

Tisková zpráva

Pro rozvoj firem je klíčové zaměstnanecky vstřícné prostředí

V Ostravě dne 30. listopadu 2015

Členské firmy klastrů z Moravskoslezského kraje, které prošly genderovým auditem, se shodují v tom, že k absolvování genderového auditu je motivoval především jejich dlouhodobý zájem o vývoj sociální odpovědnosti firem a spolupráce s domovskými klastry.

Podle Jana Bezděka, ředitele Osoblažského cechu, který je členem Klastru sociálních inovací a podniků SINEC, znamenal genderový audit pro společnost přínos po stránce zhodnocení aktuální situace a ověření si, zda cestu, kterou se cech při práci se zaměstnanci na poli genderové rovnosti vydal, je správná. „Chtěli jsme zjistit, jak si jako malá společnost se třemi muži a devíti ženami stojíme na poli rovných příležitostí, a zda to, jak s našimi zaměstnanci pracujeme a komunikujeme, je pro ně dostačující. Jsem rád, že audit dopadl na výbornou a mně osobně dal nový pohled na danou věc i doporučení, jak naši práci se zaměstnanci zlepšit v oblasti komunikace a propagace činností vedení společnosti ve vztahu k zaměstnancům. Chystáme se nastavit i procesní změny zaměřené na kladení většího důrazu na vertikální předávání informací,“ komentuje Jan Bezděk výsledky auditu realizovaného v rámci projektu Gender v inovacích - inovace v klastrech, jenž je spolufinancován z Norských fondů prostřednictvím Nadace Open Society Fund Praha.

Kvalitní pracovní podmínky, jejichž součástí je i genderově vyvážený přístup, panují také ve společnosti NAM system z Havířova – Prostřední Suché, jež je členem IT Clusteru. „V průběhu let se v naší firmě výrazně změnil poměr počtu mužů a žen. Zatímco před rokem 2000 u nás podstatně méně žen než mužů, dnes je to téměř padesát na padesát procent. Ženy pracují v telemarketingu, dispečinku i účtárně, zastoupeny jsou i na vývojovém pracovišti, kde se podílejí na inovaci našich produktů,“ uvádí ředitel firmy Jiří Tomčala, pro kterého je genderová rovnost na pracovišti samozřejmostí. Dále zdůrazňuje, že po nedávném přesídlení firmy do zrekonstruované budovy bývalé základní školy se podstatně změnilo také elementární pracovní podmínky. „Z reakcí zaměstnanců vím, že si nové komfortní prostředí užívají. K dispozici mají i tělocvičnu, kterou jsme zachovali, abychom našim lidem umožnili více pohybu. Většina z nás sedí v kanceláři, takže kdo chce a potřebuje, může si třeba jít na chvíli zaskákat na trampolínu a odreagovat se. Počítáme s tím, že pak mu půjde práce lépe od ruky,“ uzavírá Jiří Tomčala.

„Všechny tyto zdánlivé drobnosti ukazují osvícený přístup firem, které nezávisle na provedených genderových auditech rovné podmínky žen a mužů dlouhodobě uplatňují. A vyplácí se jim to. Dobře si totiž uvědomují, že inovativní a konkurenceschopné společnosti dnes musí být schopny nabídnout ty nejlepší možné podmínky s cílem nalézt

budoucí pracovní sílu a "high-tech" zaměstnance. V tomto směru se ukazují přátelská firemní kultura a zaměstnanecky vstřícné prostředí jako klíčové," dodává Zuzana Polová, manažerka projektu Gender v inovacích – inovace v klastrech, jehož realizátorem je Národní klastrová asociace.

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