



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Zpráva z genderového auditu



Realizátor:

PP Projekty s.r.o.

Sportovní 1585, 434 01 Most

IČ: 28738799

www.pp-projekty.cz

Zpracovala: Ing. Monika Růžicková

Zpráva byla vypracována v rámci projektu „Realizace generových auditů – PP Projekty s.r.o.“
reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006197 financovaného z ESF program OP LZZ.





OBSAH

1	Základní informace k genderovému auditu	5
1.1	Stručná informace o organizaci realizující genderový audit.....	5
1.2	Poděkování	5
1.3	Stručná informace o auditované organizaci	5
1.4	Kontextová analýza.....	6
1.4.1	Popis regionu.....	6
2	Shrnutí průběhu genderového auditu	10
2.1	Důvody realizace auditu	10
2.2	Období realizace auditu.....	10
2.3	Místo realizace auditu	11
2.4	Auditované oblasti.....	11
2.5	Postup u analýzy jednotlivých oblastí:	12
2.6	Použité metody.....	12
2.7	Analyzované dokumenty	13
2.8	Osoby zapojené do auditu	13
2.9	Základní zjištění auditu	14
3	Cíle organizace	14
3.1	Souhrn zjištění - Mise, vize, a strategické cíle organizace	14
3.2	Souhrn zjištění - Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti	15
3.3	Vyhodnocení oblasti Cíle organizace	15
3.4	Doporučení pro oblast Cíle organizace.....	15
4	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	16
4.1	Souhrn zjištění - Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti.....	16
4.2	Vyhodnocení oblasti Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti.....	16
4.3	Doporučení pro oblast Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	17
5	Personální politika	18
5.1	Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň.....	18
5.1.1	Souhrn zjištění - Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	19



5.1.2	Vyhodnocení oblasti Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	22
5.1.3	Doporučení pro oblast Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	23
5.2	Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň	23
5.2.1	Souhrn zjištění - Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.....	23
5.2.2	Vyhodnocení oblasti Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.....	24
5.2.3	Doporučení pro oblast Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň	24
5.3	Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	24
5.3.1	Souhrn zjištění - Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita ...	25
5.3.2	Vyhodnocení oblasti Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita 27	
5.3.3	Doporučení pro oblast pro oblast Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita.....	27
5.4	Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	27
5.4.1	Souhrn zjištění - Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost .	28
5.4.2	Vyhodnocení oblasti Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost 28	
5.4.3	Doporučení pro oblast Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost.....	29
5.5	Rozvoj a vzdělávání.....	29
5.5.1	Souhrn zjištění - Rozvoj a vzdělávání	29
5.5.2	Souhrn zjištění - Adaptační procesy	30
5.5.3	Souhrn zjištění - Mentoring.....	30
5.5.4	Vyhodnocení oblasti Rozvoj a vzdělávání	30
5.5.5	Doporučení pro oblast Rozvoj a vzdělávání	31
5.6	Spravedlivé odměňování	31
5.6.1	Souhrn zjištění - Platová transparentnost.....	33
5.6.2	Souhrn zjištění - Benefity	35
5.6.3	Souhrn zjištění - Dovolená.....	36
5.6.4	Vyhodnocení oblasti Spravedlivé odměňování.....	36
5.6.5	Doporučení pro oblast Spravedlivé odměňování.....	37



5.7	Sladřování rodinného a pracovního řivota	37
5.7.1	Souhrn zjiřtění - Pracovní doba a flexibilní formy práce.....	38
5.7.2	Souhrn zjiřtění - Management mateřské a rodičovské dovolené (Podpora aktivního otcovství vř. rodičovské)	38
5.7.3	Souhrn zjiřtění - Age managementu ve vztahu k genderu	39
5.7.4	Souhrn zjiřtění - Podmínky (nejen) pro pečující osoby	40
5.7.5	Souhrn zjiřtění - Poskytování péče o děti (nejen) předřkolního věku	40
5.7.6	Souhrn zjiřtění - Možnosti dopravy do zaměstnání	41
5.7.1	Vyhodnocení oblasti Sladřování práce a osobního řivota.....	41
5.7.2	Doporučení pro oblast Sladřování práce a osobního řivota	41
5.8	Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	42
5.8.1	Souhrn zjiřtění – Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	43
5.8.2	Vyhodnocení oblasti Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	43
5.8.3	Doporučení - Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	43
6	Kultura organizace	43
6.1	Komunikace	44
6.1.1	Souhrn zjiřtění - Obecně – komunikační strategie, využívání genderově korektního jazyka, institucionálně ukotvená kontrola užívání jazyka, obrazové materiály	44
6.1.1	Souhrn zjiřtění - Interní komunikace.....	44
6.1.1	Souhrn zjiřtění - Externí komunikace a spolupráce	44
6.1.2	Vyhodnocení oblasti Komunikace	45
6.1.3	Doporučení oblasti Komunikace	45
6.2	Vztahy	45
6.2.1	Souhrn zjiřtění - Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální řýmové, sířování	45
6.2.2	Souhrn zjiřtění - Přístup k politice rovných příležitostí	45
6.2.3	Souhrn zjiřtění - Pracovní prostředí a sexuální obtěžování	46
6.2.4	Vyhodnocení oblasti Vztahy	46
6.2.5	Doporučení pro oblast Vztahů	47



6.3	Společenská odpovědnost (CSR)	47
6.3.1	Souhrn zjištění - Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví	47
6.3.1	Souhrn zjištění - Spolupráce se školami	48
6.3.1	Souhrn zjištění - Spolupráce s NNO.....	48
6.3.1	Souhrn zjištění - Nastavení sponzoringových aktivit.....	48
6.3.1	Souhrn zjištění - Dobrovolnictví zaměstnanců	48
6.3.2	Vyhodnocení oblasti Společenská odpovědnost (CSR):	48
6.3.3	Doporučení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR).....	48
7	ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A DOPORUČENÍ	49
8	seznam tabulek	50
9	seznam grafů.....	50
10	Seznam obrázků	51
	Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu	52
	Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit.....	53
	Příloha č. 3 – Vyhodnocení dotazníků	56
	Příloha č. 4 – Příklady dobré praxe	68



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K GENDEROVÉMU AUDITU

Zadavatelská organizace:



Organizace realizující genderový audit: Společnost PP Projekty s.r.o.

Auditorský tým: Ing. Monika Růžicková, Ing. Alena Pospíšilová, Ing. Denisa Palusková

Využitá metodika: Standard genderového auditu, verze č. 2, březen 2016

Název projektu: Projektu „Realizace genderových auditů – PP Projekty s.r.o.“ reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006197

1.1 Stručná informace o organizaci realizující genderový audit

Společnost PP Projekty s.r.o. je na trhu 7 let a navazuje na předchozí několikaletou zkušenost zakladatele společnosti v oblasti dotačního poradenství a řízení projektů financovaných ze zdrojů EU. Společnost se mimo jiné věnuje podpoře vzdělávání v organizacích, zabývá se oblastmi personalistiky a realizacemi vzdělávacích, personálních a genderových auditů.

Společnost je zároveň poradenskou společností, která se zabývá komplexním grantovým a organizačním poradenstvím pro programy EU pro všechny typy dotačních programů. Poskytuje odborné poradenství při získávání finančních prostředků na investiční i neinvestiční aktivity klientů z jiných než vlastních finančních zdrojů firmy, organizace či jiné instituce, ze strukturálních fondů EU, případně jiných grantových zdrojů.

1.2 Poděkování

Auditorský tým tímto děkuje vedení společnosti za umožnění realizace genderového auditu za úzkou spolupráci a poskytnutí veškerých požadovaných dokumentů pro zpracování auditu. V neposlední řadě patří velké poděkování všem zaměstnankyním a zaměstnancům společnosti, kteří se účastnili dotazníkového šetření a rozhovorů.

1.3 Stručná informace o auditované organizaci

Společnost  působí na trhu již více než deset let. Hlavním zaměřením společnosti je hostinská činnost. Hlavním cílem společnosti je snaha uspokojit klienty a poskytovat kvalitní gastronomické služby, spojené se zábavou. Společnost klade důraz na neustálé ozvlášťňování svých služeb, originalitu a kvalitu, což dokládá spolupráce



s renomovanými dodavateli. Chce být vnímána jako symbol kvality, jako značka zastřešující pět samostatných segmentů činnosti:

- [redacted] – restaurace laděná do italského stylu.
- [redacted] – restaurace, bowling, pořádání pravidelných koncertů, zábavných akcí (zabijačkové hody, hudební večer, atd.), sportovní přenosy na velkém plátně.
- [redacted] – specializace na přípravu pizzy ale i jiných jídel z nabídky. Možnost objednávky přes internet či telefon. Rozvoz po Mostě zdarma.
- [redacted] - denní stravování, nabídka hotových jídel s možností rozvozu.
- Společnost dále nabízí pořádání svateb, firemních večírků či narozeninových oslav. Ve městě Most, kde působí, má společnost vybudované dobré jméno a poměrně silnou pozici na trhu.

1.4 Kontextová analýza

1.4.1 Popis regionu

Ústecký kraj patří dlouhodobě mezi oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnaností v ČR. Oproti minulým měsícům, kdy podíl nezaměstnaných v kraji klesal, podíl nezaměstnaných meziměsíčně vzrostl, a to o 0,12 procentních bodů a k 31. prosinci 2017 dosáhl hodnoty 5,39 %. I tak se od začátku roku 2017 nezaměstnanost v kraji snížila v úhrnu o 2,5 procentních bodů. K nárůstu podílu došlo u obou pohlaví, i když u **žen** jen nepatrně (o 0,03 procentních bodů na hodnotu 5,83 %), u **mužů** byl nárůst vyšší, ale i tak se podíl nezaměstnaných mužů nadále drží pod hodnotou 5 %, ve srovnání s koncem listopadu vzrostl o 0,20 procentních bodů na 4,98 %. Obdobný vývoj zaznamenaly i okresy Ústeckého kraje. **Výjimku však tvořil okres Most**, kde podíl nezaměstnaných osob tvořil k 31. 12. 2017 **7,27 %**, kde je sice nezaměstnanost dlouhodobě nejvyšší, proti listopadu však došlo ke konci prosince ke snížení podílu nezaměstnaných, a to o 0,21 procentních bodů.¹

¹ Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017>

Zdroj: <http://www.mapaceskerekrepubliky.cz/mapa-okresu>

Zdroj: <http://invest-uk.cz/okres-decin/>



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obrázek 2 - Mapa ČR



Obrázek 1 - Ústecký kraj



V celorepublikovém srovnání okresů však **okresu Most** patří i nadále předposlední příčka (před posledním okresem Karviná 8,14 %). Dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost lze sledovat v **okrese** Litoměřice (4,05 %), ke kterému se od konce srpna letošního roku svou hodnotou přidal i okres Teplice, hodnota podílu nezaměstnaných osob tam ke konci prosince dosáhla hodnoty 3,96 %.

Okres Most se nachází v Ústeckém kraji, s celkovou rozlohou 467 km² a je tak druhým nejmenším okresem v kraji umístěním v jeho severozápadní části. Na severní straně jej obklopují Krušné hory, ze západu, jihu a východu hraničí s okresy Chomutov, Louny a Teplice². Počet obyvatel k 1. 1. 2018 činí 65 644.³

² Zdroj: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

³ Zdroj: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/7744/most/pocet-obyvatel/>

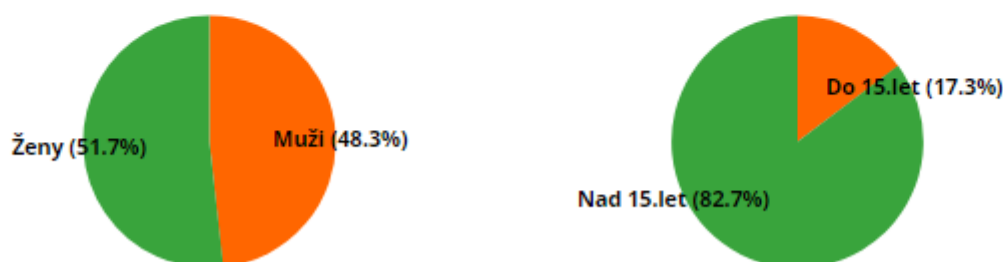


Obrázek 3 – Rozložení obyvatelstva obce Most

Počet obyvatel k 1.1.2018

Muži (do 15.let)	Muži (nad 15.let)	Ženy (do 15.let)	Ženy (nad 15.let)	Celkem
4 952	26 756	4 742	29 194	65 644

ROZLOŽENÍ OBYVATELSTVA OBCE MOST



Zdroj: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/7744/most/pocet-obyvatel/>

V posledních letech dochází k pozvolnému poklesu počtu obyvatel v důsledku stěhování. Vzhledem k tomu, že na Mostecku byla v minulosti rozsáhlá těžba uhlí, odpovídá tomu i skladba obyvatel z hlediska vzdělání a sociálního zařazení, což má samozřejmě vliv i na zaměstnanost. Mostecko se řadí také k sociálně slabším lokalitám v rámci České republiky. Českého statistického úřadu je právě v Ústeckém kraji nejnižší procento vysokoškolsky vzdělaných lidí.⁴

K 31. 12. 2017 registrovaly úřady práce na území Ústeckého kraje celkem 31 522 neumístěných uchazečů o zaměstnání, přičemž dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 let, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, bylo 28 941 (91,8 % evidovaných uchazečů). V průběhu měsíce se počet osob bez práce v kraji zvýšil o 499 osob, přičemž ke zvýšení došlo ve čtyřech okresech Ústeckého kraje, **kromě okresu Most**, kde se počet nezaměstnaných o 55 osob snížil. Na úřadech práce v kraji bylo v prosinci nově zaregistrováno celkem 3 802 osob (proti listopadu se počet snížil celkem o 319 osob), z jejich evidence naopak odešlo 3 303 uchazečů.

Z pohledu věkové struktury mezi uchazeči o zaměstnání i v prosinci letošního roku **převažovaly osoby ve věku 55-59 let** (4 205 osob, tj. 13,3% uchazečů), druhou nejčetnější skupinou byly osoby **ve věku 40 - 44 let** (3 808 osob, tj. 12,1 %). **Průměrný věk** nezaměstnaných činil ke konci února **42,3 let**. Mezi nezaměstnanými bylo i 224 osob ve věku 65 a více let. Uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním bylo 31,7 %, téměř 30 %

⁴ Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysokoskolaku-rapidne-pribyva>



pak tvořili uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem. Mezi nezaměstnanými bylo 2,8 % osob s vysokoškolským vzděláním.

Počet **volných pracovních míst** v kraji ke konci prosince klesl na **10 808** (tj. o 104 míst méně než tomu bylo na konci listopadu); na jedno volné pracovní místo připadalo **2,92 uchazečů o zaměstnání**. Nejpriznivější poměr mezi uchazeči a volnými místy vykázaly opět tři stejné okresy jako minulý měsíc, a to okres Teplice (1,67 uchazečů), okres Louny (2,11 uchazečů) a Litoměřice (2,28 uchazečů na jedno volné pracovní místo). Nejhorší situace je nadále v okrese Ústí nad Labem, kde na 1 volné pracovní místo připadá 5,66 uchazečů.⁵

Seznam mateřských školek ve městě Most

Ve městě se nachází poměrně bohatá síť mateřských školek, a dvoje jesle. Město se tedy snaží vycházet vstříc rodičům, kteří potřebují nastoupit do práce dříve než ve třech letech věku dítěte.

- Mateřská škola Pastelka a jesle, Hutnická 2938, Most
- Mateřská škola a jesle Antonína Sochora, Antonína Sochora 2937/2, Most
- Mateřská škola Lidická, Most (zahrnuje v sobě 15 odloučených pracovišť)
- MŠ Lidická; MŠ Albrechtická; MŠ Bělehradská; MŠ K. H. Borovského
- MŠ A. Dvořáka; MŠ K. J. Erbeny; MŠ Zd. Fibicha; MŠ Fr. Kmocha
- MŠ Komořanská; MŠ J. Kříže; MŠ Fr. Malíka; MŠ V. Nezvala
- MŠ M. Pujmanová; MŠ U Cáčovny; MŠ Albrechtická 414
- MŠ Růžová, Růžová 1427, Most
- Soukromá MŠ Čtyřlístek, U Věžových domů 2934/5, Most
- Soukromá MŠ PIGY, Maršála Rybalka 1020, Most
- Soukromá MŠ AMA SCHOOL, Široký vrch 363, Most
- Adventure montessori academy – mateřská škola Sovička s.r.o., Široký vrch 363, Most (ul. Jana Opletala 1660/2, Most)

⁵ Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017>



2 SHRUTÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU

2.1 Důvody realizace auditu

Společnost [REDAKCE] se zatím nezaměřovala na rovné příležitosti, proto uvítala nabídku od společnosti PP Projekty s.r.o. na zpracování genderového auditu. Důvodem realizace genderového auditu bylo, že společnost chtěla zjistit a vyhodnotit, v jakém stádiu uplatňování rovných příležitostí se firma nachází, identifikovat slabá a silná místa a doporučit opatření pro zavedení rovných příležitostí do firemních procesů.

2.2 Období realizace auditu

Tabulka 1 – Období realizace auditu

Fáze realizace auditu	Aktivitty	Termíny realizace
Přípravná fáze	• Navázání kontaktu a spolupráce, • sestavení realizačního týmu, • příprava a zajištění podpisu návrhu smlouvy o realizaci genderových auditů, • zajištění podpisu Čestného prohlášení žadatele o podporu de minimis dle nařízení č.1407/2013.	říjen 2017 – březen 2018
Realizační fáze	• Sběr veřejně dostupných dokumentů, • příprava dotazníkového šetření, • nastavení harmonogramu realizace genderového auditu, • sběr dat, • dotazníkové šetření, • vyhodnocení dotazníkového šetření, • rozhovory, skupinové diskuse • analýza dat, • zpracování Závěrečné zprávy.	červen - srpen 2018
Závěrečná fáze	• Předložení výstupů auditované organizaci	srpen 2018



2.3 Místo realizace auditu

Audit probíhal v sídle zadavatele: [REDAKCE]

2.4 Auditované oblasti

Cílem genderového auditu bylo zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů u společnosti [REDAKCE]. Audit byl zaměřen na tyto oblasti:

Cíle organizace

- Mise, vize a strategické cíle organizace
- Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

- Prostředí – přátelské, bezpečné a motivující
- Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace

Organizace pracovního prostředí

Personální politika

- Nábor zaměstnanců/kyň
- Propouštění zaměstnanců/kyň
- Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita
- Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost
- Rozvoj a vzdělávání
 - Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)
 - Mentoring
- Spravedlivé odměňování
 - Platová transparentnost
 - Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)
 - Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených
- Sladění práce a osobního života
 - Pracovní doba
 - Flexibilní formy práce
 - Management mateřské/rodičovské
 - Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské
 - Age management ve vztahu k genderu
 - Podmínky (nejen) pro pečující osoby



- Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku
 - Možnosti dopravy do zaměstnání
- Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Kultura organizace

- Komunikace
- Vztahy – hierarchické (rozhodovací procesy), kolegiální (týmové, síťování,...)
- Společenská odpovědnost (CSR)
 - Spolupráce se školami – stáže a podpora nestereotypního výběru zaměstnání dle pohlaví
 - Spolupráce s NNO
 - Nastavení sponzoringových aktivit
 - Dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

2.5 Postup u analýzy jednotlivých oblastí:

- Název analyzované oblasti
- Popis analyzované oblasti
- Souhrn zjištění
- Vyhodnocení oblasti
- Doporučení ze strany auditora

Orientační specifikace hodnocení:

- **Ano** – splněno
- **Ano s výhradou** – spíše ano, ale budou navržena zlepšení
- **Ne** – nesplněno, je třeba na oblasti dále pracovat

2.6 Použité metody

V rámci realizace genderového auditu došlo ke sběru dat těmito metodami:

- Rozhovory
 - Polostrukturované a hloubkové pohovory s jednatelem společnosti;
 - Skupinové diskuse;
 - Telefonáty s jednatelem společnosti;
 - Emailová komunikace s jednatelem společnosti.



