



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

Zpráva byla vypracována v rámci projektu „Realizace genderových 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	6
1.4	Kontextová analýza.....	8
1.4.1	Popis regionu.....	8
2	Shrnutí průběhu genderového auditu	12
2.1	Důvody realizace auditu	12
2.2	Období realizace auditu.....	12
2.3	Místo realizace auditu	13
2.4	Auditované oblasti.....	13
2.5	Postup u analýzy jednotlivých oblastí:	14
2.6	Použité metody.....	15
2.7	Analyzované dokumenty	15
2.8	Osoby zapojené do auditu	16
2.9	Základní zjištění auditu	16
3	Cíle organizace	17
3.1	Souhrn zjištění - Mise, vize, a strategické cíle organizace	17
3.2	Souhrn zjištění – Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti.....	19
3.3	Vyhodnocení oblasti Cíle organizace	19
3.4	Doporučení oblasti Cíle organizace	20
4	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	21
4.1	Souhrn zjištění – Prostředí, Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace.....	21
4.2	Vyhodnocení oblasti Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti.....	22
4.3	Doporučení v oblasti Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	22
5	Organizace pracovního prostředí - Personální politika	23



5.1	Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň.....	23
5.1.1	Souhrn zjištění - Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	24
5.1.2	Vyhodnocení oblasti Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	27
5.1.3	Doporučení pro oblast Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	27
5.2	Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň	28
5.2.1	Souhrn zjištění - Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.....	28
5.2.2	Vyhodnocení oblasti Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.....	29
5.2.3	Doporučení pro oblast Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň	29
5.3	Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	29
5.3.1	Souhrn zjištění - Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita ...	30
5.3.2	Vyhodnocení oblasti Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	31
5.3.3	Doporučení pro oblast Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	32
5.4	Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	33
5.4.1	Souhrn zjištění - Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	33
5.4.2	Vyhodnocení oblasti Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	35
5.4.3	Doporučení pro oblast Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost.....	35
5.5	Rozvoj a vzdělávání.....	36
5.5.1	Souhrn zjištění - Rozvoj a vzdělávání.....	36
5.5.2	Souhrn zjištění - Adaptační procesy	37
5.5.3	Souhrn zjištění - Mentoring.....	37
5.5.4	Vyhodnocení oblasti Rozvoj a vzdělávání	37
5.5.5	Doporučení pro oblast Rozvoj a vzdělávání	38
5.6	Spravedlivé odměňování	38
5.6.1	Souhrn zjištění – Platová transparentnost	40
5.6.2	Souhrn zjištění - Benefity	41
5.6.3	Souhrn zjištění - Dovolena:	42



5.6.4	Vyhodnocení oblasti Spravedlivé odměňování	42
5.6.5	Doporučení pro oblast Spravedlivé odměňování.....	43
5.7	Sladování rodinného a pracovního života	44
5.7.1	Souhrn zjištění – Pracovní doba	44
5.7.2	Souhrn zjištění - Flexibilní formy práce	44
5.7.3	Souhrn zjištění - Management mateřské a rodičovské (Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské)	45
5.7.4	Souhrn zjištění - Age managementu ve vztahu k genderu	45
5.7.5	Souhrn zjištění - Podmínky (nejen) pro pečující osoby	46
5.7.6	Souhrn zjištění - Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku	46
5.7.7	Souhrn zjištění - Možnosti dopravy do zaměstnání	46
5.7.8	Vyhodnocení oblasti Sladování práce a osobního života	46
5.7.9	Doporučení oblasti Sladování práce a osobního života	47
5.8	Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	48
5.8.1	Souhrn zjištění – Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	49
5.8.2	Vyhodnocení - Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty.....	49
5.8.3	Doporučení - Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	49
6	Kultura organizace	50
6.1	Vyhodnocení oblasti Komunikace	51
6.1.1	Souhrn zjištění - Obecně – komunikační strategie, využívání genderově korektního jazyka institucionálně ukotvená kontrola užívání jazyka, obrazové materiály	51
6.1.2	Souhrn zjištění – Interní komunikace	51
6.1.3	Souhrn zjištění – Externí komunikace a spolupráce.....	52
6.1.4	Vyhodnocení oblasti Komunikace	52
6.1.5	Doporučení oblasti Komunikace	52
6.2	Vztahy	53
6.2.1	Souhrn zjištění – Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování	53
6.2.2	Souhrn zjištění - Přístup k politice rovných příležitostí	53



6.2.3	Souhrn zjištění - Pracovní prostředí a sexuální obtěžování	54
6.2.4	Vyhodnocení oblasti Vztahy	55
6.2.5	Doporučení pro oblast Vztahů	56
6.3	Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví	56
6.3.1	Souhrn zjištění - Společenská odpovědnost (CSR)	57
6.3.2	Souhrn zjištění - Spolupráce se školami	57
6.3.3	Souhrn zjištění - Spolupráce s NNO.....	57
6.3.4	Souhrn zjištění - Nastavení sponzoringových aktivit.....	57
6.3.5	Souhrn zjištění - Dobrovolnictví zaměstnanců	57
6.3.6	Vyhodnocení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR).....	58
6.3.7	Doporučení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR).....	58
7	ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A DOPORUČENÍ	59
8	seznam grafů.....	60
	Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu	61
	Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit.....	62
	Příloha č. 3 - Vyhodnocení dotazníků	65
	Příloha č. 4 – Příklady dobré praxe	78



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: Projekt „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 předsedovi představenstva společnosti , který umožnil realizaci genderového auditu a poskytl tak pro potřeby auditu veškeré požadované dokumenty. V neposlední řadě patří velké poděkování všem zaměstnankyním a zaměstnancům společnosti, kteří se účastnili dotazníkového šetření, rozhovorů a fokusních skupin.



1.3 Stručná informace o auditované organizaci

Společnost [REDAKCE] je významným odborníkem v oblasti výroby keramických výrobků pro průmyslové účely na českém i zahraničním trhu. Hlavním předmětem podnikání společnosti je dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE Výroba žáruvzdorných výrobků (232000) a Výroba ostatních porcelánových a keramických výrobků (234000).

Společnost byla založena v září 1998 jako [REDAKCE]. V listopadu roku 2004 převzala provoz v Lounech, kde se společnost začala specializovat na výrobu produktů z keramických hmot. Tato výroba je pokračovatelem výroby oxidové keramiky, která zde má tradici od roku 1967.

V současné době se provozovna Louny zaměřuje na výrobu technické keramiky na bázi oxidové keramiky: keramických trubic, tyčí a kapilár používaných pro výrobu pyrometrů tj. měřidel extrémních teplot, korundových vodičů, konstrukčních dílů z otěruvzdorných korundových materiálů a keramických jader. Společnost je jediným výrobcem oxidové keramiky tohoto typu na území ČR a ojedinělým výrobcem tohoto typu keramiky v Evropě. Firma [REDAKCE] má vybudované stabilní a široké zákaznické portfolio tuzemské i zahraniční.

Společnost [REDAKCE] má ucelenou koncepci rozvoje podniku, jejímž hlavním cílem je udržení si svého postavení na českém trhu nabízených služeb, dosažení většího podílu na evropském trhu výrobků z oxidové keramiky a expanze výrobků společnosti na zahraniční trhy.

Firma kontinuálně rozšiřuje a zkvalitňuje svůj výrobní sortiment. Dochází k využívání nových technologií a následně k rozvoji podnikatelského prostředí v regionu. Vzhledem ke skutečnosti, že se technologické a technické postupy při výrobě unikátních produktů společnosti vyvíjejí, je nutné se zaměřovat na neustálé vzdělávání našich zaměstnanců.

Společnost [REDAKCE] měla v době konání auditu celkem 57 zaměstnanců:

HPP - 44 zaměstnanců

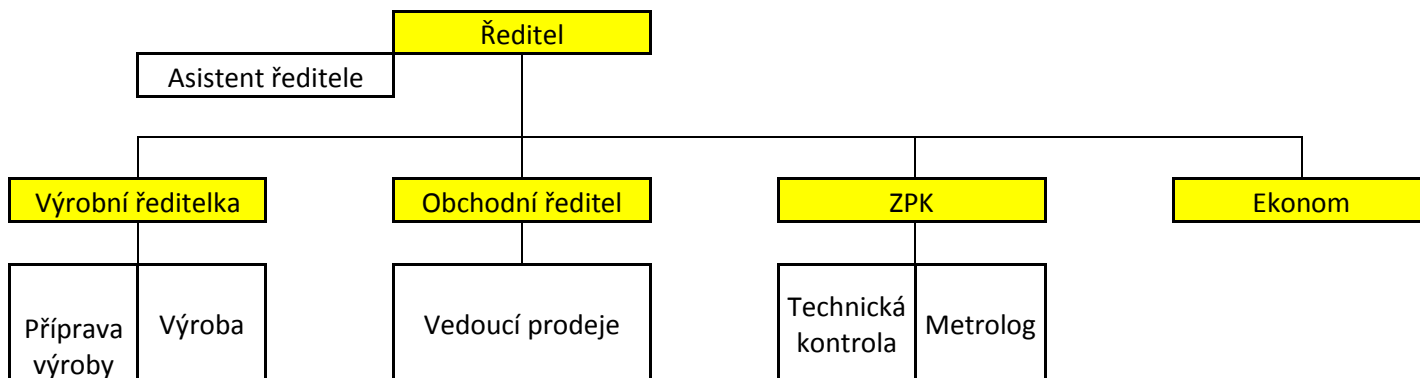
- 34 žen – z toho 4 ženy na MD
- 10 mužů

DPP - 13 zaměstnanců

- 6 mužů,
- 7 žen



Organizační struktura společnosti:



Management:

- 1) **Ředitel** (většinový vlastník): [redacted] – **Předseda představenstva (HPP)**
 - Asistent/ka ředitele (HPP)
- 2) **Obchodní ředitel** (menšinový vlastník) [redacted] – **Místopředseda představenstva (DPP)**
 - Vedoucí prodeje
- 3) **Výrobní ředitelka:**
 - Operátor keramické výroby 23
 - Operátor keramické výroby – přípravář 3
 - Mechanik 2
 - Technolog 3
 - Obsluha pecí 3
 - Výstupní kontrola 1

Zmocněnec pro kvalitu

- Technická kontrola
- Metrolog

Ekonom – Člen představenstva



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 (p.b.) 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 p.b. K nárůstu podílu došlo u obou pohlaví, i když u **žen** jen nepatrně (o 0,03 p.b. 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 p.b. na 4,98 %. Obdobný vývoj zaznamenaly i okresy Ústeckého kraje. 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 Louny** se řadí na páté místo ze sedmi okresů Ústeckého kraje, co se týče nezaměstnanosti.¹



Obrázek 1: Mapa – Ústecký kraj – stanovení zájmového okresu

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

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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Obrázek 2: Mapa ČR - stanovení zájmového okresu

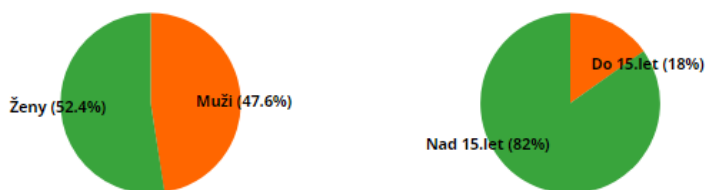
Zdroj: <http://www.mapaceskerekrepubliky.cz/mapa-okresu>

Okres Louny se rozkládá v jihozápadní části Ústeckého kraje s celkovou rozlohou 1118 km². Počet obyvatel k 1. 1. 2018 byl 18 228. V současné podobě leží okres Louny na hranici tří krajů. V rámci Ústeckého kraje sousedí s okresy Chomutov, Most, Teplice a Litoměřice, na jihovýchodě sousedí s okresy Kladno a Rakovník ze Středočeského kraje, na jihozápadě pak s okresem Plzeň sever z Plzeňského kraje a okresem Karlovy Vary z Karlovarského kraje.²

Počet obyvatel k 1.1.2018

Muži (do 15.let)	Muži (nad 15.let)	Ženy (do 15.let)	Ženy (nad 15.let)	Celkem
1 426	7 249	1 356	8 197	18 228

ROZLOŽENÍ OBYVATELSTVA OBCE LOUNY



Obrázek 3: Rozložení obyvatelstva obce Louny

Zdroj: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/6234/louny/pocet-obyvatel/>

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

² Zdroj: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/6234/louny/pocet-obyvatel/>



osob bez práce v kraji zvýšil o 499 osob, přičemž ke zvýšení došlo ve čtyřech okresech Ústeckého kraje, kromě okresu Most. 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% pak tvořili uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem. Mezi nezaměstnanými bylo i 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.³

Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. prosinci 2017

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, evidence úřadů práce

	Evidování uchazeči o zaměstnání		Volná pracovní místa hlášená úřadům práce	Uchazeči na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %) ¹⁾		
	celkem	z toho dosažitelní ve věku 15-64 let			celkem	muži	ženy
Česká republika	280 620	259 929	216 629	1,30	3,77	3,71	3,83
Ústecký kraj	31 522	28 941	10 808	2,92	5,39	4,98	5,83
v tom okresy:							
Děčín	5 009	4 617	1 296	3,86	5,52	5,35	5,70
Chomutov	5 294	4 937	2 146	2,47	5,94	5,21	6,71
Litoměřice	3 397	3 123	1 490	2,28	4,05	3,69	4,42
Louny	3 375	2 925	1 597	2,11	5,19	5,01	5,37
Most	5 655	5 445	1 134	4,99	7,27	6,23	8,40
Teplice	3 772	3 355	2 258	1,67	3,96	3,48	4,48
Ústí nad Labem	5 020	4 539	887	5,66	5,92	6,07	5,77

¹⁾ podíl nezaměstnaných osob = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15-64 let v %

Obrázek 4: Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31.12. 2017

³ Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017>



Seznam mateřských školek Louny

- Mateřská škola, Čs. Armády 2371, Louny
- Mateřská škola, Fügnerova 1371, Louny
- Mateřská škola, Přemyslovců 2205, Louny
- Mateřská škola speciální, Školní 2428, Louny
- Mateřská škola, Kpt. Nálepky 2309, Louny
- Mateřská škola, V Domcích 2427, Louny
- Mateřská škola, Dykova 2210, Louny
- Mateřská škola, Šafářikova 2539, Louny
- Základní a mateřská škola, Kpt. Otakara Jaroše, 28. října 2173, Louny
- Soukromá mateřská škola Mateřinka s.r.o., Holárkovy sady 2386, Louny⁴
- Mateřská škola, Středohor 362, Dobroměřice⁵

⁴ Zdroj: <http://www.mulouny.cz/cs/mesto/prispevkove-organizace/matenske-skoly.html>

⁵ Zdroj: <https://skolka-dobromerice.webnode.cz/>



2 SHRNU TÍ 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. Genderový audit ve společnosti byl realizován za účelem zjištění a vyhodnocení uplatňování rovných příležitostí v jednotlivých oblastech, za účelem identifikace slabých a silných míst a obdržení doporučení jednotlivých opatření pro zavedení rovných příležitostí do firemních procesů.

