



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Zpráva z genderového auditu společnosti Gut alimentari s.r.o.

Realizátor:

PP Projekty s.r.o.

Sportovní 1585, 434 01 Most

IČ: 28738799

www.pp-projekty.cz

Zpracovaly: Ing. Monika Růžičková, Ing. Alena Pospíšilová, Ing. Denisa Rosenbaumová

Zpráva byla vypracována v rámci projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542 financovaného z ESF program OP LZZ.



OBSAH

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



5.1.1	Souhrn zjištění - Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	19
5.1.2	Vyhodnocení oblasti Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	20
5.1.3	Doporučení pro oblast Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	20
5.2	Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň	20
5.2.1	Souhrn zjištění - Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.....	21
5.2.2	Vyhodnocení oblasti Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň.....	21
5.3	Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	22
5.3.1	Souhrn zjištění - Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita ...	22
5.3.2	Vyhodnocení oblasti Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita 24	
5.3.3	Doporučení pro oblast pro oblast Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita.....	25
5.4	Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	25
5.4.1	Souhrn zjištění - Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost .	26
5.4.2	Vyhodnocení oblasti Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost 27	
5.4.3	Doporučení pro oblast Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost.....	27
5.5	Rozvoj a vzdělávání.....	28
5.5.1	Souhrn zjištění - Rozvoj a vzdělávání	28
5.5.2	Souhrn zjištění - Adaptační procesy	30
5.5.3	Souhrn zjištění - Mentoring.....	30
5.5.4	Vyhodnocení oblasti Rozvoj a vzdělávání	31
5.6	Spravedlivé odměňování	31
5.6.1	Souhrn zjištění - Platová transparentnost.....	32
5.6.2	Souhrn zjištění - Benefity	34
5.6.3	Souhrn zjištění - Dovolená.....	35
5.6.4	Vyhodnocení oblasti Spravedlivé odměňování	36
5.7	Sladění rodinného a pracovního života	36
5.7.1	Souhrn zjištění - Pracovní doba	37



5.7.2	Souhrn zjištění - Flexibilní formy práce	37
5.7.3	Souhrn zjištění - Management mateřské a rodičovské (Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské)	38
5.7.4	Souhrn zjištění - Age managementu ve vztahu k genderu	38
5.7.5	Souhrn zjištění - Podmínky (nejen) pro pečující osoby	40
5.7.6	Souhrn zjištění - Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku	41
5.7.7	Souhrn zjištění - Možnosti dopravy do zaměstnání	41
5.7.8	Vyhodnocení oblasti Sladování práce a osobního života	41
5.7.9	Doporučení pro oblast Sladování práce a osobního života	42
5.8	Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	42
5.8.1	Souhrn zjištění – Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	43
5.8.1	Vyhodnocení oblasti Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	43
6	Kultura organizace	43
6.1	Komunikace	44
6.1.1	Souhrn zjištění - Obecně – komunikační strategie, využívání genderově korektního jazyka, institucionálně ukotvená kontrola užívání jazyka, obrazové materiály	44
6.1.2	Souhrn zjištění - Interní komunikace	44
6.1.3	Souhrn zjištění - Externí komunikace a spolupráce	44
6.1.4	Vyhodnocení oblasti Komunikace	44
6.1.5	Doporučení oblasti Komunikace	45
6.2	Vztahy	45
6.2.1	Souhrn zjištění - Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování	45
6.2.2	Souhrn zjištění - Přístup k politice rovných příležitostí	45
6.2.3	Souhrn zjištění - Pracovní prostředí a sexuální obtěžování	46
6.2.4	Vyhodnocení oblasti Vztahy	46
6.3	Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví	46
6.3.1	Souhrn zjištění - Společenská odpovědnost (CSR)	47
6.3.2	Souhrn zjištění - Spolupráce se školami	47



6.3.3	Souhrn zjištění - Spolupráce s NNO.....	47
6.3.4	Souhrn zjištění - Nastavení sponzoringových aktivit.....	47
6.3.5	Souhrn zjištění Dobrovolnictví zaměstnanců	48
6.3.6	Vyhodnocení oblasti Společenská odpovědnost (CSR):	48
6.3.7	Doporučení pro oblast Společenská odpovědnost (CSR)	48
7	Závěr a shrnutí auditu	48
8	Seznam tabulek.....	49
9	Seznam grafů	49
10	Seznam obrázků	50
	Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu	51
	Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit.....	52
	Příloha č. 3 - Vyhodnocení dotazníků	55
	Příloha č. 4 – Příklady dobré praxe	70

1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K GENDEROVÉMU AUDITU

Zadavatelská organizace: Gut alimentari s.r.o.

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

Auditorský tým: Ing. Monika Růžičková, Ing. Alena Pospíšilová, Ing. Denisa Rosenbaumová

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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Název projektu: „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542

1.1 Stručná informace o organizaci realizující genderový audit

Společnost PP Projekty s.r.o., je na trhu 11 let a navazuje na předchozí několikaletou zkušenost zakladatele společnosti v oblasti dotačního poradenství a řízení projektů financovaných ze zdrojů EU. Společnost se mimo jiné věnuje podpoře vzdělávání v organizacích, zabývá se oblastmi personalistiky a realizacemi vzdělávacích, personálních a genderových auditů.

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

1.2 Poděkování

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

1.3 Stručná informace o auditované organizaci

Firma Gut alimentari s.r.o. působí na trhu od roku 2014. Orientace produkce byla vždy na prodej kvalitních potravin a doplňků stravy ze zahraničí, zejména z Německa.

Společnost nabízí prodej německých potravin a drogerie jako jsou konzervy, hotová jídla, bonbony, džemy, džusy, lihoviny, sirupy, limonády, drogerie, svíčky, kuchyňské potřeby, granule a mnoho dalšího, a to přes svou kamennou prodejnu nebo internet. Nabízené produkty z Německa se vyznačují vyšší kvalitou, než je běžně dostupná produkce v České republice.



1.4 Kontextová analýza

1.4.1 Popis regionu

Ústecký kraj patří dlouhodobě mezi oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnaností v ČR. K 30. 4. 2021 dosáhl podíl nezaměstnaných v Ústeckém kraji hodnoty 5,96 %, meziměsíčně došlo k poklesu o 0,03 procentního bodu (p. b.). Oproti dubnu loňského roku byla nezaměstnanost v dubnu letošního roku vyšší o 1,21 p. b., v porovnání s letošním lednem vzrostla o 0,17 p. b. Nezaměstnanost poklesla pouze u **mužů**, a to o 0,08 p. b. na hodnotu 5,45 %. U **žen** naopak nezaměstnanost vzrostla o 0,01 p. b. na hodnotu 6,49 %. Nezaměstnanost žen v Ústeckém kraji je i nadále nejvyšší z celé ČR.¹

Obrázek 2 - Mapa ČR



Obrázek 1 - Ústecký kraj



V rámci Ústeckého kraje podíl nezaměstnaných meziměsíčně poklesl v pěti okresech, a to v okresech Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny a Teplice. Největší pokles byl zaznamenán v okrese Litoměřice, a to o 0,30 p. b. K nárůstu nezaměstnanosti došlo v okresech Ústí nad Labem a **Most** (0,18 resp. 0,19 p. b.). Výjimkou je okres Litoměřice, který v dubnu dosáhl na 48. místo (ze 77. pozic). Ostatní okresy se umístily na 64. místě a dále. Ve srovnání okresů se **okres Most** umístil na předposlední příčce (nezaměstnanost 7,60 %) stává se tedy druhým nejhorším okresem v ČR.

V dubnu nezaměstnanost vzrostla ve 4 okresech ČR, ve třech stagnovala a ve 70 okresech zaznamenali pokles nezaměstnanosti. Nejnižší nezaměstnanost byla vykázána v okrese Pelhřimov (1,86 %), nejvyšší opět v okrese Karviná (9,30 %). Nejvýraznější nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v okrese Karviná (0,41 p. b.), k největšímu poklesu nezaměstnanosti došlo v okrese Jeseník (-0,80 p. b.).²

¹ Zdroj: <https://www.kurzy.cz/zpravy/592263-10-05-2021-nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-dubnu-2021/>

² Zdroj: <https://www.kurzy.cz/zpravy/592263-10-05-2021-nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-dubnu-2021/>



Okres Most se nachází v Ústeckém kraji, s celkovou rozlohou 467 km² a je tak druhým nejmenším okresem v kraji umístěním v jeho severozápadní části. Na severní straně jej obklopují Krušné hory, ze západu, jihu a východu hraničí s okresy Chomutov, Louny a Teplice. Počet obyvatel k 1. 1. 2021 činí 63 740 ³(viz obr.3 a 4.).

Obrázek 3 – Rozložení obyvatelstva obce Most

Počet obyvatel k 1.1.2021

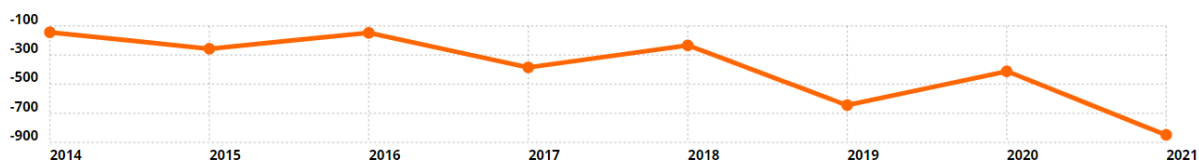
Muži (do 15.let)	Muži (nad 15.let)	Ženy (do 15.let)	Ženy (nad 15.let)	Celkem
4 728	26 029	4 529	28 454	63 740

ROZLOŽENÍ OBYVATELSTVA OBCE MOST



Obrázek 4 Změny počtu obyvatel za jednotlivé roky

ZMĚNY POČTU OBYVATEL OBCE MOST ZA JEDNOTLIVÉ ROKY.



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

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

K 30. dubnu 2021 registrovaly úřady práce na území Ústeckého kraje celkem 32 913 neumístěných uchazečů o zaměstnání, přičemž dosažitelných uchazečů ve věku 15–64 let, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, bylo 31 088 (94,5 % evidovaných uchazečů). V průběhu měsíce se počet osob bez práce v kraji

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

⁴ Zdroj: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

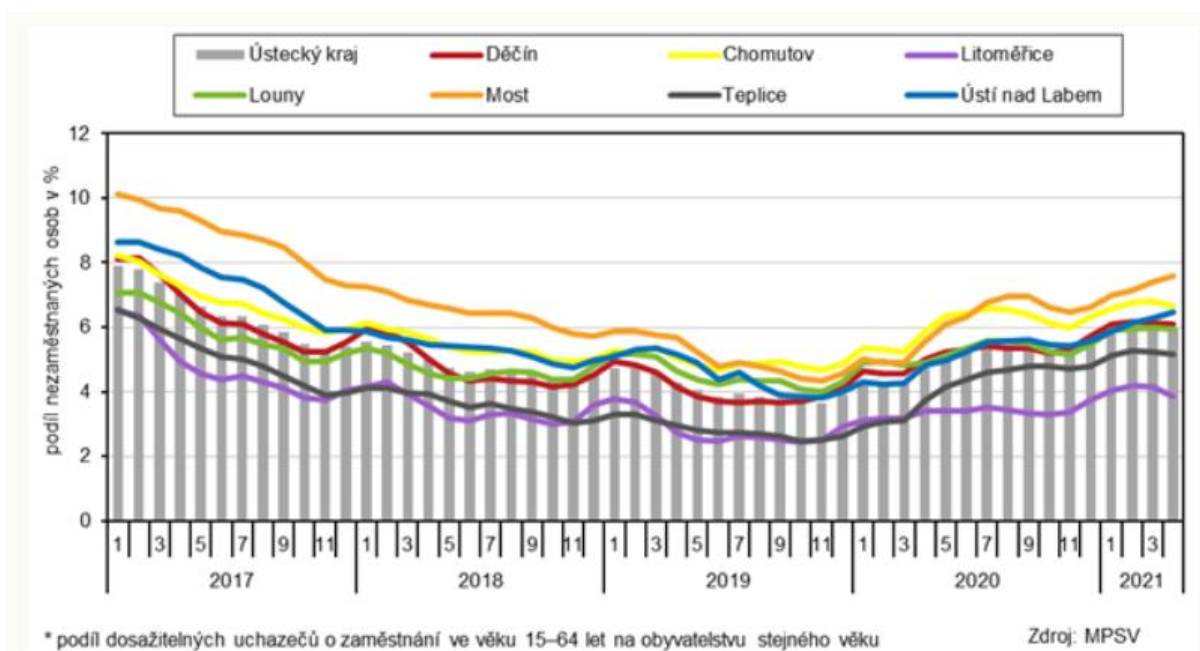


snížil o 335 osob. Pokles byl zaznamenán ve většině okresů kraje vyjma **okresu Most** a Ústí nad Labem, kde počet uchazečů meziměsíčně vzrostl (Ústí nad Labem +99 a **Most +106** uchazečů). Na úřadech práce bylo v kraji v dubnu nově zaregistrováno celkem 3 057 osob (proti březnu se tento počet snížil o 294 osob), z jejich evidence naopak odešlo 1 659 uchazečů.⁵

Z pohledu věkové struktury mezi uchazeči o zaměstnání v dubnu letošního roku nadále **převažovaly osoby ve věku 55–59 let (4 164 osob, tj. 12,7 % uchazečů)**, druhou nejpočetnější skupinou byly osoby ve věku 45–49 let (3 721 osob, tj. 11,3 %), třetího nejvyššího podílu na uchazečích dosáhly osoby ve věku 40–44 let (3 693 osob, tj. 11,2 %). Mezi nezaměstnanými bylo i 415 osob ve věku 65 a více let (1,3 %). **Průměrný věk nezaměstnaných** se meziměsíčně nezměnil a setrval na hodnotě **41,9 roku**. Největší počet uchazečů o zaměstnání tvořili uchazeči se základním vzděláním a uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem (33,6 %, resp. 28,2 %). Mezi nezaměstnanými byla i téměř dvě procenta osob s vysokoškolským vzděláním.