- Dotazníkových šetření
 - První dotazníkové šetření – dotazník určen pro jednatele společnosti
 - Druhé dotazníkové šetření – jeden dotazník určen pro jednatele společnosti a druhý určen pro zaměstnance a zaměstnankyni firmy. S ohledem na pracovní vytížení zaměstnanců a zaměstnankyně společnosti bylo po domluvě s jednatelem společnosti přistoupeno k realizaci dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyní firmy, a to z důvodu poskytnutí širšího zjištění stavu genderové rovnosti a jejího vnímání zaměstnanci a zaměstnankyní napříč organizací.
- Pozorování

2.7 Analyzované dokumenty

Cílem obsahové analýzy dokumentů bylo zkoumání formálního nastavení personální politiky a interních procesů ve společnosti s orientací do oblasti rovných příležitostí. Pro potřeby zjišťování stavu rovných příležitostí jsou klíčové zejména strategické dokumenty vymezující hodnoty, zásady a pravidla organizace. Dále se jedná o zdroje, kde jsou evidovány údaje o struktuře zaměstnanců na jednotlivých pozicích, podmínky odměňování, nastavení pravidel pro získávání a výběr pracovníků, možnosti dalšího vzdělávání a kariérního růstu, nabídka specifických forem zaměstnání a dalších benefitů podporujících sladování pracovního a rodinného života.

Společnost [REDAKCE] je malá společnost, která nemá zpracovány žádné strategické dokumenty, směrnice ani koncepce. Jednatelé poskytli organizační strukturu společnosti a vzor pracovní smlouvy.

Abychom pochopili organizační procesy a specifika fungování, bylo nutné provést hloubkové pohovory s jednatelem společnosti, ze kterých jsme vycházeli při zpracování genderového auditu.

2.8 Osoby zapojené do auditu

Do auditu byli zapojeni v první řadě jednatele společnosti a dále pak zaměstnanci společnosti.

Z celkem 26 zaměstnanců společnosti se dotazníkové šetření zúčastnilo 11 zaměstnanců.

Rozhovorů se účastnil jednatel společnosti.



Fokusní skupiny se účastnilo celkem 7 zaměstnanců společnosti, kteří byli vybráni zaměstnavatelem.

2.9 Základní zjištění auditu

Společnost [REDAKCE] se do doby zpracování genderového auditu nezabývala rovnými příležitostmi pro ženy a muže ve společnosti. Nabídku na zpracování genderového auditu přijala jako první krok k řešení genderové politiky ve společnosti.

Realizovaný genderový audit nezjistil závažné porušení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, pouze potvrdil, že se společnost zatím na tuto oblast nezaměřovala. Z průběhu auditu však vyplynulo, že i přesto, že se společnost přímo nezaměřovala na genderovou rovnost ve společnosti, je patrné, že již v řadě oblastí naplňuje a dodržuje rovné příležitosti žen a mužů.

3 CÍLE ORGANIZACE

V případě, že se společnost zaměřuje na prosazování genderové rovnosti, znamená to, že společnosti záleží na svých zaměstnancích. Naplňování genderové rovnosti má pozitivní dopad na pracovní prostředí ve společnosti a spoluvytváří tak firemní kulturu.

Organizace začleňující do svých personálních politik rovné příležitosti se stávají společensky odpovědnějšími. Integrace konceptu rovných příležitostí do personální politiky a rozhodovacích procesů nabývá na přínosu především z dlouhodobého horizontu. Investice do lidského kapitálu je investicí do budoucnosti.

3.1 Souhrn zjištění - Mise, vize, a strategické cíle organizace

Z důvodu velké konkurence je jedním z hlavních cílů společnosti zvyšování kvality restauračních provozů a zvyšování odborné a profesní způsobilosti svých zaměstnanců. Společnost si uvědomuje, že je důležité starat o své zaměstnance, zvyšovat jejich odbornost a vytvářet jim takové pracovní prostředí, které bude mít významný vliv na jejich angažovanost, což se pak odráží na straně zákazníků v úrovni nabízených služeb.



3.2 Souhrn zjištění - Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Společnost se doposud nezabývala genderovou politikou ve společnosti. Prvním krokem k řešení genderové politiky bere společnost realizaci tohoto auditu, kdy cílem bylo získat z genderového hlediska představu o pojetí rovných příležitostí žen a mužů ve strategických a interních dokumentech společnosti a o personální politice společnosti.

3.3 Vyhodnocení oblasti Cíle organizace

NE

- ✓ Společnost se doposud nezabývala genderovou politikou ve společnosti. Prvním krokem k řešení genderové politiky bere společnost realizaci tohoto auditu, kdy cílem bylo získat z genderového hlediska představu o pojetí rovných příležitostí žen a mužů v dokumentech společnosti a o personální politice společnosti.
- ✓ Z poskytnutých materiálů a informací vyplývá, že zaměstnavatel nemá v žádných dokumentech zpracovány a stanoveny cíle pro prosazování genderové rovnosti, nicméně z průběhu auditu, z provedených dotazníků a rozhovorů je zřejmé, že usiluje o praktické naplňování rovných příležitostí žen a mužů.

3.4 Doporučení pro oblast Cíle organizace

- ✓ Viditelněji se prezentovat v oblasti rovných příležitostí.

(příklad: zakomponování citace v rámci představení firmy - návrh „..... společnost je prostředím, v němž je uplatňován princip rovných příležitostí ve všech relevantních oblastech.....“ do interních dokumentů společnosti, ale i na webových stránkách, propagačních materiálech – k následnému využití směrem ke klientele, na veletrzích, konferencích)

- ✓ Zpracovat vzor stručných příkladů dobré praxe, jak společnost naplňuje principy rovných příležitostí v jednotlivých oblastech.
- ✓ Zamyslet se nad možností zpracovat strategii řízení lidských zdrojů a nastavení personálních procesů.
- ✓ Používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech, ve formulářích, propagačních materiálech, který zohledňuje ženy i muže, jak na pozici zaměstnaných ve společnosti, tak jako klientů a klientek nabízených služeb.



4 INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Žádná legislativa nezajistí sama o sobě prosazování a dodržování rovného postavení mužů a žen na trhu práce. Pouze zákonným opatřením nelze dosáhnout okamžité změny v chování, názorech a postojích jednotlivců, společnosti a zaměstnavatelských organizací.

Formální přijetí politiky rovných příležitostí do praxe bývá většinou spojeno s explicitní deklarací ze strany společnosti některou z uvedených forem, jako například Politika firmy, Etický kodex nebo jiný interní dokument, kde je tato oblast jednoznačně vymezena. Management se tak veřejně zavazuje, že ve své personální politice respektuje zásadu stejných příležitostí, nedovoluje přímou ani skrytou diskriminaci a že zajišťuje uplatňování principů ve všech oblastech řízení lidských zdrojů.

4.1 Souhrn zjištění - Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

V pracovněprávních vztazích se společnost se řídí Zákoníkem práce a dalšími právními předpisy. Společnost nemá ve svých interních dokumentech zapracovány postupy k institucionálnímu zajištění genderové rovnosti. Nulová tolerance diskriminace nebo šikany a sexuálního obtěžování není zakotvena v interních materiálech společnosti.

Ze skupinové diskuse bylo zjištěno, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a mezi vedením společnosti jsou dobré vztahy, ve společnosti panuje přátelská atmosféra.

Ve společnosti zatím nedošlo k žádné šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování, k čemuž má společnost nulovou toleranci.

4.2 Vyhodnocení oblasti Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

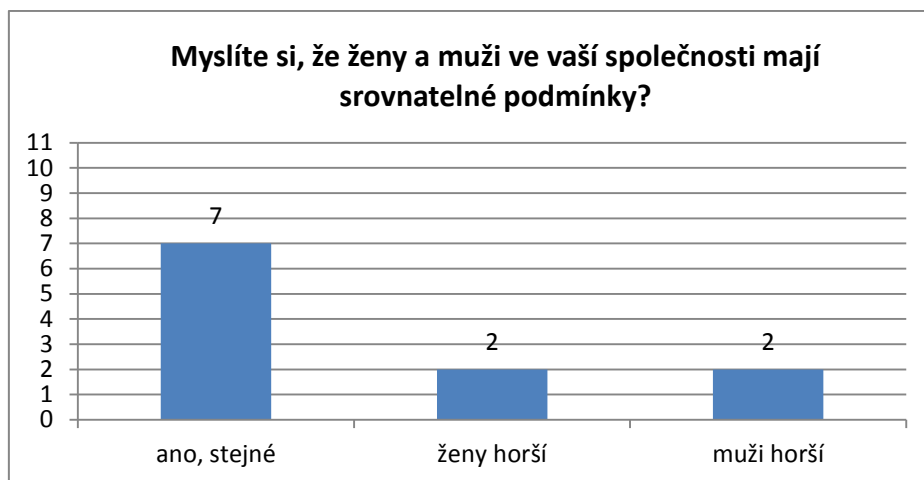
Ano s výhradou

- ✓ Společnost je svými zaměstnanci a zaměstnankyní chápána jako nediskriminující organizace, která nabízí svým zaměstnancům a zaměstnankyním srovnatelné podmínky.

Výsledek dotazníkového šetření na otázku: *Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?*



Graf 1 – Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?



- ✓ Doposud nedostatečné vnímání rovných příležitostí jako důležitého tématu ze strany společnosti.

4.3 Doporučení pro oblast Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

- ✓ Zpracovat Etický kodex společnosti, který bude obsahovat nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.
- ✓ Nastavit mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, např. formou školení a šířením informací o této problematice.
- ✓ Doporučujeme zvážit mechanismus podání stížnosti na nevhodné, omezující nebo sexuální obtěžování, které je neadekvátní a vypracovat návod, jak postupovat případně do budoucna zřídit schránku důvěry, kde by zaměstnanci/kyně mohli anonymně sdělit případné nevhodné, neetické, diskriminační chování kolegů/gyň.



5 PERSONÁLNÍ POLITIKA

Každá společnost má stanovenou personální politiku, na základě které jsou řízeni její zaměstnanci. Její podoba, význam a přínos se v každé firmě odvíjí od pochopení důležitosti lidského kapitálu jako nejcennějšího bohatství. Hodnota lidského kapitálu stoupá a neřešením otázek rovných příležitostí mohou firmy ztrácet svoji konkurenceschopnost.

Znevýhodnění žen lze vnímat zejména v oblastech náboru a výběru zaměstnanců, ve mzdových rozdílech a ve vnitřní vertikální i horizontální mobilitě. Z pohledu personální politiky může koncept rovných příležitostí významně zvýšit efektivitu řízení lidských zdrojů. Dobrá zaměstnavatelská pověst je sama o sobě tím nejúčinnějším nástrojem k získávání a stabilizaci kvalitních zaměstnanců.

Oblastí personální politiky je poměrně mnoho a každá organizace deklaruje a uplatňuje takové zásady a principy, které považuje ze svého pohledu za zásadní a významné. Firemní hodnoty jsou výrazem toho, co vedení a jednotliví členové považují za důležité a za správné.

Na základě vymezení konceptu personální politiky a jejího vztahu k firemní strategii lze organizaci, která se rozhodne skutečně přijmout hodnotu genderové rovnosti, označit jako genderově integrovanou. Takto je označována společnost, jejíž firemní kultura a organizační procesy jsou nastaveny v souladu s principy rovných příležitostí, které jsou jednak uznávané, ale také aktivně prosazované. Žádné pohlaví nemůže být znevýhodňováno nebo naopak zvýhodněno. Pojem integrace, ve spojení s termínem gender, lze chápat jako spojení a uspořádání vztahů žen a mužů do jednoho soudržného a vyrovnaného celku, kdy máme sice dvě odlišné skupiny, ale obě jsou pro celek velmi důležité a vyžadují specifické zacházení.

5.1 Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

Stěžejním pilířem každé firmy jsou její zaměstnanci, a proto je proces výběru a přijímání pracovních sil jedním z důležitých mechanismů, který zásadně ovlivňuje chod každé firmy. Nejdůležitějším kritériem pro výběr zaměstnanců či zaměstnankyň je jistě jejich kvalifikace a pracovní zkušenosti. V současné době je však poměrně znatelný nedostatek zaměstnanců či zaměstnankyň na trhu práce.

Při náborovém procesu je důležité zamezit výskytu jakýchkoliv nevhodných formulací či chování, dodržet rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a je zakázána jakákoliv diskriminace, která by vedla k nerovnému přístupu žen a mužů na dané pracovní pozice.

Při přijímacím pohovoru by měli být přítomni alespoň dva zástupci firmy, a to nejlépe ve složení muž a žena, a to důvodu snížení osobní předpojatosti. Dalším velice vhodným



předpokladem u výše zmíněných zástupců firmy pro výběr zaměstnanců či zaměstnankyň, je alespoň základní orientace a proškolení v oblasti genderové problematiky. Celý náborový proces by měl být dostatečně transparentní, zdokumentovaný a následně archivovaný. V přijímacích dokumentech by mělo být jasně uvedeno, jaké důvody vedly k přijetí či nepřijetí konkrétního uchazeče či uchazečky.

Při hledání nové pracovní síly, je velice vhodné používat genderově korektní jazyk, a vyvarovat se pojmům, které by mohly znevýhodňovat určitou skupinu uchazečů či uchazeček o práci. Příkladem takového inzerátu může být následující: „Do mladého kolektivu přijmeme kolegu.“. Z této věty jsou patrné dvě věci, a to, že o starší ročníky není zájem a firma oslovuje pouze muže. Proto je velice důležité zamezit výskytu jakýchkoliv nevhodných formulací či chování během náborového procesu, aby byla dodržena rovnost při výběru nových zaměstnanců či zaměstnankyň.

5.1.1 Souhrn zjištění - Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

Společnost se při hledání nových pracovních sil zaměřuje na odbornost uchazeče či uchazečky.

„Odbornost klademe na prvním místě, bohužel je uchazečů málo, proto si je vychováváme sami, protože lidé v gastronomii dělat nechtějí.“

Společnost má problém najít kvalifikované zaměstnance.

„V současné době je problém najít kvalifikované zaměstnance, hlavně chybí profese číšník, kuchař. Problém je pracovní doba, stres při zaměstnání, nepříjemní klienti. Před 4 lety jsme si mohli vybírat, teď je situace jiná.“

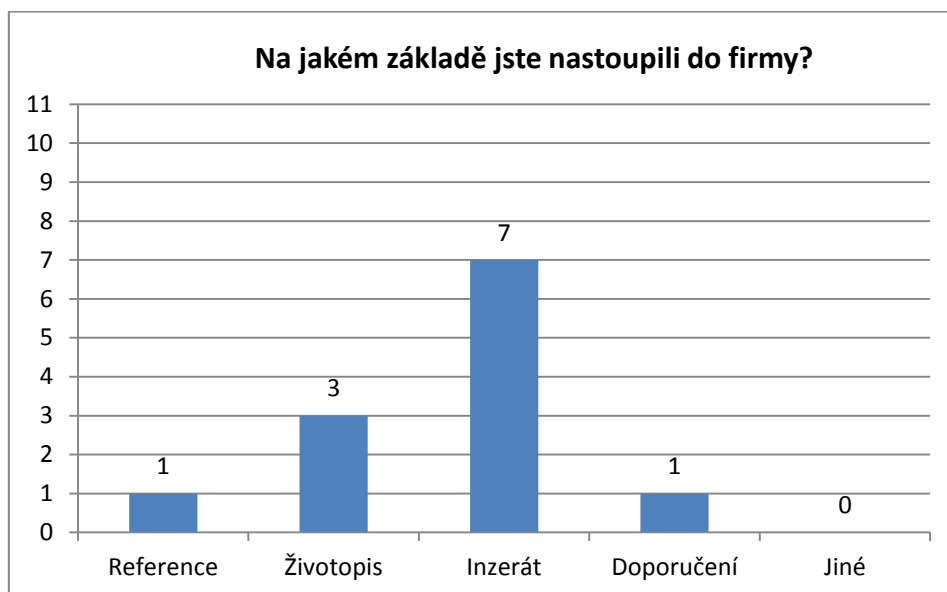
Společnost hledá nové pracovní síly formou nabídky práce, která je zveřejňována na webových stránkách společnosti.

Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 63 % z dotazovaných odpovědělo na otázku: „Na jakém základě jste nastoupili do firmy?“, že do firmy nastoupili na základě inzerátu.

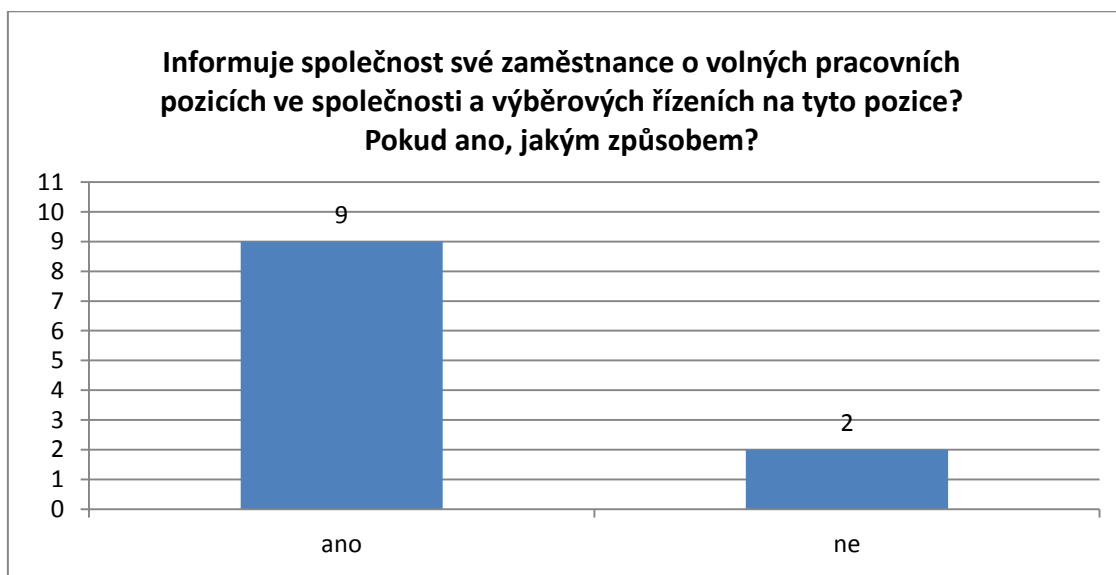


Graf 2 – Na jakém základě jste nastoupili do firmy?