2.2 Období realizace auditu

Fáze realizace auditu	Aktivity	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 2018 - leden 2018
Realizační fáze	• nastavení harmonogramu realizace genderového auditu, • sběr dat, • sběr veřejně dostupných dokumentů, • příprava dotazníkového šetření • dotazníkové šetření, • vyhodnocení dotazníkového šetření, • rozhovory, • skupinové diskuse • analýza dat, • zpracování Závěrečné zprávy.	březen 2018 - květen 2018
Závěrečná fáze	• Předložení výstupů auditované organizaci	červen 2018



2.3 Místo realizace auditu

Audit probíhal v místě výrobního závodu společnosti [REDACTED]
[REDACTED]

2.4 Auditované oblasti

Cílem genderového auditu bylo zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů u společnosti [REDACTED] a to na základě veřejně dostupných materiálů a podkladů poskytnutých zaměstnavatelem, včetně spolupráce vedení, zaměstnanců a zaměstnankyň při dotazníkovém šetření, rozhovorech a práci ve fokusních skupinách.

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
- Sladování 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)²⁶
 - 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

Výsledkem procesu genderového auditování je závěrečná zpráva mapující stěžejní zjištění a návrhy opatření, a to jak z hlediska dodržování zásad genderové rovnosti, tak vzhledem ke zmapování procesů týkajících se prostředí organizace, komunikačních procesů,



personálních a vzdělávacích procesů z hlediska maximálního pozitivního využití lidského kapitálu, kterým společnost [REDACTED] disponuje.

Poslední fází je předání závěrečné zprávy z genderového auditu a prezentace stěžejních výsledků, včetně upřesňující konzultace.

2.6 Použité metody

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

- Rozhovory
 - Úvodní rozhovor s vedením auditovaného zaměstnavatele
 - polostrukturované a hloubkové pohovory s jednatelem společnosti a zaměstnankyněmi a zaměstnanci 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 zaměstnankyně firmy. S ohledem na pracovní vytížení zaměstnanců a zaměstnankyní společnosti bylo po domluvě s jednatelem společnosti přistoupeno k realizaci dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi firmy, a to z důvodu poskytnutí širšího zjištění stavu genderové rovnosti a jejího vnímání zaměstnanci a zaměstnankyněmi napříč organizací.
- Pozorování

Zpráva obsahuje popis jednotlivých oblastí auditu tak, jak byly zmapovány prostřednictvím jednotlivých aktivit auditu. Tam, kde se to ukázalo jako opodstatněné a relevantní, je uvedeno doporučení. Některá doporučení se mohou nacházet ve více oblastech.

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.

Jednatel společnosti [REDACTED] poskytl při zpracování genderového auditu tyto dokumenty:

- organizační strukturu společnosti
- vzor pracovní smlouvy
- příručka kvality ČSN EN ISO 9001:2016
- stanovy společnosti
- plán školení
- sdělení pracovních podmínek
- příkazy ředitele
- popis pracovního místa

Společnost má aktuální webové stránky s velice podrobnými informacemi o společnosti [REDACTED]/., které byly taktéž zdrojem informací.

2.8 Osoby zapojené do auditu

Do auditu byl zapojen v první řadě jednatel společnosti, dále pak zaměstnanci na pozicích vedoucí prodeje, vedoucí výroby, obchodní oddělení a dále pak zaměstnanci a zaměstnankyně z dělnických pozic. Z celkem 40 zaměstnanců společnosti se dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 10 zaměstnanců.

Rozhovorů se účastnil ředitel a předseda představenstva společnosti a výrobní ředitelka.

2 fokusních skupin se účastnilo celkem 6 zaměstnanců společnosti, vždy po 3 lidech, kteří byli vybráni zaměstnavatelem.

2.9 Základní zjištění auditu

Společnost [REDACTED] 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 konkrétně 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

Záznam rozhovoru s předsedou představenstva společnosti k oblasti cílů a vize společnosti

██████████:

„Naše společnost působí na trhu již 14 let. Během tohoto působení se podařilo úspěšně získat zákazníky především ze západní Evropy, ale i jinde po světě k dlouhodobé spolupráci. Společnosti se podařilo během svého působení zdvojnásobit objem tržeb.

Chtěli bychom i nadále v tomto směru pokračovat. Soustředit se na získávání nových zákazníků z ciziny, ale i na komplexní péči o zákazníky stávající.

Samozřejmostí je soustředění se na snižování nákladů společnosti, rozšíření objemu tržeb a neustále se posouvat kvalitou nabízených služeb a zaměřit se především na rozšíření výroby sofistikovanějších výrobků z oxidové keramiky“

Interní dokument - Příručka kvality vyjadřuje cíle společnosti ██████████

██████. citace následovně:

Základním cílem společnosti je vyrábět a dodávat výrobky oxidové keramiky a to vše s vysokými nároky na jejich technické parametry, které plně uspokojí požadavky zákazníků. Naše společnost dále přijala jako svou hlavní obchodní myšlenku, rozšiřovat svá obchodní teritoria a dosáhnout stavu, při kterém bude zákazníky trvale vyhledávána a to z hlediska poskytované kvality. Cílem je plnit požadavky a očekávání zákazníků v oboru oxidové keramiky a podporovat řešení požadavků a očekávání zákazníků rozvojem a modernizací výrobní základny. Společnost směřuje nejenom k vysoké kvalitě provedení výrobků, ale i k optimalizaci



nákladů, včetně zvažování rizik, což umožňuje řešit nejenom technické, ale i ekonomické otázky realizované v procesu trvalého zlepšování ku prospěchu všech zainteresovaných stran.

Politikou kvality společnosti je dle příručky kvality:

1. Zabezpečit potřeby a očekávání zákazníků a potřeby a očekávání potenciálních zákazníků.
2. Garantovat kvalitu našich výrobků podle příslušných materiálových a rozměrových norem a v případě požadavku zákazníka vystavit atest kvality.
3. Zabezpečit potřeby a očekávání vlastních zaměstnanců.
4. Uspokojit identifikované potřeby a očekávání vlastníků.
5. Ve vztahu k zájmům společnosti prokazovat odpovědnost za zdraví a bezpečnost, za životní prostředí, a to jak ke společnosti obecně, tak vůči místnímu společenství.

Na podporu realizace Politiky kvality stanoví vedení společnosti Cíle kvality.

Při uplatňování a zlepšování procesů systému managementu kvality a při zajišťování spokojenosti zákazníků a jiných zainteresovaných stran **se vedení společnosti zavazuje:**

- vytvořit příznivé motivujícího prostředí,
- zajistit potřebnou kvalifikaci, odbornou způsobilost a znalosti zaměstnanců,
- identifikovat potřebné zdroje poskytovat je pro uplatňování, udržování systému managementu kvality a zlepšování jeho efektivnosti.
- Nadále vytvářet podmínky k respektování významných environmentálních aspektů a jejich dopadů na životní prostředí a nadále řídit svá rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vedení společnosti motivuje k plnění Politiky kvality a Cílů kvality všechny zaměstnance a očekává jejich aktivní podporu efektivním využitím poskytovaných zdrojů, získané kvalifikace a odborných znalostí.

Dalším cílem společnosti je péče o zaměstnance, a to hlavně z důvodu udržení si kmenových lidí. Společnost si je vědoma, že péče o zaměstnance je rozhodujícím faktorem pro jejich úspěšnost a dlouhodobou udržitelnost. Respektování potřeb zaměstnanců se společnosti vrací v podobě spokojenějších a loajálnějších zaměstnanců, ve zvýšené motivaci a stabilitě lidí, ve snížené fluktuaci, zvýšené výkonnosti a efektivitě práce, k integraci životních rolí zaměstnanců a pozitivnější atmosféře pracovních týmů.

Společnost si je vědoma, že je důležité se starat o své zaměstnance a vytvářet jim takové pracovní prostředí, které bude mít významný pozitivní vliv na angažovanost zaměstnanců, což se pak odráží na straně zákazníků v úrovni vnímání firmy a úrovně nabízených produktů a služeb.



Společnost [REDACTED] nemá zpracovaný žádný strategický dokument. Nevlastní ani žádný dokument, který by uváděl výhled rozvoje firmy např. v oblasti lidských zdrojů a ani v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, který by mohl být posuzován.

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců/kyň je rovnocennou a integrální součástí veškerých aktivit společnosti a má nejvyšší dosažitelnou prioritu. Vedení společnosti a všichni zaměstnanci/kyně jsou si vědomi/y zásady, že žádná pracovní činnost nesmí být prováděna na úkor zdraví a musí být vyloučeny všechny nebezpečné pracovní postupy. Společným cílem je zabránit úrazům a nemocím z povolání u zaměstnanců/kyň společnosti, tak i nepříznivým dopadům z vlastní činnosti na zaměstnance/kyně, zákazníky/ce, dodavatele a ostatní osoby. Vedení společnosti [REDACTED] vytváří při řízení všech aktivit společnosti bezpečné pracovní podmínky, dodržuje platné legislativní normy a vede zaměstnance/kyně k bezpečné práci.

3.2 Souhrn zjištění – Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Společnost [REDACTED] nemá nastaveny specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti, ani bohužel zatím zcela nepřijala za svou potřebu specifického zaměření na genderovou rovnost. Proto bylo cílem realizovaného genderového auditu přenést toto téma na úroveň strategického plánování a dostat problematiku rovných příležitostí do priorit firmy.

3.3 Vyhodnocení oblasti Cíle organizace

NE

- ✓ Z poskytnutých materiálů a informací vyplývá, že zaměstnavatel sice nemá v rámci těchto dokumentů zpracovány a stanoveny cíle pro prosazování genderové rovnosti, nicméně z průběhu auditu, z provedených dotazníků, fokusních skupin a rozhovorů je zřejmé, že usiluje o praktické naplňování rovných příležitostí žen a mužů.
- ✓ 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.



3.4 Doporučení oblasti 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 (např. Příručky kvality, ale i na webových stránkách, propagačních materiálů – k následnému využití směrem ke klientele, na veletrzích, konferencích)

- ✓ Zpracovat vzor stručných příkladů dobré praxe, jak společnost tyto principy naplňuje 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 – Prostředí, Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace

V pracovně právních vztazích se společnost [redacted] 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 skupinových diskusí vyplynulo, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými jsou dobré přátelské vztahy, které mají přesah i do vstřícnosti v oblasti sladění práce a rodiny.

Cílem společnosti [redacted] je zdravá firemní kultura, otevřené a přátelské podnikové klima. Prostředí je motivující, zaměstnanci/kyně mají dostatečný prostor pro odborný růst a vzdělávání. Na bezpečnost s ohledem na předmět podnikání klade vedení firmy [redacted], ale i samotní zaměstnanci/kyně velký důraz.

Vedení [redacted] si váží svých zaměstnanců/kyň, ze kterých si školí odborníky/ce ve své oblasti, a nechce o ně přijít. Proto ze strany vedení je nepřípustné tolerovat jakékoli náznaky sexuálního obtěžování, šikany nebo diskriminace. Během genderového šetření jsme neidentifikovali problémy v této oblasti.

Z realizovaných rozhovorů a fokusních skupin bylo zjištěno, že ve společnosti doposud 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 zaměstnankyněmi chápána jako nediskriminující organizace, která nabízí svým zaměstnancům a zaměstnankyním srovnatelné podmínky. (viz níže vyhodnocení grafu z dotazníkového šetření)

Otázka č. 1 - 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?



4.3 Doporučení v oblasti Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

- ✓ Zpracovat Etický kodex společnosti, který bude obsahovat nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi na všech úrovních organizační struktury
- ✓ 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



5 ORGANIZACE PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ - 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.