Počet volných pracovních míst v průběhu měsíce dubna vzrostl na **16 192** (tj. o 267 míst méně než tomu bylo na konci března); **na jedno volné pracovní místo** připadalo **2,03 uchazeče o zaměstnání**. Nejprůzračnější poměr mezi uchazeči a volnými místy vykázal v rámci Ústeckého

⁵Zdroj: <https://www.kurzy.cz/zpravy/592263-10-05-2021-nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-dubnu-2021/>



Obrázek 5 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a jeho okresech (stav ke konci měsíce)*

Zdroj: <https://www.kurzy.cz/zpravy/592263-10-05-2021-nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-dubnu-2021/>

kraje okres Chomutov (0,83 uchazeče na jedno volné pracovní místo). Nejhorší situace byla v okrese Ústí nad Labem, kde na 1 volné pracovní místo připadalo 5,03 uchazečů.

Seznam mateřských školek ve městě Most

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

- Mateřská škola, Most, Hutnická 2938
- Mateřská škola, Most, Růžová 1427,
- Mateřská škola, Most, Antonína Sochora 2937
- Mateřská škola, Most, Lidická 44, (zahrnuje v sobě 16 odloučených pracovišť)
 - Odloučené pracoviště Most, Husitská 1683
 - Odloučené pracoviště Most, Lidická 44
 - Odloučené pracoviště Most, Františka Malíka 974
 - Odloučené pracoviště Most, Zdeňka Fibicha 2822
 - Odloučené pracoviště Most, Marie Pujmanové 2535
 - Odloučené pracoviště Most, K. H. Borovského 1145
 - Odloučené pracoviště Most, Františka Kmocha 1820
 - Odloučené pracoviště Most, Bělehradská 532
 - Odloučené pracoviště Most, K. J. Erbena 587



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

- Odloučené pracoviště Most, Komořanská 799
- Odloučené pracoviště Most, Jana Kříže 847
- Odloučené pracoviště Most, Albrechtická 503
- Odloučené pracoviště Most, U Cáchovny 2738
- Odloučené pracoviště Most, Albrechtická 414
- Odloučené pracoviště Most, Vítězslava Nezvala 2648
- Odloučené pracoviště Most, Antonína Dvořáka 2429⁶

⁶ Zdroj: <https://www.mesto-most.cz/materske-skoly/os-1081>



2 SHRUTÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU

2.1 Důvody realizace auditu

Důvodem realizace genderového auditu je zjistit a vyhodnotit, v jakém stádiu uplatňování rovných příležitostí se společnost nachází po realizaci projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542.

2.2 Období realizace auditu

Tabulka 1 – Období realizace auditu

Fáze realizace auditu	Aktivity	Termíny realizace
Přípravná fáze	• Navázání kontaktu a spolupráce, • sestavení realizačního týmu, • nastavení harmonogramu realizace genderového auditu, • příprava a zajištění podpisu návrhu smlouvy o realizaci genderového auditu, • sběr veřejně dostupných dokumentů.	květen – září 2021
Realizační fáze	• Sběr dat a analýza dokumentů, • Příprava dotazníkového šetření, realizace a vyhodnocení dotazníkového šetření, • Polostrukturované rozhovory, • zpracování Závěrečné zprávy.	září – listopad 2021
Závěrečná fáze	• Předložení výstupů auditované organizaci	listopad 2021

2.3 Místo realizace auditu

Audit probíhal na adrese: Tř. Budovatelů 991/9, 434 01 Most.

2.4 Auditované oblasti

Cílem genderového auditu je zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů u společnosti Gut alimentari s.r.o. 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
 - Benefits – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)
 - Dovolená – spravedlivé rozvržení plánu dovolených
- Sladění práce a osobního života
 - Pracovní doba
 - Flexibilní formy práce
 - Management mateřské/rodičovské
 - Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské
 - Age management ve vztahu k genderu
 - Podmínky (nejen) pro pečující osoby
 - Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku
 - Možnosti dopravy do zaměstnání
- Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Kultura organizace

- Komunikace
- Vztahy – hierarchické (rozhodovací procesy), kolegiální (týmové, síťování,...)
- Společenská odpovědnost (CSR)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 doporučením** – splněno, ale jsou zde navržena další doporučení
- **Ne** – nesplněno, je třeba na oblasti dále pracovat

2.6 Použité metody

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

- Rozhovory
 - polostrukturované a hloubkové pohovory s jednatelem společnosti;
 - polostrukturované pohovory se zaměstnanci společnosti;
 - telefonáty s jednatelem společnosti;
 - emailová a telefonická komunikace s pověřenou osobou společnosti;
- Dotazníkových šetření
 - dotazníkové šetření – jeden dotazník určen pro zaměstnavatele a druhý určen pro zaměstnance a zaměstnankyně firmy. S ohledem na pracovní vytížení zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti bylo po domluvě se společností 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 společnostmi.
- Pozorování



2.7 Analyzované dokumenty

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

V rámci auditu byly analyzovány následující dokumenty společnosti:

- Výstupy z realizace projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542
- Genderový audit společnosti z roku 2018
- Pracovní smlouvy
- Organizační struktura
- Webové stránky společnosti

2.8 Osoby zapojené do auditu

Do auditu byla zapojena paní Gabriela Habinová, která má největší přehled o fungování společnosti z hlediska personální politiky a řízení lidských zdrojů.

Z celkem 13 zaměstnanců společnosti se dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 10 zaměstnanců, tj. 76 % z celkového počtu zaměstnanců.

V rámci pohovorů byly do auditu zapojeny celkem 4 zaměstnankyně, které byly vybrány vedením společnosti.

2.9 Základní zjištění auditu

Společnost Gut alimentari s.r.o. se doposud nezabývala rovnými příležitostmi. Realizace projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542 byla prvním krokem k řešení genderové politiky ve společnosti.

Realizovaný genderový audit nezjistil závažné porušení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.



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

Vize a mise:

Moderním a zodpovědným způsobem řízení zabezpečit pro své zákazníky ty nejlepší služby v oblasti dovozu kvalitních potravin z Německa za přijatelných cenových podmínek.

Strategický cíl společnosti:

Stát se významným podnikem v oboru dodávání německých potravin konečnému zákazníkovi.

Pro dosažení strategického cíle bude společnost trvale budovat image silné firmy spojené s širokým portfoliem vysoce kvalitních produktů a s tím spojených služeb.

Základním kritériem pro hodnocení naplnění strategického cíle a dlouhodobých cílů jsou:

1. spokojenost zákazníka s našimi službami,
2. spokojenost vlastních zaměstnanců,
3. pozitivní bilance v peněžních tocích společnosti,
4. certifikace nových systémů řízení.

3.2 Souhrn zjištění - Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Cílem společnosti je pokračovat v prosazování genderové rovnosti ve společnosti podle postupů a metod stanovených v rámci projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542, a dále je vylepšovat podle výstupů z provedeného genderového auditu.



3.3 Vyhodnocení oblasti Cíle organizace

ANO s doporučením

- ✓ Společnost se díky realizaci projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542, podrobně zabývala problematikou rovných příležitostí a nastavila si tak některé postupy a metody prosazování genderové rovnosti ve společnosti.
- ✓ Společnost má zpracován Etický kodex 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.....“ na webových stránkách společnosti a případně dalších dokumentech)

- ✓ **Zpracovat vzor stručných příkladů dobré praxe, jak společnost naplňuje principy rovných příležitostí v jednotlivých oblastech.**

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

Společnost se řídí v pracovně právních vztazích Zákoníkem práce, Antidiskriminačním zákonem a dalšími právními předpisy.



Společnost má zpracován Etický kodex, který obsahuje část týkající se nepřipustnosti sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace ve společnosti a zároveň stanovuje mechanismus podání oznámení o nedodržování Etického kodexu společnosti. S Etickým kodexem byli seznámeni všichni zaměstnanci společnosti.

Vedení společnosti se podrobně zabývalo tímto tématem v rámci projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542 a následně se účastnilo těchto kurzů:

- Rovnost mužů a žen na pracovišti
- Efektivní nábor s genderovou vyvážeností
- Vedení pracovníků/nic v souladu s genderovou politikou

Zaměstnanci společnosti byli proškoleni na téma Rovnost mužů a žen na pracovišti.

Z individuálních pohovorů ve společnosti bylo zjištěno, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými jsou dobré vztahy.

4.2 Vyhodnocení oblasti Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

Ano

- ✓ Společnost je svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi chápána jako nediskriminující organizace, která nabízí svým zaměstnancům a zaměstnankyním srovnatelné podmínky.
- ✓ Společnost má zpracován Etický kodex společnosti, který obsahuje nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a který stanovuje mechanismus podání stížností na nedodržování Etického kodexu společnosti.
- ✓ Zároveň byly nastaveny mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, a to formou šíření informací o této problematice mezi zaměstnanci a dále pak formou školení: Rovnost mužů a žen na pracovišti, Vedení pracovníků/nic v souladu s genderovou politikou.



5 PERSONÁLNÍ POLITIKA

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

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

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

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

5.1 Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

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

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

Při přijímacím pohovoru by měli být přítomni alespoň dva zástupci firmy, a to nejlépe ve složení muž a žena, a to z 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

Pro nábor zaměstnanců/kyň využívá společnost textové inzerce. Z průzkumu bylo zjištěno, že v minulosti bylo v inzerci užito generativní maskulinum (př. Asistent prodeje). V současné době došlo k nápravě. Zástupci společnosti uvádí, že neupřednostňují žádné pohlaví. Během pohovorů společnost neužívá citlivé otázky ohledně preference daného typu pohlaví.

Přijímací pohovor probíhá s vedením společnosti, které bylo proškolené na téma Efektivní nábor s genderovou vyvážeností.

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

Společnost se problematikou náboru nových zaměstnanců/kyň zabývala v rámci projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542. Během této doby nastavila pravidla náborového procesu nových zaměstnanců/kyň ve společnosti a implementovala je do společnosti.

V rámci projektu došlo k vytvoření popisu pracovních pozic na každou pracovní pozici, dle organizační struktury společnosti.

Byl nastaven Postup pro nábor zaměstnanců/kyň společnosti, a byly vytvořeny tyto dokumenty:

- formulář Hodnocení uchazeče/uchazečky o zaměstnání při vstupním pohovoru
- Vstupní dotazník uchazeče o zaměstnání
- Nástupní list nového zaměstnance



Byla zavedena evidence uchazečů/ček o zaměstnání, která zahrnuje informace o přijatých a odmítnutých uchazečích.

Co se týče adaptačního procesu byla zpracována a implementována Metodika adaptačního procesu ve společnosti.

5.1.2 Vyhodnocení oblasti Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

Ano s doporučením

- ✓ Společnost je chápána jako zaměstnavatel, který při výběru uchazečů či uchazeček neupřednostňuje žádnou skupinu.
- ✓ Společnost používá genderové maskulinum.
- ✓ Vedení společnosti, kteří provádí přijímací pohovory, je proškoleno v problematice genderové nerovnosti.
- ✓ Vedení společnosti vede evidenci přijatých a odmítnutých uchazečů včetně důvodu.
- ✓ Společnost intenzivně řeší problematiku náboru zaměstnanců/kyň ve společnosti. Má nastaveny pravidla pro příjem nových zaměstnanců/kyň a Metodiku adaptačního procesu ve společnosti.

5.1.3 Doporučení pro oblast Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

- ✓ **Při přijímacím pohovoru by měli být přítomni alespoň dva zástupci firmy, a to nejlépe ve složení muž a žena, a to z důvodu snížení osobní předpojatosti.**

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

Nejčastější důvodu pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnanců/kyň jsou:

- a) pracovní doba,
- b) finanční ohodnocení.

Nejčastějším uváděným důvodem pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je neplnění pracovních úkolů.

Fluktuace zaměstnanců není velká.

Proces propouštění je dostatečně formalizovaný. Společnost má zpracovanou Metodiku uvolňování zaměstnanců/kyň společnosti.

Společnost provádí výstupní rozhovory se zaměstnanci či zaměstnankyněmi při ukončení pracovního poměru a každý zaměstnanec při odchodu vyplňuje výstupní dotazník, který slouží pro získání zpětné vazby. Výstupní dotazníky jsou archivovány u vedení společnosti.

Evidence odchodů a důvody odchodů byla zahrnuta do souhrnného přehledu zaměstnanců, kam se zaznamenávají údaje o výpovědi ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, typu výpovědi a důvodu ukončení.