Vedení společnosti informuje své zaměstnance a zaměstnankyně o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice, a to na pravidelných poradách, což potvrdil i průzkum ve společnosti.

Graf 3 – Informuje společnost své zaměstnance o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice?

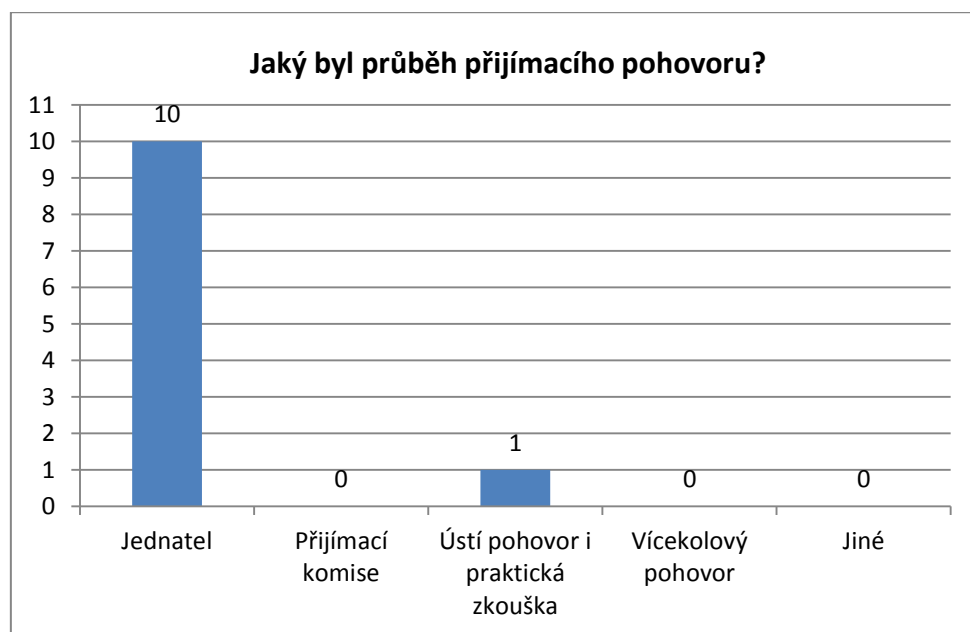




Společnost přijímá nové zaměstnance či zaměstnankyně i na doporučení stávajících zaměstnanců či zaměstnankyně, což je typické pro menší organizace, kdy společnost upřednostňuje neformální vazby při získávání nových zaměstnanců.

Přijímací pohovor probíhá pouze s jednatelem společnosti, což potvrdilo i dotazníkové šetření. Jednatel však není proškolen v problematice genderové nerovnosti.

Graf 4 – Jaký byl průběh přijímacího pohovoru?



Z dotazníkového šetření se zaměstnanci bylo zjištěno, že při přijímacím pohovoru byly 2 zaměstnancům kladeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem.

Z šetření nebylo zjištěno, že by při přijímacím řízení byly upřednostňovány určité skupiny osob.



Graf 5 - Byly Vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem?



Genderové statistiky přijatých a odmítnutých uchazeček a uchazečů o zaměstnání cíleně nejsou vytvářeny a sledovány.

5.1.2 Vyhodnocení oblasti Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

Ano s výhradou

- ✓ Společnost je chápána jako zaměstnavatel, který neupřednostňuje žádnou skupinu osob.
- ✓ Některým zaměstnancům byly při přijímacím pohovoru kladeny otázky ohledně rodiny a rodinného života.
- ✓ Společnost si nearchivuje přijaté životopisy uchazečů či uchazeček o zaměstnání.
- ✓ Společnost používá korektní inzerci, uvádí u všech nabízených pracovních pozic oba rodové tvary.
- ✓ Jednatelé nejsou proškoleni v problematice genderové nerovnosti.
- ✓ Vedení společnosti nevede žádnou formální evidenci přijatých a odmítnutých uchazečů včetně důvodu.



5.1.3 Doporučení pro oblast Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

- ✓ Zpracovávat genderové statistiky, které mapují zájem o zaměstnání ve společnosti a zároveň statistiky o přijatých a odmítnutých uchazečkách a uchazečích.
- ✓ Složení přijímací komise ze dvou zástupců firmy, nejlépe muž a žen, z důvodu snížení případné osobní předpojatosti.
- ✓ Proškolit vedení společnosti v problematice genderové nerovnosti.
- ✓ Zpracovat dokument zahrnující přehled charakteristik prací a pracovních činností, přehled požadavků na splnění kvalifikačních dovedností na jednotlivé pracovní pozice.
- ✓ V případě hledání nového zaměstnance či zaměstnankyně formou nabídky práce, doporučujeme u všech nabídek práce uvádět benefity, které společnost nabízí.

5.2 Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň

Neoddělitelnou součástí personální politiky každé firmy je propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň. Rozvázání pracovního poměru či odchod zaměstnance či zaměstnankyně, by měl být prováděn dle jasně a konkrétně stanovených kritérií. Z hlediska genderové rovnosti by k propouštění nemělo docházet z důvodu pohlaví zaměstnance či zaměstnankyně, věku či rodinné situace (například žena s malými dětmi, starší žena atd.).

Zaměstnanec či zaměstnankyně se ve firmě například nemusí cítit dobře nebo může pociťovat určité znevýhodňování. Pokud rozvázání pracovního poměru iniciuje právě zaměstnanec nebo zaměstnankyně, je určitě vhodné, aby se firma snažila zjistit důvody takového rozhodnutí třeba prostřednictvím výstupního dotazníku. Zjištěné informace mohou sloužit jako podklad pro zlepšení klimatu na pracovišti, vztahy mezi zaměstnanci, a snížit tak možnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance či zaměstnankyně. Zjištěná data by firma měla zachovat pro pozdější analýzu. Firma, která se nesnaží získat dostatečné informace o důvodu výpovědi, může čelit opakovaným výpovědím, aniž by znala skutečný důvod. V praxi se důvody propouštění či odchodu příliš neevidují a nedochází ke sledování toho, zda odcházejí více ženy či muži.

5.2.1 Souhrn zjištění - Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň

Společnosti [REDAKCE] plně respektuje zákoník práce v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitého zrušení pracovního místa, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Šetřením v otázce propouštění zaměstnanců/kyň nebyla shledána genderová diskriminace.

Zaměstnanci odcházejí ze společnosti z důvodu změny profese.



„V okolí je spousta nových firem, které hledají nové lidi. Zaměstnanci odcházejí z oboru pryč.“

Fluktuace zaměstnanců není velká, nicméně společnost sestavuje statistiky odchodů. Tyto informace se mohou v budoucnu hodit na měření atraktivity společnosti pro cílený výběr kvalitních zaměstnanců či zaměstnankyň a sledování případného nevhodného chování nadřízených nebo kolegů a kolegyň.

5.2.2 Vyhodnocení oblasti Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň

Ano s výhradou

- ✓ Společnost provádí výstupní rozhovory se zaměstnanci či zaměstnankyněmi při ukončení pracovního poměru.
- ✓ Společnost nevede evidenci odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň a statistiku o důvodech rozvázání pracovních poměrů.

5.2.3 Doporučení pro oblast Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň

- ✓ **Doporučujeme zavést monitoring a evidenci odchodů zaměstnanců či zaměstnankyň a vést statistiku o důvodech rozvázání pracovního poměru.**

5.3 Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Ve společnosti panuje určitá představa o tom, k jakému povolání se hodí muži a k jakému ženy. Společnost, rodina a vzdělávací instituce tak směřují dívky a chlapce k volbě povolání, které jakoby zohledňuje jejich přirozenost na základě pohlaví. Například to, že ženy jsou více spojovány s pečovatelskými pozicemi, kdežto muži zase s ochránářskými pozicemi, kde je potřeba fyzická síla. Na základě těchto zažitých stereotypů jsou pak dívky směřovány více do oblastí, které jsou pro ženy typické (sociální oblast, zdravotnictví – zdravotní sestry, školství - učitelky, sekretářky a další). Naproti tomu chlapci tendují k technickým oborům, ve kterých jsou ženy spíše výjimkou. Tento jev se odborně nazývá horizontální genderová segregace, a představuje tak vyšší koncentraci jednoho pohlaví v daném oboru, odvětví či povolání na trhu práce. V této souvislosti se zmiňuje termín feminizované obory, jehož typickým příkladem je povolání zdravotní sestry či učitelky.

Pracovní trh se však potýká i s vertikální genderovou segregací, což znamená, že muži ve srovnání se ženami častěji zastávají vyšší pracovní pozici, které jsou spojeny s vyšším platovým ohodnocením a vyšší společenskou prestiží. Je třeba dbát na složení pracovního



kolektivu dle genderového hlediska a to z několika důvodů. Smíšený pracovní kolektiv i z hlediska věkového složení, je pro firmu daleko přínosnější, co se týče kreativity a výkonnosti, než kolektiv, který je tvořen zástupci výhradně jednoho pohlaví a jedné věkové skupiny. Rovnoměrné zastoupení obou pohlaví a věkových skupin na pracovišti přispívá nejen k vyšší stabilitě pracovního kolektivu, ale také zvyšuje loajalitu zaměstnanců či zaměstnankyň vůči firmě.

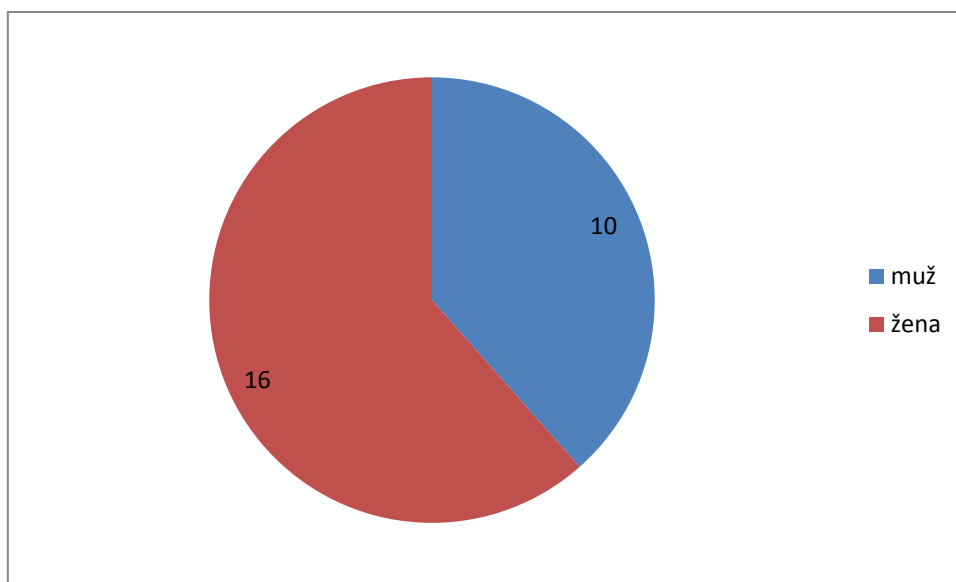
Diverzita je koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál. Diverzita je klíčem ke stabilizaci pracovního kolektivu.

Diverzita pracovního týmu a nastavení principů genderové rovnosti vede k vyšší spokojenosti a loajalitě zaměstnaných, pomáhá udržet kvalifikované pracovníky a tím zamezuje ztrátě zisků zaměstnavatele.

5.3.1 Souhrn zjištění - Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Společnost má celkem 26 zaměstnanců, 10 mužů a 16 žen. Společnost tedy patří mezi společnosti, kde převážnou část zaměstnanců tvoří ženy.

Graf 6 - Poměr žen a mužů mezi zaměstnanci společnosti

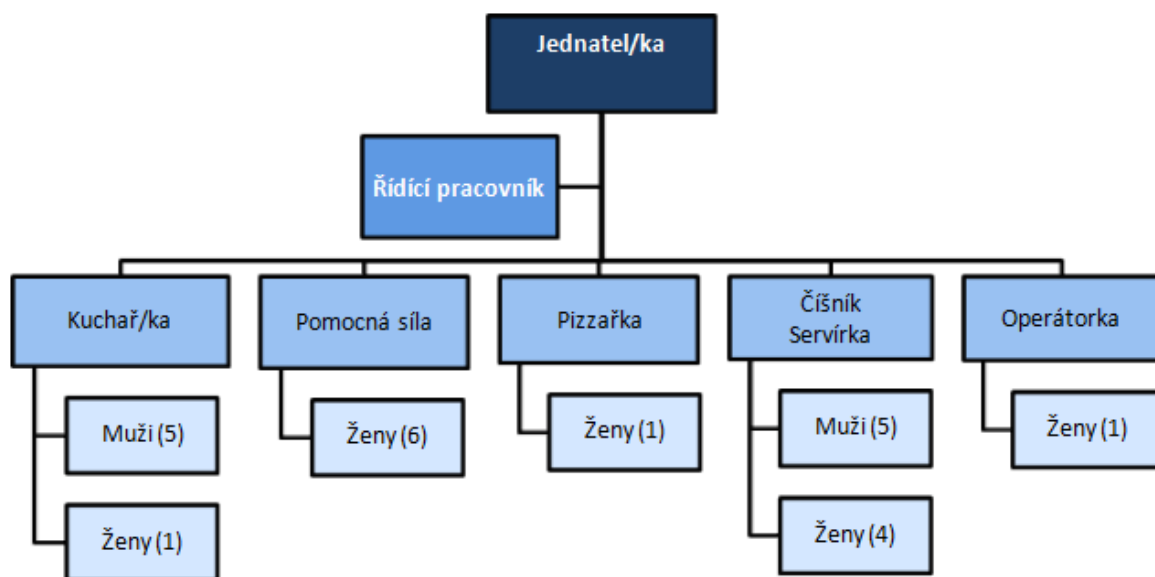


Ve vedení společnosti je zastoupena žena i muž, tudíž poměr je vyrovnaný.

Složení zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti na jednotlivých pracovních pozicích převážně odpovídá tradičnímu zastoupení pozic z hlediska pohlaví.



Obrázek 4 - Organizační struktura společnosti

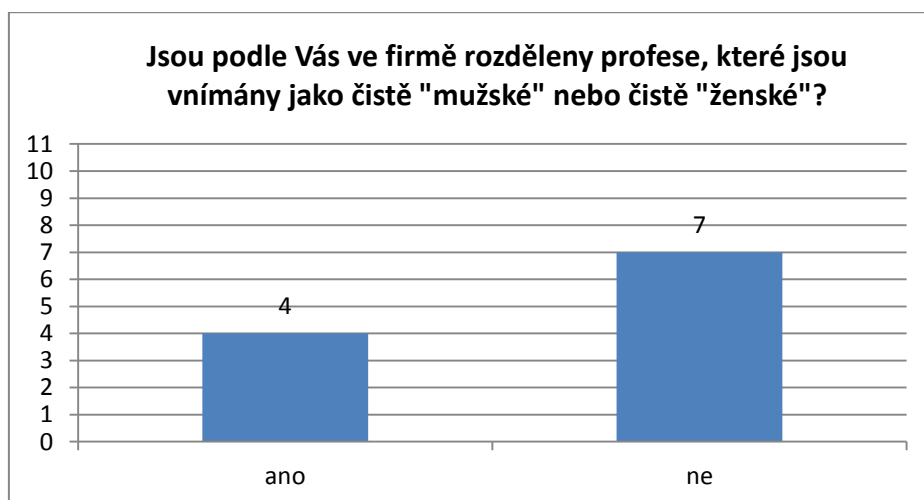


Při fokusní skupině nebyla zjištěna skrytá diskriminace. Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky.

Jelikož jde o malý podnik, management společnosti tvoří jednatel a jednatelka společnosti.

Ve společnosti nejsou profese čistě mužské a čistě ženské, přesto někteří zaměstnanci a zaměstnankyně tuto skutečnost vnímají jinak.

Graf 7 - Jsou podle Vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě "mužské" nebo čistě "ženské"?





5.3.2 Vyhodnocení oblasti Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Ano s výhradou

- ✓ Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům a uchazečkám o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky.
- ✓ Zastoupení žen a mužů ve struktuře společnosti není vyrovnané, převažují ženy.
- ✓ Z pohovorů vzešlo, že se však nikdo necítí z hlediska tohoto pohledu diskriminačně.

5.3.3 Doporučení pro oblast Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

- ✓ Doporučujeme do budoucna, aby společnost nadále nabízela zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky v rámci všech pozic.
- ✓ Analyzovat existující data o zaměstnancích a zaměstnankyních z genderového hlediska a aktivně s nimi pracovat v personální politice. Tyto statistiky využívat k personálnímu plánování a nakládání s lidskými zdroji společnosti.
- ✓ Zpracovat dokument popisující jednotlivé pracovní pozice a jejich podrobnou náplň práce.
- ✓ Zabudovat koncept rovných příležitostí do organizačních procesů.

5.4 Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Možnost rovnocenného kariérního postupu mužů a žen, by měla být jasně definována dle předem stanovených pravidel, která by měla být písemně zakotvena v personální politice firmy. Celý proces povyšování zaměstnanců či zaměstnankyň se tak stane transparentním, a firma eliminuje možnost být obviňována z upřednostňování určitých skupin zaměstnanců či zaměstnankyň. Povědomí o možnosti kariérního postupu má kladný vliv na zaměstnance či zaměstnankyně a jejich identifikaci s firmou.

Ve společnosti se vyskytuje poměrně často termín „skleněného stropu“, který představuje neviditelnou bariéru v kariérním postupu žen na vyšší či nejvyšší řídicí pozice. Opačným jevem je termín „skleněný výtah“, který se vyskytuje na pracovištích, která jsou obsazována hlavně ženami. Pokud se na tomto pracovišti vyskytuje muž, jeho kariérní postup bývá mnohem rychlejší, než postup stejně či lépe kvalifikované ženy.



5.4.1 Souhrn zjištění - Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Společnost [REDAKCE] je organizací typickou omezenými možnostmi kariérního růstu. Možnost kariérního růstu je do značné míry dána velikostí organizace a charakterem činnosti zaměstnavatele.

Společnost nemá zpracovanou směrnici o kariérní politice a kariérní růst ve společnosti je v rukou vedení společnosti, to znamená, že kariérní postup je založen na osobním oslovení ze strany jednatelů společnosti.

Jelikož se jedná o malý podnik, jeho organizační struktura není zas tak členitá a vedoucích pozic není ve společnosti mnoho, a tudíž ani cirkulace zaměstnanců není velká. Ale i tak je zde malý prostor ke kariérnímu růstu, což může potvrdit provozní baru, ale i jednatelka společnosti.

„Do společnosti jsem nastoupil hned po škole, byla to první volba z důvodu dobrého jména. Pracoval jsem jako číšník, nyní jsem provozní baru.“

„Ve společnosti jsem začala pracovat jako operátorka, následně jako provozní, pak jsem začala dělat účetní a nyní jsem jednatelkou společnosti.“

Jelikož se jedná o malý podnik, společnost řeší zastupitelnost tak, že má každý zaměstnanec v rámci své pracovní náplně stanoven svůj zástup.