Personální politika je jednou z klíčových oblastí pro prosazování genderové rovnosti. Pro podporu genderové rovnosti jsou významná zejména ta opatření a oblasti, která podporují rovný a otevřený přístup k zaměstnání, dále opatření zajišťující stejné odměňování za stejnou práci a v neposlední řadě opatření, která se zaměřují na podporu sladování pracovního a rodinného života u žen a mužů, kteří pečují o děti či osobu blízkou. Pokud jsou tato opatření institucionálně zakotvena v interních dokumentech zaměstnavatele a uplatňována v praxi, přispívají ke stabilizaci pracovního týmu, zvyšují výkonnost a podporují loajalitu a identifikaci zaměstnanců a zaměstnankyň s cíli zaměstnavatele.

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 vyrovnané 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

Firma [REDACTED] klade důraz na dobře fungující pracovní prostředí a uvědomuje si, že jeho hlavní složkou jsou právě zaměstnanci/kyně a jimi vytvářené harmonické a efektivní pracovní týmy.

Společnost [REDACTED] nemá stanoveny písemně základní kvalifikační podmínky, které musí zaměstnanec splňovat na konkrétní pracovní pozice v žádném interním dokumentu.

Společnost je v současné době v situaci, asi jako většina společností, kdy spíše převažuje poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích.

Největší fluktuace zaměstnanců převažuje ve společnosti [REDACTED] na pozicích – operátor keramické výroby (dělníci).



Společnost většinou zahajuje nábor, v případě nutnosti obsazení určité pracovní pozice, poptávkou na pracovním úřadě, odkud jsou následně přiřazení vhodní uchazeči na pohovor s vedením společnosti [REDAKCE]

Společnost informuje své zaměstnance a zaměstnankyně o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice, a to převážně formou porad.

Druhým způsobem je příjem nových zaměstnanců, který je založen na doporučení stávajících zaměstnanců, což je typické pro menší organizace, kdy společnost upřednostňuje neformální vazby při získávání nových zaměstnanců. Upřednostňování kontaktů získaných na základě osobních vztahů zaměstnanců (tzv. neformální sítě), vede k zachování současné struktury zaměstnanců.

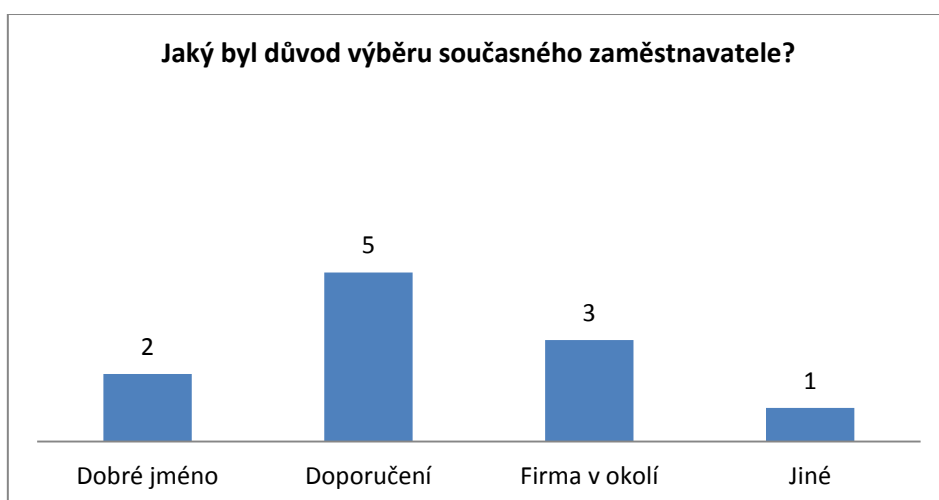
Společnost taktéž využila v minulosti možnosti inzerátu, u něhož bylo dle slov pana jednatele zachováno genderové maskulinum, bohužel již nebyl v archivaci.

Vedení společnosti při hledání nových pracovních sil dbá především na charakter osobnosti a pracovní zkušenosti uchazeče. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o specifické a odborné zaměření společnosti, na které se až tak konkrétně nezaměřuje žádný vzdělávací institut, investuje zaměstnavatel do odborného vzdělávání svých zaměstnanců. Dá se říci, že si své zaměstnance v oblasti odborného vzdělávání vychovává následně sám.

Většina zaměstnanců uvedla v dotazníkovém šetření při otázce: „Jaký byl důvod výběru současného zaměstnavatele?“, že do firmy nastoupili na doporučení známého, také se objevilo dobré jméno společnosti.

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

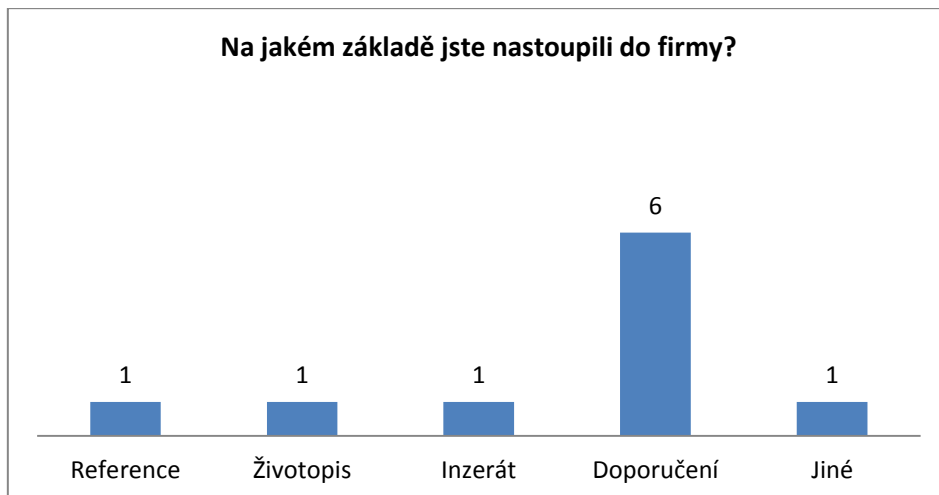
Graf 2 - Jaký byl důvod výběru současného zaměstnavatele?





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

Graf 3 - Na jakém základě jste nastoupili do firmy?



Přijímací pohovor především tedy na pozici operátor keramické výroby (vyšší manažerské pozice jsou stabilně obsazeny) probíhá standardním způsobem a to tak, že vstupní pohovory provádí vedoucí výroby, která následně vybere vhodného uchazeče, se kterým je poté proveden pohovor samotným předsedou představenstva.

Vedoucí výroby taktéž vede neformální evidenci formou poznámek přijatých a odmítnutých uchazečů včetně důvodu.

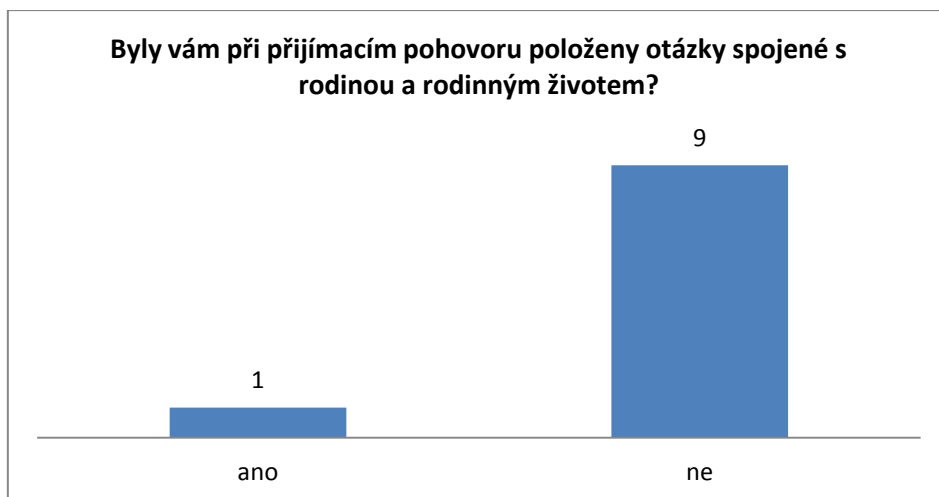
Přijímací pohovor probíhá tedy s vedoucím výroby a následně s předsedou představenstva společnosti, kteří však doposud nejsou proškoleny v problematice genderové nerovnosti.

Z dotazníkového šetření a ze skupinových diskusí bylo zjištěno, že při přijímacím pohovoru nebyly uchazečům o zaměstnání kladeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem.



Otázka č. 6 - Byly vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem? Pokud ano, jaké?

Graf 4 - Byly vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem?



5.1.2 Vyhodnocení oblasti Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

Ano s výhradou

- ✓ Společnost je chápána jako zaměstnavatel, který při výběru uchazečů či uchazeček neupřednostňuje žádnou skupinu.
- ✓ Zaměstnanci, kteří provádí přijímací pohovory nejsou proškoleni v problematice genderové nerovnosti.
- ✓ Vedení společnosti nevede žádnou formální evidenci přijatých a odmítnutých uchazečů včetně důvodu.
- ✓ Společnost používá korektní inzerci, uvádí u všech nabízených pracovních pozic oba rodové tvary.

5.1.3 Doporučení pro oblast Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

- ✓ Doporučujeme zpracovávat genderové statistiky, které mapují zájem o zaměstnání ve společnosti a zároveň statistiky o přijatých a odmítnutých uchazečkách a uchazečů.
- ✓ Doporučujeme proškolení předsedy představenstva společnosti a zaměstnanců/kyň podílejících se na výběru nových zaměstnanců/kyň v problematice genderové nerovnosti



- ✓ **Doporučujeme zpracovat dokument zahrnující přehled pracovních pozic včetně pracovních činností (náplní), související s pracovním místem, včetně alternativ zastupitelnosti jednotlivých pozic a dále přehled požadavků na splnění kvalifikačních dovedností na jednotlivé pracovní pozice**
- ✓ **Doporučujeme vypracovat standardizovaný postup při náboru uchazečů a uchazeček např. vydefinovat, kolik pohovorů a s kým bude uchazeč či uchazečka absolvovat**
- ✓ **Doporučujeme nadále u všech nabídek na pracovní místa používat genderově korektní jazyk a dále uvádět benefity, které společnost nabízí, aby již uchazeč/uchazečka byly v této oblasti informováni.**

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

Zaměstnavatel, firma [REDACTED], 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. K rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dochází minimálně, vedení firmy se případné zjištěné pracovní problémy snaží ihned vyřešit a předcházet tak



případným odchodům zaměstnanců/kyň. Zaměstnavatel si zaměstnanců/kyň váží, vychovává a školí si odborníky/ce ve specifické oblasti činnosti, o které nerad přichází.

Proces propouštění je dostatečně formalizovaný.

Společnost provádí výstupní rozhovory se zaměstnanci či zaměstnankyněmi při ukončení pracovního poměru. Fluktuace zaměstnanců není velká, 2-3 zaměstnanci/kyně za rok. Uvedené důvody: finance, zájem o jiné pracovní zaměření. Dle rozhovoru s předsedou představenstva společnosti jsou situace, kdy zaměstnanec odejde, ale následně se zase chce vrátit. „*Tuto možnost pak následně hodně řešíme...jde tu spíše pak o důvěru/nedůvěru.*“

5.2.2 Vyhodnocení oblasti Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň

Ano s výhradou

- ✓ Proces propouštění je dostatečně formalizovaný.
- ✓ 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**
- ✓ **Provádět pravidelná hodnocení spokojenosti z obou stran zaměstnanců/zaměstnavatele i s případnými návrhy na případné změny od zaměstnanců/kyň/zaměstnavatele**

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

Podle poskytnutých údajů platných k 31. 12. 2017 pracovalo ve společnosti [REDAKCE] celkem 57 zaměstnanců.

44 na HHP:

- 34 žen – z toho 4 ženy na MD
- 10 mužů

13 na DPP:

- 7 mužů
- 6 žen

Společnost [REDAKCE] poskytla k této oblasti organizační strukturu a seznam pracovníků.



Na základě těchto poskytnutých údajů můžeme zhodnotit, že ve firmě tvoří v současné době většinu zaměstnanců ženy. Nicméně při hloubkovém šetření nebyla zjištěna skrytá diskriminace. Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky.

Přehled zastoupení vedoucích pozic taktéž nezaznamenalo žádný nástin skryté diskriminace. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o MSP, jsou v hlavních manažerských pozicích dva muži – ředitel – předseda představenstva, obchodní ředitel – místopředseda představenstva.