5.2.2 Vyhodnocení oblasti Propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň

Ano

- ✓ Proces propouštění je dostatečně formalizovaný. Společnost má zpracovanou Metodiku uvolňování zaměstnanců/kyň.
- ✓ Společnost provádí výstupní rozhovory se zaměstnanci či zaměstnankyněmi při ukončení pracovního poměru.
- ✓ Zaměstnanci při odchodu vyplňují výstupní dotazníky, které jsou archivovány u vedení společnosti.
- ✓ Společnost vede evidenci odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň a statistiku o důvodech rozvázání pracovních poměrů.



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

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

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

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

Společnost má v současné době celkem 13 zaměstnanců, z toho je 9 žen a 4 muži.

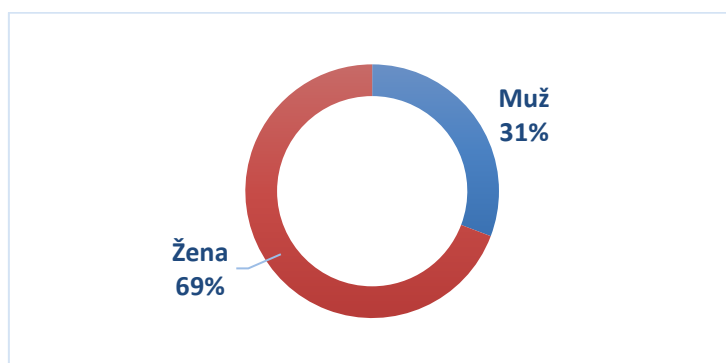


Tabulka 2 Rozdělení pohlaví ve společnosti

Pohlaví	Celkem
Muž	4
Žena	9
Celkem	13

Největší zastoupení ve společnosti mají ženy a to 69 %, na mužské zastoupení připadá pak 31 %.

Graf 1 Poměr žen a mužů ve společnosti

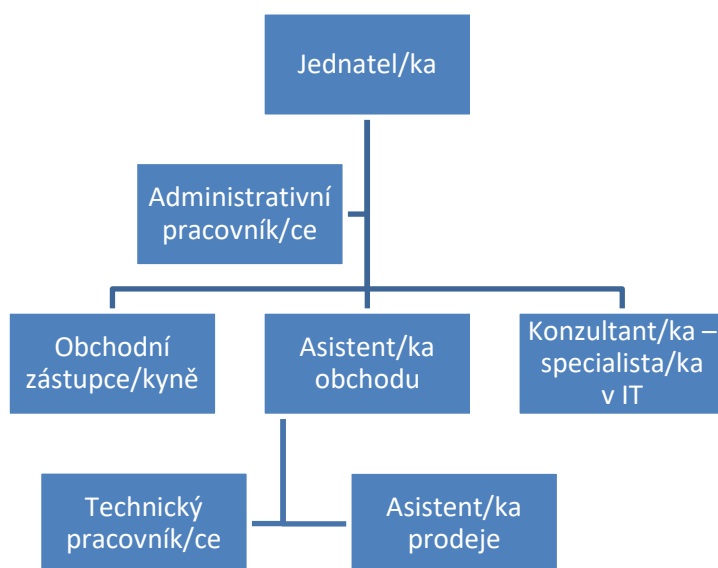


Velkou převahu má ženské pohlaví, jelikož se jedná především o pracovní pozice, které jsou vyhledávané spíše ženami než muži. Ale i tak u některých pracovních pozic není tento trend pravidlem. Muži jsou zastoupeni spíše v techničtěji zaměřených pracovních pozicích.

Tabulka 3 Struktura zaměstnanců společnosti dle pracovních pozic

Pracovní pozice	ženy	muži
Jednatel	0	1
Administrativní pracovník/ce	3	0
Obchodní zástupce/kyně	1	0
Asistent/ka obchodu	1	0
Konzultant/ka – specialista/ka v IT	0	1
Technický pracovník/ce	0	1
Asistent/ka prodeje	4	1

Při osobních pohovorech se zaměstnanci společnosti nebyla zjištěna skrytá diskriminace. Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům/kám o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky.



Obrázek 6 Organizační struktura společnosti

Paní Habinová je osobou pověřenou řešit ve společnosti genderovou politiku a analyzuje tak data o zaměstnancích a zaměstnankyních z genderového hlediska a aktivně s nimi pracuje v personální politice. Tyto statistiky dále využívá k personálnímu plánování a nakládání s lidskými zdroji společnosti.

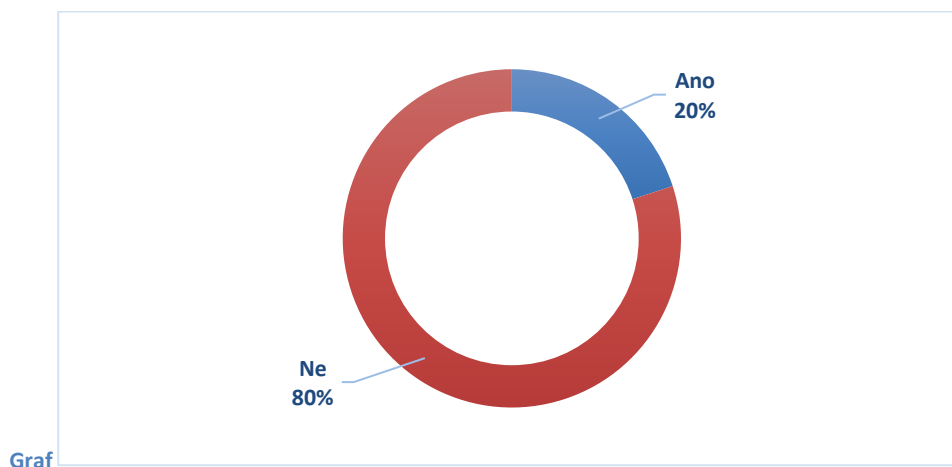
5.3.2 Vyhodnocení oblasti Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Ano s doporučením

- ✓ Složení zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti na jednotlivých pracovních pozicích převážně odpovídá tradičnímu zastoupení pozic z hlediska pohlaví, které ve společnosti obecně převažuje.
- ✓ Paní Habinová společnosti je odpovědná za genderové programování ve společnosti a zajišťuje sběr dat ohledně genderové vyváženosti.
- ✓ Ve společnosti nejsou profese čistě mužské a čistě ženské. Většina zaměstnanců společnosti je toho názoru, že profese nejsou rozdělovány dle pohlaví, ač to může být u některých pracovních pozic zavádějící.



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



- ✓ Při individuálních pohovorech diskusích se zaměstnanci společnosti nebyla zjištěna skrytá diskriminace.

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

- ✓ Zpracovat dlouhodobou koncepci, která bude podporovat méně zastoupené pohlaví. Jedním z nástrojů je použití inzerce pracovních pozic zaměřených na upřednostněnou skupinu, pozitivní diskriminace méně zastoupené pohlaví, aj.

5.4 Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

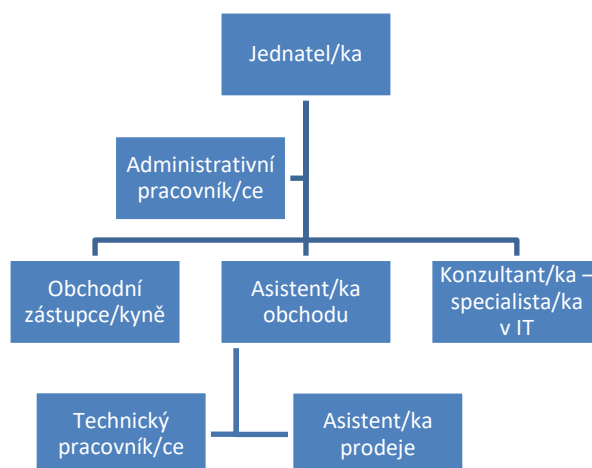
Možnost rovnocenného kariérního postupu mužů a žen, by měla být jasně definována dle předem stanovených pravidel, která by měla být písemně zakotvena v personální politice firmy. Celý proces povyšování zaměstnanců či zaměstnankyň se tak stane transparentním, a firma eliminuje možnost být obviňována z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

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



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

S ohledem na stávající organizační strukturu společnosti a dále pak s ohledem na velikost společnosti, lze konstatovat, že ke kariérnímu postupu ve společnosti spíše nedochází, jelikož stávající organizační struktura a velikost firmy nenabízí moc možností pro kariérní růst.



Obrázek 7 Organizační struktura společnosti

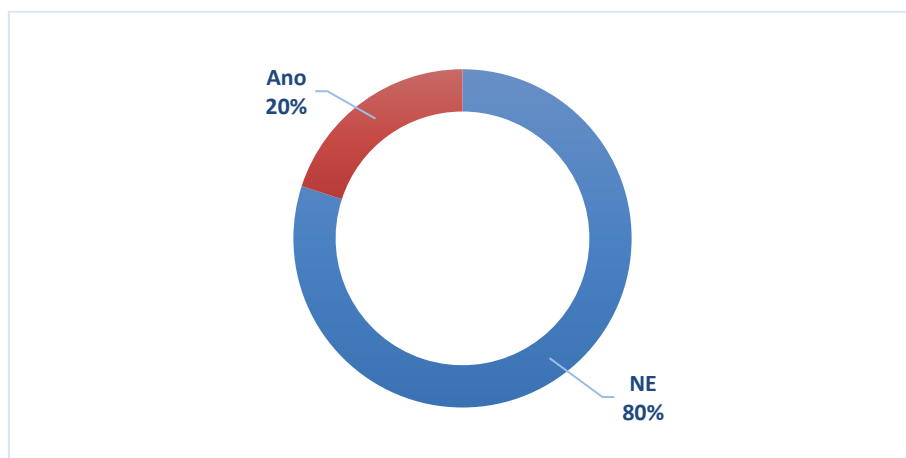
V čele společnosti stojí jednatel společnosti, který zároveň schvaluje organizační strukturu společnosti. Společnost nemá zpracovanou směrnici o kariérní politice a kariérní růst ve společnosti je v rukou jednatele společnosti. Kariérní růst zaměstnanců je založen na osobním oslovení ze strany jednatele společnosti.

Respondenti/ky se měli v dotazníkovém šetření vyjádřit k možnostem kariérního postupu v rámci společnosti. Většina zaměstnanců/kyň až 80 % uvedlo, že nemají možnost kariérního postupu.

Celkem 70 % respondentů/kyň uvedlo, že zaměstnavatel podporuje studium na vysoké škole nebo vyšší odborné škole s vidinou zvýšení jednak kvalifikace zaměstnance/kyně tak i jeho postupu na vyšší pozici.



Graf 3 Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti?



V případě zastupování zaměstnanců v době zastupování přejímá zástupce povinnosti, práva a odpovědnost zastupovaného. Zástupce i zastupovaný se musí při předávání funkce vzájemně informovat o všech potřebných náležitostech.

Pro společnost je velmi důležité udržet si stále zaměstnance/kyně, rozvíjet jejich potenciál a motivovat je k další spolupráci. Proto se v rámci projektu společnost zabývala motivací a stimulací pracovníků společnosti.

5.4.2 Vyhodnocení oblasti Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

Ano s doporučením

- ✓ I přesto, že je ve společnosti malá možnost kariérního rozvoje, podporuje společnost kariérní rozvoj všech zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk.
- ✓ Jelikož se jedná o malou společnost, je ve společnosti zastupitelnost řešena v dostatečné míře.

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

- ✓ Interně sledovat kariérní vývoj zaměstnanců – specificky žen a mužů. Data mají potenciál identifikovat překážky v kariérní dráze mužů a žen.
- ✓ Zpracovat směrnici na kariérní postup, popsat podmínky jednotlivých pracovních pozic, požadavky na jejich vzdělání a další podmínky s postupem související.



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.

5.5.1 Souhrn zjištění - Rozvoj a vzdělávání

Oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců je důležitou součástí dlouhodobé strategie lidských zdrojů společnosti.

Vzdělávání ve společnosti se zatím uskutečňovalo pouze interně prostřednictvím mentorů v rámci základních školení při přijímání nových zaměstnanců/kyň.

Záměrem společnosti je systematicky vzdělávat své zaměstnance. Hlavním cílem společnosti je proto posílení kompetencí zaměstnanců a rozvíjení jejich znalostí a dovedností v souladu s potřebami a principy společnosti.

Společnost hodlá organizovat a řídit procesy rozvoje a vzdělávání na základě komplexního modelu 70-20-10. Tento model kombinuje různé druhy rozvojových aktivit a znázorňuje, v jakém poměru z nich získáte znalosti, a kolik času je potřeba se jim věnovat. V praxi to znamená, že:

- 10 % znalostí získáte z formálních školení a kurzů. I přes opakované proškolení, pokud zaměstnanec nezapojí praktické zkušenosti, víc jak o 10% se neposune.
- 20 % se zaměstnanec naučí od svých kolegů a mentorů. V daný okamžik jde o pochycení poznatku a osvojení si nových věcí od osoby, která je pro zaměstnance autoritou a danou problematiku ovládá na výbornou.
- 70 % věcí si člověk osvojí tak, že je zkouší sám na vlastní kůži. Jedná se o nejcennější zkušenosti. Nejlépe si je člověk zapamatuje a uchovává je v paměti po nejdelší dobu.



