



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Zpráva z genderového auditu

společnosti SC&C Partner, spol. s r.o.



Zodpovědná osoba za auditorský tým:

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

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

12. února 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 POPIS ANALYZOVANÉHO VZORKU	26
PŘÍLOHA Č. 2 SOUHRNNÉ VÝSTUPY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	28
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	36

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) ve společnosti SC&C Partner, spol. s r. o. (dále jen SC&C Partner) také zajišťovali: Mgr. Dagmar Mega, Bc. Lukáš Slavík a Bc. Silvie Najzarová. Podpůrný tým tvořil Bc. Robin Stejskal. Všechny výše uvedené osoby jsou zaměstnanci/kyněmi 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 posilování 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:

Začátky firmy SC&C Partner sahají do roku 1997. Byla založena coby dceřiná společnost firmy SC&C spol. s r.o., která je výzkumnou agenturou.

SC&C Partner nejprve svým klientům nabízela statistickou analýzu dat v oblasti kvality, produktivity, ale i marketingových, sociologických a psychologických výzkumů. Posléze firma zahrnuje do svých služeb metodiku Lean Six Sigma a Lean Design poté, co její majitel Vilém Patloka potkal Martina O'Malleyho, který byl v té době jedním z prvních, kteří v Česku drželi titul Master Black Belt. V roce 2008 se firma zaměřila i na inovace a posílila tým odborníků/ic se zaměřením na řízení a podporu vývojových a výrobních činností mezinárodních společností.

Ve svém oboru činnosti se řadí k nejúspěšnějším malým poradenským a školicím firmám v České republice. Obrat firmy činil v roce 2016 18 milionů Kč.

K 31.12.2017 firma zaměstnávala celkem 19 osob.

SC&C Partner řídí 2 osoby, které jsou zároveň spolumajiteli.

Na pozici senior konzultant/ka na hlavní pracovní poměr (HPP) pracovali 4 zaměstnaní. 2 pracovnice zastávající stejnou pracovní pozici byly v r. 2017 zaměstnány na dohodu o pracovní činnosti.

Další skupinu zaměstnaných představují 4 osoby na pozici junior konzultant/ka. Na HPP v této kategorii pracovali 3 zaměstnaní. Další 1 osoba na této pozici byla zaměstnána v SC&C Partner na dohodu o provedení práce.

Ve firmě dále pracovaly na HPP 2 obchodnice a 2 osoby zaměstnané také na HPP zajišťovaly podpůrné procesy.

Dále byly 3 osoby zaměstnány na dohodu o provedení práce. Jednalo se o marketingovou výpomoc, úklid a konzultanta/ku.

Přepočteno na úvazky pracovalo ve firmě ke konci roku 2017 14,6 osob.

Ve firmě výrazně převažují zaměstnanci/kyně s vysokoškolským vzděláním. Pouze u 2 osob bylo nejvyšším ukončeným vzděláním středoškolské vzdělání s maturitou.

Kromě interních zaměstnanců/kyň využívá firma také externí spolupracovníky/ice. V r. 2017 se jednalo o 4 osoby, které byly výhradně na pozici senior konzultant/ka a firmě svoji činnost fakturovaly.

Poděkování osobám, které se zúčastnily genderového auditu

Tým GIC NORA děkuje vedení firmy SC&C Partner, které umožnilo provedení genderového auditu, a rovněž Haně Perníčkové, která poskytla GIC NORA dokumenty k analýze, pomohla zajistit dotazníkové šetření a zprostředkovat individuální rozhovory a skupinové diskuse. Velmi děkujeme i všem zaměstnancům/kyním, kteří se aktivně šetření zúčastnili a poskytli cenné podklady pro tuto zprávu.

Shrnutí průběhu genderového auditu

Genderový audit ve firmě SC&C Partner proběhl v rámci projektu s názvem „Genderové auditu 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 firmy zajistila organizace GIC NORA, která je zároveň realizátorem výše uvedeného projektu.