Nicméně ve výrobních pozicích se na vyšším postu nachází žena – výrobní ředitelka, která pod sebou sdružuje pozice dělnické. *Stojí za zmínku, že výše uvedená pozice výrobní ředitelky – je zastoupena osobou, která začínala ve společnosti [REDACTED] na pozici dělnické, dále pak postoupila na pozici kontrolora a nyní je již výrobní ředitelka.*

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

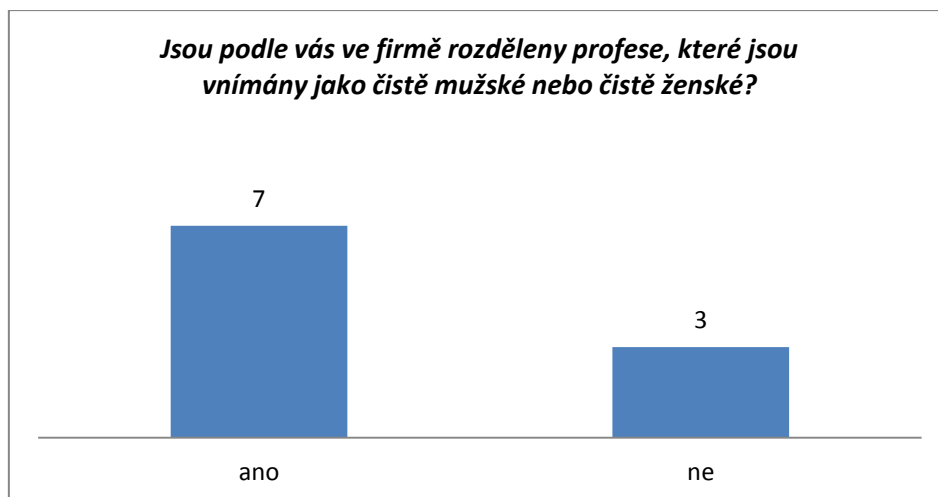
Ano s výhradou

- ✓ Složení zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti [REDACTED] na jednotlivých pracovních pozicích převážně odpovídá tradičnímu zastoupení pozic z hlediska pohlaví, které ve společnosti obecně převažuje.(ženy)
- ✓ Z hloubkových rozhovorů a skupinových diskusí vzešlo, že se nikdo necítí z hlediska tohoto pohledu diskriminačně.
- ✓ Ve společnosti nejsou profese čistě mužské a čistě ženské, přesto zaměstnanci a zaměstnankyně tuto skutečnost vnímají jinak



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

Graf 5 - Jsou podle vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě mužské nebo čistě ženské?



V rámci fokusní skupiny došlo k upřesnění: „jsou zde pozice, kde se musí nakládat s těžkými břemeny, asi ženy by toto nemohly dělat pořád“ na záskok, nebo tak možná....ale jsou to opravdu těžké pytle..“

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

- ✓ Doporučujeme 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.
- ✓ Doporučujeme zpracovat dlouhodobou koncepci, která bude podporovat méně zastoupené pohlaví.
- ✓ Doporučujeme zabudovat koncept rovných příležitostí do organizačních procesů. Do budoucna s ohledem na zlepšení stavu v oblasti vyrovnanějšího počtu žen a mužů ve vedoucích pozicích je potřeba, aby firma provedla taková opatření, aby zde byl prostor také pro uplatnění potenciálu žen, a počet žen ve vedoucích pozicích se v budoucnu zvýšil. Nejprve je nutné upravit organizační strukturu firmy tak, aby nebyla genderově nekorektní tak, jako je tomu dosud. Důležité je také upravit popisy náplně práce a požadavky na vedoucí pracovní pozice tak, aby bylo zřejmé, že jde o pozici, která není genderově jednostranně určená.
- ✓ Doporučujeme se také zaměřit na věkovou diverzitu



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 zaměstnankyň a jejich identifikaci s firmou.

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

Možnost kariérního růstu je do značné míry dána velikostí podniku a charakterem činnosti zaměstnavatele.

Společnost [REDACTED] 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 ředitele 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 na vyšších pozicích není velká. V této oblasti je společnost na manažerských pozicích dlouhodobě stabilní a kariérní postupy zde nejsou až tak možné.

Na nižších pozicích dělnických - operátor keramické výroby (OKV) je to však jinak. Zde se i nachází prostor ke kariérnímu růstu, což potvrzují slova pana ředitele.

Záznam z rozhovoru s ředitelem a předsedou představenstva společnosti:

„Máme pár lidí, kteří začínali na nejnižším stupni OKV, ale byly šikovní a začali dělat kontrolní činnost. Takže to je možné, ale ne zcela běžné. Jde také hlavně o to, aby měli zájem. Jsou však lidé, kterým řeknu, můžete dělat kontrolory, ale oni nechtějí, odmítají více zodpovědnosti.“

Záznam z fokusní skupiny – pozice dělník/dělnice:

Na otázku měli byste zájem v případě možnosti získání vyššího postu ve společnosti studovat?

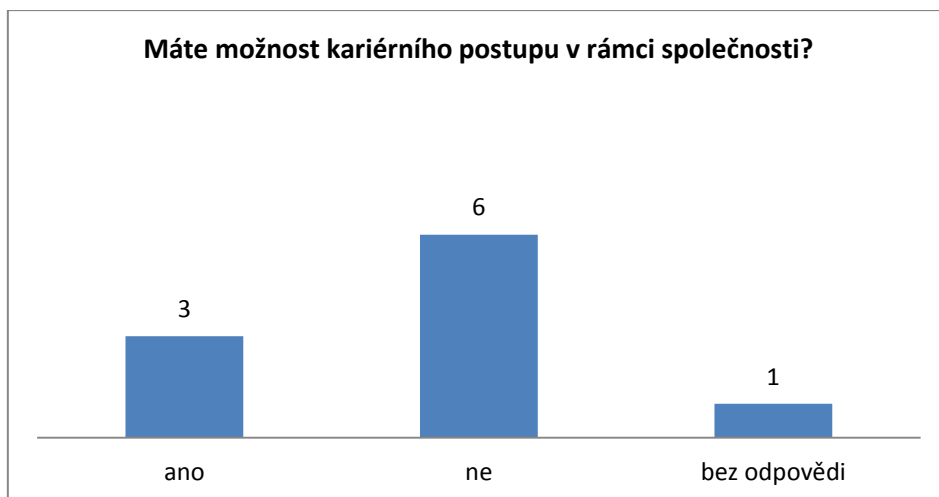
„Ne, to ne.“

Respondenti a respondentky se měli v dotazníkovém šetření vyjádřit k možnostem kariérního postupu v rámci společnosti.



Otázka č. 1 - Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti? Pokud ano, popište možnosti.

Graf 6 - Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti? Pokud ano, popište možnosti.



Žádný z dotázaných neuvedl možnosti kariérního postupu.

V případě uvolnění vyšší pracovní pozice ve společnosti, hledá společnost nového pracovníka či pracovníci z řad svých zaměstnanců či zaměstnankyň, což potvrzuje i níže uvedený výsledek dotazníkové šetření.

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

Graf 7 - V případě uvolnění vyšší pracovní pozice ve společnosti, hledá zaměstnavatel nového pracovníka z řad svých zaměstnanců





Zastupitelnost ve společnosti

Z rozhovoru s předsedou představenstva vzešlo, že velice dbá a trvá na možnostech zastupitelnosti. Vzhledem ke skutečnosti, že se nejedná o velkou společnost, která by měla na jedné pozici více pracovníků, je to ve společnosti [REDACTED] pro její kvalitní chod nezbytné.

V současné době probíhá zastupitelnost na vyšších pozicích následovně:

- 2 obchodníci – zastupitelnost zajištěna
- 1 výrobní ředitelka – zastupuje vedoucí výstupní kontroly a naopak
- 1 účetní – zastupuje asistentka ředitele a naopak

Dělnické pozice (OKV) – zastupitelnost je zajištěna navzájem, nicméně tzv. univerzálních dělníků, kteří umí obsluhovat více strojů je méně.

Tudíž dle slov z rozhovoru s ředitelem:

„Zastupitelnost jakžtakž zajištěna je, nicméně není to zcela určitě ideální a v současné době pracujeme na zavedení tzv. programu jak to říci, který bude zaměřen na doškolení určitých činností u konkrétních zaměstnaneckých pozic s návazností na zastupitelnost.“

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/kyň
- ✓ V případě, budoucího rozvoje společnosti a významného navýšení zaměstnanců/kyň doporučujeme řídit se níže uvedenými doporučeními

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

- ✓ **Doporučujeme 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.**
- ✓ **Doporučujeme zapracovat do interních dokumentů oblast, vztahující se k zastupitelnosti jednotlivých pracovních pozic.**

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. Mnoho firem využívá možnosti dotačních programů vzdělávání zaměstnanců, které jsou hrazené z rozpočtu České republiky a z Evropské unie. Vzdělávání je proces osvojování znalostí, dovedností a postojů. Získáváním vědomostí člověk rozvíjí své poznávací i praktické činnosti, které následně kultivují jeho vlastnosti a ovlivňují i jeho postoje. Podpora neustálého vzdělávání společnosti je tedy jedním, z důležitých pilířů, na kterých stojí konkurenceschopnost a stabilita společnosti. Cílem je mít kvalifikované zaměstnance pro jednotlivé pracovní pozice.

5.5.1 Souhrn zjištění - Rozvoj a vzdělávání

Společnost [redacted] umožňuje dle svých možností svým zaměstnancům a zaměstnankyním příslušná školení či studium za účelem zvýšení či rozšíření kvalifikace podle svých potřeb a podmínek.

Společnost [redacted] aktivně využívá možnosti dotačních programů vzdělávání zaměstnanců, které jsou hrazené z rozpočtu České republiky a z Evropské unie.

Personalista vede evidenci realizovaných vzdělávacích akcí.

Její součástí je jmenný seznam proškolených zaměstnanců, datum proškolení a přezkoušení, perioda, osnova školení a jméno lektora. Dále je součástí evidence prezenční listina.



Společnost nemá zpracovanou směrnici pro vzdělávání. Všichni zaměstnanci organizace 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, a proto jim i tuto možnost nabízí.

Společnost má a také nám poskytla k nahlédnutí plán školení na rok 2018, který obsahoval seznam školení u jednotlivých pracovníků.

Dle toho můžeme říci, že investice do vzdělávání je nediskriminační a společnost investuje do všech zaměstnanců bez rozdílu.

5.5.2 Souhrn zjištění - Adaptační procesy

Nově příchozí zaměstnanci/kyně se přizpůsobují nárokům a podmínkám pracovní činnosti ve společnosti [REDACTED]. 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 [REDACTED]. k respektování tradic a kultury organizace. Vedení firmy [REDACTED] poskytuje plnou podporu nově příchozím 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

Ve společnosti se praktikuje mentoring, i když není tento termín ve firmě používán. V případě, že je přijat nový zaměstnanec bez potřebné kvalifikace, je mu přidělen tzv. dozor, který mu předává zkušenosti a provádí jej, dokud se řádně ve společnosti nezapracuje.

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.



- ✓ Vedení společnosti zastává názor, že je nutné investovat do zaměstnanců prostřednictvím vzdělávání obzvlášť v případě činností společnosti [REDAKCE] [REDAKCE] která se zabývá velice specifickou činností a je nutné absolvovat různá odborná školení.
- ✓ Školení se pak dělí na interní, které probíhá ve firmě, školitelé jsou zaměstnanci firmy, jedná se např. o školení bezpečnosti práce, požární ochrany, zavádění nových systémů. Externí formu školení pak zabezpečují externí firmy či školitelé a probíhají ve firmě nebo mimo ni.
- ✓ Společnost [REDAKCE]. využívá na vzdělávání mimo svých finančních zdrojů i dotačních titulů.
- ✓ Audit neshledal v rámci šetření v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/kyň genderovou diskriminaci, ale ani systematickou podporu žen na vedoucí pozice, což ale ani nemohl vzhledem k velikosti společnosti. Společnost [REDAKCE] [REDAKCE] motivuje své zaměstnance a zaměstnankyně tak, aby chápali jako svou prvořadou povinnost svou práci chránit dobré jméno společnosti.
- ✓ Společnost se doposud nezaměřovala na adaptační procesy žen na mateřských či rodičovských.

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 Mentoring, který by podporoval juniorní zaměstnané osoby v jejich odborném a pracovním rozvoji jejich „seniorními“ kolegy a naopak. Jedná o ideální příležitost se zapojením prvku mezigenerační solidarity, kdy lze využít velkých znalostí a zkušeností obou věkových skupin zaměstnanců/kyň.**
- ✓ **Do budoucna doporučujeme se zaměřit na adaptační procesy žen na mateřské a rodičovské dovolené**

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 platů 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 zaměstnanci či zaměstnankyni.

V praxi se uchazeči či uchazečky o zaměstnání mohou setkat se dvěma typy diskriminace, a to s diskriminací přímou a nepřímou. K přímé diskriminace 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 si budou vážit pracovního místa, neboť jistě ocení rovnocenný přístup, který není samozřejmostí. Zaměstnanci či zaměstnankyně budou motivováni k vyšší pracovní výkonnosti či loajalitě. Proto je vhodné tuto skutečnost uvádět v inzerátech volných pracovních míst, které firma zveřejňuje.

V současné 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 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 zaměstnance/kyně tak, aby věděli, co firma poskytuje.

5.6.1 Souhrn zjištění – Platová transparentnost

Výše mzdy a způsob odměňování za vykonanou práci, popř. další formy motivace se řídí vnitřními směrnici zaměstnavatele.

Vedení společnosti dalo k dispozici návrh pracovní smlouvy.

Zaměstnanci dostávají základní mzdu a měsíční odměny.

Měsíční odměny se mohou v určitých případech lišit, i když se bude jednat o stejnou pracovní pozici.