Jedná se o „On the job“ trénink, kde zaměstnanec plní zadané úkoly a snaží se překonat nejrůznější překážky. Jde také o učení se díky adaptaci na nové podmínky. Paradoxně jde o ty aktivity, které často za samotné učení nepovažujeme. Můžeme tak konstatovat, že samotné oficiální tréninky nemají přímý okamžitý efekt, ale přínos se dostaví až se samotnou praxí.

Společnost si je vědoma, že maximálně účinného vzdělávání a rozvoje lze dosáhnout pomocí respektování zásad systematického vzdělávacího cyklu, který klade důraz především na identifikaci vzdělávacích potřeb, plánování a vyhodnocení vzdělávací aktivity. Klíčovými oblastmi jsou stanovení reálných cílů vzdělávání, volba vhodných metod vzdělávání a důkladné vyhodnocení a zpracování zpětné vazby.

Dále si společnost uvědomuje, že každá pracovní pozice vyžaduje specifické znalosti a dovednosti pracovníka. Lze přepokládat, že také míra potřebného dalšího vzdělávání je u každé pozice a pracovníka různá, proto by vzdělávání mělo být realizováno s ohledem na individuální potřeby pracovníka v návaznosti na danou pracovní pozici.

Smyslem vzdělávání je posun ve znalostech a dovednostech a měl by se projevit na kvalitě pracovního výkonu zaměstnance. Každý zaměstnanec by si měl pečlivě vybírat taková školení, která mu budou užitečná ve vykonávání jeho práce.

Na základě toho byla vytvořena v rámci projektu Metodika vzdělávání zaměstnanců společnosti, která stanovuje pravidla realizace vzdělávání ve společnosti a plán vzdělávání zaměstnance, který se stanovuje jednou ročně v rámci systému ročního hodnocení zaměstnanců.

Ve společnosti se na plánování vzdělávacích a rozvojových aktivitách nejvíce podílí vedení společnosti, která poskytuje poradenství zaměstnancům při návrhu vhodné formy vzdělávacích akcí. Také organizuje a zajišťuje logistiku vzdělávacích akcí.

V rámci projektu se zaměstnanci společnosti účastnili těchto školení:

- Rovnost mužů a žen na pracovišti
- Osvěta genderové problematiky a její implementace v praxi
- Vedení pracovníků/nic v souladu s genderovou politikou
- Efektivní genderový nábor
- Motivace mužů a žen na pracovišti
- Komunikační a prezentační dovednosti
- Psychologie prodeje



- Prodejní dovednosti

5.5.2 Souhrn zjištění - Adaptační procesy

Cílem adaptačních procesů je urychlit integraci nového zaměstnance do firmy, zajistit jeho plnou pracovní výkonnost a zabránit jeho případné demotivaci nebo nespokojenosti plynoucí z nedostatku informací, nedostatečného zvládnutí pracovních úkolů či nejasných pracovních očekávání.

Zaměstnanec se seznamuje jednak s pracovními úkoly (pracovní adaptace), ale také se začleňuje do sociálního systému organizace (sociální adaptace).

Společnosti si je vědoma, že nástup do nového zaměstnání je pro každého člověka velmi náročný a zátěžový proces, ve kterém pociťuje obavy z toho, jestli jej pracovní kolektiv přijme mezi sebe, jestli nový zaměstnavatel bude spokojen s jeho odvedeným pracovním výkonem.

Společnost má vypracovanou Metodiku adaptačního procesu společnosti.

Proces adaptace ve společnosti začíná už ve chvíli, kdy je uchazeč srozuměn s kladným výsledkem výběrového řízení a dochází k vyhotovení a podpisu pracovní smlouvy. V tento okamžik je novému zaměstnanci předána Pracovní směrnice společnosti a vedení společnosti je s pracovníkem v kontaktu. V den nástupu do zaměstnání vedení společnosti s novým pracovníkem projednává všechny důležité informace a jeho případné dotazy a poté, co pracovník absolvuje všechny procedury spojené s formálními náležitostmi (např. školení o bezpečnosti práce), je pracovník uveden na pracoviště a představen vedoucímu týmu (bezprostřednímu nadřízenému).

Průběh adaptace se řídí podle adaptačního plánu, který je sestavován pro každého pracovníka individuálně, a to na základě složitosti a náročnosti vykonávaných pracovních činností a také na základě osobních charakteristik pracovníka. Adaptační plán je průběžně hodnocen.

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 mentor, který mu předává zkušenosti a provádí jej, dokud se řádně ve společnosti nezapracuje. Mentorem bývá vedoucí pracovník.



5.5.4 Vyhodnocení oblasti Rozvoj a vzdělávání

Ano

- ✓ Společnost podporuje rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk.
- ✓ Společnost má zpracovanou Metodiku vzdělávání ve společnosti.
- ✓ Zaměstnanci společnosti byli proškoleni na rovné příležitosti.
- ✓ Společnost se zabývá adaptačními procesy ve společnosti. Má zpracovanou Metodiku adaptačního procesu a při adaptaci nového zaměstnance/kyně postupuje podle adaptačního plánu.

5.6 Spravedlivé odměňování

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

Rovné platové ohodnocení mužů a žen za stejnou práci je jedním ze základních principů rovnoprávnosti na trhu práce. Pokud si ženy v produktivním věku vydělají méně než muži, mají ve stáří nižší důchody a jsou tak ve vyšším věku více vystaveny riziku chudoby, k čemuž přispívá i skutečnost, že naděje dožití žen je vyšší než u 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 diskriminaci dochází tehdy, když za stejnou práci je jedna skupina ohodnocena nižší odměnou, než skupina druhá. Nejběžnějším příkladem je právě rozdílné ohodnocení na základě pohlaví, kdy muž ve většině případů dostane vyšší odměnu než žena. Nepřímá diskriminace nastává, když zaměstnavatel postupuje podle na první pohled neutrálně vypadajícího pravidla, podle kterého je však v závěru jedna skupina zaměstnaných odměňována nevýhodněji, a když tuto skupinu tvoří převážně zástupci jednoho pohlaví. K nepřímé diskriminaci na základě pohlaví také dochází při používání odlišných pravidel, která upravují odměňování dvou různých prací stejné hodnoty.



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

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

5.6.1 Souhrn zjištění - Platová transparentnost

Princip odměňování ve společnosti je založen na měsíční, popř. hodinové mzdě. Mzda zaměstnance/kyně není stanovena vnitřním předpisem, ale je určena individuálně mzdovým výměrem v závislosti na vykonané činnosti.

Při stanovení mezd se společnost řídí Zákoníkem práce. Základní mzda je navyšována o osobní ohodnocení. Společnost se řídí při odměňování Metodikou hodnocení zaměstnanců společnosti.

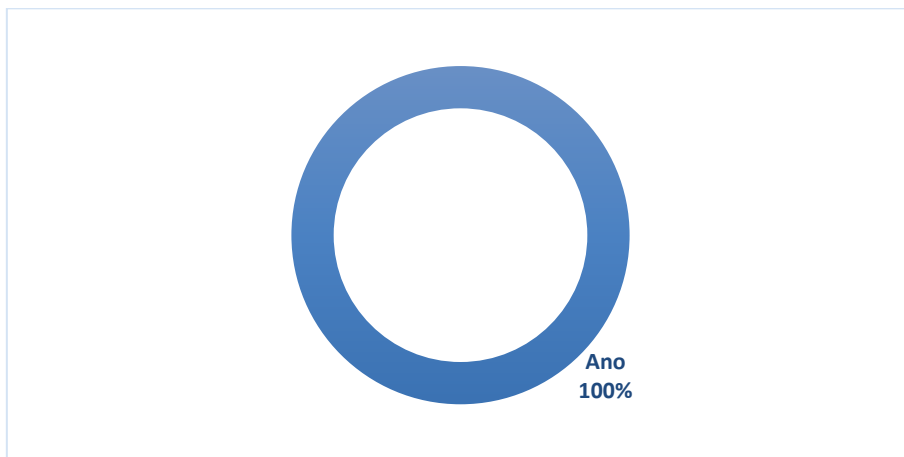
Společnost má nastavena pravidla systému hodnocení ve společnosti. Systém ročního hodnocení zaměstnanců slouží k rozvoji zaměstnanců společnosti a k posuzování jejich výkonnosti. Jeho cílem je tuto výkonnost zvyšovat a poskytovat zaměstnancům i společnosti zpětnou vazbu o jejich práci a zlepšovat vzájemnou komunikaci mezi různými stupni řízení.



Hodnocení probíhá každý rok v období od 2.1. do 31.1.

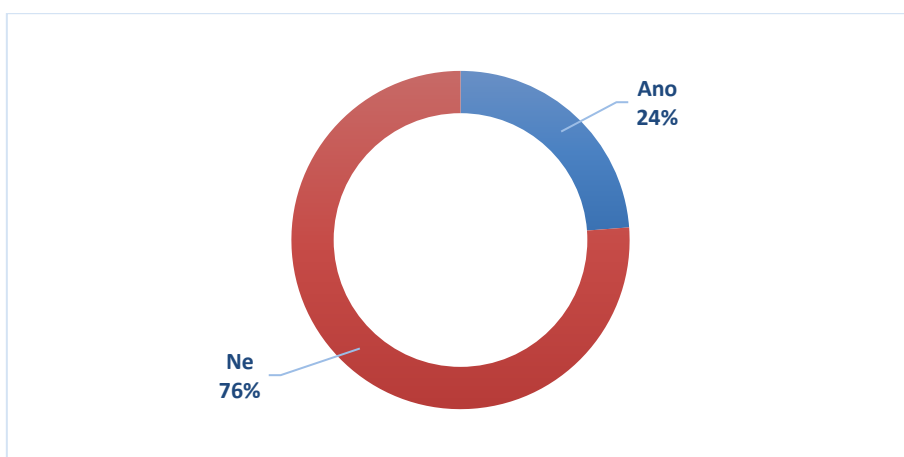
V rámci dotazníkového šetření se všichni dotazovaní plně shodli na tom, že jsou spokojeni s odměnami za vykonanou práci.

Graf 4 Jste spokojeni s odměňováním za vámi vykonanou práci?



Na otázku „Pocítujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce“ uvedlo 76 % dotazovaných, že rozdíl nepocítují.

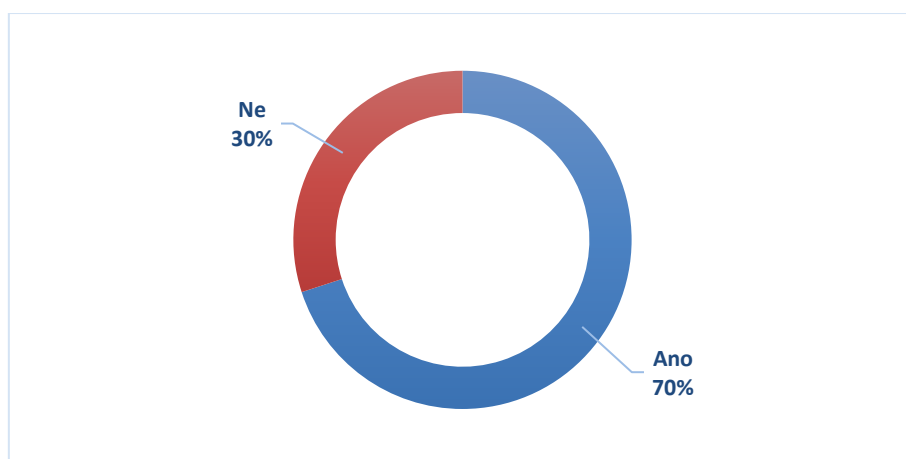
Graf 5 - Pocítujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?





Výsledky dotazníkového šetření potvrdily fakt, že ženy a muži mají ve společnosti srovnatelné podmínky. 70 % dotazovaných uvedlo, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž.

Graf 6 Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?



Analýza získaných mzdových statistik ukázala, že neexistuje žádný rozdíl ve výši odměn na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce, ani mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Součástí odměny je pohyblivá složka, která je vnímána jako motivační prvek a mění se každý měsíc podle odpracované doby a kvality odvedené práce. K rozdílu dochází v některých případech při stanovování pohyblivé složky zaměstnancům či zaměstnankyním, které je odvislé od ohodnocení nadřízeného.