5.4.2 Vyhodnocení oblasti Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Ano s výhradou

- ✓ Společnost podporuje kariérní rozvoj všech zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk formou školení a vzdělávacích kurzů (takto je to vnímáno i zaměstnanci).
- ✓ Dle charakteru organizace je však v současné době společnost limitována v oblasti kariérního růstu velikostí podniku a počtem zaměstnanců.
- ✓ V případě budoucího rozvoje společnosti a významného navýšení zaměstnanců doporučujeme řídit se níže uvedenými doporučeními.



5.4.3 Doporučení pro oblast Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

- ✓ Zpracovat směrnici na kariérní postup, popsat podmínky jednotlivých pracovních pozic, požadavky na jejich vzdělání a další podmínky s postupem související.
- ✓ Doporučujeme interně sledovat kariérní vývoj zaměstnanců – specificky žen a mužů. Data mají potenciál identifikovat překážky v kariérní dráze mužů a žen.
- ✓ Zpracovat do interních dokumentů úkony vztahující se k zastupitelnosti.

5.5 Rozvoj a vzdělávání

Možnost vzdělávání v oblasti osobnostního a pracovního rozvoje zaměstnanců či zaměstnankyň ze strany zaměstnavatele bývá vnímáno velice kladně z hlediska hodnocení kvality zaměstnavatele v očích stávajících a potenciálních zaměstnanců či zaměstnankyň. Vzdělávání a vůbec povědomí o možnosti vzdělávání by mělo být přístupné všem zaměstnancům a zaměstnankyním bez rozdílu pohlaví, věku či rasy. V některých případech může být složitější motivovat starší zaměstnance či zaměstnankyně, nicméně i tito zaměstnanci a zaměstnankyně mají právo na vzdělání a většinou se zúčastní. Prostřednictvím vzdělávání dochází k obnově a udržení kvality pracovních a osobních kompetencí, proto by mělo být v zájmu firmy oslovit co nejvíce zaměstnanců a zaměstnankyň, aby se zúčastnili/y. Mnoho firem využívá možnosti dotačních programů vzdělávání zaměstnanců, které jsou hrazené z rozpočtu České republiky a z Evropské unie.

5.5.1 Souhrn zjištění - Rozvoj a vzdělávání

Společnost nemá zpracovanou směrnici pro vzdělávání. Všichni zaměstnanci společnosti mají stejný přístup ke vzdělání, jeho plánování je založeno na nestrannosti a vychází pouze z individuálních potřeb zaměstnanců. O vzdělávání jsou informováni transparentně všichni potenciální zájemci.

„Společnost cítí potřebu vzdělávání svých zaměstnanců, bohužel není ze strany zaměstnanců takový zájem, práce v gastronomii již není tolik atraktivní jako jinde.“

Náklady na vzdělávání hradí společnost.

V současné době společnost realizuje školení v rámci projektu „[redacted]
[redacted]“, reg. číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/16_043/000 [redacted], financovaného z Operačního programu Zaměstnanost. Školení jsou určena pro všechny zaměstnance společnosti a jsou zaměřena na tyto oblasti:



- Obecné IT
- Účetní, ekonomické a právní kurzy
- Měkké a manažerské dovednosti
- Interní školení

Do projektu jsou zapojeni, a tudíž školeni všichni zaměstnanci společnosti na hlavní pracovní poměr.

5.5.2 Souhrn zjištění - Adaptační procesy

Nově přichozí zaměstnanci se přizpůsobují nárokům a podmínkám pracovní činnosti ve společnosti. Nedílnou součástí adaptace je i adaptace sociální, která by měla vést k úspěšnému začlenění do sociálních vztahů, k identifikaci se sociálními normami a hodnotami firmy [REDAKCE], k respektování tradic a kultury organizace. Vedení společnosti proto poskytuje plnou podporu nově přichozím pracovníkům i pracovnícím, stejně tak i těm, kteří přecházejí na novou pozici v rámci firmy.

Společnost se doposud nezaměřovala na adaptační procesy žen na mateřských či rodičovských dovolených. (vyhodnocení v kapitole management mateřské /rodičovské).

5.5.3 Souhrn zjištění - Mentoring

S ohledem na předmět podnikání, velikost firmy a pracovní zátěž každého zaměstnance, se ve společnosti nepraktikuje forma mentoringu.

5.5.4 Vyhodnocení oblasti Rozvoj a vzdělávání

Ano s výhradou

- ✓ Společnost podporuje rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk.
- ✓ Společnost [REDAKCE] využívá v současné době na vzdělávání dotačních titulů. V současné době společnost realizuje vzdělávací projekt z Operačního programu Zaměstnanost „[REDAKCE]“, reg. číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/16_043/000 [REDAKCE], prioritní osa OPZ: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.
- ✓ Jak již bylo zmíněno v kapitole Nábor zaměstnanců, lidé odcházejí z oboru hlavně z důvodu, že pracují ve stresu a setkávají se s nepříjemnými klienty. Aby tomu



společnost alespoň z části zamezila, zaměřila se v rámci realizovaného projektu mimo jiné na tato školení pro zaměstnance: stres a jeho odstraňování, řešení konfliktů, asertivní jednání atd.

- ✓ Audit neshledal v rámci šetření v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/kyň genderovou diskriminaci.
- ✓ Společnost se doposud nezaměřovala na adaptační procesy žen na mateřských či rodičovských dovolených.

5.5.5 Doporučení pro oblast Rozvoj a vzdělávání

- ✓ **Doporučujeme zpracovat směrnici pro vzdělání.**
- ✓ **Doporučujeme zaměřit se na školení rovných příležitostí.**
- ✓ **Doporučujeme zavést do personální politiky formální Mentoring, který by podporoval „juniorní“ zaměstnané osoby v jejich odborném a pracovním rozvoji jejich „seniorními“ kolegy a naopak. Jedná se o ideální příležitost se zapojením prvku mezigenerační solidarity, kdy lze využít velkých znalostí a zkušeností obou věkových skupin zaměstnanců/kyň.**

5.6 Spravedlivé odměňování

Na trhu práce České republiky se uchazeči či uchazečky o zaměstnání mohou běžně setkat s genderovou diskriminací týkající se nerovnosti platového či mzdového ohodnocení práce. Nerovné platové ohodnocení mužů a žen se týká všech pracovních odvětví, přičemž v některých je rozdíl vyšší. Přímá úměra platí i v případě pozice či vzdělání, což znamená, že platový rozdíl roste se stupněm vzdělání a se zastávanou pozicí. Nerovnoměrné platové ohodnocení však znamená porušení některého z antidiskriminačních opatření: stejné pracovní příležitosti pro všechny nehledě na pohlaví, stejný plat za stejnou práci.

Rovné platové ohodnocení mužů a žen za stejnou práci je jedním ze základních principů rovnoprávnosti na trhu práce. Pokud si ženy v produktivním věku vydělají méně než muži, mají ve stáří nižší důchody a jsou tak ve vyšším věku více vystaveny riziku chudoby, k čemuž přispívá i skutečnost, že naděje dožití žen je vyšší než mužů. Platové podmínky mezi zaměstnancem či zaměstnankyní a zaměstnavatelem jsou písemně stanoveny v pracovní smlouvě, přičemž tyto podmínky nesmí být diskriminační. Pokud by se tak stalo, zaměstnavatel, dle § 265 a násl. Zákoníku práce, zodpovídá za škodu, která vznikla v důsledku diskriminačního jednání zaměstnance či zaměstnankyně.



V praxi se uchazeči či uchazečky o zaměstnání mohou setkat se dvěma typy diskriminace, a to s diskriminací přímou a nepřímou. K přímé diskriminaci dochází tehdy, když za stejnou práci je jedna skupina ohodnocena nižší odměnou, než skupina druhá. Nejběžnějším příkladem je právě rozdílné ohodnocení na základě pohlaví, kdy muž ve většině případů dostane vyšší odměnu než žena. Nepřímá diskriminace nastává, když zaměstnavatel postupuje podle na první pohled neutrálně vypadajícího pravidla, podle kterého je však v závěru jedna skupina zaměstnaných odměňována nevýhodněji, a když tuto skupinu tvoří převážně zástupci jednoho pohlaví. K nepřímé diskriminaci na základě pohlaví také dochází při používání odlišných pravidel, která upravují odměňování dvou různých prací stejné hodnoty.

Snahou firmy by mělo být zabránění diskriminaci a to nejlépe stanovením jasné platové politiky, kde bude zakotven spravedlivý a transparentní systém ohodnocování. Dále by platová politika měla obsahovat kritéria pro zvyšování platu a systému, který umožňuje klasifikovat práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel by měl průběžně sledovat a porovnávat odměny, které jsou vypláceny zaměstnancům či zaměstnankyním. Měl by sledovat ukazatele, na základě kterých jsou odměny vypláceny a vést o tom náležitou dokumentaci. Pokud firma zjistí nějaké nesrovnalosti, je dobré snažit se to aktivně zlepšit.

Image firmy, která se zajímá o rovné platové ohodnocení na trhu práce, roste. Taková firma má větší šanci na získání a udržení kvalitních zaměstnanců či zaměstnankyň, kteří/ré si budou vážit pracovního místa, neboť jistě ocení rovnocenný přístup, který není samozřejmostí. Zaměstnanci či zaměstnankyně bude motivováni/y k vyšší pracovní výkonnosti či loajalitě. Proto je vhodné tuto skutečnost uvádět v inzerátech volných pracovních míst, které firma zveřejňuje.

V současné době mohou být právě benefity rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnavatele. Nabízené benefity by měly být stanoveny tak, aby uspokojovaly reálné a rozdílné potřeby zaměstnanců či zaměstnankyň. Proto by se ve firmách měly opakovaně zjišťovat potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň a reálné využití benefitů v praxi. Z hlediska genderové perspektivy se zkoumá, zda mají obě pohlaví rovnocenný přístup k benefitům, a zda některé aktivity mohou být čerpány pouze muži, ženami či rodiči. Možnost využívat firemní benefity by měly být stanoveny tak, aby reflektovaly reálné časové a osobní možnosti zaměstnanců či zaměstnankyň. Znevýhodněnou skupinou mohou být v tomto případě ženy, u kterých se předpokládá větší časová vytíženost související s péčí o rodinu (děti, rodiče). Benefity by měly být dostatečně komunikovány mezi zaměstnanci/kyně tak, aby věděli/y, co firma poskytuje.

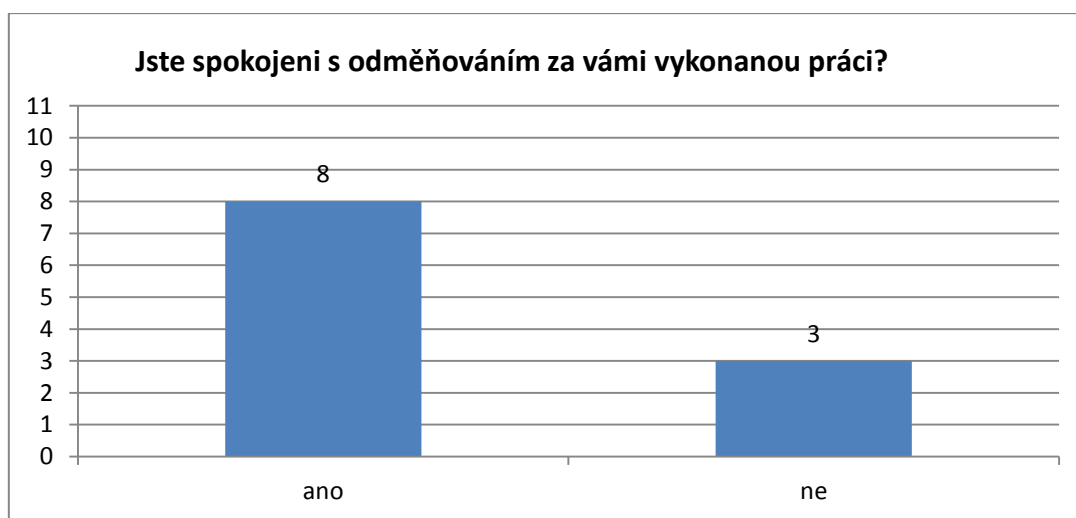


5.6.1 Souhrn zjištění - Platová transparentnost

Společnost se při odměňování řídí Zákoníkem práce. Zaměstnanci dostávají základní plat, osobní ohodnocení a dále dostávají % z obrátu, aby byli motivováni.

Zaměstnanci jsou spokojeni z formou odměňování ve společnosti, což potvrdilo i dotazníkové šetření. 72% dotazovaných uvedlo, že jsou spokojeni s odměňováním za jejich vykonanou práci.

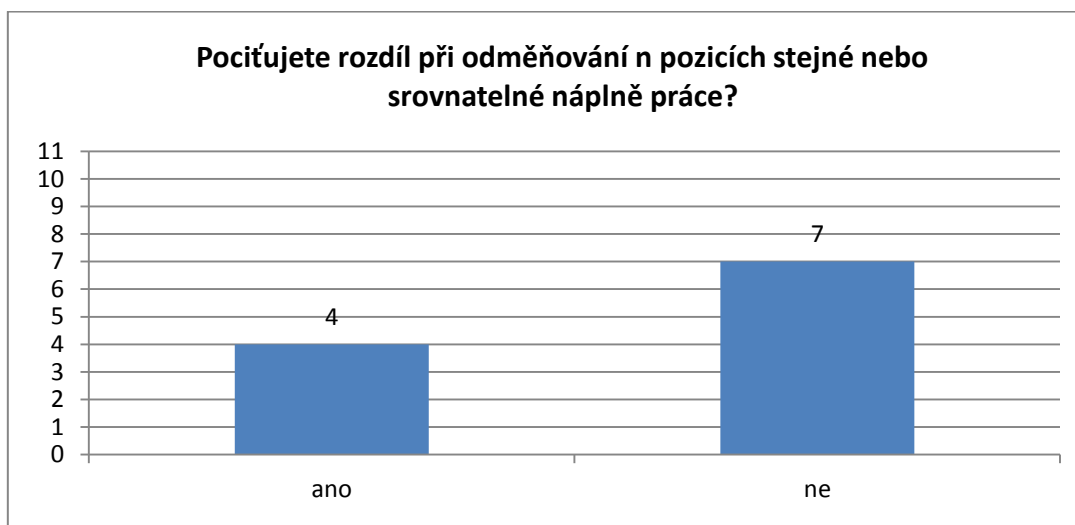
Graf 8 - Jste spokojeni s odměňováním za Vámi vykonanou práci?



A zároveň 63% respondentů uvedlo, že nepociťují rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce.



Graf 9 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?



81 % dotazovaných se domnívá, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž.





5.6.2 Souhrn zjištění - Benefity

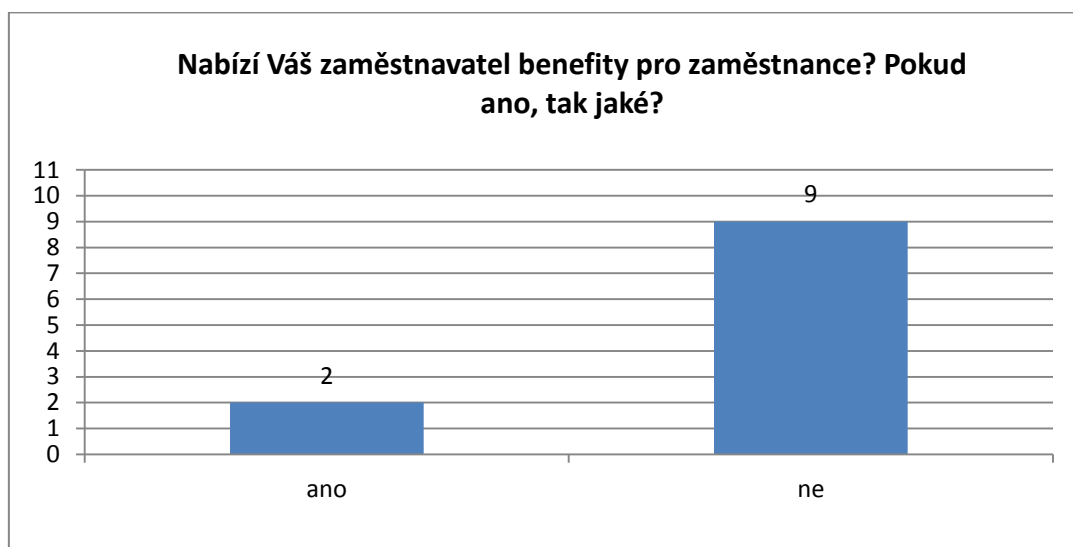
Společnost nabízí svým zaměstnancům v rámci benefitů:

- stravenky,
- lístky do divadla.

Zaměstnanci jsou o benefitech informováni při nástupu do zaměstnání a dále pak i na poradách.

V průběhu šetření bylo zjištěno, že mezi zaměstnanci panuje nízké povědomí o tom, že společnost poskytuje svým zaměstnancům benefity.

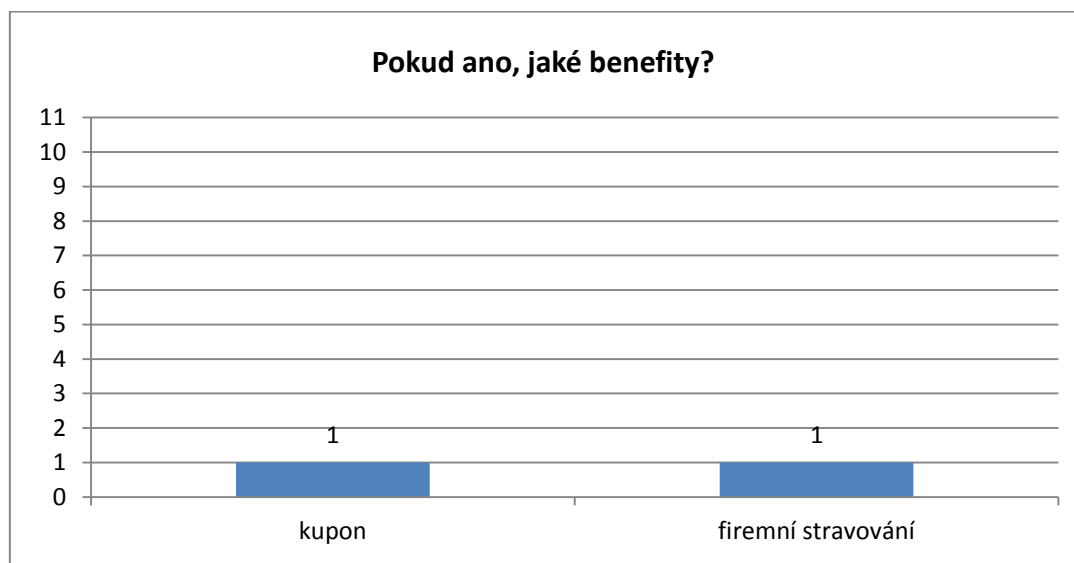
Graf 10 - Nabízí Váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance/kyně?