Kritéria pro přiznání těchto odměn:

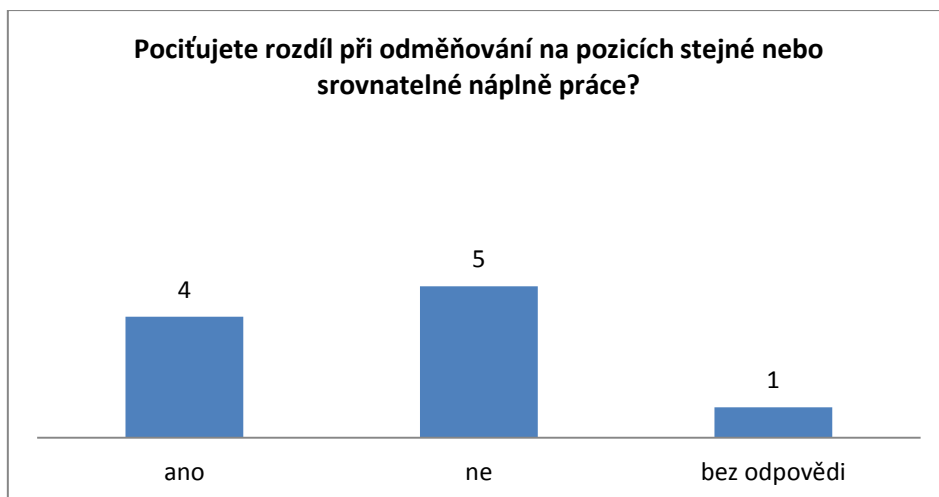
- Aktivní přístup k práci a plnění úkolů
- Celková výkonnost a produktivita
- Dodržování postupů a vnitřních směrnic
- Předkládání návrhů ke zlepšení, snižování ztrát, zamezení plýtvání
- Ochota a schopnost předávat znalosti a zkušenosti dalším pracovníkům
- Úroveň součinnosti s navazujícími pracovišti
- Úroveň jednání vystupování vůči spolupracovníkům
- Přístup ke zvyšování své kvalifikace
- Dodržování BOZP a PO
- Udržování pořádku na pracovištích, péče o používaný majetek

Je možné, že na základě tohoto faktu, se vyskytlo i několik kladných odpovědí na otázky v rámci dotazníkového šetření viz níže:



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

Graf 8 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?



5.6.2 Souhrn zjištění - Benefit

Společnost nabízí svým zaměstnancům následující benefity:

- Krátkodobá školení a kurzy podle plánu personálního rozvoje
- Pravidelná školení BOZP, PO
- Příspěvek na stravování ve formě stravenek
- Úhrada preventivních lékařských prohlídek
- Poskytování pracovních oděvů
- Organizace kulturních akcí (divadlo, muzikály)
- Organizace firemních teambuildingů
- Příplatky na penzijní připojištění (po 2 odpracovaných letech)

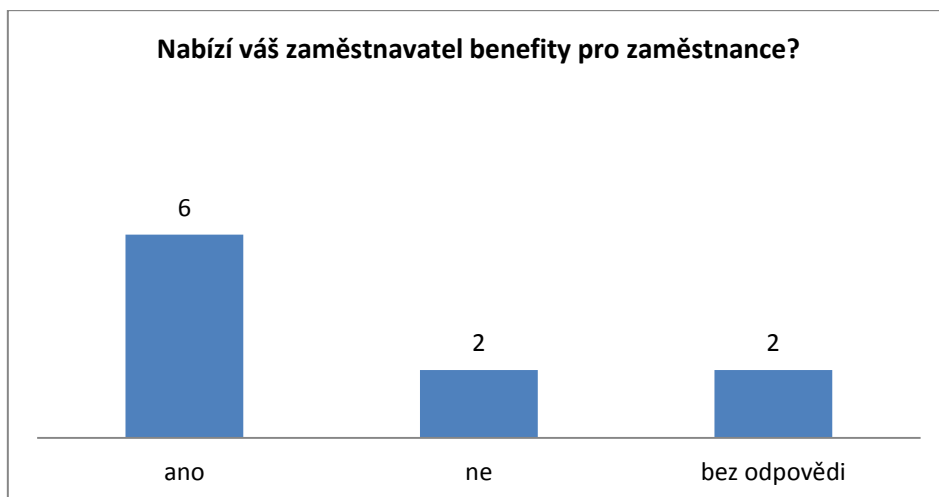
V průběhu šetření bylo mezi zaměstnanci zjištěno, že jsou si vědomi jen některých benefitů, které jim jsou poskytovány, jednalo se spíše o povědomí stravenek a příspěvku penzijního pojištění. Ve společnosti taktéž probíhala anketa spokojenosti zaměstnanců, při níž se pouze upravil systém příspěvku na stravování a to tak, že dříve jim bylo jídlo dováženo do firmy a zaměstnavatel na ně přispíval a posléze se přešlo na benefit ve formě stravenek.

Zaměstnanci jsou dle všeho s poskytovanými benefity spokojeni a v rámci rozhovorů ani fokusní skupiny nepřišly žádné další typy na druhy benefitů.



Otázka č. 1 – Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance? Pokud ano, tak jaké?

Graf 9 - Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance?



Obrázek 5: Graf - Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance? Pokud ano, tak jaké?

5.6.3 Souhrn zjištění - Dovolená:

Zaměstnanci ve společnosti [REDAKCE] mají nárok na 4 týdny dovolené za kalendářní rok.

Plánování dovolených se věnuje vysoká pozornost.

Ve společnosti se realizuje plán dovolených každý rok od března do května s ohledem na zastupitelnost. Zaměstnanci spolupracují a vycházejí si absolutně vstřícně. Žádný zaměstnanec ani zaměstnankyně se necítí dle šetření v tomto ohledu diskriminačně. Necítí, že by byl někdo upřednostňován.

Vedení společnosti nemuselo nikdy zasahovat do těchto záležitostí.

5.6.4 Vyhodnocení oblasti Spravedlivé odměňování

Ano s výhradou

- ✓ Z dotazníkového šetření vyplynulo, že někteří zaměstnanci a zaměstnankyně pociťují rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce.



- ✓ Dle všeho je toto způsobeno vždy výší odměny, na která se vztahují určitá pravidla
- ✓ Společnost poskytuje benefity, avšak zaměstnanci/kyně vnímají jen některé benefity
- ✓ 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 pravidelně sledovat a vyhodnocovat platová ohodnocení z genderového hlediska, aby nedocházelo k genderové diskriminaci.
- ✓ Doporučujeme zavést pravidelná hodnocení všech zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti – např. roční hodnotící pohovory.
- ✓ Doporučujeme opakovaně provádět anketu spokojenosti zaměstnanců s benefity.
- ✓ 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.
- ✓ 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 kolega či kolegyně na stejné pracovní pozici
- ✓ Doporučujeme pravidelně informovat zaměstnance o poskytovaných benefitech.
- ✓ Doporučujeme sledovat, kolik bylo vynaloženo zdrojů (financí) do žen a mužů prostřednictvím rozdělování benefitů a na základě případných zjištěných disparit situaci koncepčně řešit
- ✓ Doporučujeme již při náboru nových zaměstnanců či zaměstnankyň informovat uchazeče o poskytovaných benefitech.
- ✓ Doporučujeme zvážit zásadnější změnu ve způsobu poskytování benefitů.
- ✓ Doporučujeme vytvořit Seznam benefitů pro všechny zaměstnance a zaměstnankyň a doporučujeme rozdělení jednotlivých benefitů do klíčových oblastí – například: Benefity pro oblast Sladování práce a rodiny, Benefity pro oblast zdraví, a v neposlední řadě začlenit benefity týkající rovných příležitostí. Dále v této souvislosti doporučujeme uvést u všech uvedených benefitů jejich „hodnotu“, aby si zaměstnanci a zaměstnankyň uvědomili, kolik financí do nich zaměstnavatel v rámci benefitů investuje.



5.7 Sladování rodinného a pracovního života

Význam této oblasti je pro dosažení genderové rovnosti zásadní, jelikož přístup zaměstnavatele, který umožňuje skloubit starost o rodinu a děti s vykonávanou prací, významně ovlivňuje pocit komfortu daného zaměstnance či zaměstnankyně. Měřítkem spokojenosti je míra, do jaké práce na konkrétní pracovní pozici negativně ovlivňuje kvalitu rodinného života. Pokud zaměstnavatel vychází vstříc ženám i mužům pečujícím o děti, umožňuje skloubit práci s péčí o osobu blízkou a je schopen a ochoten tomu přizpůsobit pracovní dobu, organizaci práce a realizovat další konkrétní opatření, vytváří podmínky pro genderovou rovnost. V praxi to znamená větší šanci pro pracovní uplatnění žen i mužů, kteří pečují o děti, a podporu kontaktu se zaměstnavatelem v průběhu mateřské a rodičovské dovolené a návrat do zaměstnání po jejím skončení. Dalším dopadem je celková stabilizace pracovního týmu, jeho větší výkonnost a vyšší míra loajality a identifikace vůči zaměstnavateli a jeho cílům.

Drtivá většina zaměstnanců či zaměstnankyň v průběhu života řeší otázky sladování 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

Ve společnosti [REDAKCE] je týdenní pracovní doba 40 hodin.

Denní pracovní doba je 5:50 – 13:50.

5.7.2 Souhrn zjištění - Flexibilní formy práce

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.

Společnost [REDAKCE] se nebrání případným úpravám pracovní doby svých zaměstnanců. K této problematice přistupuje však uvažene a individuálně. Ve společnosti jsou zaměstnankyně, které mají malé děti a tyto mají upravenou pracovní dobu, nebo i zkrácený pracovní úvazek na 6 hodin.



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

S ohledem na zastoupení žen ve společnosti a dále pak s ohledem na skutečnost, že ženy odcházejí ve společnosti na mateřskou či rodičovskou dovolenou, (v současné době jsou 4 na MD) je nutné se tímto tématem zabývat. Společnost [REDACTED] doposud vychází vstříc ženám vracející se z MD tím, že jim následně umožňuje flexibilní pracovní režim.

Pokud nastane skutečnost, že bude chtít odejít zaměstnanec na mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebude mu ze strany společnosti bráněno a bude společností podporován. Společnost podporuje aktivní otcovství.

Společnost však nemá v současné době vytvořený systematický program na podporu rodičů vracejících se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené.

Udržování kontaktu a podpora návratu probíhá jen neformálně díky kontaktům mezi kolegy a kolegyněmi, případně dochází k návštěvám na pracovišti a tím i k udržení určitého kontaktu s pracovním týmem a danou agendou. Tyto zaměstnanci a zaměstnankyně jsou rovněž zvány na vánoční večírek pořádaný zaměstnavatelem.

5.7.4 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/kyň a je jedním ze způsobů, jak v praxi prosazovat genderovou rovnost, jelikož vytváří podmínky pro zaměstnávání osob - zejména žen, které pečují o děti předškolního a školního věku, ale i žen v předdůchodovém věku, které patří mezi skupiny osob znevýhodněných a ohrožených na trhu práce.

Pokud má zaměstnavatel nastaveno toto opatření a uplatňuje je, přispívá to 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.

Ve věkové struktuře zaměstnavatele jsou významně zastoupeny skupiny zaměstnanců/kyň, kteří potřebují prioritně řešit sladění pracovního rodinného života i těch, pro které má narůstající význam péče o zdraví a celkovou kondici.

Celkem 25 zaměstnanců je ve věkové kategorii 49 let a více. Je tedy zřejmé, že ve věkové struktuře zaměstnanců jsou významně zastoupeny osoby, pro které má narůstající význam péče o zdraví a celkovou kondici.



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

5.7.5 Souhrn zjištění - Podmínky (nejen) pro pečující osoby

Společnost vytváří podmínky pro pečující osoby, a to zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby nebo možnosti na zkrácený úvazek.

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

Sladování osobního, rodinného a pracovního života společnost podporuje zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby nebo možnosti na zkrácený úvazek.

Společnost [REDAKCE], v místě své provozovny neprovozuje firemní školku ani jinou formu péče o děti. V současné době jsou 4 ženy na MD. I kdyby v budoucnu nastala potřeba péče o děti ve větším rozsahu, dle analýzy lokality bylo zjištěno, že ve městě Louny a jeho místních částech je k dispozici 11 mateřských škol.

5.7.7 Souhrn zjištění - Možnosti dopravy do zaměstnání

Zaměstnanci se do zaměstnání dopravují vlastním způsobem, který není zastřešován společností [REDAKCE]. Zaměstnanci/kyně si dopravu do firmy [REDAKCE] zabezpečují vlastními vozidly (zaměstnanci/kyně mohou využívat parkoviště před budovou firmy [REDAKCE] pocházejí převážně z města Louny a blízkého okolí.

5.7.8 Vyhodnocení oblasti Sladování práce a osobního života

Ano s výhradou

- ✓ Sladování osobního, rodinného a pracovního života podporuje společnost [REDAKCE]. zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby nebo možnosti na zkrácený úvazek
- ✓ Společnost doposud nemá zaveden systematický program na podporu rodičů na mateřské či rodičovské dovolené
- ✓ Co se týče Age managementu, je firemní kultura i personální politika společnosti z hlediska věku a tenderu nastavena neutrálně a nediskriminačně.



- ✓ Společnost vytváří podmínky pro pečující osoby, a to zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby nebo možnosti na zkrácený úvazek.

