeme však provádět pravidelnou aktualizaci dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.

## 13. Zavedení genderové rovnosti jako celku ve společnosti BARVY FRAMAR s.r.o.

Všeobecně zaměstnavatelé vnímají prosazování genderové rovnosti jako součást společenské odpovědnosti organizace. Tento stav by však měl být vnímán spíše jako neomezování se při výběru nejlepších zaměstnanců/kyň skrze genderové stereotypy.

Pro pochopení důležitosti organizačních a komunikačních procesů a specifik jejich fungování jsou nezbytné hloubkové rozhovory se zaměstnancemi/kyněmi. V první fázi

bylo nutné přistoupit k obsahové analýze dokumentů, na kterou následně navazovaly individuální a doplňkové rozhovory se zaměstnancemi/kyněmi a statutárními zástupci společnosti. V praxi se často stává, že teoretické nastavení a oficiální prezentace dokumentů v rámci konkrétní společnosti je věc jedna, ale skutečnost, jak daná společnosti funguje reálně, se v některých případech liší.

V průběhu rozhovorů se auditorka zaměřila i na neverbální komunikaci dotazovaného/né a získala tak další zpětnou vazbu. V průběhu rozhovorů jsme řešili jednotlivé změny, které byly zavedeny díky projektu ,,BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“ a snaze o zavedení genderové rovnosti ve společnosti. Zavedení genderové rovnosti není pouze interní záležitostí, ale jedná se o komplexní vnímání společnosti jako celku a vůči okolí. Prostřednictvím rozhovorů došlo k vyhodnocení uchopení doporučení vstupního auditu a jeho následného zavedení ve společnosti. Celkově byly změny hodnoceny pozitivně a to jak ze strany zaměstnanců/kyň, tak i zaměstnavatele. Je však nutné vnímat rozdílný rozsah, jakým se změny dotkly jednotlivých zaměstnanců/kyň. Statutární zástupci společnosti BARVY FRAMAR s.r.o. vyjádřili spokojenost s postupem při zavádění genderové rovnosti, uvědomují si však, že je potřeba se problematice genderové rovnosti věnovat i nadále a vylepšovat dle zjištěných nedostatků, změn či potřeb společnosti.

Auditorský tým pozitivně hodnotí spolupráci statutárních zástupců společnosti s realizačním týmem projektu a jejich snahu o pochopení, a co nejlepší uchopení daných doporučení. Cíle stanovené projektem ,,BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“ byly dosaženy, je však nutné si uvědomit, že budování dobrého obrazu společnosti nikdy nekončí.

## 14. Shrnutí genderového re-auditu

Při zpracování genderového re-auditu jsme se zaměřily na provedené změny v oblasti genderové rovnosti. Seznámily jsme se s nově vytvořenými dokumenty a zhodnotily realizované aktivity, které byly jednou z příčin prosazení genderové rovnosti ve společnosti BARVY FRAMAR s.r.o..

Prostřednictvím projektu ,,BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“ měla společnost možnost přistoupit k problematice genderové rovnosti komplexně. Tuto skutečnost hodnotíme jako velmi přínosnou. Jednotlivé aktivity byly v rámci projektu rozloženy do delšího časového období, tj. od 1. 6. 2019 do 30. 5. 2021. Zavedené změny tak pro zaměstnance/kyně i zaměstnavatele nebyly příliš rychlé a nucené.

Na základě provedených rozhovorů se zaměstnancemi/kyněmi a statutárními zástupci společnosti jsme došly k závěru, že projekt ,,BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu“ byl přínosný pro všechny zainteresované strany. Velmi přínosně hodnotíme i 2 skupinové diskuse, které ve společnosti proběhly. Statutární zástupci společnosti spolupracovali při tvorbě nových genderově korektních dokumentů a také se zapojili do vzdělávacích aktivit. Velmi pozitivně hodnotíme snahu zaměstnavatele nabídnout svým zaměstnancům/kyním vysoce stabilní zázemí, atraktivní pracovní prostředí a nediskriminační a rovné zacházení. Tímto přístupem společnost v čase zvýší výkonnost i efektivitu odvedené práce a zajistí dostatečnou motivaci všech zaměstnanců/kyň.