Dva zaměstnanci, kteří odpověděli ano na otázku, zda nabízí zaměstnavatel benefity, uvedli, tyto odpovědi na otázku „Jaké benefity společnost nabízí“.



Graf 11- Pokud ano, jaké benefity?



Další otázky ohledně benefitů (Podle čeho jsou benefity rozdělovány a Jakým způsobem jste informováni o možných benefitech) bylo odevzdáno bez odpovědi.

5.6.3 Souhrn zjištění - Dovolená

Zaměstnanci ve společnosti mají nárok na 4 týdny dovolené za kalendářní rok. Společnost dává přednost dohodě s jednotlivými zaměstnanci o tom, kdy či jakým způsobem budou čerpat dovolenou. Společnost vychází vstříc potřebám zaměstnanců, samozřejmě s ohledem na chod společnosti. Zaměstnanci musí své dovolené zanést do plánu dovolených společnosti.

5.6.4 Vyhodnocení oblasti Spravedlivé odměňování

Ano s výhradou

- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti jsou spokojeni se systémem odměňování za jejich vykonanou práci.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně nepovažují platové hodnocení za diskriminační.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně nepociťují rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce.
- ✓ Společnost poskytuje zaměstnanecké benefity.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně nemají dostatečný přehled o poskytování benefitů společnosti.



- ✓ Při plánování dovolených není diskriminována žádná skupina zaměstnanců či zaměstnankyň a je umožněno spravedlivé rozvržení plánu dovolených.

5.6.5 Doporučení pro oblast Spravedlivé odměňování

- ✓ Doporučujeme zpracovat Mzdový předpis o odměňování zaměstnanců/kyň a poskytování benefitů s ohledem na genderovou rovnost.
- ✓ Doporučujeme zpracovat do interních směrnic (např. pracovní řád) mechanismus pro podání stížností/rozporu na výši své odměny, pokud má zaměstnanec či zaměstnankyně obavy, že za stejnou práci, stejné hodnoty pobírá nižší plat než jeho/její kolega či kolegyně na stejné pracovní pozici.
- ✓ Doporučujeme zavést pravidelná hodnocení všech zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti – např. roční hodnotící pohovory.
- ✓ Doporučujeme provést anketu spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň s benefity.
- ✓ Doporučujeme zvážit zásadnější změnu v nabízených benefitech.
- ✓ Doporučujeme pravidelně informovat zaměstnance či zaměstnankyně o poskytovaných benefitech.
- ✓ Doporučujeme u nabídek na pracovní místa uvádět benefity, které společnost nabízí, aby již uchazeč či uchazečka o zaměstnání měli přehled o nabízených benefitech, které mohou rozhodnout o výběru zaměstnavatele. A dále informovat o benefitech uchazeče o zaměstnání již při náboru do zaměstnání.

5.7 Sladování rodinného a pracovního života

Problematika rovných příležitostí je velmi úzce spojena s oblastí harmonizace práce a rodiny. V obecnějším pojetí je vzrůstající napětí mezi pracovním a rodinným životem spojeno se změnami klíčových institucí, jako je rodina, sociální stát a trh práce, na němž jsou předmětem našeho zájmu zaměstnavatelské organizace. Jejich strategie a přístup jsou ovlivňovány více hledisky, která jsou rozhodující pro jejich směřování. Mezi klíčové aspekty podílející se na vzniku rizik nerovnováhy mezi prací a rodinou lze zařadit proces masivního vstupu žen na pracovní trh. V důsledku výše uvedených požadavků trhu práce, který preferuje pružnost a adaptabilitu, zaměstnavatelé logicky preferují ty jedince, u kterých nepředpokládají pečovatelské závazky a domácí povinnosti.

Společnosti přijímají na organizační úrovni potřebné strategie, které většinou mají charakteristiku ad – hoc modelů. Jejich přístup je zřetelně ovlivněn vymezením dělby práce mezi ženou a mužem, což znamená automatické spojování rodinných a pečovatelských potřeb



se ženami. Na konkrétní podobu strategií se dále váží organizačně specifické podmínky a okolnosti jako např. velikost firmy, dostupnost flexibilních režimů a možnosti řešení jejich komplikací, aktuální vnitrofiremní personální situace, možnost zastupitelnosti, firemní kultura a pracovní vztahy, důvěra a systém nastavené komunikace, ale také osobní zkušenosti odpovědné osoby za tuto oblast (např. personalistky) a podíl pracovníků v reprodukčním věku na pracovní síle, což jsou potenciální žadatelky o změnu pracovních podmínek.

Drtivá většina zaměstnanců či zaměstnankyň v průběhu života řeší otázky sladění rodinného a pracovního života. V rámci genderové otázky by mělo být zkoumáno, zda nejsou určité skupiny zaměstnanců či zaměstnankyň diskriminovány. Mezi tyto skupiny patří nejčastěji ženy – matky, osoby starší 50 let (převážně ženy).

5.7.1 Souhrn zjištění - Pracovní doba a flexibilní formy práce

Zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti mají 12 hodinové směny, krátký a dlouhý týden. Jediná provozní účetní má 8 hodinovou pracovní dobu.

Flexibilita pracovní síly a flexibilita trhu práce jako celku nebo jeho segmentů se v posledních letech staly tématem diskusí v sociální, ale i firemní politice evropských zemí. V České republice sice upravuje flexibilní pracovní režimy zákoník práce, v praxi ale nejsou zatím příliš využívány. Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, ale zkrácené úvazky nebo práci z domova umožňují jen výjimečně. Většina žen a mužů je i v současnosti stále zaměstnána na pevnou a plnou pracovní dobu.

Ne u všech společností lze poskytovat flexibilní pracovní režimy s ohledem na činnost a poskytování služeb. Ne jinak tomu je u společnosti [REDAKCE] Společnost umožňuje v případě potřeby úpravu pracovní doby, jedná spíše o úpravu pauzy na oběd.

5.7.2 Souhrn zjištění - Management mateřské a rodičovské dovolené (Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské)

V současné době má společnost 4 zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené. S ohledem na činnost společnosti a pracovní dobu zaměstnanců se již ženy po rodičovské dovolené nevracejí do společnosti a hledají si jinou práci.

Společnost nemá vytvořený systematický program na podporu rodičů na mateřské, či rodičovské dovolené. Pokud nastane skutečnost, že bude chtít zaměstnanec odejít na mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebude mu ze strany společnosti bráněno a bude společností podporován. Společnost podporuje aktivní otcovství.



5.7.3 Souhrn zjištění - Age managementu ve vztahu k genderu

Age management přispívá ke snižování nákladů společnosti v souvislosti s fluktuací a náklady spojenými na zaškolování nových zaměstnanců a je jedním ze způsobů, jak v praxi prosazovat genderovou rovnost, jelikož vytváří podmínky pro zaměstnávání osob a zejména žen, které pečují o děti předškolního a školního věku, ale i žen v předdůchodovém věku, které patří mezi skupiny osob znevýhodněné a ohrožené na trhu práce.

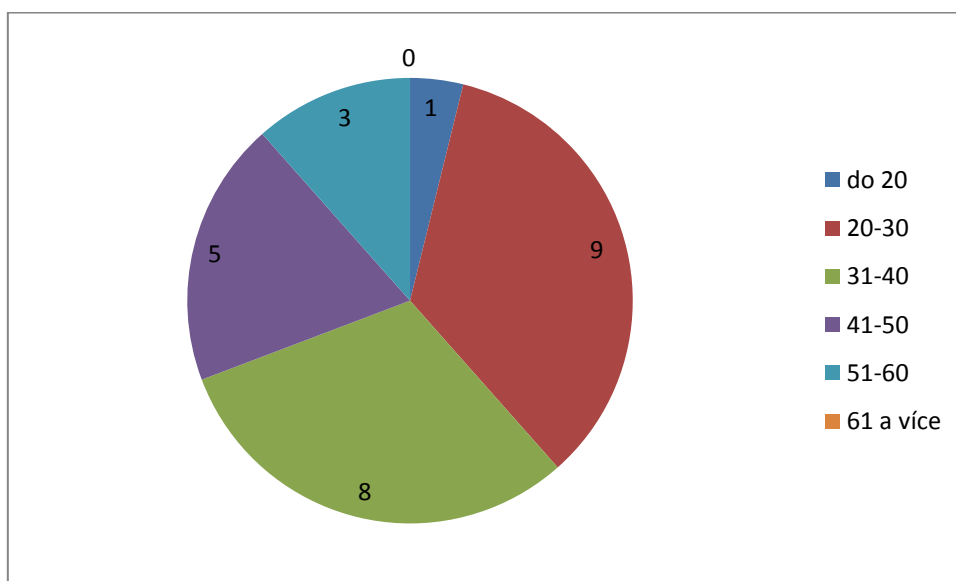
Pokud má společnost nastavena tato opatření a uplatňuje je, přispívá tak k harmonizaci pracovního prostředí a pracovních vztahů a stabilizaci pracovního kolektivu. Je zde prostor pro sílu a dynamiku mládí i zkušenost reprezentovanou staršími kolegy a kolegyněmi.

Lze předpokládat, že vytváření podmínek pro uplatnění všech věkových skupin jako součást Age managementu bude mít v následujících letech vzrůstající význam. Jednak bude docházet k postupné obměně pracovního kolektivu a zároveň k modernizaci pracovních procesů.

Pro zaměstnavatele to znamená např. pomoc a podporu při vzdělávání v souvislosti se zaváděním nových pracovních postupů a aplikací a dále realizaci takových opatření, které budou podporovat dobrou fyzickou a psychickou kondici a zdravotní stav zaměstnanců.

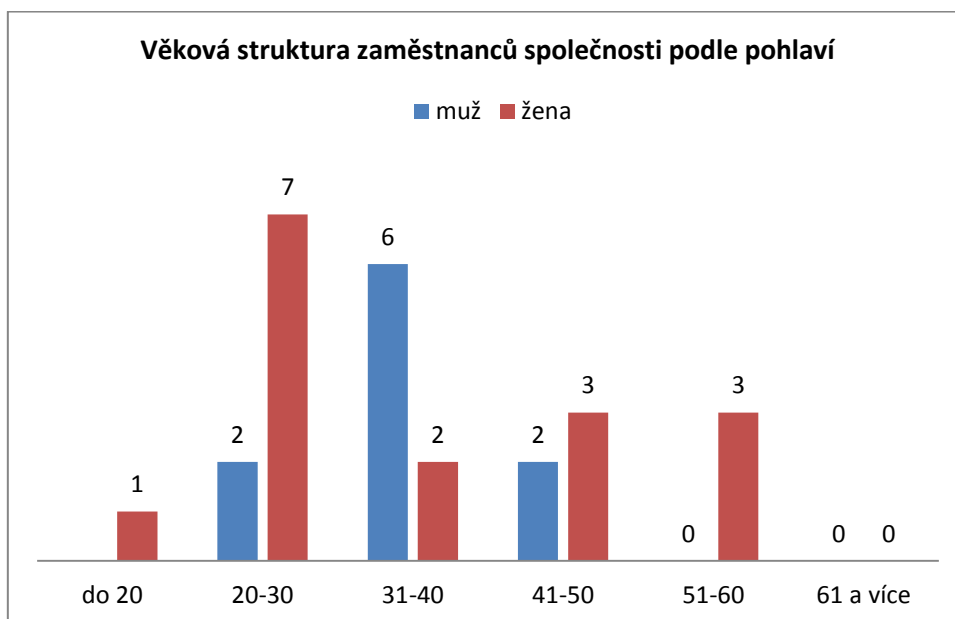
Pouze 3 zaměstnanci jsou ve věkové kategorii 51 let a více. Je tedy zřejmé, že se jedná o mladý kolektiv zaměstnanců, kde převládá věková skupina do 30 let.

Graf 12 – Věková struktura zaměstnanců společnosti





Graf 13 – Věková struktura zaměstnanců společnosti podle pohlaví



Společnost podporuje starší zaměstnance, aby neodcházeli do předčasného důchodu a setrvali tak v zaměstnání déle, a to zejména přesunem na jiné pracovní místo či snížením pracovního úvazku.

Co se týče Age managementu, je firemní kultura i personální politika společnosti z hlediska věku a genderu nastavena neutrálně a nediskriminačně.

5.7.4 Souhrn zjištění - Podmínky (nejen) pro pečující osoby

„Společnost nevytváří podmínky pro pečující osoby, jelikož to úplně nejde, a to z důvodu povahy předmětu podnikání a časovému vytížení zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti.“

5.7.5 Souhrn zjištění - Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku

Sladování osobního, rodinného a pracovního života společnost podporuje individuálně, zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby.

„Zatím jsme tuto skutečnost řešili pouze jednou u dvou zaměstnankyň, kdy jim byla upravena přestávka na oběd, během které si zaměstnankyně vyzvedly děti ze školek a předaly je tatínkům.“



5.7.6 Souhrn zjištění - Možnosti dopravy do zaměstnání

Každý zaměstnanec a zaměstnankyně společnosti se dopravují sami na vlastní náklady do zaměstnání.

5.7.1 Vyhodnocení oblasti Sladování práce a osobního života

Ano s výhradou

- ✓ Společnost vytváří podmínky pro pečující osoby individuálně dle možností.
- ✓ Společnost nemá vytvořený systematický program na podporu rodičů na mateřské, či rodičovské dovolené.
- ✓ Společnost se nezaměřuje na opatření pro rodiny s dětmi.
- ✓ Co se týče age managementu, je firemní kultura i personální politika společnosti
- ✓ z hlediska věku a genderu nastavena neutrálně a nediskriminačně.

5.7.2 Doporučení pro oblast Sladování práce a osobního života

- ✓ Doporučujeme zlepšit informovanost o opatřeních pro rodiče a zpracovat je do podoby informačního materiálu, který bude nově zaměstnaným osobám poskytnut při nástupu do pracovního poměru. Zároveň lze tento materiál použít i pro informování stávajících zaměstnankyň a zaměstnanců.
- ✓ Doporučujeme využívat aktivně management mateřské a rodičovské dovolené a vypracovat interní směrnici, která by management mateřské a rodičovské dovolené řádně ošetřila a jež by zahrnovala následující:
 - Osobní plán návratu do zaměstnání – jedná se o dobrý nástroj, který umožňuje udržet přehled o rodiči/zaměstnanci/kyni na mateřské/rodičovské dovolené.
 - Možnosti automatického zapojení se do práce během mateřské/rodičovské dovolené, pokud je příležitost.
 - Komunikace – osvědčuje se oficiálně nastavená a pravidelná komunikace s rodiči na mateřské/rodičovské. Může se jednat o formu zasílání interních změn/novinek, přístup k internímu informačnímu systému, osobní či telefonický kontakt, sociální kontakt – pozvánky na interní akce.
 - Posledních 6 měsíců před návratem z rodičovské dovolené je důležitý a jedná se o dobu, kterou je možno ideálně využít pro přípravu a rychlé zapojení do pracovního procesu. Zaměstnancům/kyním vracějícím se



do práce je možno nabídnout tzv. supervizi, či koučování zaměřené mj. také na téma sladění práce a rodiny.

- ✓ **Zvážit možnost poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy:**
 - **na doprovod rodinného příslušníka pouze ze závažných důvodů do zdravotnického zařízení na nezbytně nutnou dobu.**
 - **na doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy, nejvýše na 1 den v měsíci a maximálně 6 pracovních dnů v kalendářním roce.**
- ✓ **Zajistit podporu aktivního rodičovství například prostřednictvím firemních akcí určených také pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň.**
- ✓ **Doporučujeme do budoucna zvážit navázání spolupráce s mateřskými školami pro zajištění umísťování dětí svých zaměstnanců, kteří tuto pomoc potřebují.**
- ✓ **Doporučujeme do budoucna zvážit navázání spolupráce s dětskými skupinami, příměstskými tábory, dětskými tábory či otevřenými školkami pro možnost umístění dětí svých zaměstnanců po dobu prázdnin.**
- ✓ **Doporučujeme zvážit rozšíření poskytování benefitů např. na příspěvky na dětské tábory, či na opatření zaměřená na podporu péče o zdravotní stav a kondici zaměstnaných žen a mužů, např. možnost bezplatného využívání městských sportovišť, zajištění masáží zad a krční páteře, postupné zkvalitňování ergonomie pracovního prostředí aj.**
- ✓ **Zpracovat strategii pro řízení age managementu, která by reflektovala postupně narůstající potřebu obměny lidských zdrojů.**
- ✓ **Na základě věkové struktury zaměstnaných osob vypracovat prognózu vývoje v jednotlivých skupinách a přijmout tomu odpovídající opatření v oblasti přípravy a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň.**

5.8 Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance či zaměstnankyni na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody se zaměstnancem či zaměstnankyní. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance či zaměstnankyně zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce.

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.



5.8.1 Souhrn zjištění – Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Audit posuzováním neshledal genderovou diskriminaci. Na pracovní cesty jezdí pouze jednatel společnosti. Ostatní zaměstnanci nejsou vysíláni na pracovní cesty.

5.8.2 Vyhodnocení oblasti Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Ano

5.8.3 Doporučení - Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

- ✓ Vzhledem k výše uvedenému je oblast Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty bez konkrétního doporučení.

6 KULTURA ORGANIZACE

Kultura firmy představuje jakýsi soubor norem, hodnot, zásad a přístupů, které jsou ve firmě udržovány a sdíleny jako obecné vzorce jednání a chování. Firemní kultura má vliv na to, jaké ve firmě panuje prostředí, má vliv na vzájemnou komunikaci a delegování úkolů. Firemní kultura určuje vnější vystupování firmy ke svému okolí, vytváří určitou image o firmě navenek. V některých případech se může skutečná image uvnitř organizace zásadně odlišovat od té veřejně předkládané.

Společnosti by se měly snažit vytvářet přátelské a příjemné pracovní prostředí, aktivně pracovat s politikou týkající se rovných příležitostí a rozmanitosti pracovního kolektivu, neboť i to ovlivňuje, jaká firemní kultura bude. Akceptování rovných příležitostí z hlediska genderu ve firemní kultuře a případné postihy v důsledku překročení stanovených pravidel, tak může výrazně snížit možnost sexuálního obtěžování, diskriminace či šikany na základě pohlaví, věku či rasy zaměstnanců a zaměstnankyň.

Znakem dobré firemní kultury je nastavení standardních procesů, které stanovují postup při řešení stížností zaměstnanců či zaměstnankyň a určují postihy vůči těm, kteří se dopustili nevhodného chování. Pokud jsou jasně stanoveny procesy pro řešení pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci či zaměstnankyněmi a zaměstnavatelem, dochází ke zlepšení a transparentnosti komunikace v rámci firmy, což pozitivně ovlivňuje firemní kulturu. V rámci prevence může firma zařadit do vzdělávání zaměstnanců či zaměstnankyň i téma obtěžování, takže v případě stížností všichni vědí, kam nebo na koho se mohou obrátit.