5.7.9 Doporučení oblasti Sladování práce a osobního života

- ✓ Doporučujeme zajistit plnou informovanost o možnosti práce z domova a sjednotit postup při jejím umožňování s ohledem na danou agendu. V odůvodněných případech započítat práci vykonávanou z domova mimo pracovní dobu do fondu pracovní doby- zavedení Homeoffice
- ✓ Doporučujeme 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 umístování 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 právě, konkrétně na příspěvky na dětské tábory aj.
- ✓ 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
- ✓ Posílit nabídku a možnost vzdělávání tím, že před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou bude pro danou osobu zpracován možný plán průběžného vzdělávání, který v průběhu období splní
- ✓ Doporučujeme do budoucna zvážit možnost 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 vracejícím se do práce je možno nabídnout tzv. supervizi, či koučování zaměřené mj. také na téma sladování práce a rodiny.**
- ✓ **Doporučujeme vyhodnotit potřebu zavádění opatření jako je dětská skupina, podpora hlídání dětí v soukromých zařízeních, programy na podporu kontaktu s osobami na rodičovské dovolené.**
- ✓ **Doporučujeme do budoucna posílit praktická 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**
- ✓ **Doporučujeme do budoucna 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.**

Doporučujeme 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.**

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/kyně 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 jsou vysíláni zaměstnanci společnosti [REDACTED] ve vazbě na jejich pracovní náplň. Pracovní cesty včetně dlouhodobých pracovních cest do zahraničí se týkají zejména obchodního oddělení, ředitelů společnosti, obchodních zástupců, technologů a vedoucích výroby.

Dochází zejména k účasti na veletrzích a konferencích, které slouží k představení společnosti a jejich výrobků a služeb.

5.8.2 Vyhodnocení - 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

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.

Jestliže chce být firma na současném trhu úspěšná, musí mít kvalitní, loajální a spokojené zaměstnance. Dosáhnout takového stavu, ovšem v dnešní době není snadné. Řešením by mohlo být správné vytvoření systému hodnot, se kterými by se mohli zaměstnanci ztotožňovat. Takové hodnoty jsou součástí firemní kultury. A ta, když je správně nastavena, přispívá k lepšímu výkonu zaměstnanců, motivuje je a rovněž přináší firmě zisk a dobré postavení na trhu a ve společnosti.

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 měli snažit vytvářet přátelské a příjemné pracovní prostředí, aktivně pracovat s politikou týkající se rovných příležitosti 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/kyň.

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.



Firemní kultura je velkou vnitřní hodnotou společnosti [redacted] je souhrnem postojů a hodnot, které postupně vytvářejí tradici organizace. Patří sem mj. logo firmy, firemní barvy apod. Kultura pak sjednocuje a koordinuje zaměstnance/kyně společnosti [redacted]

6.1 Vyhodnocení oblasti 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 [redacted] není z hlediska používání genderově korektního jazyka zcela jednotná. Institucionálně není ukotvená kontrola užívání genderově korektního jazyka.

6.1.2 Souhrn zjištění – Interní komunikace

Vnitřní komunikace ve firmě [redacted] je systematicky velmi dobře nastavená.

Veškeré informace o dění ve společnosti o politice kvality, cílech kvality a výsledcích hodnocení efektivnosti systému managementu kvality jsou pracovníkům jednotlivých útvarů společnosti předávány formou:

- projednáním ve vedení společnosti (zápisy z porad vedení),
- projednáním na poradách úseků,
- umístěním informací na nástěnkách
- prostřednictvím intranetu

Komunikace mezi jednatelem a vedoucími pracovníky je zajišťována prostřednictvím pravidelných porad. Vedoucí pracovníci následně předávají informace svým podřízeným. 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.

Při fokusních skupinách vyjádřili zaměstnanci spokojenost s tímto přenosem informací ve společnosti.



6.1.3 Souhrn zjištění – Externí komunikace a spolupráce

V současné době společnost využívá aktuální webové stránky společnosti

Společnost _____ se také pravidelně účastní tuzemských i zahraničních konferencí a veletrhů.

Společnost současně organizuje pro své zaměstnance mimopracovní aktivity, tembuildiny a kulturní akce.

6.1.4 Vyhodnocení oblasti Komunikace

Ano s výhradou

- ✓ Z fokusních skupin vzešlo, že společnost _____ má zpracován systém komunikace, který je dostačující a vyhovuje zaměstnancům a zaměstnankyním společnosti.
- ✓ Pro informování veřejnosti slouží internetové stránky společnosti, propagační materiály

6.1.5 Doporučení oblasti Komunikace

- ✓ **Doporučujeme na webových stránkách užívat genderově korektní jazyk a zveřejnit skutečnost, že se společnost zaměřuje na rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti.**
- ✓ **Doporučujeme používat genderově citlivý jazyk, a to jak v interních tak externích dokumentech**



6.2 Vztahy

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

Majitel a vedení firmy [REDACTED] upřednostňují participativní a demokratický styl řízení. Podporuje se týmový duch podniku. Pracovní skupiny (týmy) jsou mj. sestaveny za účelem implementace Integrované politiky ve firmě. Kolegiální vztahy jsou ve [REDACTED] podle slov zaměstnanců/kyň jsou dobré, stabilní a zaměstnanci a zaměstnankyně se této skutečnosti cení a usilují o to, aby to tak zůstalo. Pokud se objevují náznaky komunikačního nesouladu, snaží se to řešit především vedení společnosti.

Formální nastavení rozhodovacích procesů:

Vrcholové vedení společnosti [REDACTED] tvoří:

[REDACTED] – ředitel společnosti – předseda představenstva (většinový vlastník)

[REDACTED] – obchodní ředitel – místopředseda představenstva (menšinový vlastník)

[REDACTED] – člen představenstva

Za představenstvo jedná jménem společnosti navenek předseda představenstva nebo místopředseda představenstva.

Veškeré činnosti společnosti [REDACTED] jsou řízeny platnými stanovami.

6.2.2 Souhrn zjištění - Přístup k politice rovných příležitostí

Společnost [REDACTED] se snaží o zajištění sladění pracovního a rodinného života a je tedy na dobré cestě k systémovému nastavení rovných příležitostí, nicméně politika rovných příležitostí nemá vlastní směrnici nebo stanovisko.

Většina respondentů v dotazníkovém šetření uvedla, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají srovnatelné podmínky ve společnosti [REDACTED]



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

Graf 10 - Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?



Během šetření se neprokázalo, že by některý ze zaměstnanců/kyň společnosti měl pocit, že je diskriminován.

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 jednáních ve společnosti vyplynulo, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými jsou dobré přátelské vztahy.

Společnost [REDAKCE] má nulovou toleranci k šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování.

Z dotazníkového šetření vyplynulo:

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

Graf 11 - Vyskytla se ve vaší společnosti šikana, diskriminace či sexuální obtěžování?



V rámci rozhovorů se nepodařilo identifikovat podrobnosti.

6.2.4 Vyhodnocení oblasti Vztahy

Ano s výhradou

- ✓ Vztahy jsou ve firmě [REDAKCE] podle slov zaměstnanců/kyň dobré a stabilní.
- ✓ Během šetření se neprokázalo, že by některý ze zaměstnanců společnosti měl pocit, že je diskriminován.
- ✓ Společnost má nulovou toleranci šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování.
- ✓ Společnost organizuje mimopracovní aktivity na stmelení kolektivu - teambuildingy, kulturní akce, vánoční večírek.



- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně uvádí, že mají ženy a muži ve společnosti [REDACTED] [REDACTED] srovnatelné podmínky.

6.2.5 Doporučení pro oblast Vztahů

- ✓ **Doporučujeme zpracovat Etický kodex, 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.**
- ✓ **Doporučujeme nastavit procesy tak, aby zaměstnancům a zaměstnankyním bylo umožněno i anonymně upozornit na šikanu či sexuální obtěžování**
- ✓ **Nastavit mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, např. formou školení a šířením informací o této problematice.**

6.3 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví

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 jejích 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)

Společnost [REDACTED] 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.

Zavádění nástrojů a opatření společenské zodpovědnosti nemá však společnost nikde zakotvenou a jsou zaváděny spíše intuitivně.

6.3.2 Souhrn zjištění - Spolupráce se školami

Ano, společnost spolupracuje s VŠCHT – a oboustranně si poskytují technickou pomoc.

6.3.3 Souhrn zjištění - Spolupráce s NNO

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

6.3.4 Souhrn zjištění - Nastavení sponzoringových aktivit

Společnost podporuje sponzorskými dary individuální oblasti, ale nejvíce se zaměřuje především na oblast týkající se dětí.

6.3.5 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, ani s žádostí o uvolnění z důvodu účasti zaměstnance společnosti na dobrovolnické akci, nicméně společnost se k této oblasti staví kladně a jistě by v tomto případě došlo k uvolnění zaměstnance na účasti dobrovolnické akce.



6.3.6 Vyhodnocení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR)

Ano s výhradou

- ✓ Zavádění nástrojů a opatření společenské zodpovědnosti nemá společnost [redacted] nikde zakotvenou a jsou zaváděny spíše intuitivně.
- ✓ Společnost [redacted] nespolupracuje s NNO
- ✓ Společnost [redacted] poskytuje sponzorské dary.
- ✓ Společnost spolupracuje s VŠCHT – a oboustranně si poskytují technickou pomoc.

6.3.7 Doporučení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR)

- ✓ Doporučujeme 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 [REDAKCE] do současné doby cíleně nezaměřovala na genderovou rovnost a nemá ji tedy zakotvenou ani ve svých interních dokumentech či směrnících, 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, mateřské dovolené, koncepce na podporu méně zastoupeného pohlaví a případně další materiály.
- ✓ Používat genderově citlivý jazyk, a to jak v interních tak externích dokumentech.
- ✓ V souladu se zásadami Age managementu podporovat péči o zdraví a dobrou fyzickou a psychickou kondici zaměstnankyň a zaměstnanců.
- ✓ Vzdělávat vedoucí zaměstnance v oblasti rovných příležitostí, prevence, diskriminace, šikany a sexuálního obtěžování, ale i zvládání konfliktů a zátěžových situací.
- ✓ Pravidelně informovat zaměstnance o poskytovaných benefitech
- ✓ Zlepšit informovanost o opatřeních pro rodiče a zpracovat je do podoby informačního materiálu, který bude nově zaměstnaným osobám poskytnut při nástupu do pracovního poměru.



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 GRAFŮ

Graf 1 - Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?	22
Graf 2 - Jaký byl důvod výběru současného zaměstnavatele?	25
Graf 3 - Na jakém základě jste nastoupili do firmy?	26
Graf 4 - Byly vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem?	27
Graf 5 - Jsou podle vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě mužské nebo čistě ženské?	32
Graf 6 - Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti? Pokud ano, popište možnosti.	34
Graf 7 - V případě uvolnění vyšší pracovní pozice ve společnosti, hledá zaměstnavatel nového pracovníka z řad svých zaměstnanců	34
Graf 8 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?	41
Graf 9 - Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance?	42
Graf 10 - Myslíte si, že ženy a muži ve vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?	54
Graf 11 - Vyskytla se ve vaší společnosti šikana, diskriminace či sexuální obtěžování?	55



Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu

POTVRZENÍ O ABSOLVOVÁNÍ GENDEROVÉHO AUDITU

Ve společnosti [REDACTED] 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 (27. 3.) březen – (27. 6.) červen 2018.

Společnost PP PROJEKTY s.r.o. uděluje společnosti [REDACTED]

[REDACTED] značku:

**Společnost [REDACTED] – 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 sesbírá. Délka průběhu genderového auditu se odvíjí od velikosti a typu auditované organizace, zpravidla však trvá 1-3 měsíce.



Na začátku realizace auditu se sejde 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. Porozením 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.

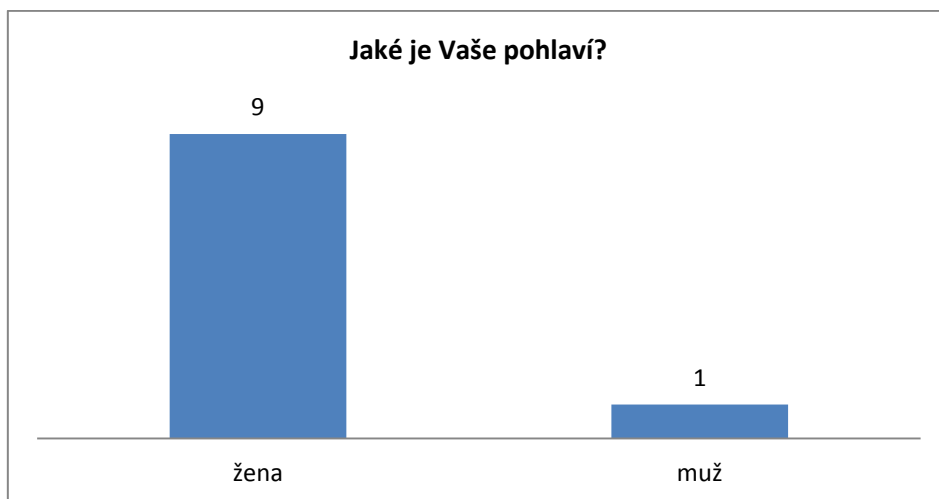
- Diverzifikované týmy jsou efektivnější. Byla prokázána korelace (nikoli přímá souvislost) mezi značně lepší výkonností organizace a vyšším podílem žen v jejím řídicím výboru, při dosažení prahové hodnoty minimálního počtu 3 žen z 10 osob.
- Ztráta zaměstnance/kyně a přijetí/zaškolení nového/é zaměstnance/kyně 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?



