



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Zpráva z genderového auditu

EUREGNIA, s.r.o.



Zodpovědná osoba za auditorský tým:

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

katerina.hodicka@gendernora.cz, +420 776 596 289

8. července 2018 v Brně

OBSAH

ÚVODNÍ INFORMACE	3
SHRNUTÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU	6
EXECUTIVE SUMMARY	8
SHRNUTÍ VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU	10
DOPORUČENÍ	25
PŘÍLOHY	26
PŘÍLOHA Č. 1 CHARAKTERISTIKY A STRUKTURA ANALYZOVANÉHO VZORKU	26
PŘÍLOHA Č. 2 VÝSTUPY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	29
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	41

ÚVODNÍ INFORMACE

Auditorský tým

Vedoucí auditorského týmu byla Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická, ředitelka Genderového informačního centra NORA (dále GIC NORA) a členka Genderové expertní komory. Coby vedoucí auditorského týmu zodpovídala Kateřina Hodická za kvalitní průběh realizace auditu, za komunikaci jeho průběhu auditované organizaci a také za koordinaci činnosti auditorského týmu.

Realizaci genderového auditu (tedy sběr a analýzu dat a tvorbu závěrečné zprávy) v organizaci EUREGNIA, s.r.o. také zajišťovali Mgr. Lukáš Slavík, Mgr. Dagmar Mega. Podpůrný tým tvořil Bc. Robin Stejskal. Všechny výše uvedené osoby jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi GIC NORA.

Využitá metodika

Standard genderového auditu (Úřad vlády České republiky, březen 2016)

Název projektu

„Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006283

Stručné informace o organizaci realizující genderový audit

GIC NORA existuje od roku 2004. Původním podnětem pro vznik centra bylo přání zakladatelek přiblížit genderovou problematiku širší veřejnosti a vystoupit z omezeného prostoru akademické půdy.

Začátek výraznějšího zapojení GIC NORA do projektové činnosti je spojen s r. 2012, kdy se organizace zapojila do realizace dvou projektů zaměřených na podporu rovných příležitostí a sladování profesního a osobního života a také se v mezinárodním partnerství věnovala mapování kompetencí získaných mj. neformálním a informálním učením.

Kromě práce se zaměstnavatelskými subjekty zejména ve formě genderových auditů se organizace v několika projektech věnovala posilňování různých skupin žen, ať se již jednalo o

samoživitelky, romské ženy či ženy v médiích. Při těchto aktivitách byl např. vydán monotematický magazín „FEMA“ zaměřený na tematiku sólo rodičovství či byl o životech několika romských žen natočen režisérkou Zuzanou Dubovou dokument „Černé labutě“.

Společně s Kanceláří veřejného ochránce práv (KVOP) realizovalo GIC NORA projekt zaměřený na osvětu v oblasti nerovného odměňování žen a mužů.

Organizaci byla také ze strany MŠMT udělena akreditace dvou kurzů v oblasti genderově citlivého vzdělávání.

Mezi nejnovější aktivity organizace patří projekt, který se vrací k tematice mapování kompetencí. V mezinárodním konsorciu vzniká nový kurz mapování silných stránek, který má pomoci sociálně znevýhodněným osobám nalézt cestu zpět na trh práce a také posílit jejich sebevědomí.

Stručné informace o auditované organizaci

EUREGNIA, s.r.o. (dále jenom EUREGNIA) je společností specializující se na služby poskytované v oblasti účetnictví, daní, ekonomického poradenství a digitalizace dokumentů. Uvedené služby poskytuje již od roku 2005. V současné době EUREGNIA pracuje pro více jak 100 společností z České republiky, Německa, Rakouska a Slovenska. Obrat společnosti se pohybuje v řádech jednotek milionů ročně (kolem 5 000 000 Kč).

V současné době je v organizaci zaměstnáno celkem 14 osob. Z uvedeného počtu pracuje v organizaci celkem 11 osob na hlavní pracovní poměr a 3 osoby jsou zaměstnány na dohodu o provedení práce. Přepočteno na pracovní úvazky, činí aktuální počet osob v organizaci 10,45.