Analýza se uskutečnila s výjimkou několika individuálních rozhovorů v prostorech firmy SC&C Partner, která sídlí ve městě Brně. Proběhla v průběhu dvou měsíců, a to v prosinci 2017 a v lednu 2018. V měsíci únoru 2018 je naplánována prezentace výstupů genderového auditu vedení SC&C Partner.

Po úvodní schůzce s vedením firmy 15. listopadu 2017, 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 na počátku genderového auditu podrobeny obsahové analýze. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 1.
- Následně byly vytvořeny scénáře individuálních rozhovorů a skupinových diskusí. Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Osobní individuální rozhovory probíhaly během prosince 2017 a ledna 2018, rozhovory vedly genderové auditorky a auditor. Individuální rozhovory se po domluvě s respondenty/kami odehrávaly v bezpečném prostředí bez přítomnosti dalších osob. S výjimkou tří rozhovorů proběhly všechny ostatní přímo ve firmě. Pouze v případě obou majitelů byly s jejich souhlasem rozhovory zaznamenávány na diktafon, v ostatních případech byl veden pouze do počítače psaný záznam. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 60 – 90 minutami. Při vedení rozhovoru tazatelky a tazatel postupovali dle etických zásad kvalitativního šetření. Ve firmě se uskutečnilo celkem 8 individuálních rozhovorů, přičemž dva z nich byly vedeny s vedením firmy.

- Auditní tým společně s vedením firmy stanovil 2 skupinové diskuse, které měl zájem v průběhu šetření realizovat. Skupinové diskuse proběhly 19. prosince 2017. Podle původní představy měli být v jedné skupinové diskusi zastoupeni většinou zástupci/kyně pozice senior konzultant/ka a v druhé junior konzultanti/ky. Každá z obchodnic měla být zastoupena v jedné skupinové diskusi a také 2 osoby zajišťující firemní procesy měly mít zastoupení v každé ze skupinových diskusí. Tuto představu se bohužel nepodařilo zcela naplnit, přičemž důvodem bylo angažmá většiny senior konzultantů u klientů v den konání skupinových diskusí. První skupinové diskuse se tedy zúčastnily 3 zaměstnankyně zastávající ve firmě odlišné pracovní pozice (senior konzultantka, obchodnice a office manažerka). Ve druhé skupinové diskusi bylo celkem 6 osob, přičemž 4 z nich zastupovaly pozici junior konzultant/ka. Dále v ní figurovala 1 obchodnice a 1 administrativní pracovnice. Rovněž při realizaci skupinových diskusí byly dodržovány etické zásady a jejich účastníkům/icím byla zaručena anonymita.
- Přestože se jedná o malý podnik s 19 zaměstnanci/kyněmi a v takových případech není zvykem realizovat dotazníkové šetření, vedení firmy o něj projevilo zájem. Ve spolupráci s vedením firmy byl připraven on-line dotazník obsahující 12 otázek. Sběr kvantitativních dat ve firmě SC&C Partner probíhal od 12. do 22. prosince 2017 prostřednictvím elektronických dotazníků. Souhrnné výsledky z dotazníkového šetření jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

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

PŘÍLOHY

Příloha 1: Popis analyzovaného vzorku

Popis vzorku dotazníkového šetření

Počet zaměstnanců/kyň společnosti SC&C Partner, kteří se účastnili výzkumného šetření, tj. vyplnili online dotazník, je 13. Vzhledem k počtu oslovených zaměstnaných SC&C Partner s žádostí o vyplnění dotazníku, kterých bylo 15, se jedná o vysokou návratnost (86,7%). Charakter dat, velikost vzorku a návratnost nevyžadují provádět z hlediska statistické analýzy pokročilejší statistické metody, protože zcela dostatečná je základní deskripce variance znaků proměnných. Z hlediska výše uvedeného lze konstatovat, že data nám umožňují předložit reliabilní zprávu o spokojenosti zaměstnaných ve společnosti SC&C Partner.