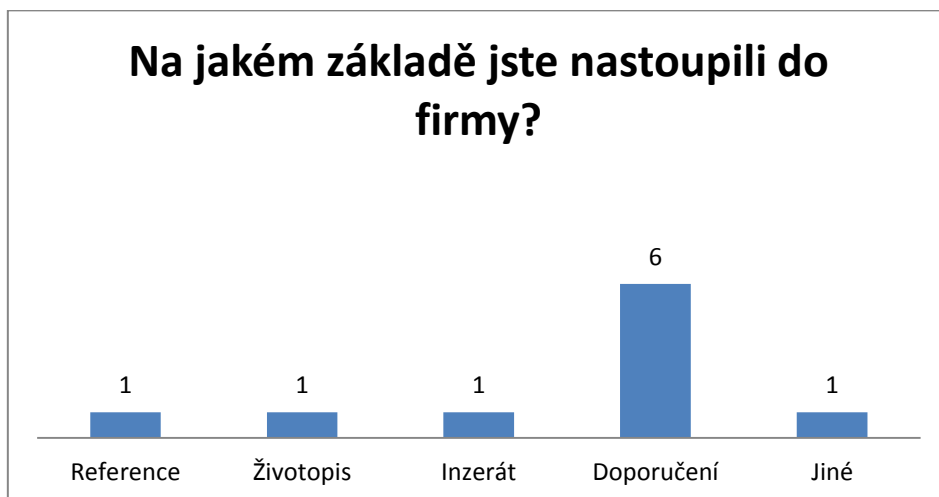


Otázka č. 3 - Jaké je vaše pracovní zařazení?



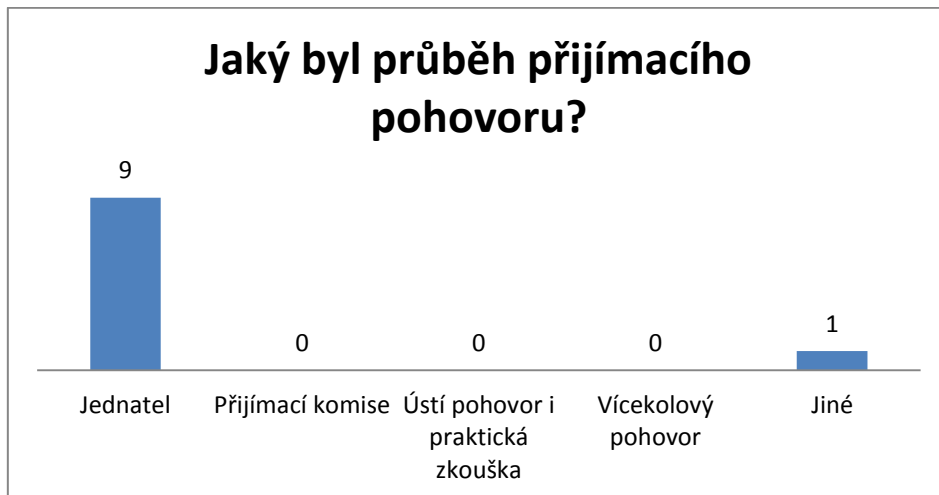
Na odpověď „Jiné“ bylo dále specifikováno – Přejít z EPL

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



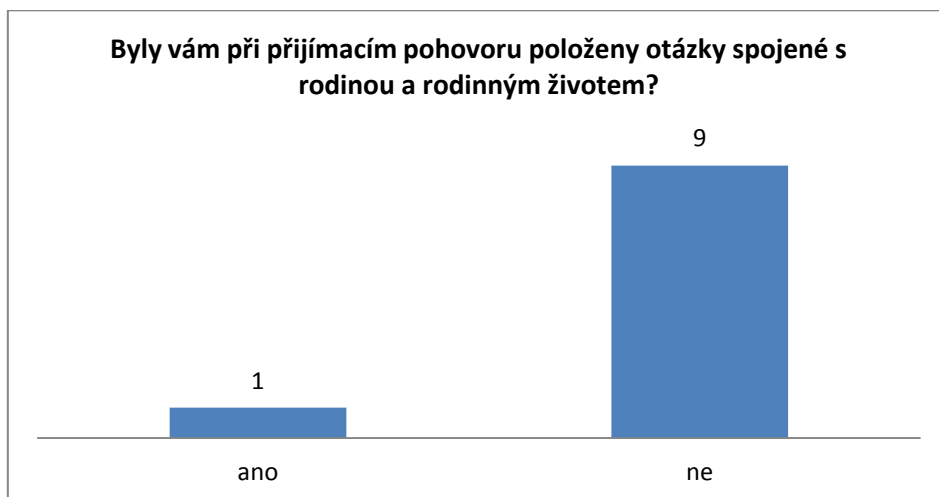


Otázka č. 5 - Jaký byl průběh přijímacího pohovoru?



Na odpověď „Jiné“ bylo dále specifikováno – vedoucí.

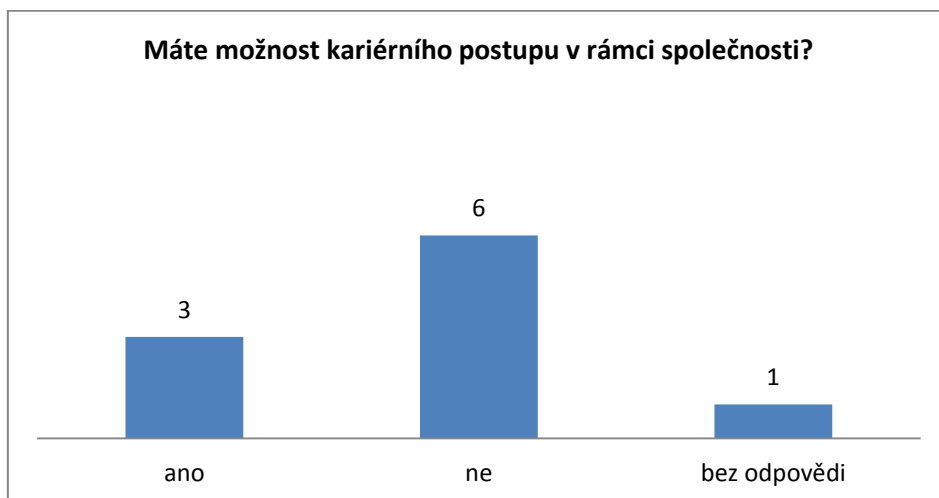
Otázka č. 6 - Byly vám při přijímacím pohovoru položeny otázky spojené s rodinou a rodinným životem? Pokud ano, jaké?





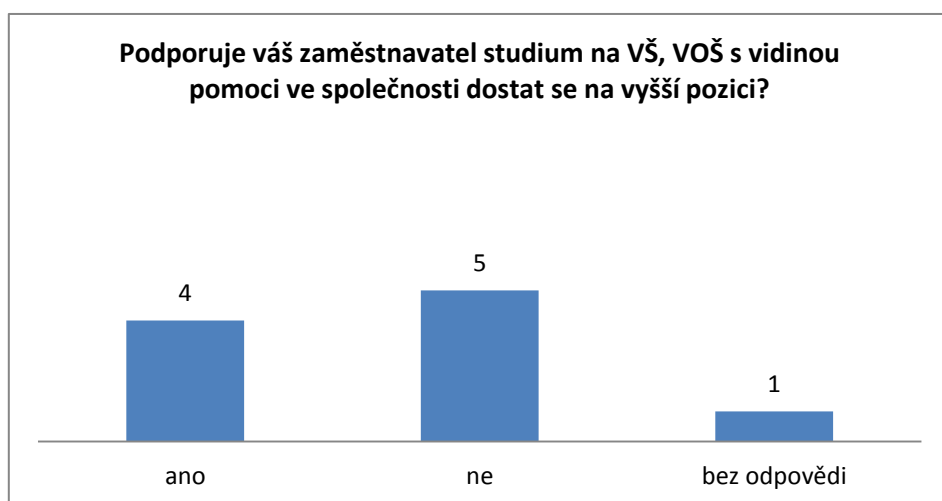
Vzdělávání a kariérní růst

Otázka č. 1 - Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti? Pokud ano, popište možnosti.



Žádný z dotázaných neuvedl možnosti kariérního postupu.

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

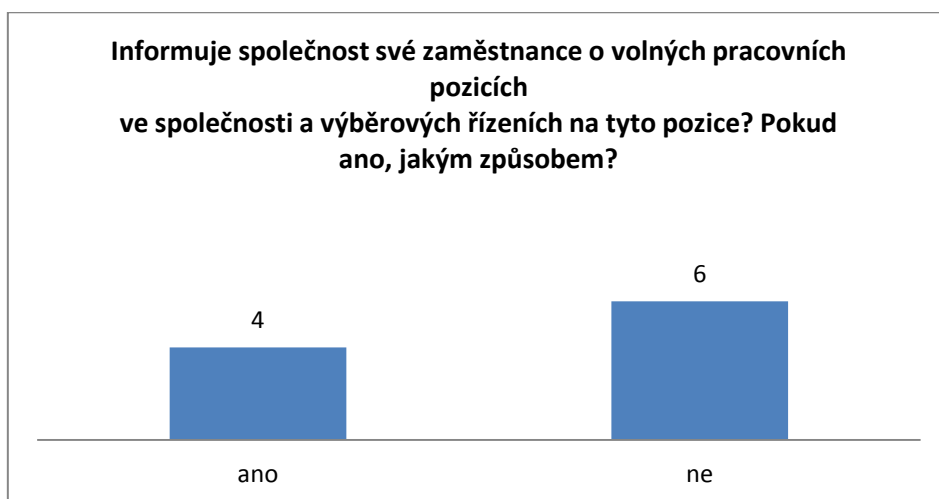




Otázka č. 3 - V případě uvolnění vyšší pracovní pozice ve společnosti, hledá zaměstnavatel nového pracovníka z řad svých zaměstnanců?



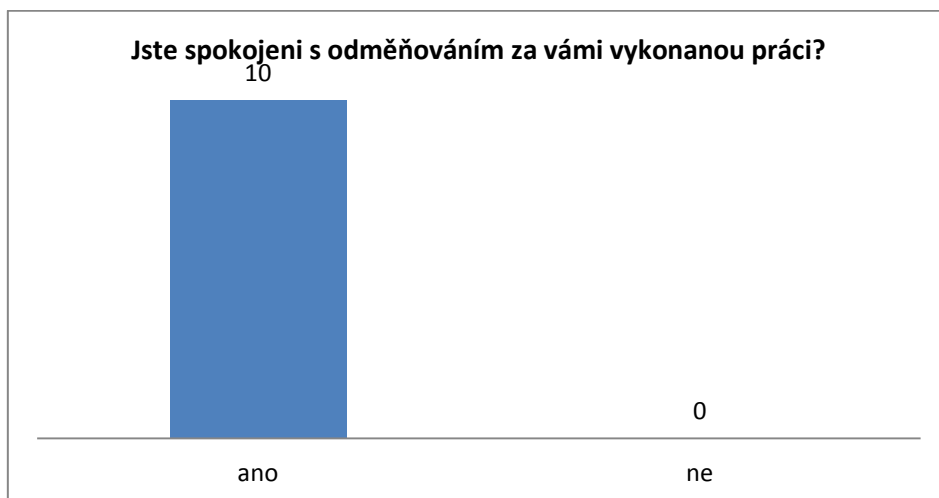
Otázka č. 4 - Informuje společnost své zaměstnance o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice? Pokud ano, jakým způsobem?





Hodnocení a odměňování

Otázka č. 1 - Jste spokojeni s odměňováním za vámi vykonanou práci? Pokud ne, uveďte prosím, co by pro vás bylo přínosem?



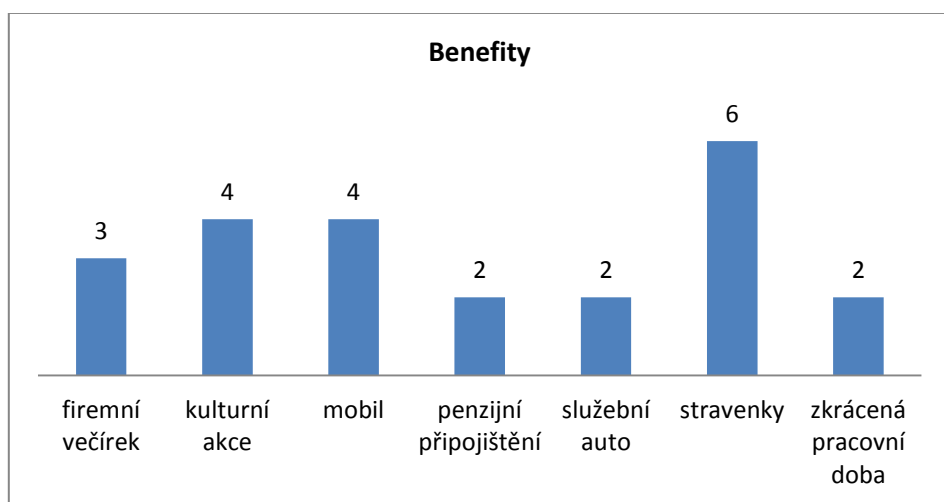
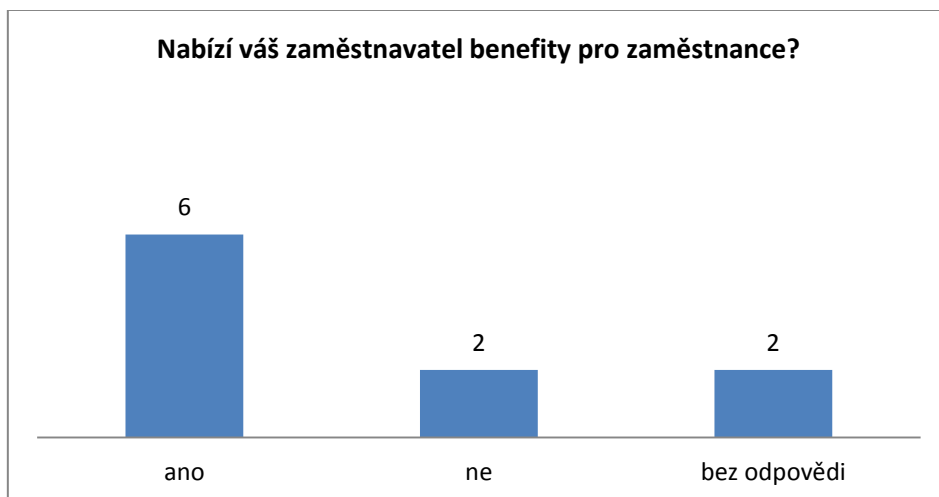
Otázka č. 2 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?