5.6.2 Souhrn zjištění - Benefit

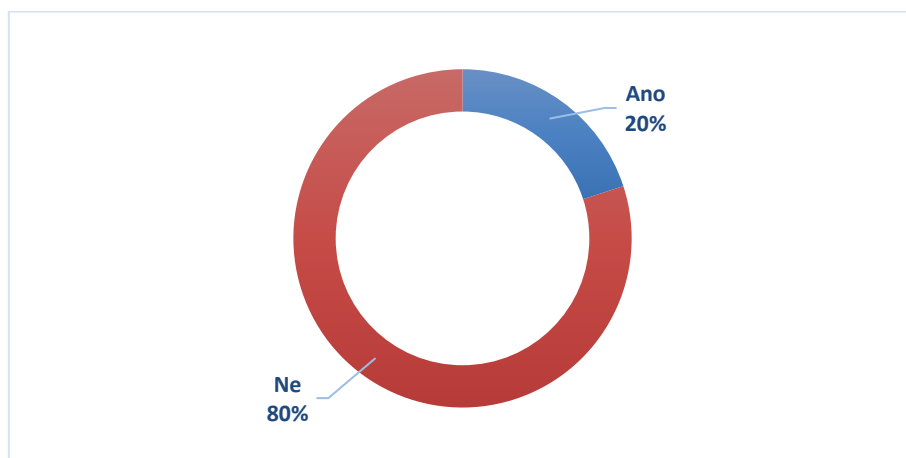
Ohledně benefitů lze konstatovat, že společnost v současné době nenabízí svým zaměstnancům/kyním benefity, vyjma administrativních pracovníků, kterým je poskytován jako benefit pracovní telefon.

Výsledky dotazníkového šetření ohledně benefitů:

Pouze 2 zaměstnanci/kyně z 10 odpověděli, že zaměstnavatel nabízí benefity pro zaměstnance. Při dalším šetření z odpovědí bylo zjištěno, že je informování o benefitu učiněno ústní formou a jedná se o vánoční prémie.



Graf 7 Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance?



Ve společnosti proběhl průzkum ohledně možnosti poskytování benefitů zaměstnancům/kyním společnosti, ze které bylo zjištěno, že zaměstnanci/kyně preferují spíše finanční odměnu než poskytování benefitů.

Společnosti si je vědoma, že práce, která pracovníka/nici uspokojuje, je sama nejlepším motivátorem. Pracovníci, kteří jsou spokojeni se svou prací, mají ji rádi a považují ji za významnou, jsou motivováni k tomu, aby ji vykonávali co nejlépe.

Z osobních pohovorů se zaměstnanci/kyněmi vzešel jako nejúčinnější motivační nástroj - pochvala.

Na základě výše uvedeného byla zpracována Metodika odměňování a motivace zaměstnanců společnosti, která zahrnuje přehled o možnostech odměňování ve společnosti.

5.6.3 Souhrn zjištění - Dovolená

Plán dovolených ve společnosti je vždy připravován dopředu a včas, aby každý zaměstnanec/kyně měli možnost nastavit svůj plán dovolených na daný rok dle svých potřeb, bez jakýchkoliv omezování.

V rámci průzkumu nebyla zjištěna žádná pochybení, diskriminace či omezování v poskytování dovolených ve společnosti.



5.6.4 Vyhodnocení oblasti Spravedlivé odměňování

Ano s doporučením

- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti jsou spokojeni s odměňováním za jejich vykonanou práci.
- ✓ Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci a zaměstnankyně nepociťují rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně nepovažují platové hodnocení za diskriminační.
- ✓ Společnost se řídí při odměňování Metodikou hodnocení zaměstnanců společnosti.
- ✓ Společnost má nastavena pravidla systému hodnocení ve společnosti.
- ✓ Společnost poskytuje širokou škálu zaměstnaneckých benefitů.
- ✓ Při plánování dovolených není diskriminována žádná skupina zaměstnanců či zaměstnankyň a je umožněno spravedlivé rozvržení plánu dovolených.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně mají dostatečný přehled o možnostech odměňování ve společnosti, a to na základě Metodiky odměňování a motivace zaměstnanců společnosti.

5.7 Sladování rodinného a pracovního života

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

Společnosti přijímají na organizační úrovni potřebné strategie, které většinou mají charakteristiku ad – hoc modelů. Jejich přístup je zřetelně ovlivněn vymezením dělby práce mezi ženou a mužem, což znamená automatické spojování rodinných a pečovatelských potřeb se ženami. Na konkrétní podobu strategií se dále váží organizačně specifické podmínky a okolnosti jako např. velikost firmy, dostupnost flexibilních režimů a možnosti řešení jejich komplikací, aktuální vnitrofiremní personální situace, možnost zastupitelnosti, firemní kultura a pracovní vztahy, důvěra a systém nastavené komunikace, ale také osobní zkušenosti odpovědné osoby za tuto oblast (např. personalistky) a podíl pracovníků v reprodukčním věku na pracovní síle, což jsou potenciální žadatelky o změnu pracovních podmínek.



Drtivá většina zaměstnanců či zaměstnankyň v průběhu života řeší otázky 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

Společnost respektuje legislativní rámec daný v ČR zákony, zejména zákoníkem práce a zákonnými předpisy a ochraně práce, zejména nařízením o délce pracovní doby a předpisy o bezpečnosti práce.

Aktuálně ve společnosti pracují zaměstnanci/kyně převážně na plný úvazek. Asistentky prodeje pracují na směnný provoz.

5.7.2 Souhrn zjištění - Flexibilní formy práce

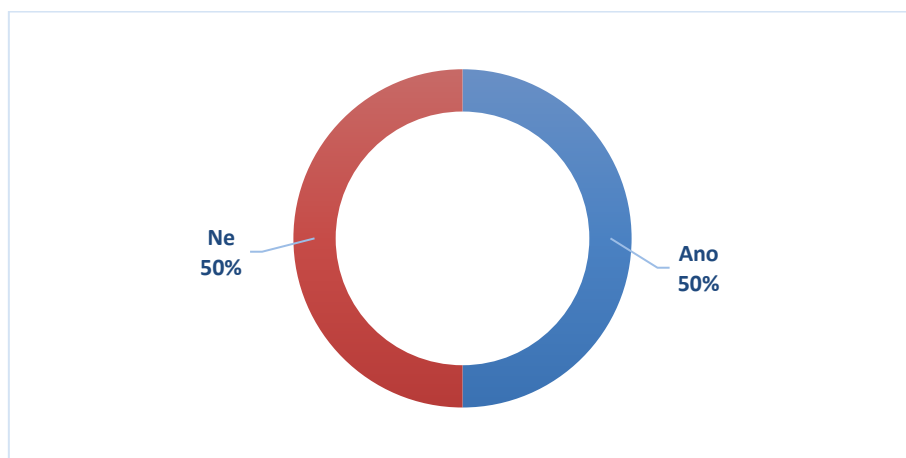
Společnost umožňuje v případě potřeby úpravu pracovní doby. V případě potřeby se jedná se o úpravu začátku a konce pracovní doby. Nabídka flexibilních forem práce souvisí s pracovní pozicí.

Kromě individuální úpravy pracovní doby zaměstnavatel neumožňuje další flexibilní pracovní režimy.

V rámci dotazníkového šetření odpověděla přesně polovina dotazovaných, že ano, že zaměstnavatel podporuje možnost využití flexibilních pracovních režimů a polovina, že není možnost využití.



Graf 8 Nabízí Váš zaměstnavatel možnost využití flexibilních pracovních režimů?



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

Společnost nemá vytvořený systematický program na podporu rodičů na mateřské, či rodičovské dovolené. Společnost neposkytuje žádné služby či příspěvky na podporu managementu MD/RD. Společnost je se ženami na MD/RD v kontaktu. Tyto osoby mají po návratu totožné podmínky.

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

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

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

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

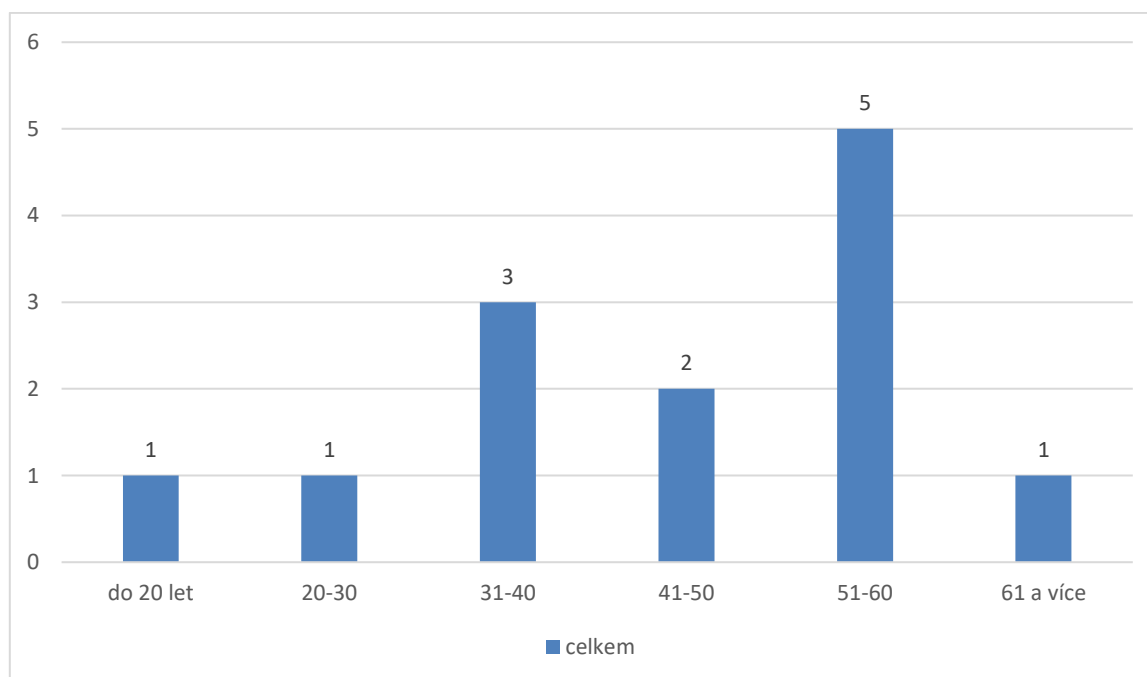


Z pohledu věku je společnost rovnoměrně rozvrstvena, a to zejména mezi ženami, mezi zaměstnanci/kyněmi jsou zastoupeny všechny věkové kategorie, a to celkem vyváženým způsobem.

Rozbor zaměstnaných osob dle věku:

- Zaměstnanci/kyně do 20 let: 0 žen, 0 mužů;
- Zaměstnanci/kyně od 21 let do 30 let: 1 žena, 0 mužů;
- Zaměstnanci/kyně od 31 let do 40 let: 2 ženy, 1 muž;
- Zaměstnanci/kyně 41 let do 50 let: 1 žena, 1 muž;
- Zaměstnanci/kyně 51 let do 60 let: 3 ženy, 2 muži;
- Zaměstnanci/kyně 61 let a více: 1 žena, 0 mužů.

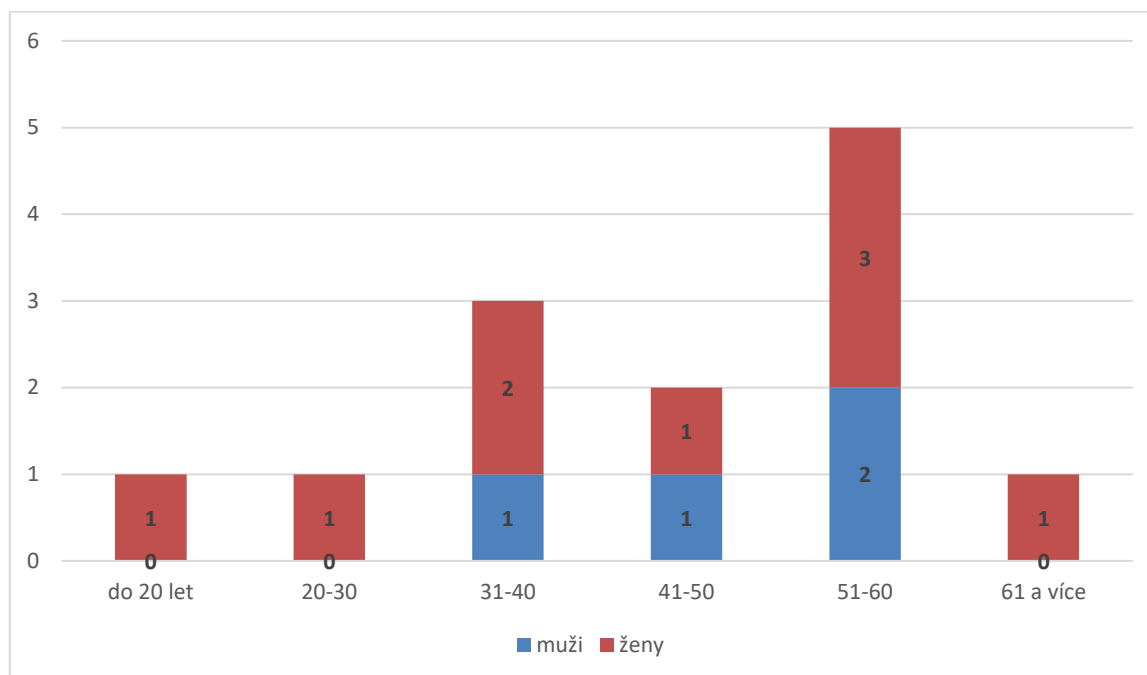
Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti



Z celkového pohledu zastoupení žen i mužů je nejvíce početná věková skupina 51 až 60 let a dále pak věková skupina 34 až 40 let.