Z celkového počtu 13 odpovídajících zaměstnaných je 5 mužů a 8 žen. Respondenti/ky pracují v SC&C Partner vždy ve čtyřech případech na pozici senior konzultant/ka, office nebo sales a junior konzultant/ka, v jednom případě se jedná o majitele. 7 zaměstnaných osob pracuje v SC&C Partner méně než tři roky a 6 osob tedy déle než tři roky.

Popis vzorku individuálních rozhovorů

Individuální rozhovory byly realizovány v průběhu prosince 2017 a ledna 2018 celkem s 8 osobami, současnými zaměstnanci/zaměstnankyněmi a také s 1 osobou spolupracující s firmou externě. Všech 8 rozhovorů bylo vedeno osobně. 2 rozhovory proběhly s vedením firmy. Individuálních rozhovorů se zúčastnilo celkem 6 mužů a 2 ženy.

Popis vzorku skupinových diskusí

Celkem se uskutečnily 2 skupinové diskuse, obě proběhly 19. prosince 2017.

První skupinová diskuse sestávala ze 3 respondentek zastupujících různé pracovní pozice (senior konzultantka, obchodnice a office manažerka).

Druhá skupinová diskuse byla tvořena 6 respondenty/kami, přičemž se jí zúčastnilo 5 žen a 1 muž. 4 osoby zastupovaly pozici junior konzultant/ka. Dále ve skupinové diskusi figurovala 1 obchodnice a 1 administrativní pracovnice.

Popis analyzovaných materiálů

K obsahové analýze dokumentů firmy SC&C Partner byly využity interní i veřejně přístupné materiály.

Seznam analyzovaných materiálů:

- Organizační struktura
- Kodex SC&C Partner
- Guidelines SC&C Partner
- Interpretace firemních hodnot
- Mapa hlavního procesu SC&C Partner
- Systém porad
- Strategie 2016-2017
- Webový portál www.scacp.cz

Příklady dobré praxe

Development centrum, také rozvojové centrum, slouží ke zmapování kompetencí (především) klíčových zaměstnanců a nastavení akčních plánů jejich rozvoje. Obvykle trvá 1 až 2 dny a bývá zpracováno na míru externím dodavatelem. Přítomni bývají zástupci managementu společnosti a externí pozorovatelé/hodnotitelé. Náplň dne (resp. dnů) je předem připravena, sestává z modelových situací a her (skupinových i individuálních), psychodiagnostického testování a rozhovorů. Po skončení obdrží zaměstnanci zpětnou vazbu, obvykle ústně i písemně a to formou individuálních akčních plánů strategie dalšího rozvoje. Dle dohody jsou výstupy sdíleny i s vedením zadávající společnosti, mohou být také zpracovány týmové akční plány apod.

Mentoring je metoda rozvoje zaměstnance na základě následování příkladu a zkušeností úspěšné osobnosti. Základem je spolupráce mezi mentorem a mentorovaným (též mentee). Klíčová je správná volba vhodného mentora, obvykle zkušenějšího spolupracovníka, který je dostatečně kompetentní k tomu, aby pomáhal a radil svým méně zkušeným kolegům, a to jak v technických, tak v měkkých dovednostech. Mentor předává svému mentee zkušenosti, motivuje jej, nehodnotí, vede k cílovému stavu a neformálně ho tak vzdělává - obvykle se jedná o dlouhodobý vztah.

Mentoring je někdy zaměňován či propojován s koučinkem/koučováním. Jedná se však o dvě různé metody osobního rozvoje.

Koučink/koučování

- typická je dohoda o konkrétním cíli společné práce
- poměrně přesně specifikovaný časový rámec koučinku - předem dohodnutý počet setkání
- pro kouče, který se opírá o metodu koučování, není nutné, aby rozuměl práci koučovaného

Mentoring

- mentor se soustředí na vztah s menteeem a je spíše k dispozici, než aby směřoval ke konkrétnímu cíli
- forma spolupráce je volná a jediným kritériem je potřeba menteeho
- mentor je ten zkušenější, který tuto práci dobře zná.