Majitelkou společnosti je Ing. Ivona Huňková.

Poděkování

Tým GIC NORA děkuje ředitelce organizace Ing. Ivoně Huňkové, která umožnila provedení genderového auditu a poskytla GIC NORA dokumenty k analýze. Dále děkujeme Vladimíře Jurákové, která pomohla zprostředkovat individuální rozhovory a skupinové diskuse. V neposlední řadě náleží naše poděkování všem osobám ve firmě EUREGNIA, které se aktivně šetření zúčastnily a poskytly cenné podklady pro tuto zprávu.

Shrnutí průběhu genderového auditu

Genderový audit ve společnosti EUREGNIA proběhl v rámci projektu s názvem „Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji“ s registračním číslem CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006283. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Genderový audit zajistila organizace GIC NORA, která je zároveň realizátorem výše uvedeného projektu.

Analýza se uskutečnila v prostorech organizace EUREGNIA. Proběhla v průběhu měsíců května a června 2018. Prezentace výstupů genderového auditu vedení organizace EUREGNIA je naplánována na 12. července 2018.

Po úvodní schůzce s vedením EUREGNIA (Ing. Ivona Huňková) 9. března 2018, během které byl mj. vysvětlen postup genderového auditu v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu, následoval sběr dat.

Popis využitých metod sběru a analýzy dat

Při realizaci auditu byly využity čtyři metody sběru a analýzy dat:

- Předání interních dokumentů a informací, které byly následně využity zejména v obsahové analýze materiálů. Vybrané interní dokumenty a veřejně přístupné informace na webových stránkách byly podrobeny obsahové analýze. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 1.
- Ve spolupráci s vedením neziskové organizace byl připraven on-line dotazník. Sběr kvantitativních dat ve společnosti EUREGNIA proběhl od 10.4. do 20.4. 2018. Souhrnné výsledky z dotazníkového šetření jsou uvedeny v Příloze č. 2.
- Následně byly vytvořeny scénáře individuálních rozhovorů a skupinových diskusí. Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Auditní tým společně s vedením společnosti EUREGNIA stanovil 2 skupinové diskuse, které měl zájem v průběhu šetření realizovat. Obě skupinové diskuse proběhly 18. května 2018. První skupinové diskuse se zúčastnily 4 osoby a také ve druhé skupinové diskusi byly zastoupeny 4 osoby. Jednalo se výhradně o ženy pracující na řadových pozicích. Při realizaci skupinových diskusí byly dodržovány etické zásady a jejich účastnicím byla zaručena anonymita.

- Individuální rozhovory probíhaly jak telefonicky, tak osobně. 2 telefonické rozhovory se uskutečnily ve dnech 29. května a 5. června. Telefonické rozhovory byly realizovány s osobami, které pracují pro firmu převážně z domu. Individuální rozhovor s majitelkou firmy proběhl 6. června 2018 v prostorech společnosti EUREGNIA. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 45 – 90 minutami. Při realizaci individuálních rozhovorů byly rovněž dodržovány etické zásady a jejich účastnicím/íkovi byla zaručena anonymita.

Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

- ✓ Cíle organizace
- ✓ Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- ✓ Organizace pracovního prostředí
- ✓ Personální politika
- ✓ Kultura organizace

PŘÍLOHY

Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku

Popis vzorku dotazníkového šetření

Počet zaměstnankyň/ců organizace EUREGNIA, s.r.o., které/ří se účastnily/i dotazníkového šetření, tj. vyplnily/i a odevzdaly/i dotazník¹, je celkem 13. Jde o celkovou návratnost 92,8 %. Vzhledem k celkovému počtu zaměstnaných v době šetření (14)² se jedná o velmi vysokou návratnost. Jde de facto o vyčerpávající šetření, což znamená, že získaná data z hlediska návratnosti mohou dobře reprezentovat postoje a názory zaměstnaných³.