Graf 10 Věková struktura zaměstnanců společnosti podle pohlaví



Dle pohlaví je věková hranice u žen mnohem více rozložená, než je tomu u mužů. Ženy jsou ve společnosti zaměstnány napříč všemi věkovými skupinami, i když v některých v menším zastoupení. Naproti tomu muži jsou zastoupeni jen ve věkových skupinách 31 až 40, 41 až 50 a 51 až 60 let.

Z výše uvedeného vyplývá, že společnost zaměstnává 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

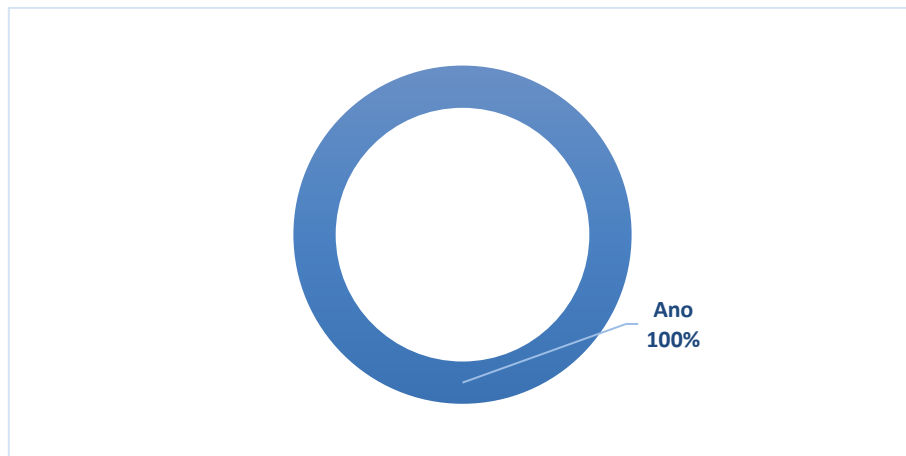
Společnost vytváří podmínky pro pečující osoby, a to zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby nebo možnosti na zkrácený úvazek.

Ze šetření vyplývá, že zaměstnanci/kyně nevnímají péči o dítě jako striktní překážku v práci, což odkazuje na správnou započatou strategii ve sladění pracovního a rodinného života.

Všichni dotazovaní uvedli, že zaměstnavatel vychází vstříc všem jejich osobním i rodinným potřebám.



Graf 11 Vychází Váš zaměstnavatel vstříc osobním potřebám zaměstnanců (např. při stanovení směn, dovolených, při pracovních cestách, při péči o děti či nemocné členy rodiny, při studiu)?



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

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

Péče o děti není v organizaci plošně nastavena. Každý zaměstnanec či zaměstnankyně si řeší sám/sama a z vlastních zdrojů. Péče o děti je dána v závislosti na lokalitě. Ve městě Most je dostatek zařízení s péčí o děti, zaměstnanci/kyně dle průzkumu nevykazují péče o dítě jako překážku pro pracovní činnost.

Dle proběhlých šetření nevykazují pracovníci/ce komplikace ohledně zajištění dětí a mladistvých během výkonu práce.

Společnost vychází rodičům pečujícím o děti vstříc a dokáže reagovat na jejich potřeby.

5.7.7 Souhrn zjištění - Možnosti dopravy do zaměstnání

Dopravu do práce si každý zaměstnanec/kyně řeší individuálně. Provozovna je v dopravní dostupnosti příměstských či městských linek.

5.7.8 Vyhodnocení oblasti Sladování práce a osobního života

Ano s doporučením



- ✓ Společnost vychází vstříc zaměstnancům či zaměstnankyním v otázce individuální úpravy pracovní doby z osobních důvodů.
- ✓ Flexibilní formy nejsou ve společnosti plošně zavedeny, občasné využití flexibility se týká individuální domluvy s vedením společnosti. Jedná se spíše o výjimky plynoucí z neočekávaných a náhlých potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň (např. péče o dítě, o rodinného příslušníka, apod.)
- ✓ Společnost nemá vytvořený 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 genderu nastavena neutrálně a nediskriminačně.
- ✓ Společnost vytváří podmínky pro pečující osoby, a to zejména poskytováním individuální úpravy pracovní doby nebo možnosti na zkrácený úvazek.
- ✓ Společnost se nezaměřuje na opatření pro rodiny s dětmi.

5.7.9 Doporučení pro oblast Sladění práce a osobního života

- ✓ **V období trvání rodičovské dovolené nabízet dohody o provedení práce, případně zkrácené úvazky, aby docházelo k udržení kontaktu s pracovním týmem. Následně pro osoby po návratu z MD/RD zvážit zvýšenou pracovní flexibilitu.**
- ✓ **Doporučujeme zpracovat strategii pro řízení age managementu, která by reflektovala postupně narůstající potřebu obměny lidských zdrojů.**
- ✓ **Na základě věkové struktury zaměstnaných osob vypracovat prognózu vývoje v jednotlivých skupinách a přijmout tomu odpovídající opatření v oblasti přípravy a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň.**

5.8 Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

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

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



5.8.1 Souhrn zjištění – Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Audit posuzováním neshledal genderovou diskriminaci, na pracovní cesty jsou vysíláni zaměstnanci společnosti ve vazbě na jejich pracovní náplň. Pracovní cesty se týkají zejména vedení společnosti.

5.8.1 Vyhodnocení oblasti Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Ano

6 KULTURA ORGANIZACE

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

Společnosti by se měli snažit vytvářet přátelské a příjemné pracovní prostředí, aktivně pracovat s politikou týkající se rovných příležitostí a rozmanitosti pracovního kolektivu, neboť i to ovlivňuje, jaká firemní kultura bude. Akceptování rovných příležitostí z hlediska genderu ve firemní kultuře a případné postihy v důsledku překročení stanovených pravidel, tak může výrazně snížit možnost sexuálního obtěžování, diskriminace či šikany na základě pohlaví, věku či rasy zaměstnanců/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 nařídít ani vynutit, proto tím nejlepším příkladem je chování samotného vedení firmy.

6.1 Komunikace

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

Komunikační strategie ve společnosti 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 systematicky velmi dobře nastavená a je zajišťována ve společnosti prostřednictvím pravidelných porad.

Informace se předávají na pravidelných poradách vedení společnosti s řadovými pracovníky a pracovníci. 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.

Z jednání se zaměstnanci vyplynulo, že jsou spokojeni se stanoveným systémem předávání informací na všech typech úrovní.

6.1.3 Souhrn zjištění - Externí komunikace a spolupráce

Pro informování veřejnosti slouží internetové stránky společnosti, které nejeví žádné znaky genderové nerovnosti. Co se týče vyobrazení webových stránek, jsou použity pouze fotografie produktů, společnost nevyžívá žádnou fotodokumentaci osob.

Na stránkách není uvedena sekce Kariéra, kde často dochází k využívání genderově nevyváženého jazyka. Stránky jsou přehledné a obsahují několik typů kontaktních formulářů, čímž se společnost přibližuje cílové skupině svých zákazníků/nic, dodavatelů/lek, obchodních partnerů/rek, aj.

6.1.4 Vyhodnocení oblasti Komunikace

Ano s doporučením



- ✓ Společnost má zpracován systém komunikace, který vyhovuje zaměstnancům a zaměstnankyním společnosti.
- ✓ Pro informování veřejnosti slouží internetové stránky společnosti.
- ✓ Společnost neorganizuje mimopracovní aktivity pro své zaměstnance a zaměstnankyně.

6.1.5 Doporučení oblasti Komunikace

- ✓ **Doporučujeme na webových stránkách zveřejnit skutečnost, že se společnost zaměřuje na rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti.**
- ✓ **Doporučujeme zvážit organizaci mimopracovních aktivit jako např. teambuilding.**

6.2 Vztahy

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

Vedení společnosti, které je v zastoupení muž a žena, si je vědomo, že spokojenost zaměstnanců a vztahy, které se utváří na všech úrovních, výrazně ovlivňují dosahování stanovených cílů organizace. Vedení klade důraz na rovný přístup ke všem svým zaměstnancům.

Dle slov některých zaměstnanců/kyň, se kterými byly vedeny rozhovory, jsou vztahy ve společnosti velmi dobré a dobré. Dále uvedli, že v případě problému, by se zaměstnanci s důvěrou obrátili na své kolegy či nadřízené.

6.2.2 Souhrn zjištění - Přístup k politice rovných příležitostí

Společnost se snaží o zajištění sladění pracovního a rodinného života a je tedy na dobré cestě k systémovému nastavení rovných příležitostí.

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

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



6.2.3 Souhrn zjištění - Pracovní prostředí a sexuální obtěžování

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

Společnost má nulovou toleranci vůči šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování, a proto se rozhodla vydat tyto obecně platné zásady písemně, aby tak usnadnila jejich šíření a umožnila zavádění těchto pravidel ve společnosti. Jedná se o Etický kodex, který obsahuje nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a který nastavuje mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti, např. formou školení a šířením informací o této problematice.

6.2.4 Vyhodnocení oblasti Vztahy

Ano

- ✓ Společnost má zpracován Etický kodex společnosti, který obsahuje nulovou toleranci sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a který nastavuje mechanismy prevence sexuálního obtěžování na pracovišti.
- ✓ Společnost má nulovou toleranci k šikaně, diskriminaci či sexuálnímu obtěžování.
- ✓ Během šetření se neprokázalo, že by některý ze zaměstnanců společnosti měl pocit, že je diskriminován.
- ✓ Mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými jsou dobré přátelské vztahy.
- ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti uvádí, že mají ženy a muži ve společnosti srovnatelné podmínky.

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 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 společnost nikde zakotvenou a jsou zaváděny spíše intuitivně.

6.3.2 Souhrn zjištění - Spolupráce se školami

Nebylo možno posoudit, neboť společnost v současné době nespolupracuje se školami.

6.3.3 Souhrn zjištění - Spolupráce s NNO

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

6.3.4 Souhrn zjištění - Nastavení sponzoringových aktivit

Nebylo možno posoudit, neboť společnost neposkytuje sponzorské dary.



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, avšak pokud by se toto vyskytlo, ráda jednotlivé zaměstnance podpoří.

6.3.6 Vyhodnocení oblasti Společenská odpovědnost (CSR):

Ano s doporučením

- ✓ Zavádění nástrojů a opatření společenské zodpovědnosti nemá společnost nikde zakotvenou a jsou zaváděny spíše intuitivně.
- ✓ Společnost nespolupracuje s žádnou školou, neziskovou organizací ani neposkytuje sponzorské dary.

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 ZÁVĚR A SHRNUÍ AUDITU

Z výsledků realizovaného auditu můžeme konstatovat, že v rámci realizace projektu „Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542 došlo k požadovaným výsledkům a projekt tak splnil svá očekávání.

Společnost v současné době svým chováním v mnoha ohledech naplňuje politiku rovných příležitostí žen a mužů, jako odpovědný podnik uspokojuje požadavky nejen zákazníků, ale i svých zaměstnanců.



Přílohy:

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

8 SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1 – Období realizace auditu</i>	<i>11</i>
<i>Tabulka 2 Rozdělení pohlaví ve společnosti</i>	<i>23</i>
<i>Tabulka 3 Struktura zaměstnanců společnosti dle pracovních pozic</i>	<i>23</i>

9 SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 Poměr žen a mužů ve společnosti.....</i>	<i>23</i>
<i>Graf 2 - Jsou podle vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě "mužské" nebo čistě "ženské"?.....</i>	<i>25</i>
<i>Graf 3 Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti?</i>	<i>27</i>
<i>Graf 4 Jste spokojeni s odměňováním za vámi vykonanou prací?</i>	<i>33</i>
<i>Graf 5 - Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?</i>	<i>33</i>
<i>Graf 6 Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?</i>	<i>34</i>
<i>Graf 7 Nabízí váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance?</i>	<i>35</i>
<i>Graf 8 Nabízí Váš zaměstnavatel možnost využití flexibilních pracovních režimů?</i>	<i>38</i>
<i>Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti</i>	<i>39</i>
<i>Graf 10 Věková struktura zaměstnanců společnosti podle pohlaví</i>	<i>40</i>
<i>Graf 11 Vychází Váš zaměstnavatel vstříc osobním potřebám zaměstnanců (např. při stanovení směn, dovolených, při pracovních cestách, při péči o děti či nemocné členy rodiny, při studiu)?</i>	<i>41</i>



10 SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1 - Ústecký kraj</i>	6
<i>Obrázek 2 - Mapa ČR</i>	6
<i>Obrázek 3 – Rozložení obyvatelstva obce Most</i>	7
<i>Obrázek 4 Změny počtu obyvatel za jednotlivé roky</i>	7
<i>Obrázek 5 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a jeho okresech (stav ke konci měsíce)*</i>	9
<i>Obrázek 6 Organizační struktura společnosti</i>	24
<i>Obrázek 7 Organizační struktura společnosti</i>	26



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu

POTVRZENÍ O ABSOLVOVÁNÍ GENDEROVÉHO AUDITU

Ve společnosti Gut Alimentari s.r.o.

byl proveden genderový audit

v rámci projektu

„Gut alimentari s.r.o. – Implementace genderového auditu“, reg. číslo
CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010542.

Genderový audit proběhl v období září – listopad 2021.