Proto je pro mentora přirozené vysvětlit, jakým způsobem řeší podobné problémy on sám nebo dokonce „vzít menteeho za ruku a ukázat, jak se to dělá“.

Co přináší mentoring mentorovanému?

- získání nových schopností a dovedností
- vnitřní motivaci k dalšímu rozvíjení a vzdělávání
- poznání sebe sama, svého potenciálu a svých schopností

Co přináší mentoring mentorovi?

- lepší využití vlastních znalostí a zkušeností
- možnost vidět věci jinak, inspiraci k novým postupům a nápadům
- možnost naučit se, jak někoho efektivně učit
- nové pracovní zkušenosti a dobrý pocit, že může někoho podpořit

Typy mentoringu

Nejčastěji se setkáváme se dvěma typy mentoringu:

1. Interní mentoring
2. Externí mentoring

1. 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.

Výhody a nevýhody interního mentoringu

Výhodou interního mentora je, že zná lidi, se kterými pracuje. Ví, co kdo umí a neumí, dokáže kolegy mobilizovat. Je pro firmu často také levnější než externí mentor. V případě interního mentoringu nehrozí únik know-how firmy. Nevýhodou je, že interní mentor nemusí být kolegy přijímán jako autorita. Zvláště když mu vedení firmy pro tuto práci nevytvoří dostatečné podmínky. Také může mít problém s časovým souběhem své běžné činnosti a činnosti mentora – např. pokud jeho běžné povinnosti vyplňují celou pracovní dobu, nemůže se dostatečně věnovat mentorovanému kolegovi.

2. Externí mentoring

Externí mentor se uplatňuje tam, kde konkrétní pracovní zařazení klade zvýšené nároky na proškolení a odborné vedení osob, ale firma nedisponuje vlastní osobou, která má vhodné předpoklady pro činnost mentora.

Činnost externího mentora

- pomoc při identifikaci a rozvoji silných stránek zaměstnanců, práce na odbourávání slabých stránek, zaškolování při specifickém know-how výroby apod.

Výhody a nevýhody externího mentoringu

Výhodou externího mentora je, že má na tuto aktivitu dostatek času. Tedy pokud je mentorování jeho základní profesí. Důležité také je, že externí mentor při své práci netrpí takzvanou „profesní slepotou“. Naopak nevýhodou je, že nezná už existující interní zdroje ve firmě. Doporučuje se využívat jej jen ve specifických případech. Vzniká zde určitá závislost na dodavatelské službě a toto řešení je i finančně náročnější.

Příklady mentoringových programů

Program Odyssey

Mentoring se uplatňuje při předávání zkušeností a know-how začínajícím podnikatelům, kdy zkušenější podnikatel - mentor dlouhodobě sdílí své poznatky z praxe s méně zkušeným kolegou, který rozjíždí vlastní podnikání nebo přebírá od mentora jeho firmu. Aktuálním příkladem takového mentoringu je program Odyssey, v němž se zkušené vrcholové manažerky věnují profesnímu rozvoji talentovaných žen v ČR. Program vznikl v roce 2010 na podnět tehdejší generální ředitelky společnosti Vodafone ČR Muriel Anton. Jeho cílem je odhalit a rozvinout potenciál českých manažerek, přispět ke zvýšení diverzity českého podnikatelského prostředí.

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.

Týmová supervize je nástroj, při kterém dochází díky pozorování a kladení cílených otázek ke zvyšování schopnosti sebereflexe. Supervizor funguje jako průvodce pomáhající týmu vnímat a reflektovat svou práci a vztahy a nacházet nová řešení problematických situací. Cílem může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity nebo např. prevence profesního vyhoření. Předpokladem supervize prováděné v týmu je otevřená komunikace a důvěra.