V procesu budování kultury firmy by měli být klíčoví zaměstnanci vtaženi do procesu strategie dalšího rozvoje firmy. Pouhá skutečnost, že se vedení firmy zajímá o názory svých zaměstnanců, přispívá velice pozitivně k budování přátelské a otevřené firemní kultuře, neboť vytváří atmosféru důvěry. Firemní kulturu nelze nařídit ani vynutit, proto tím nejlepším příkladem je chování samotného vedení firmy.

6.1 Komunikace

6.1.1 Souhrn zjištění - Obecně – komunikační strategie, využívání genderově korektního jazyka, institucionálně ukotvená kontrola užívání jazyka, obrazové materiály

Komunikace je součástí Integrované politiky firmy. Komunikační strategie ve společnosti [REDAKCE] není z hlediska používání genderově korektního jazyka jednotná. Institucionálně není ukotvená kontrola užívání genderově korektního jazyka. Obrazové, propagační a tištěné materiály jsou zaměřeny víceméně na obrazovou prezentaci, díky tomu nelze zhodnotit až tak genderové nerovnosti.

6.1.1 Souhrn zjištění - Interní komunikace

Informace ve společnosti [REDAKCE] se předávají na pravidelných poradách vedoucími pracovníky, kteří následně předávají informace svým podřízeným. Ve společnosti se konají porady ekonomické, provozní, porady úsek restaurace a úsek kuchyně.

Při osobních jednání dochází k informování zaměstnankyň a zaměstnanců o připravovaných změnách a záměrech společnosti, ale je zde i prostor pro informování vedení o potřebách a požadavcích podřízených.

Některé informace jsou zasílány zaměstnancům i prostřednictvím mailů.

Při fokusní skupině vyjádřili zaměstnanci spokojenost s tímto přenosem informací ve společnosti.

6.1.1 Souhrn zjištění - Externí komunikace a spolupráce

Společnost se prezentuje vůči okolí prostřednictvím webových stránek společnosti, facebooku a Instagramu, dále pak inzeruje v deníku Homér. Ke zviditelnění využívá i billboardy a reklamy na autech.

Společnost se účastní veletrhů především jako zákazník.



Společnost již neorganizuje mimopracovní aktivity.

6.1.2 Vyhodnocení oblasti Komunikace

Ano s výhradou

- ✓ Společnost má zpracován systém komunikace, který vyhovuje zaměstnancům a zaměstnankyním společnosti.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti uvádí, že mají ženy a muži ve společnosti srovnatelné podmínky.
- ✓ Společnost neorganizuje mimopracovní aktivity pro své zaměstnance a zaměstnankyni.

6.1.3 Doporučení oblasti Komunikace

- ✓ Zveřejnit skutečnost, že se společnost zaměřuje na rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti.
- ✓ Zvážit organizaci mimopracovních aktivit jako např. teambuilding.

6.2 Vztahy

6.2.1 Souhrn zjištění - Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování

Společnost vlastní dva majitelé, kteří jsou členy dozorčí rady. Statutárním orgánem jsou jednatel a jednatelka společnosti, kteří se snaží zajistit dobré pracovní a přátelské vztahy na pracovišti. Vztahy ve společnosti jsou podle slov zaměstnanců a zaměstnankyň na dobré úrovni.

6.2.2 Souhrn zjištění - Přístup k politice rovných příležitostí

Společnost se snaží o zajištění sladění pracovního a rodinného života, i když je to v tomto oboru náročné a společnost se setkává se spoustou úskalí. Nicméně se během šetření neprokázalo, že by někdo ze zaměstnanců společnosti měl pocit, že je diskriminován.

Společnost je na dobré cestě k systémovému nastavení rovných příležitostí, nicméně politika rovných příležitostí nemá vlastní směrnici nebo stanovisko.



6.2.3 Souhrn zjištění - Pracovní prostředí a sexuální obtěžování

Proto, aby byly závazky sociální odpovědnosti firmy brány vážně, musí se zaměstnavatel zasadit o jejich reálné fungování v praxi. V případě, že se firma rozhodne explicitně podporovat rovné příležitosti na pracovišti, měla by toto rozhodnutí podpořit i vznikem návazných vnitrofiremních směrnic, které budou komunikovat stávajícím i novým zaměstnancům a zaměstnankyním. Jedním z takovýchto závazků je důraznost při řešení případných forem diskriminace, obtěžování nebo nátlaku. Stereotypy a nedostatečná senzitivita vůči možným projevům tohoto nežádoucího chování mohou často vést k podhodnocení situace, která může vyústit v problém jak pro postiženou osobu, tak pro zaměstnavatele, který je zodpovědný za předcházení konfliktů na pracovišti a za jejich dostatečné řešení. Aby bylo například chování kvalifikováno jako sexuální obtěžování, nemusí dojít k samotnému fyzickému kontaktu. Za sexuální obtěžování se považují i dvojsmyslné vtipy a narážky, nevhodné e-maily apod. Je proto na zaměstnavateli, aby dostatečně srozuměl všechny zaměstnané s vyžadovaným chováním a aby také jasně stanovil sankce za jeho porušení. Stejně tak jasně by měl být komunikován i způsob nebo postup, kterak případné takové situace řešit. Firma může alokovat osobu odpovědnou za řešení stížností, případně se může obrátit například na externí specializované organizace.

Z fokusní skupiny vyplynulo, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyní, i mezi nadřízenými a podřízenými jsou dobré pracovní vztahy.

Ve společnosti se zatím nedošlo k žádné šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování, k čemuž má společnost nulovou toleranci.

6.2.4 Vyhodnocení oblasti Vztahy

Ano

- ✓ Jelikož jde o malý podnik, management společnosti tvoří pouze jednatel a jednatelka společnosti.
- ✓ Mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými jsou dobré pracovní vztahy.
- ✓ Ve společnosti se zatím nedošlo k žádné šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování, k čemuž má společnost nulovou toleranci.



6.2.5 Doporučení pro oblast Vztahů

- ✓ **Zpracovat Etický kodex společnosti, který bude obsahovat nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a který nastaví mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, např. formou školení a šířením informací o této problematice.**

6.3 Společenská odpovědnost (CSR)

Podstatou společenské odpovědnosti firmy je nalezení a neustálé udržování rovnováhy mezi ekonomickým, sociálním a environmentálním aspektem podnikání. CSR je odrazem názoru, že i firmy, mají nést díl odpovědnosti za blaho společnosti, ochranu životního prostředí, udržitelný rozvoj a uvážlivé využívání neobnovitelných zdrojů. Podnikatelské subjekty už nejsou vnímány pouze jako ekonomické jednotky, ale začínají hrát i roli občanskou a sociální.

* V ekonomické složce se pozornost soustřeďuje na etické kodexy, transparentnost a odmítnutí korupce, férové podnikatelské praktiky, principy správného řízení (Corporate Governance), ochranu duševního vlastnictví, vztahy se zákazníky, dodavateli, investory atd.

* V sociální oblasti stojí systém odpovědnosti na aktivitách zajišťujících ochranu práv pracovníků, jejich zdraví, bezpečnost a profesní rozvoj. Sleduje se také dodržování lidských práv, zákaz diskriminace, zákaz dětské práce apod. Vážně míněná sociální odpovědnost má směřovat k úzké spolupráci mezi společnostmi a jejich zaměstnanci, zákazníky, dodavateli, zájmovými sdruženími a veřejností s cílem zlepšení kvality života a pracovních a životních podmínek. Propracovaný systém sociální odpovědnosti získává také stále větší váhu v rozhodování pracovních sil o budoucím zaměstnavateli a hraje podstatnou roli v procesu motivování zaměstnanců.

* Základem environmentálního rozměru společenské odpovědnosti je nepochybně efektivně zavedený a funkční systém environmentálního řízení (EMS), který pomáhá řídit dopady aktivit firmy a jejich výrobků či služeb na životní prostředí. Systém umožňuje odhalit environmentální rizika a příležitosti ke zlepšení, definovat cíle a cesty k jejich dosažení.

6.3.1 Souhrn zjištění - Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví

Společnost se hlásí ke společenské zodpovědnosti. Nástroje udržitelného podnikání a společenské odpovědnosti tak stojí v základu fungování firmy. Férové obchodní vztahy, péče o zaměstnance a rozvoj regionu, ve kterém firma sídlí, jsou klíčové pro dlouhodobý a udržitelný úspěch firmy.



6.3.1 Souhrn zjištění - Spolupráce se školami

Společnost [REDACTED] spolupracuje s [REDACTED] hotelovou školou a se Středním odborným učilištěm [REDACTED]. Spolupráce spočívá v poskytování zaškolení žáků těchto škol.

6.3.1 Souhrn zjištění - Spolupráce s NNO

Nebylo možno posoudit, neboť společnost [REDACTED] v současné době nespolupracuje s NNO.

6.3.1 Souhrn zjištění - Nastavení sponzoringových aktivit

Společnost sponzoruje různé společenské akce, ne však finančními prostředky, ale formou služeb, jako je zajištění cateringu.

6.3.1 Souhrn zjištění - Dobrovolnictví zaměstnanců

Dobrovolnické aktivity samotných zaměstnanců či firmy jako celku podpořeny nejsou, zaměstnanci/kyně nejsou členy dobrovolnických spolků či sdružení. Společnost se nesetkala s případem dobrovolnictví svých zaměstnanců/kyň, avšak pokud by se toto vyskytlo, ráda jednotlivé zaměstnance podpoří.

6.3.2 Vyhodnocení oblasti Společenská odpovědnost (CSR):

Ano s výhradou

- ✓ Zavádění nástrojů a opatření společenské zodpovědnosti nemá společnost nikde zakotvenou a jsou zaváděny spíše intuitivně.
- ✓ Společnost podporuje různé společenské akce.

6.3.3 Doporučení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR)

- ✓ Zpracovat program na podporu rovných příležitostí, který by jasně deklaroval postoj společnosti.



- ✓ **Zvážit možnost, která je nyní novinkou a důvěryhodným způsobem deklarovat společenskou odpovědnost, ať už vůči společnosti nebo svým obchodním partnerům – certifikací.**

7 ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

I přesto, že se společnost do současné doby přímo nezaměřovala na genderovou rovnost a nemá ji tedy zakotvenou ani ve svých interních dokumentech, z realizovaného šetření vyplynulo, že společnost již v některých oblastech aplikuje zásady rovných příležitostí žen a mužů. Společnost vnímá potřeby svých zaměstnanců a svým přístupem přispívá k dobrým pracovním podmínkám.

V závěru jsou shrnuty nejpodstatnější doporučení pro zlepšování a rozvoj rovných příležitostí:

- ✓ Přihlásit se k principu rovných příležitostí v interních materiálech – například materiály typu: program na podporu rovných příležitostí, etický kodex, metodika Age managementu, koncepce na podporu méně zastoupeného pohlaví a případně další materiály.
- ✓ V souladu se zásadami Age managementu podporovat péči o zdraví a dobrou fyzickou a psychickou kondici zaměstnankyně a zaměstnanců.
- ✓ Vzdělávat zaměstnance v oblasti rovných příležitostí, prevence, diskriminace, šikany a sexuálního obtěžování, ale i zvládání konfliktů a zátěžových situací.
- ✓ Pravidelně informovat zaměstnance o poskytovaných benefitech a provést anketu spokojenosti zaměstnanců s benefity.



Přílohy:

- 1) Potvrzení o absolvování genderového auditu
- 2) Proč realizovat genderový audit
- 3) Vyhodnocení dotazníků
- 4) Příklady dobré praxe

Poznámka:

V textu jsou z důvodu zachování významu v některých případech uvedena slova: zaměstnanci, dotázaní, uchazeči či všichni. Tato slova jsou myšlena jako souhrnné označení pro muže i ženy současně.

8 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Období realizace auditu	10
---	----

9 SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 – Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?</i>	<i>17</i>
<i>Graf 2 – Na jakém základě jste nastoupili do firmy?</i>	<i>20</i>
<i>Graf 3 – Informuje společnost své zaměstnance o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice?</i>	<i>20</i>
<i>Graf 4 – Jaký byl průběh přijímacího pohovoru?</i>	<i>21</i>
<i>Graf 5 - Byly Vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem?</i>	<i>22</i>
<i>Graf 6 - Poměr žen a mužů mezi zaměstnanci společnosti</i>	<i>25</i>
<i>Graf 7 - Jsou podle Vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě "mužské" nebo čistě "ženské"?</i>	<i>26</i>
<i>Graf 8 - Jste spokojeni s odměňováním za Vámi vykonanou prací?</i>	<i>33</i>
<i>Graf 9 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?</i>	<i>34</i>



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

<i>Graf 10 - Nabízí Váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance/kyně?</i>	35
<i>Graf 11- Pokud ano, jaké benefity?</i>	36
<i>Graf 12 – Věková struktura zaměstnanců společnosti</i>	39
<i>Graf 13 – Věková struktura zaměstnanců společnosti podle pohlaví</i>	40

10 SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1 - Ústecký kraj</i>	7
<i>Obrázek 2 - Mapa ČR</i>	7
<i>Obrázek 3 – Rozložení obyvatelstva obce Most</i>	8
<i>Obrázek 4 - Organizační struktura společnosti</i>	26



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu

POTVRZENÍ O ABSOLVOVÁNÍ GENDEROVÉHO AUDITU

Ve společnosti [REDAKCE] byl proveden genderový audit
v rámci projektu

„Realizace genderových auditů – PP Projekty s.r.o.“
registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006197.

Genderový audit proběhl v období červen – srpen 2018.

Společnost PP PROJEKTY s.r.o. uděluje společnosti [REDAKCE] značku:

Společnost [REDAKCE] – prošla genderovým auditem.

Genderový audit proběhl podle Standardu Genderového auditu, verze č. 2, březen 2016.



Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit

(Informace pro zaměstnavatele/lky)

Co je genderový audit?

Genderový audit je typem sociálního auditu, díky jehož realizaci organizace získá prvotní informace o stavu genderové rovnosti a také doporučení, jak v zavádění genderové rovnosti dále postupovat.

Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z genderové perspektivy. To znamená, že se sleduje, jakými způsoby se jedná se zaměstnankyněmi a zaměstnanci ve vztahu k jejich pohlaví a předpokládaným společenským rolím, a jaký má případná odlišná perspektiva vliv na jejich pozici, možnost růstu, ohodnocení a další. Jsou tedy identifikovány kritické oblasti a bariéry. Je sledován a vyhodnocován pokrok a jsou dávana doporučení ke zlepšení fungování organizace v otázce genderové rovnosti, a to v široké škále oblastí (např. sladování pracovního a rodinného života, nediskriminační nábor zaměstnanců/kyň, předcházení sexuálnímu obtěžování na pracovišti apod.).

Pozornost auditorů/rek je zaměřena především na vnitřní prostředí organizace, není však opomíjeno ani sledování dopadů její činnosti na okolí.

Pro koho je genderový audit určen?

Genderový audit je určen všem zaměstnavatelům/kám⁴⁴, kteří:

- chtějí svým zaměstnancům/kyním nabídnout kvalitní zázemí a příjemné pracovní prostředí;
- chtějí mít jistotu, že při zacházení se zaměstnanci/kyněmi dodržují platnou legislativu, především Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.) a související;
- chtějí zvýšit motivaci, výkonnost a efektivitu práce svých zaměstnanců/kyň;
- chtějí být v lepší pozici při získávání kvalitních zaměstnanců/kyň a zároveň snížit náklady na nábor nových pracovníků/ic;
- chtějí zvýšit zisky organizace v dlouhodobém horizontu;
- chtějí zlepšit dobré jméno své organizace.

Jak probíhá genderový audit?

Realizace genderového auditu vzniká na základě poptávky organizace, která má být auditována. S auditovanou organizací je před realizací auditu sepsána dohoda o realizaci auditu, která upravuje mimo jiné nakládání s daty, která auditorský tým v průběhu realizace



auditu sesbírání. Délka průběhu genderového auditu se odvíjí od velikosti a typu auditované organizace, zpravidla však trvá 1-3 měsíce.

Na začátku realizace auditu se seje auditorský tým s vedením organizace. Na této schůzce si zejména ujasní průběh a časový harmonogram auditu (tj. předpokládanou délku trvání jednotlivých aktivit auditu, jako je například období realizace rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi na pracovišti), oblasti realizace genderového auditu a další. Vedení organizace pověří kontaktní osobu, která bude auditorskému týmu podporou při dodávání potřebných materiálů, zprostředkování kontaktů na zaměstnance/kyně, se kterými bude realizován rozhovor apod.

Pro možnost sledování postupu v dosahování cílů se doporučuje genderový audit zopakovat vždy v intervalu 3 let.

! Genderový audit je zhodnocením současného stavu organizace a jeho provedení je tak bez přijetí konkrétních návazných opatření nedostačující.

Jaké jsou výstupy genderového auditu?

- **Závěrečná zpráva** z auditu, ve které je vždy popsáno zadání pro realizaci genderového auditu a způsob jeho plnění. Nedílnou a podstatnou součástí je také shrnutí výsledků auditu, včetně doporučení ke změně v jednotlivých auditovaných oblastech.
- **Závěrečná schůzka** s vedením Vaší organizace, kde auditorský tým představí Závěrečnou zprávu.
- **Potvrzení** o absolvování genderového auditu.
- **Možnost návazné spolupráce s auditorskou organizací**, např. vytvoření Akčního plánu, jehož cíle budou navazovat na doporučení, která vyplynula z genderového auditu.

Proč je potřeba realizovat genderové audity?

Míra zaměstnanosti žen dosahuje v České republice pouze 61,8 % (zatímco míra zaměstnanosti mužů 78,1%). V roce 2040 by české ekonomice mohlo při pokračování současného demografického trendu chybět až 550 tisíc pracujících. Zvýšení zaměstnanosti žen by mohlo tuto hrozbu pomoci zvládnout.

Zvýšení nízké zaměstnanosti žen ve věku 20–40 let na trhu práce o 10 p.b. může vést ke snížení deficitu PAYG penzijního systému o více než 10 mld. Kč/rok, což představuje více než třetinu každoročního deficitu během následujících 20–30 let.



Ženy mají větší kupní sílu než muži. Ženy v ČR každý týden rozhodnou o nákupech v objemu o 9 miliard Kč vyšším než muži. Porozuměním svým zákaznicím by společnosti mohly získat konkurenční výhodu.

Ženy představují z celkové skupiny potenciálních talentů polovinu. Společnosti by se měly snažit o získání největších talentů, bez ohledu na pohlaví. Změny nelze dosáhnout jednotlivými opatřeními, ale systémovým přístupem, který nabízí například genderový audit.

Diverzifikované týmy jsou efektivnější. Byla prokázána korelace (nikoli přímá souvislost) mezi značně lepší výkonností organizace a vyšším podílem žen v jejím řídicím výboru, při dosažení prahové hodnoty minimálního počtu 3 žen z 10 osob.