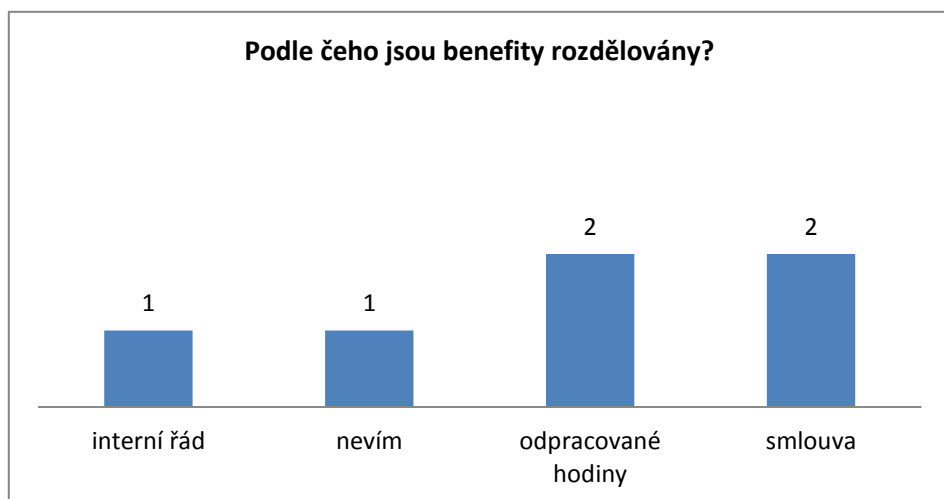




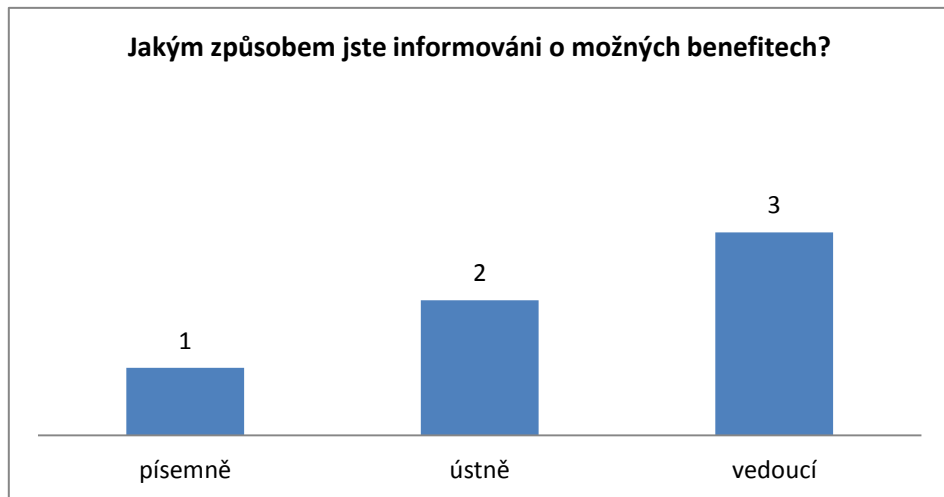
Benefity ve společnosti

Otázka č. 1 – Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance? Pokud ano, tak jaké?
Někteří zaměstnanci uvedli více možností poskytovaných benefitů

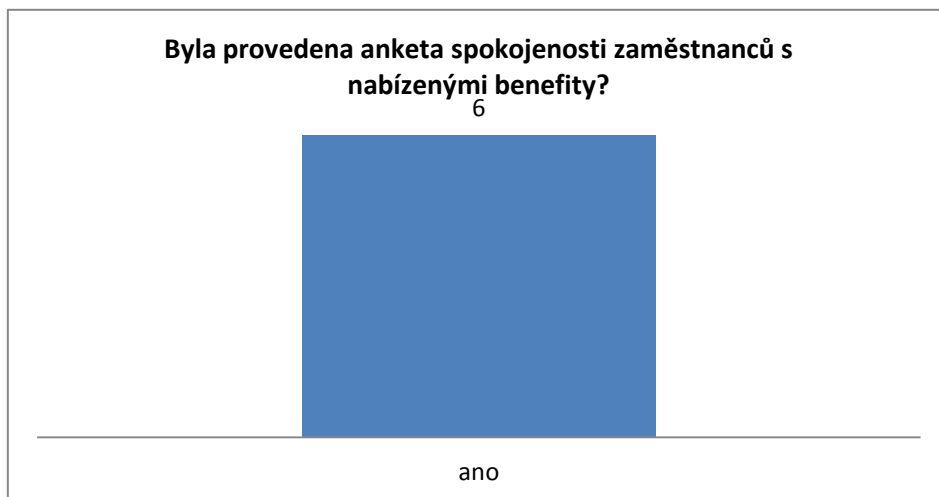




Celkem odpověděli čtyři dotazovaní, z toho dva zaměstnanci uvedli dvě odpovědi.



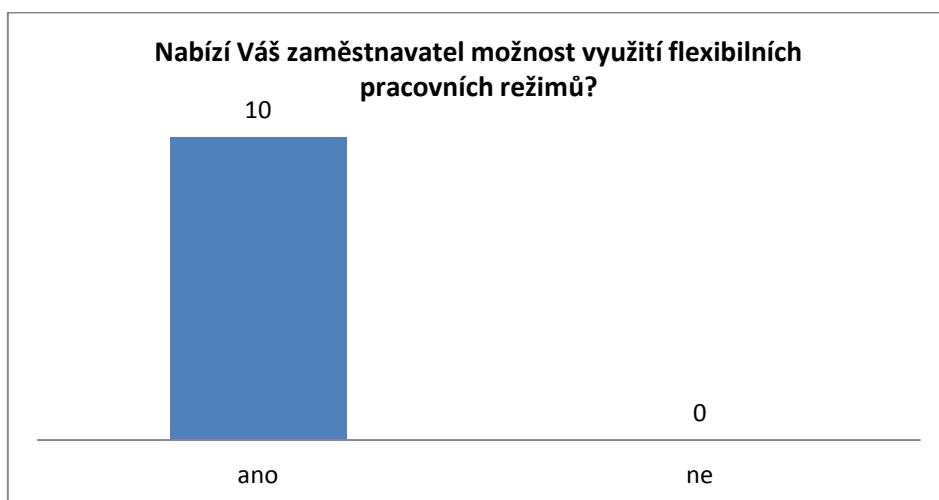
Celkem odpovědělo 5 dotázaných, z toho jeden uvedl dvě odpovědi.



Všech šest dotázaných, kteří uvedli, že zaměstnavatel poskytuje benefity, odpovědělo na otázku provedení ankety ano.

Flexibilita pracovních režimů

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





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



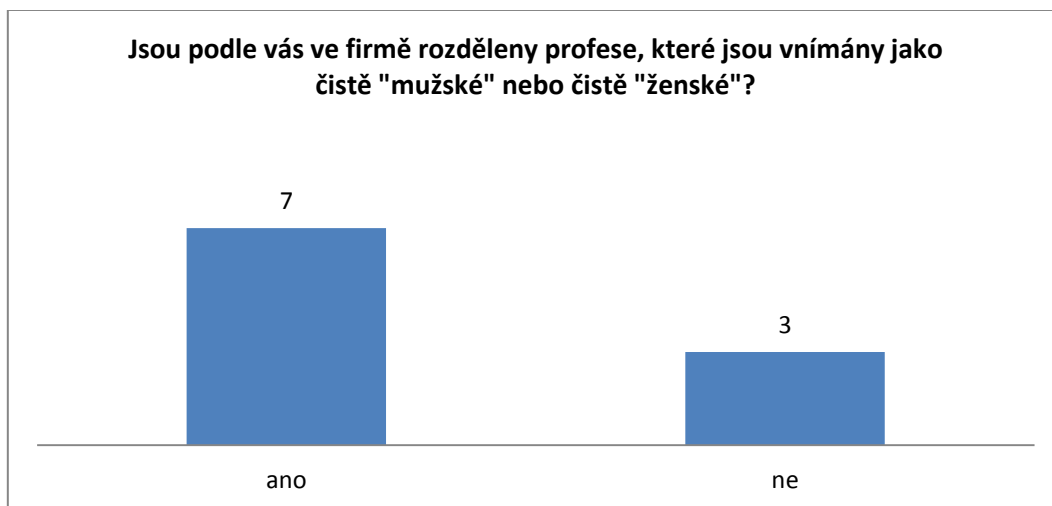
Pracovní prostředí a vztahy

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"?

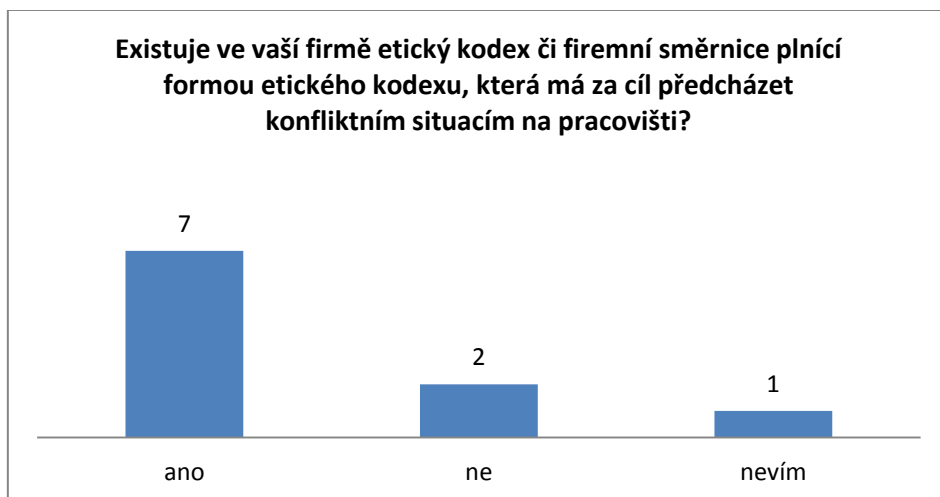


Otázka č. 3 – Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?





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?



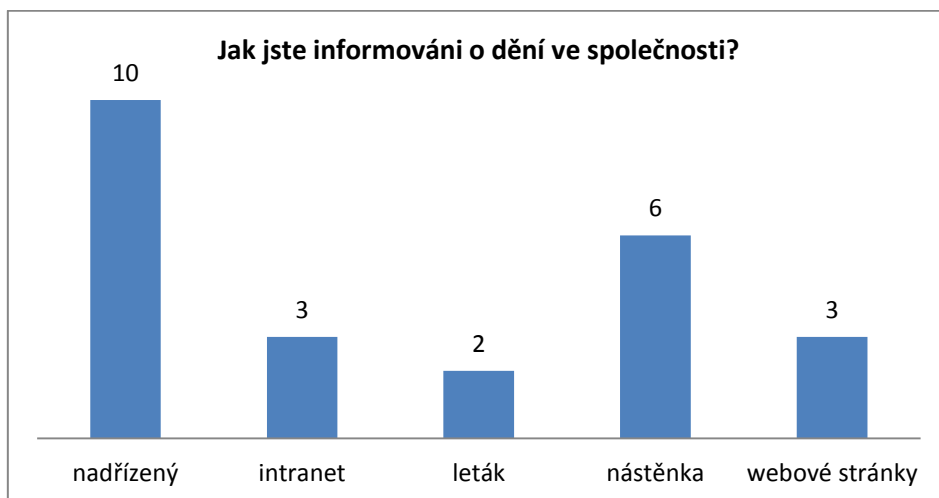
Otázka č. 5 - Obsahují firemní předpisy zákaz sexuálního obtěžování na pracovišti?





Firemní kultura

Otázka č. 1 - Jak jste informováni o dění ve společnosti? (Data jsou z celkového počtu 10 zaměstnanců - někteří zaměstnanci uvedli více možností.)





Příloha č. 4 – Příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe ve společnosti [REDACTED]

- 1) Společnost umožňuje zkrácený úvazek a individuální úpravu pracovní doby
- 2) Zaměstnavatel poskytuje širokou škálu benefitů, které rozšiřuje nebo navyšuje a přispívá tak k dobrým pracovním podmínkám zaměstnaných žen a mužů.
- 3) Společnost poskytuje také sponzorské dary, především s jakýmkoli zaměřením na děti.
- 4) Zaměstnavatel podporuje mimopracovní aktivity na stmelení kolektivu – teambuilding, kulturní akce, vánoční večírek.
- 5) Zaměstnavatel nemá nastaveny bariéry z hlediska kariérního postupu odměňování žen.