

*Tisková zpráva*

## **Genderový audit ve firmách přinesl dobré výsledky**

*V Ostravě dne 13. listopadu 2015*

V rámci projektu Gender v inovacích - inovace v klastrech, jehož nositelem je Národní klastrová asociace, a který je spolufinancován z Norských fondů prostřednictvím Nadace Open Society Fund Praha, prošla firma z Moravskoslezského automobilového klastru, IT Clusteru a Klastru sociálních inovací a podniků SINEC genderovým auditem.

„Šlo o opravdu kvalitní zaměstnavatele, u kterých se závažnější problémy nevyskytly,“ podotýká Radim Misiaček ze společnosti RADDIT consulting s tím, že auditoři hodnotili například webové stránky firem, interní dokumenty, způsob přijímání nových zaměstnanců, otázky mateřské a rodičovské dovolené, benefity a mnohé další aspekty. „Příjemně nás překvapila například velká škála různých forem alternativních pracovních úvazků od pružné pracovní doby přes práci z domova až po stlačený pracovní týden, stejně tak pozitivní byla existence knihy stížností, etického kodexu i funkce ombudsmana, což se netýká jen genderového, ale obecně vstřícného přístupu k zaměstnancům,“ pokračuje Radim Misiaček.

Nicméně genderový audit, který může pomoci firmám zkvalitnit pracovní prostředí a vytvořit lepší firemní kulturu, kromě jiného odhalil jeden zajímavý fakt. Jde o rozdíl v tom, jak benefity a kvalitní podmínky, které jsou zaměstnancům pro práci poskytovány, vnímá vedení společností a jak samotní zaměstnanci. Ti si překvapivě mnohdy neuvědomují, co všechno pro ně firma dělá. „Zaměstnanci často buď nevědí o tom, co vše jim firma umožňuje mnohdy až nad standard daný zákoníkem práce, anebo o tom vědí a berou to jako samozřejmost, nikoliv jako genderově nadstandardní přístup zaměstnavatele,“ komentuje auditorka Ivana Mariánková z organizace Eko-info centrum překvapivý výsledek auditu a doporučuje, aby firmy se svými zaměstnanci o poskytovaných výhodách více komunikovaly a případně jim dávaly možnost se na výběru benefitů podílet.

„Je důležité si uvědomit, že zahrnutí konceptu vyváženosti zastoupení mužů a žen do firemní strategie se často pozitivně projevuje i v ostatních oblastech, které mohou být pro rozvoj firmy zásadní. Již samotné zlepšení firemní image může přinášet nemalé finanční úspory plynoucí ze snížení fluktuace zaměstnanců. A ještě větší dopad tohoto přístupu je pak zřejmý ve firemních procesech podněcujících tvorbu výrobních, procesních i organizačních inovací. Velmi přínosné může být např. zapojení žen do navrhování technologických výrobků, neboť právě ženy mají vliv až na 70% spotřebitelských rozhodnutí. Přitom 90% těchto výrobků navrhují muži. Využití ženských talentů tak může přinést řadu zajímavých inovací vedoucích k posílení konkurenceschopnosti produktu na trhu, nebo dokonce otevřít trhy nové,“ dodává Zuzana Polová, manažerka projektu.

„Jinak řečeno: firma, která chce být inovativní, by měla dbát na vyvážené zapojení žen a mužů do svých vývojových, kreativních a rozhodovacích procesů,“ konstatuje prezidentka

Národní klastrové asociace (NCA) Pavla Břusková a dodává, že firmy, které genderovým auditem v rámci projektu Gender v inovacích - inovace v klastrech úspěšně prošly, jsou si dnes více vědomy možnosti využití tohoto přístupu pro zvýšení inovační úrovně svého podnikání.“

Více o projektu Gender v inovacích – inovace v klastrech naleznete na stránkách:  
<http://www.nca.cz/cs/gender-v-inovacich-inovace-v-klastrech>

Kontaktní osoby za NCA:

PaedDr. Pavla Břusková, brusкова@nca.cz, +420 731 505 929

Mgr. Zuzana Polová, polova@nca.cz, +420 777 454 499

[www.nca.cz](http://www.nca.cz)