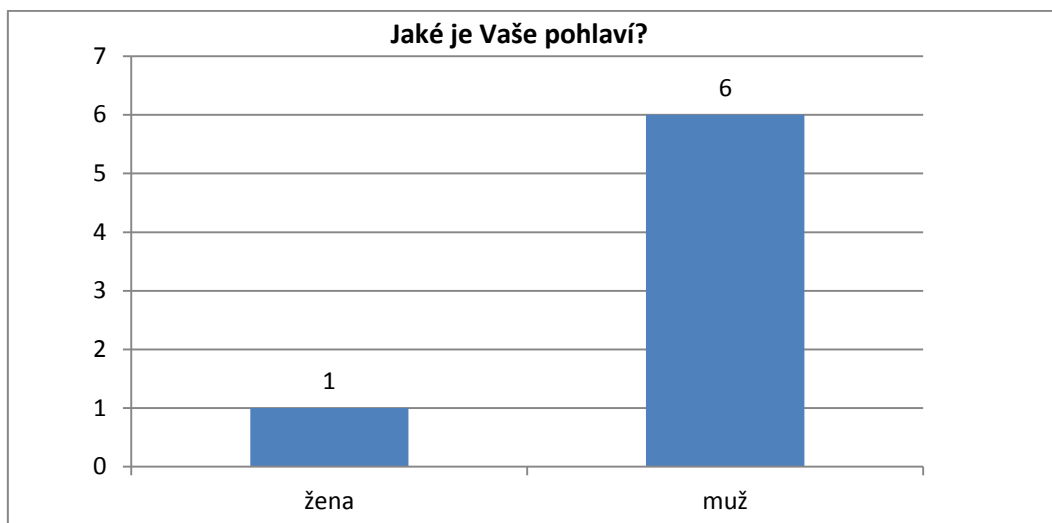
Ztráta zaměstnance/kyně a přijetí/zaškolení nového/é zaměstnance/kyně stojí organizaci nemalé finanční prostředky, včetně nákladů spojených se sníženou produktivitou bezprostředně po jeho/jejím náboru. Genderový audit nabízí nástroje, jak fluktuaci zaměstnanců/kyň snížit.



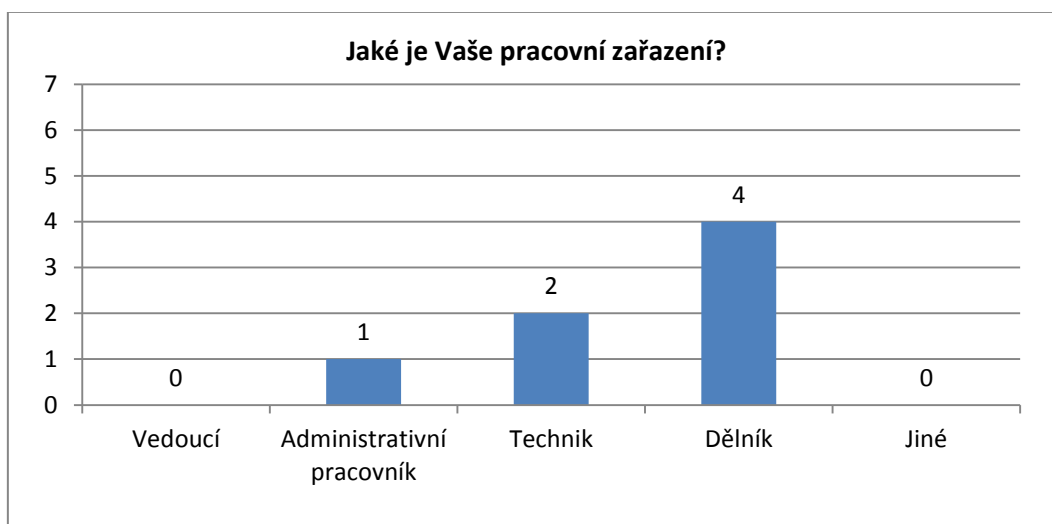
Příloha č. 3 – Vyhodnocení dotazníků

Přijímání do zaměstnání

Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

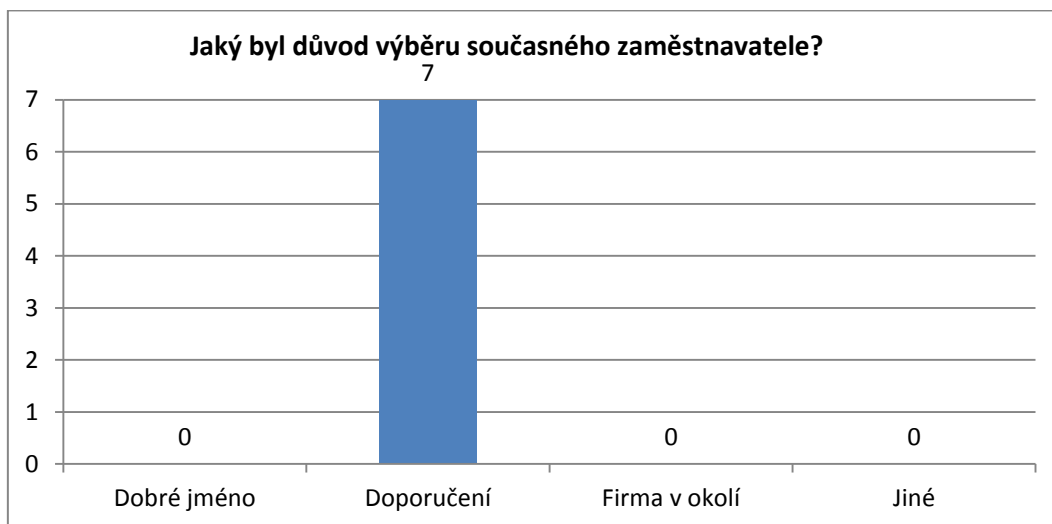


Otázka č. 2 - Jaké je Vaše pracovní zařazení?

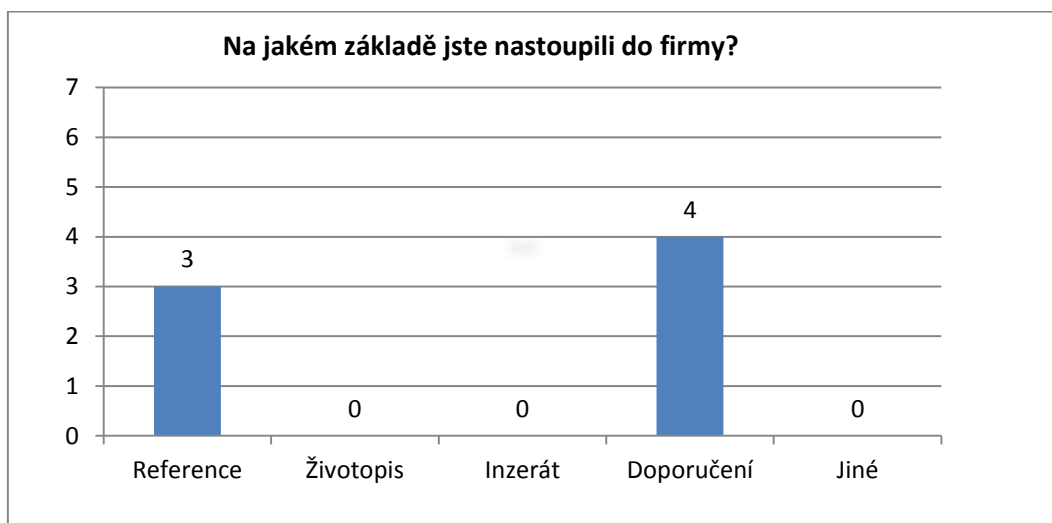




Otázka č. 3 - Jaký byl důvod výběr současného zaměstnavatele?

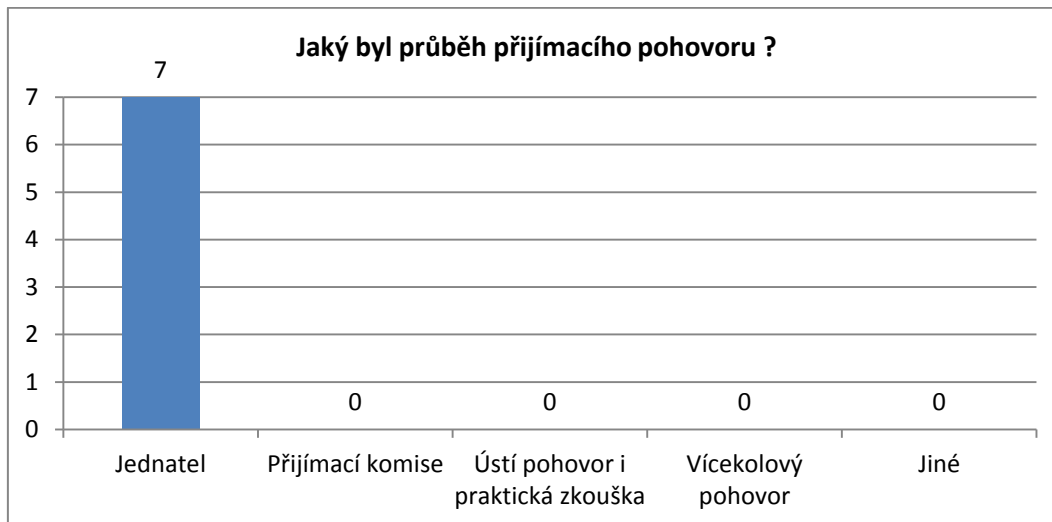


Otázka č. 4 – Na jakém základě jste nastoupili do firmy?

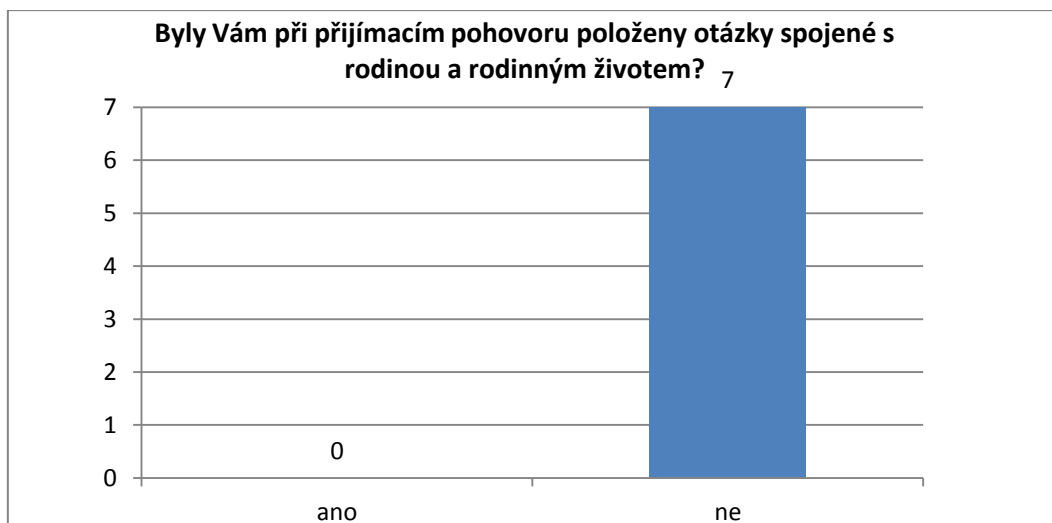




Otázka č. 5 - Jaký byl průběh přijímacího pohovoru?



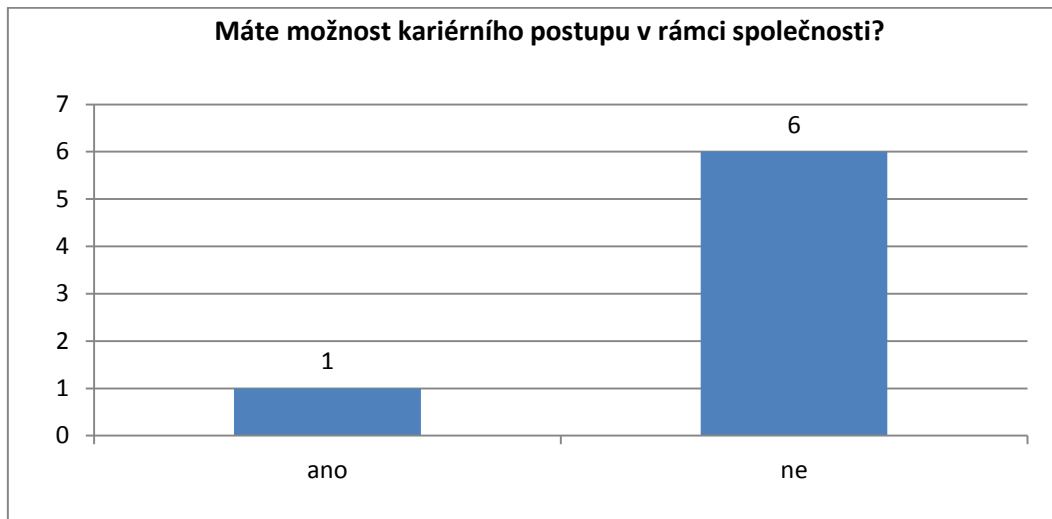
Otázka č. 6 - Byly Vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem?



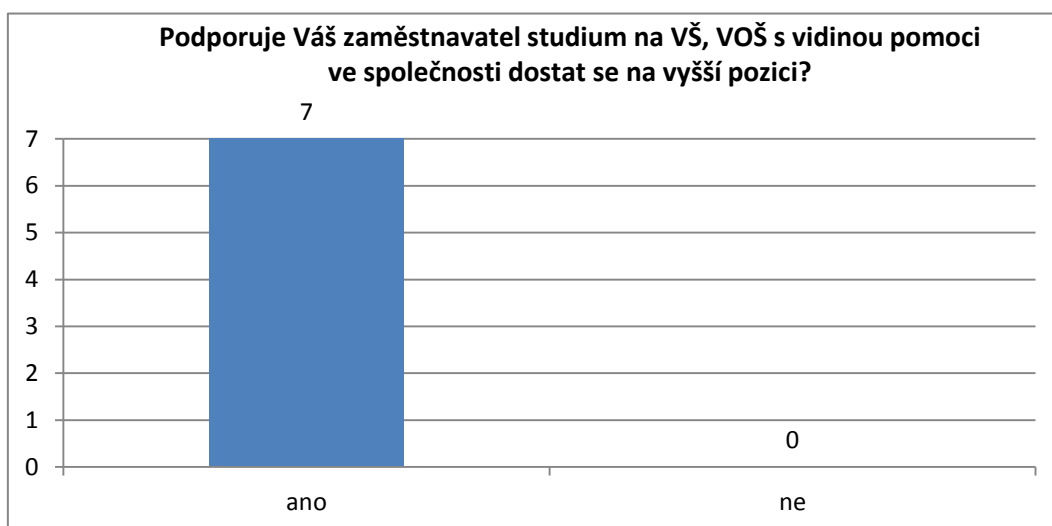


Vzdělávání a kariérní růst

Otázka č. 1 - Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti?



Otázka č. 2 - Podporuje Váš zaměstnavatel studium na VŠ, VOŠ s vidinou pomoci ve společnosti dostat se na vyšší pozici?

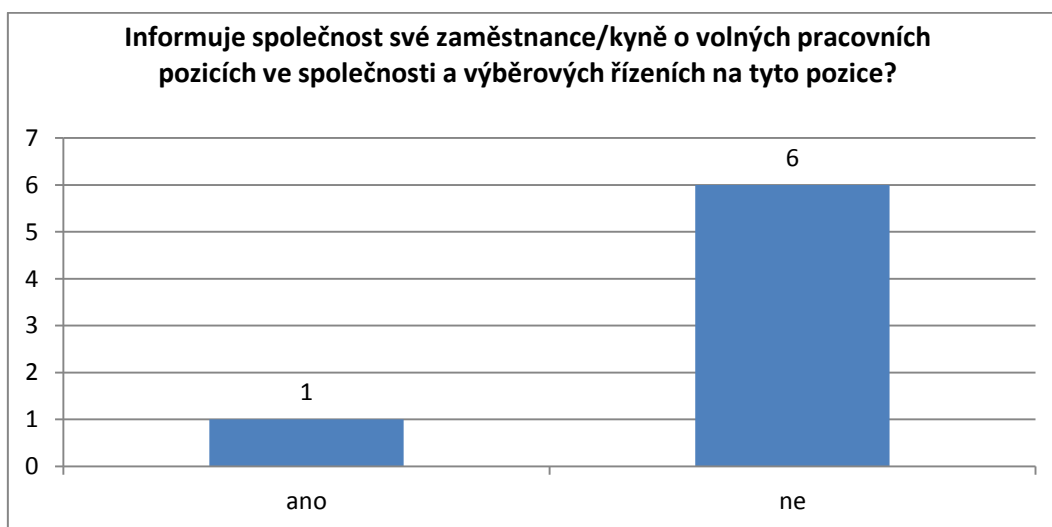




Otázka č. 3 - V případě uvolnění vyšší pracovní pozice ve společnosti, hledá zaměstnavatel nového pracovníka z řad svých zaměstnanců/kyň?



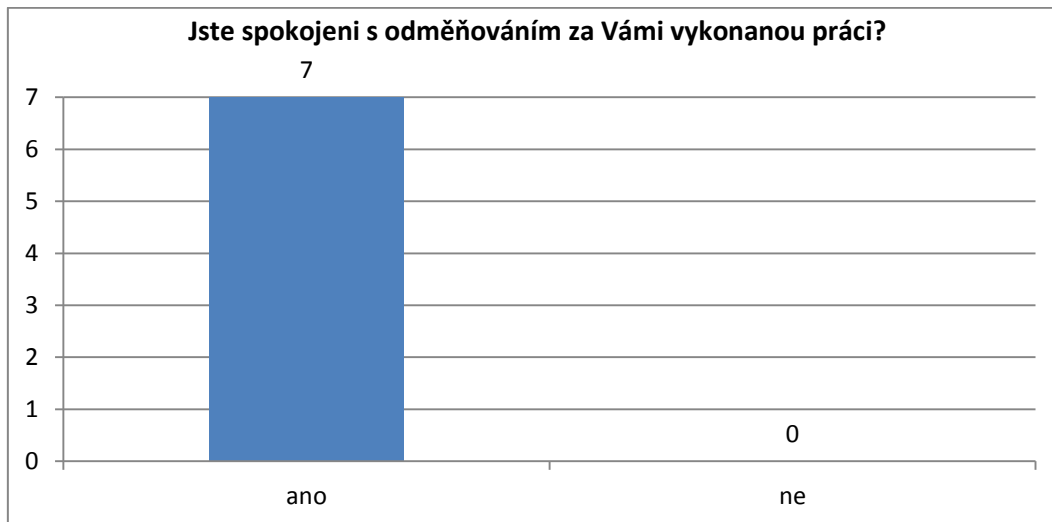
Otázka č. 4 - Informuje společnost své zaměstnance/kyně o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice?