Společnost PP PROJEKTY s.r.o. uděluje společnosti Gut Alimentari, s.ro. značku:

Společnost Gut Alimentari s.r.o. – prošla genderovým auditem.



Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit

(Informace pro zaměstnavatele/lky)

Co je genderový audit?

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

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

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

Pro koho je genderový audit určen?

Genderový audit je určen všem zaměstnavatelům/kám⁴⁴, kteří:

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

Jak probíhá genderový audit?

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



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

Na začátku realizace auditu se 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. Porozuměním svým zákaznicím by společnosti mohly získat konkurenční výhodu.

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

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

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

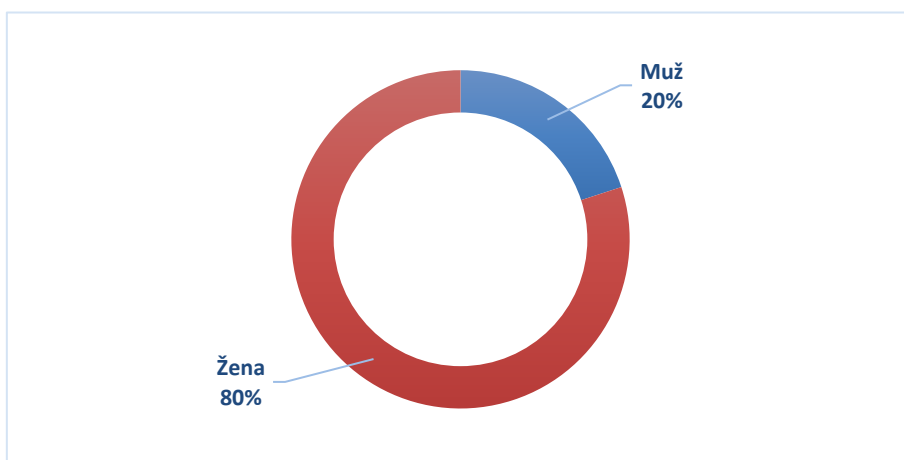


Příloha č. 3 - Vyhodnocení dotazníků

Přijímání do zaměstnání

Otázka č.1 Vaše pohlaví?

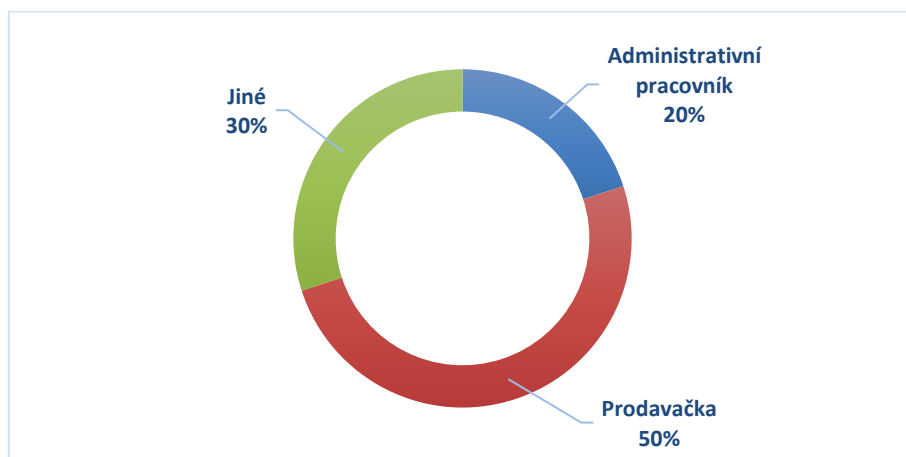
	Počet odpovědí
Muž	2
Žena	8



Anonymní dotazník vyplnilo celkem 10 zaměstnanců/kyň z toho 2 muži (20 %) a 9 žen (80 %).

Otázka č.2 Jaké je Vaše současné pracovní zařazení?

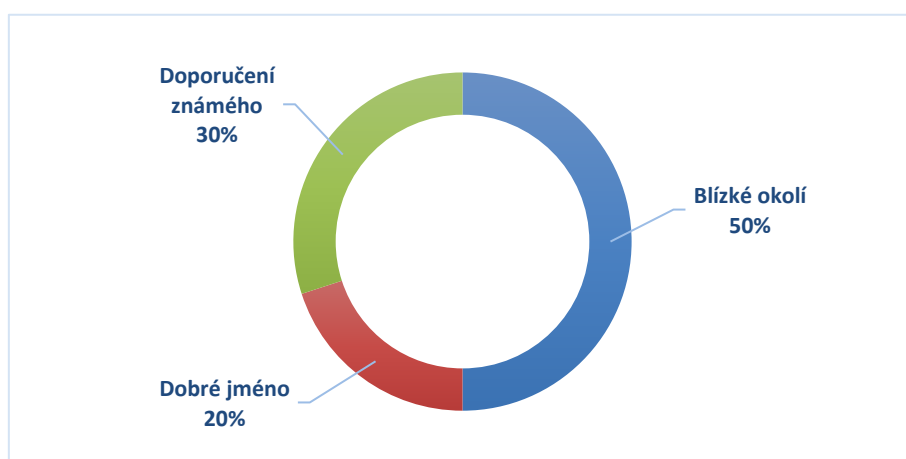
	Počet odpovědí
Administrativní pracovník	2
Prodavačka	5
Jiné	3



Z dotazovaných polovina odpověděla, že vykonává pracovní pozici prodavačka (asistent/ka prodeje), 20 % je na pozici administrativní pracovník/ce a 30 % zaškrtnulo odpověď jiné.

Otázka č.3 Jaký byl důvod výběru současného zaměstnavatele?

	Počet odpovědí
Firma se nachází v mém okolí	5
Dobré jméno společnosti	2
Doporučení známého	3

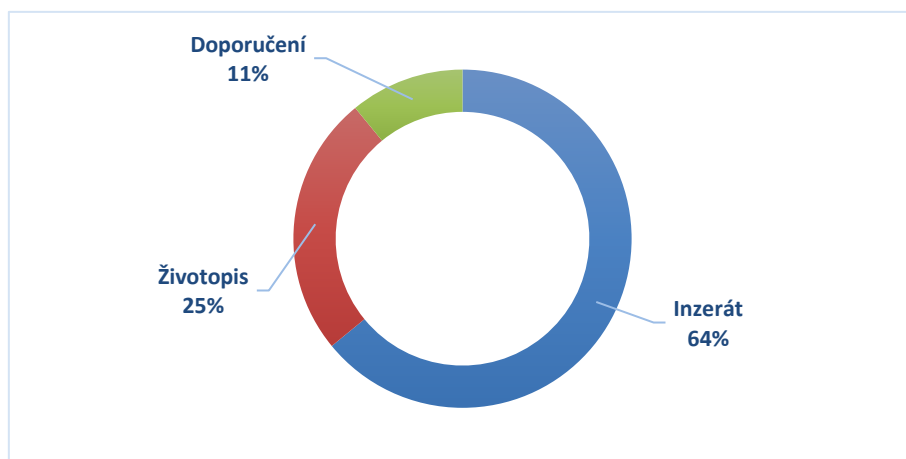


Nejčastější odpovědí bylo, že si současného zaměstnavatele vybrali na základě toho, že se nachází v jejich blízkém okolí. Tři osoby uvedly, že se k zaměstnání dostaly na doporučení známého a 20 % si vybralo toto zaměstnání na základě dobrého jména firmy.



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

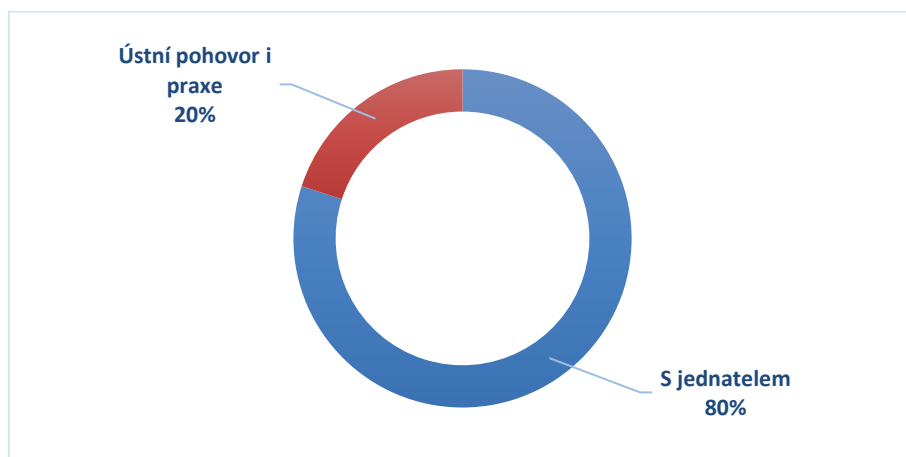
	Počet odpovědí
Inzerát	5
Zaslání životopisu	2
Doporučení	3



Nejčastější nástup do zaměstnání byl pomocí zveřejněného inzerátu (64 %) a dalším pak zaslání životopisu 25 %.

Otázka č. 5 Jaký byl průběh přijímacího pohovoru?

	Počet odpovědí
S jednatelem	8
Ústní pohovor i praktická zkouška	2

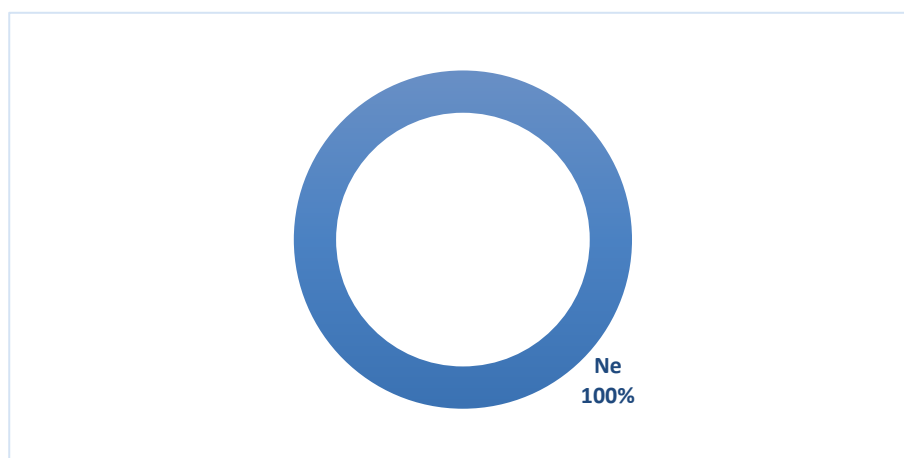


Téměř všechny přijímací pohovory probíhali s jednatelem společnosti. Jen dva zaměstnanci/kyně uvedli, že u nich byla provedena při přijímacím pohovoru i praktická zkouška.

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

Na tuto otázku odpověděli všichni zaměstnanci/kyně stejně a to tak, že jim při přijímacím pohovoru nebyly položeny žádné otázky týkající se rodiny nebo rodinného života.

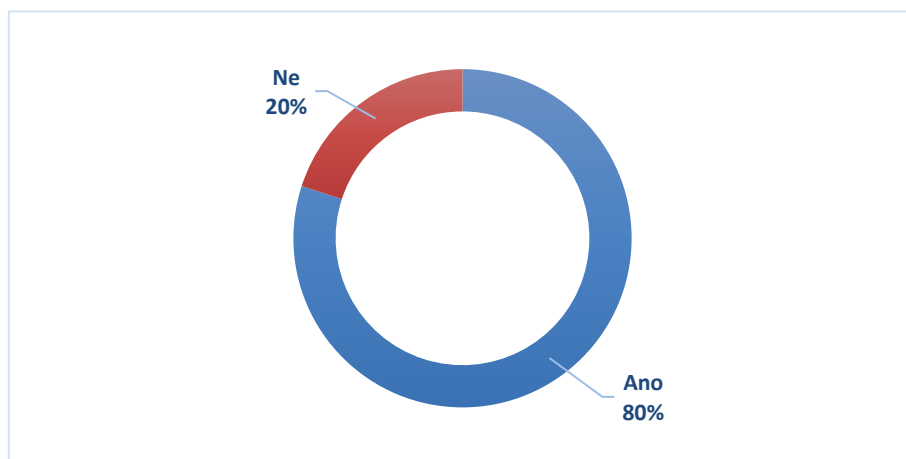
	Počet odpovědí
Ano	0
Ne	10





Otázka č. 7 Máte možnost kariérního postupu v rámci společnosti?

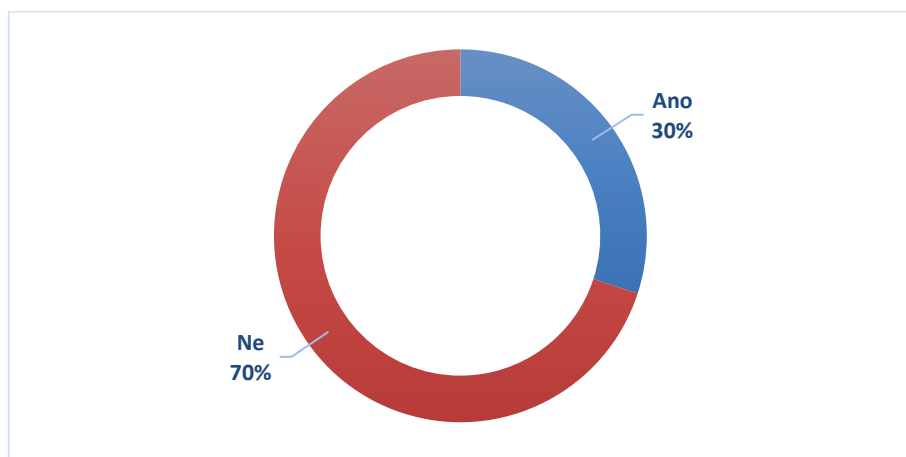
	Počet odpovědí
Ano	2
Ne	8



Většina zaměstnanců/kyň až 80 % uvedlo, že nemají možnost kariérního postupu.