Charakter a rozsah provedeného šetření nevyžaduje využití pokročilejších statistických metod inferenční statistiky při interpretaci dat.

Zjištěná data vypovídají o názorech zaměstnaných osob s různou délkou praxe ve společnosti EUREGNIA. 7 osob, tedy 53,8 % dotazovaných, pracuje pro společnost více než 5 let. 6 osob, tedy 46,2 % dotazovaných, má zkušenost středně až krátkodobou, neboť pracují ve firmě méně než 5 let.

Pohlaví respondentů nebylo vzhledem ke skutečnosti, že je ve společnosti zaměstnán pouze jediný muž, v dotazníkovém šetření zjišťováno.

Z hlediska pracovní pozice bylo složení dotazovaných osob následující: „účetní“ 69,2 % (9), „jiná“ 30,8 % (4) a „daňový poradce/kyně“ 0 %.

Popis vzorku skupinových diskusí a individuálních rozhovorů

Celkem se uskutečnily 2 skupinové diskuse, obě dne 18. 5. 2018.

Obě skupinové diskuse sestávaly ze 4 respondentek zastupujících řadové zaměstnané.

¹ Šlo o elektronickou verzi dotazníku. Dotazník byl distribuován v době od 10. 4. do 20. 4. 2018.

² Jde o údaj platný k 22. 5. 2018, ze kterého je odvozována i návratnost.

³ Ačkoliv jsou výstupy dotazníkového šetření naplněny velmi vysokou, téměř vyčerpávající návratností, je nutné věnovat zvýšenou pozornost interpretaci získaných výsledků. V případě velké části odpovědí může být přítomen vzorec odpovídání, který je nazýván jako tzv. střední tendence, což je situace, kdy dotazované/i volí v poměrně velké míře střední nabízenou kategorii odpovědí. Tato skutečnost nemusí nutně znamenat zkreslení získaných výsledků, dotazované/i mohou skutečně vykazovat vyšší míru indiferentnosti ve vztahu ke sledovaným otázkám. Uvedený jev však může souviset s tzv. únikovou tendencí, tedy se snahou dotazovaných volit neutrální odpověď i přesto, že je jeho/její postoj jiný. Může jít o odraz obav z porušení anonymity nebo z možných dopadů zjištění. V takovém případě by pak byla tímto jevem získaná data poznamenána.

Proběhly také tři individuální rozhovory. Se dvěma osobami zaměstnanými na řadových pozicích byl veden telefonický rozhovor, čemuž byla upravena i struktura a délka individuálního rozhovoru. Telefonické rozhovory se konaly ve dnech 29. května a 5. června 2018. Osobní rozhovor s majitelkou společnosti byl realizován 6. června 2018.

Popis analyzovaných materiálů

K obsahové analýze dokumentů organizace EUREGNIA, s.r.o. byly využity interní i veřejně přístupné materiály.

Seznam analyzovaných materiálů:

www.euregnia.cz

Organigram společnosti EUREGNIA

Etický kodex společnosti EUREGNIA

Náplň práce účetní

Pracovní řád

Seznam zaměstnankyň/ců

Příklady dobré praxe

Interní mentoring

Jedná se o předávání znalostí mezi zaměstnanci jedné firmy. A to buď mezi zkušeným a nově nastoupivším zaměstnancem, nebo mezi dvěma zkušenými zaměstnanci, kteří si předávají specifickou dovednost v určité oblasti v dané firmě.

Činnost interního mentora

- zaškolování nových zaměstnanců pro výkon pracovní činnosti, rozvoj kolegů při osvojování nových technik a postupů práce formou stínování, instruktáže aj.

Středisko volného času Lužánky

Mentoring pro své zaměstnance využívá i příspěvková organizace Středisko volného času Lužánky. Tento zaměstnavatel má zaveden institut mentora jako osoby, která má pomoci novým zaměstnancům v prvních týdnech se začleněním do organizace, seznámením se s postupy a s pracovní činností.