Veškeré aktivity, které se uskutečnily, hodnotíme jako přínosné. Společnost BARVY FRAMAR s.r.o. se jednoznačně posunula kupředu a to nejen v oblasti lidských zdrojů. Statutární zástupci společnosti, Monika Bílková Martínková a Ing. Jiří Martínek, svou aktivitou jasně poukazují na svůj zájem o zaměstnance/kyně, jejich spokojenost a celkovou budoucnost společnosti. Dotazníkové šetření a rozhovory, které byly provedeny v rámci re-auditu, ukazují, že jsou vnímány pozitivně a celkově jako velmi přínosné.

<u>Auditorský tým závěrem doporučuje:</u>

- Vzhledem k důležitosti textové inzerce ve fázi náboru zaměstnanců/ kyň doporučujeme používat genderově korektní/ vyrovnané inzeráty.
- Doporučujeme průběžně konzultovat se zaměstnancemi/kyněmi téma flexibilních forem práce.
- V rámci problematiky propuštění zaměstnanců/ kyň doporučujeme danou problematiku ověřovat v průběhu pár let a další úpravy provádět na základě těchto zjištění. Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci.
- Doporučujeme ověření Motivačního programu a Strategie benefitního programu v průběhu pár let a další úpravy provést na základě těchto zjištění. Dále doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci.
- V rámci Kariérního růstu doporučujeme úpravu témat vzdělávání dle aktuálních potřeb (měkké dovednosti zaměřené na osobní rozvoj, motivaci a kariérní růst, osvětová činnosti týkající se rovnosti mužů a žen na pracovišti) společnosti v návaznosti na její rozvoj a organizační strukturu.

- Doporučujeme flexibilní formy práce průběžně konzultovat, například na základě dotazníkového šetření/ rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi a upravovat je dle potřeb společnosti a trhu. Důležité je ovšem doplnit počet žen ve společnosti.
- Doporučujeme pokračovat v rozvoji vzdělávání a genderové osvěty.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dokumentů (Strategie benefitního programu, Hodnotícího a odměňovacího programu, Transparentního mzdového systému) dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci nově vzniklých a aktualizovaných dokumentů – Pravidla flexibilních forem práce dle aktuální podmínek ve společnosti a podmínek trhu se zachováním genderové rovnosti.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci podkladů týkajících se pracovních cest dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.
- Prostředí nově vzniklého komunitního centra doporučujeme průběžně konzultovat se zaměstnancemi/kyněmi a přizpůsobovat potřebám společnosti a zaměstnancům/kyním samotným.
- Doporučujeme úpravu témat vzdělávání měkkých dovedností dle aktuálních potřeb společnosti v návaznosti na její rozvoj a organizační strukturu. Dále doporučujeme používat genderově korektní komunikace nejen uvnitř společnosti ale i vně.
- Vzhledem k celosvětové problematice tématu gender doporučujeme i nadále pokračovat v osvětě.
- Doporučujeme provádět pravidelnou aktualizaci dokumentu Společenská odpovědnost dle aktuální podmínek ve společnosti se zachováním genderové rovnosti.

Aby veškerá opatření zavedená na základě doporučení vstupního genderového auditu a doporučení, která přinesl genderový re-audit, byla realizována co nejefektivněji, doporučujeme důslednou přípravu opatření, proškolení zaměstnanců odpovědných za řízení lidských zdrojů/ vedení společnosti o využívání opatření a systematickou evaluaci. Při splnění výše uvedeného nic nebrání dalšímu rozvoji společnosti v oblasti genderové rovnosti.