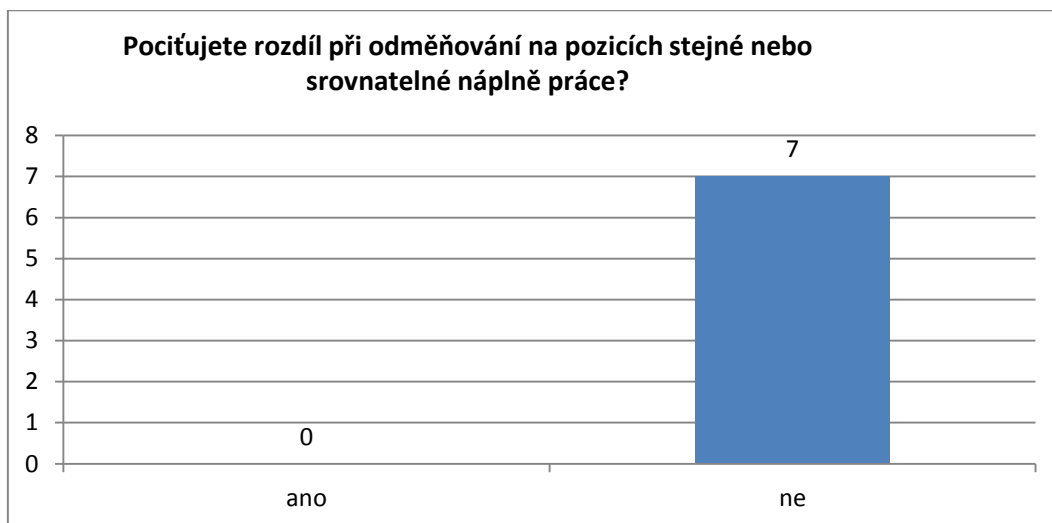


Hodnocení a odměňování

Otázka č. 1 - Jste spokojeni s odměňováním za Vámi vykonanou práci?



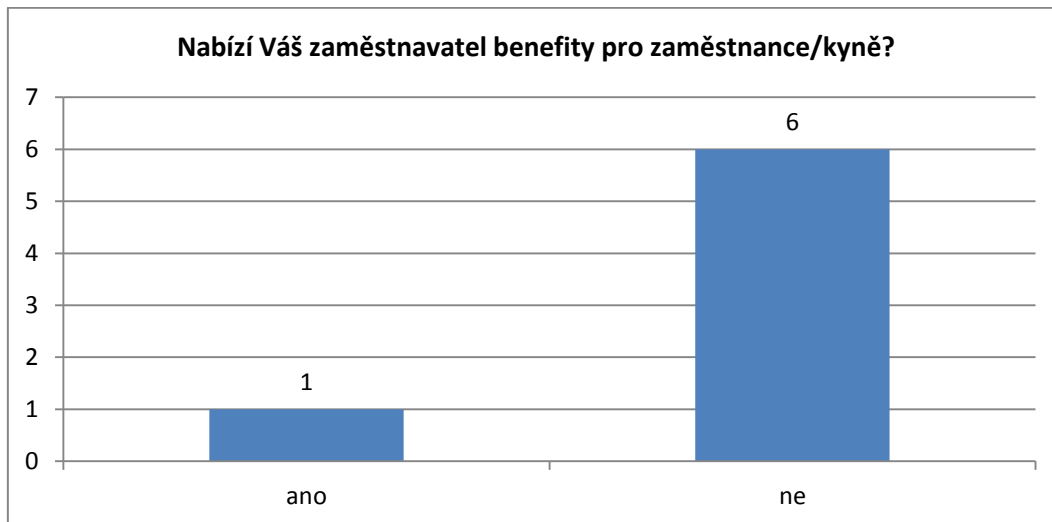
Otázka č. 2 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?





Benefity ve společnosti

Otázka č. 1 – Nabízí Váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance/kyně?



Pokud ano, podle čeho jsou benefity rozdělovány?

Bez odpovědi.

Pokud ano, jakým způsobem jste informováni o možných benefitech?

Bez odpovědi

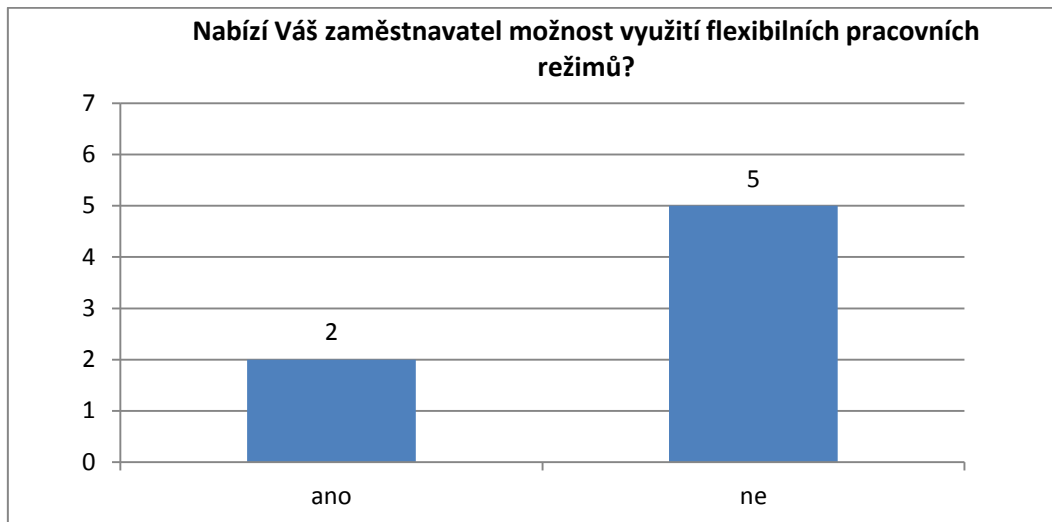
Pokud ano, byla provedena anketa spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity?



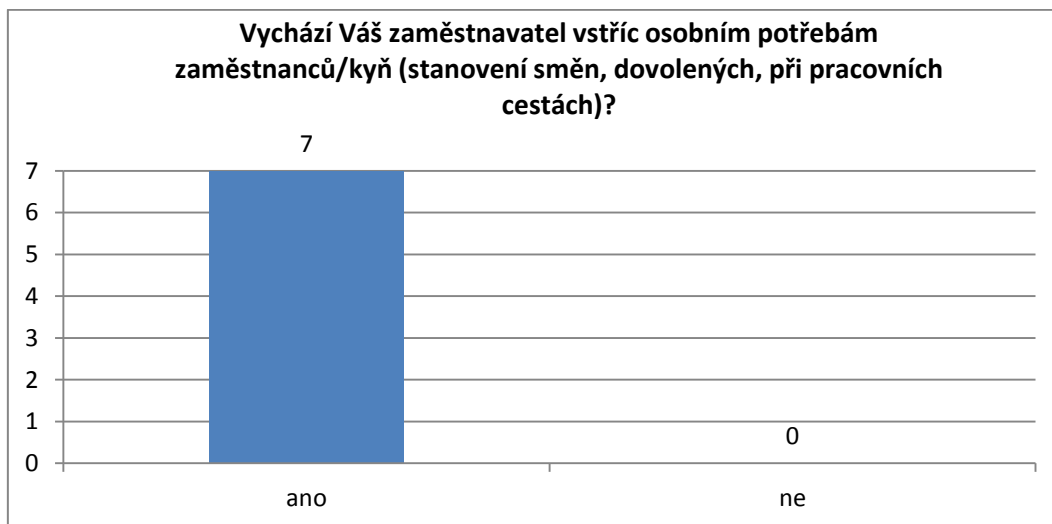


Flexibilita pracovních režimů

Otázka č. 1 - Nabízí Váš zaměstnavatel možnost využití flexibilních pracovních režimů?



Otázka č. 2 - Vychází Váš zaměstnavatel vstříc osobním potřebám zaměstnanců/kyň (stanovení směn, dovolených, při pracovních cestách)?



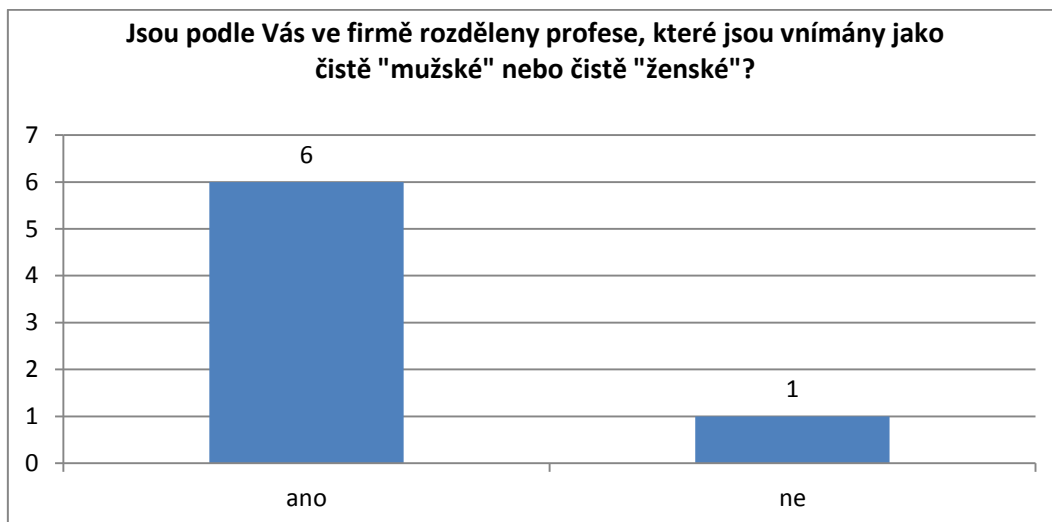


Pracovní prostředí a vztahy

Otázka č. 1 - Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?

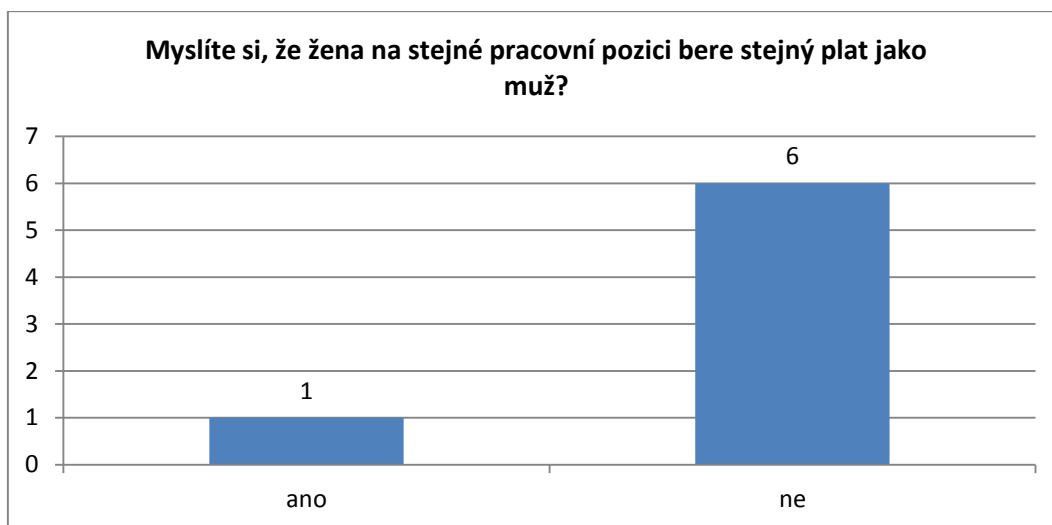


Otázka č. 2 - Jsou podle Vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě "mužské" nebo čistě "ženské"?

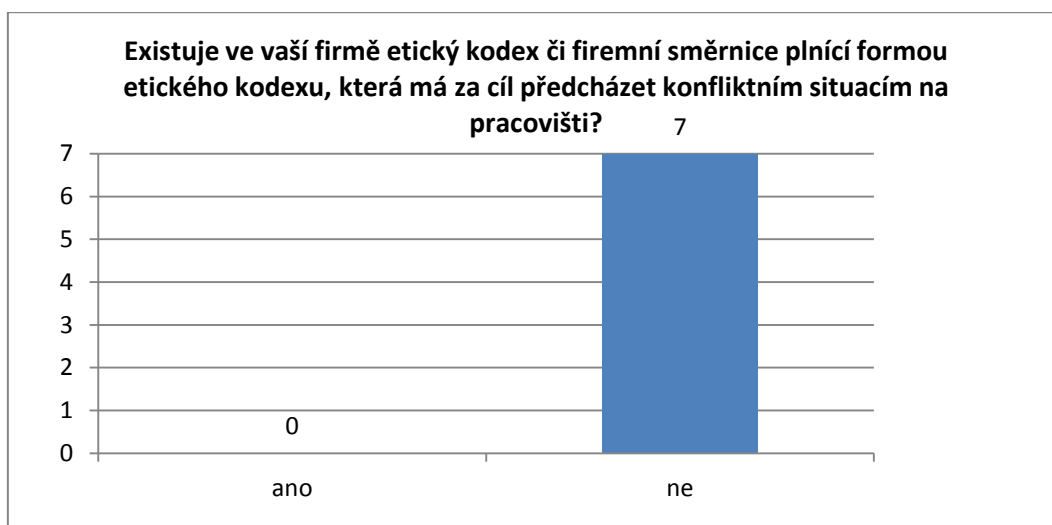




Otázka č. 3 – Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?

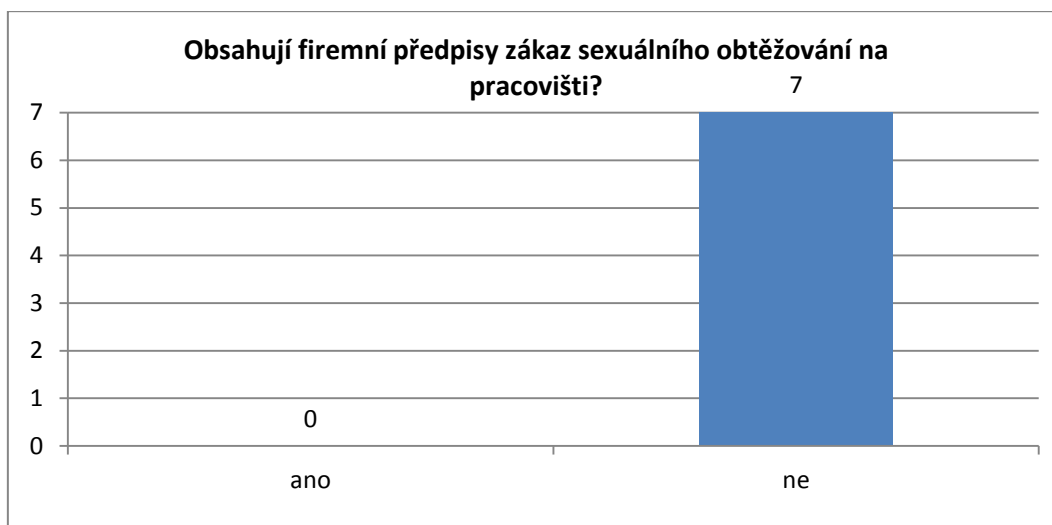


Otázka č. 4 - Existuje ve vaší firmě etický kodex či firemní směrnice plnící formou etického kodexu, která má za cíl předcházet konfliktním situacím na pracovišti?



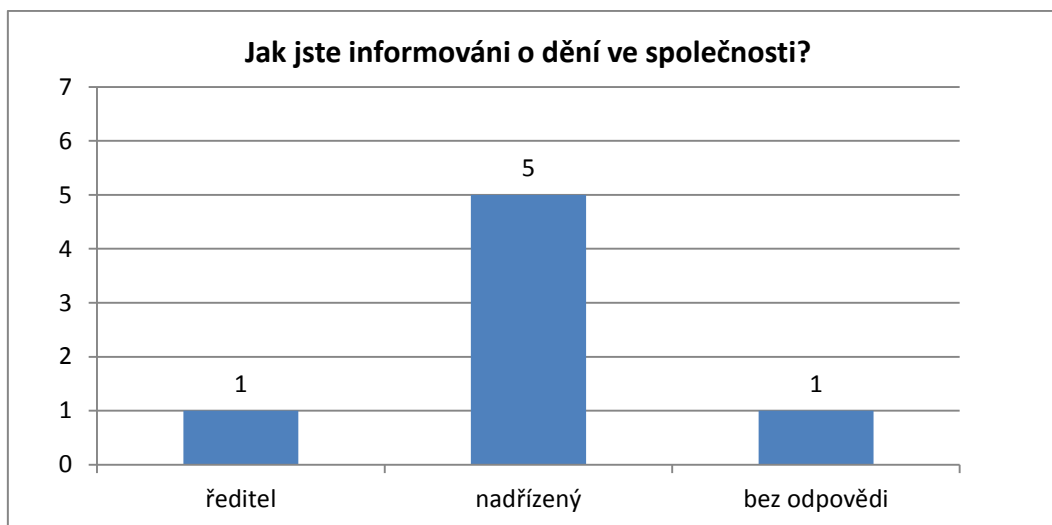


Otázka č. 5 - Obsahují firemní předpisy zákaz sexuálního obtěžování na pracovišti?



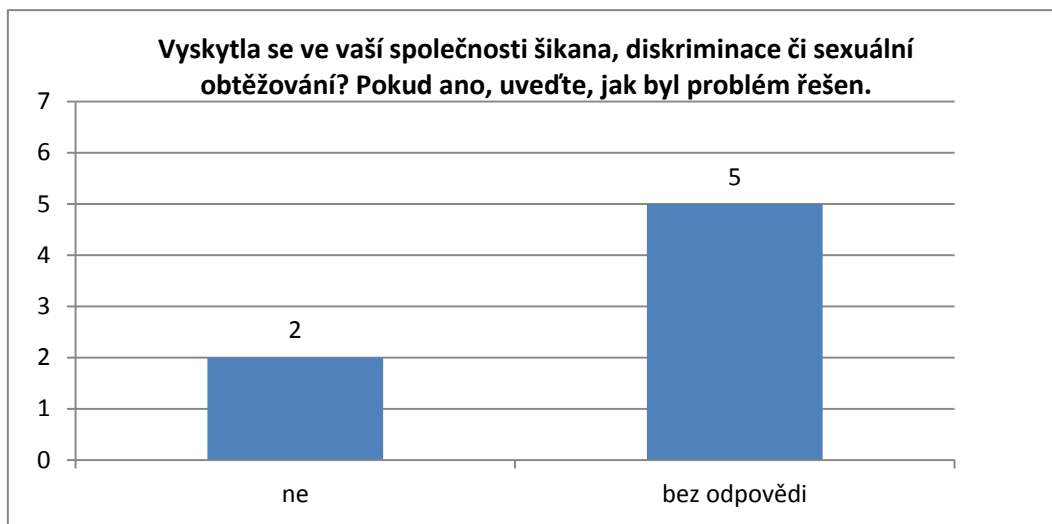
Firemní kultura

Otázka č. 1 - Jak jste informováni o dění ve společnosti?





Otázka č. 2 - Vyskytla se ve vaší společnosti šikana, diskriminace či sexuální obtěžování? Pokud ano, uveďte, jak byl problém řešen.





Příloha č. 4 – Příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe ve společnosti [REDACTED]

- 1) Společnost uvádí v interních dokumentech genderové maskulinum.
- 2) Ve vedení společnosti je zastoupena žena.
- 3) Společnost nemá nastaveny bariéry z hlediska kariérního postupu nebo odměňování žen.
- 4) Společnost podporuje starší zaměstnance, aby neodcházeli do předčasného důchodu a setrvali tak v zaměstnání déle, a to zejména přesunem na jiné pracovní místo či snížením pracovního úvazku.