Otázka č.8 Podporuje Váš zaměstnavatel studium na VŠ, VOŠ s vidinou pomoci ve společnosti dostat se na vyšší pozici?

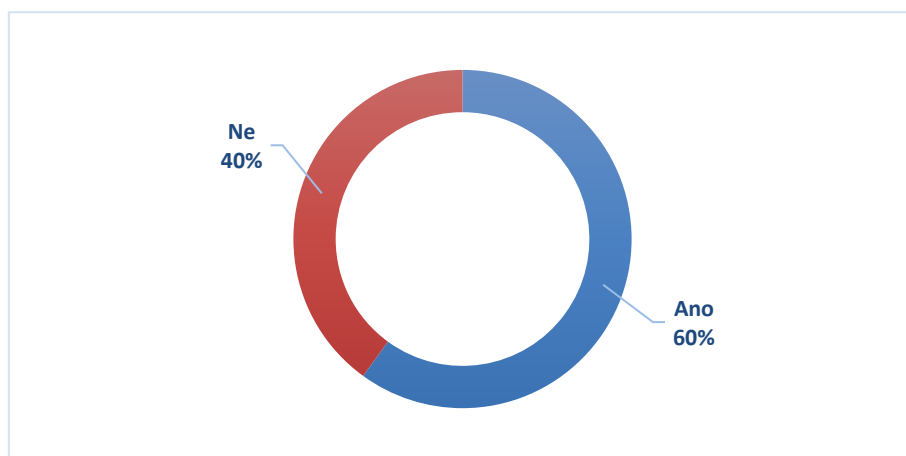
	Počet odpovědí
Ano	3
Ne	7



Celkem 70 % respondentů/kyň uvedlo, že zaměstnavatel podporuje studium na vysoké škole nebo vyšší odborné škole s vidinou zvýšení jednak kvalifikace zaměstnance/kyně tak i jeho postupu na vyšší pozici.

Otázka č.9 V případě uvolnění vyšší pracovní pozice ve společnosti, hledá zaměstnavatel nového pracovníka z řad svých zaměstnanců?

	Počet odpovědí
Ano	6
Ne	4

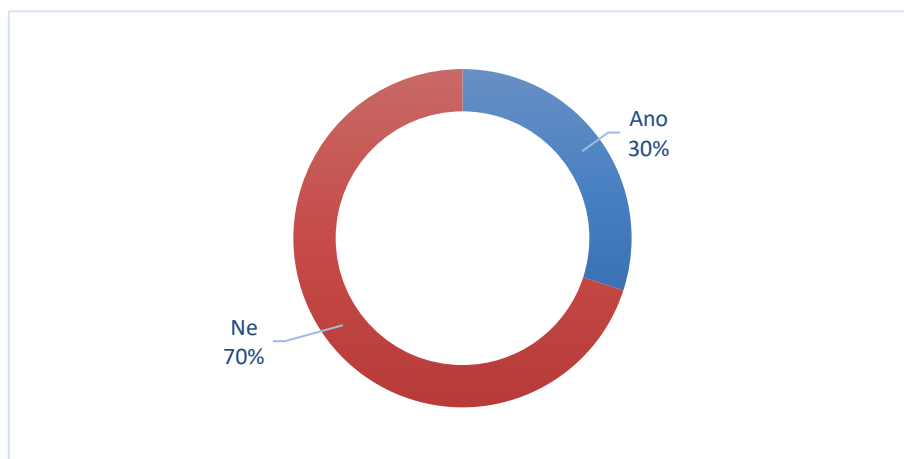


Více jak polovina zaměstnanců/kyň uvedla, že zaměstnavatel se snaží dávat přednost svým zaměstnancům/kyním při obsazování vyšší pracovní pozice.



Otázka č.10 Informuje společnost své zaměstnance o volných pracovních pozicích ve společnosti a výběrových řízeních na tyto pozice?

	Počet odpovědí
Ano	3
Ne	7

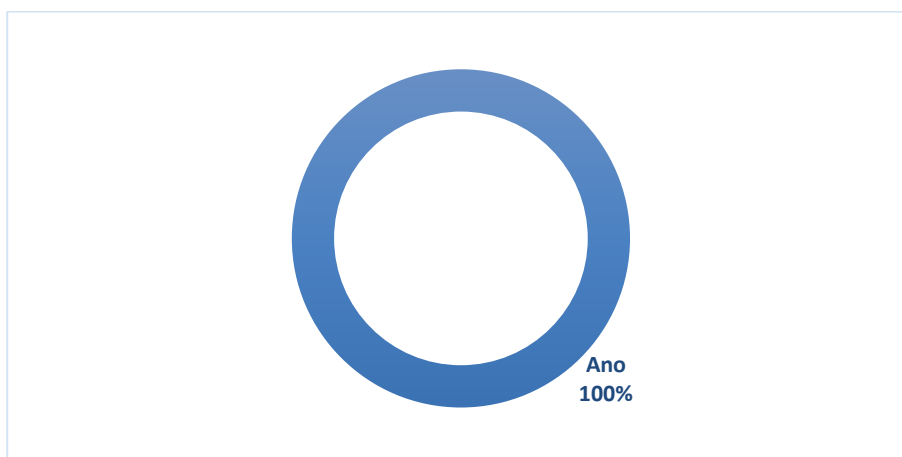


Podle 70 % zaměstnanců/kyň nedochází k dostatečné informovanosti o volných pracovních pozicích a výběrových řízeních ve společnosti.

Hodnocení a odměňování práce

Otázka č.10 Jste spokojeni s odměňováním za vámi vykonanou práci?

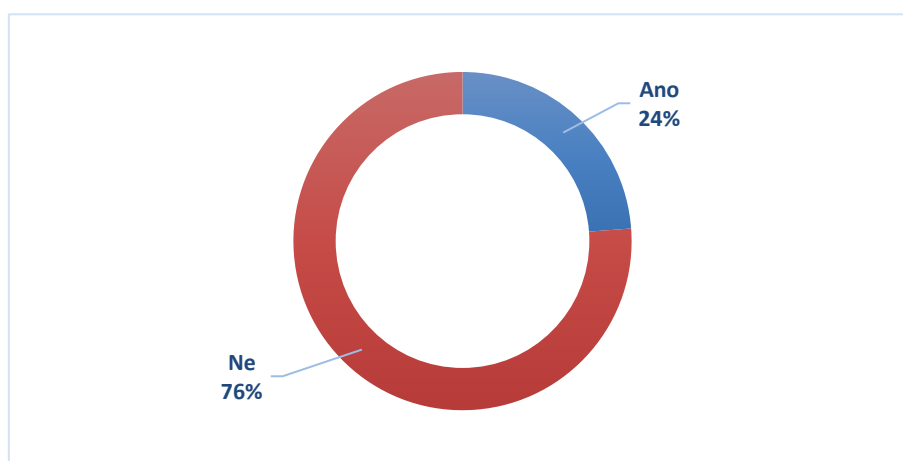
	Počet odpovědí
Ano	10
Ne	0



Všichni zaměstnanci/kyně se plně shodli na tom, že jsou spokojeni s odměnami za vykonanou práci.

Otázka č.11 Pociťujete rozdíl při odměňování na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce?

	Počet odpovědí
Ano	1
Ne	9

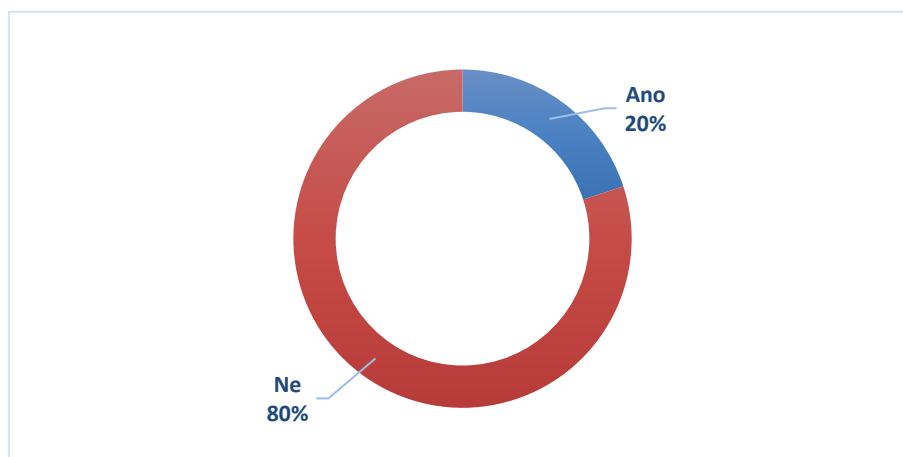


Téměř všichni zaměstnanci se domnívají, že odměňování na stejných pozicích je stejné nebo srovnatelné.

Otázka č.12 Nabízí Váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance?



	Počet odpovědí
Ano	2
Ne	8

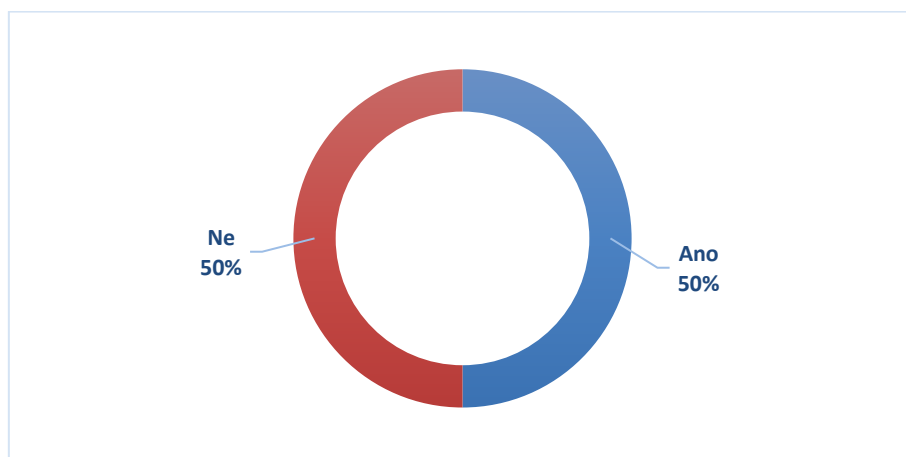


Pouze 2 zaměstnanci/kyně z 10 odpověděli, že zaměstnavatel nabízí benefity pro zaměstnance. Při dalším šetření z odpovědí bylo zjištěno, že je informování o benefitu učiněno ústní formou a jedná se o vánoční benefity.

Flexibilita pracovních režimů a sladění osobního, rodinného a pracovního života

Otázka č.13 Nabízí Váš zaměstnavatel možnost využití flexibilních pracovních režimů?

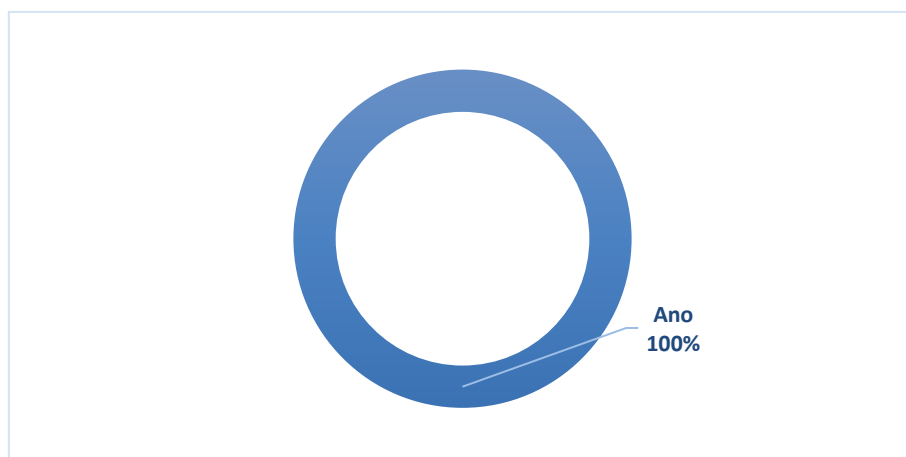
	Počet odpovědí
Ano	5
Ne	5



Na tuto otázku odpověděla přesně polovina dotazovaných, že ano, že zaměstnavatel podporuje možnost využití flexibilních pracovních režimů a polovina, že není možnost využití.

Otázka č.14 Vychází Váš zaměstnavatel vstříc osobním potřebám zaměstnanců (např. při stanovení směn, dovolených, při pracovních cestách, při péči o děti či nemocné členy rodiny, při studiu)?

	Počet odpovědí
Ano	10
Ne	0



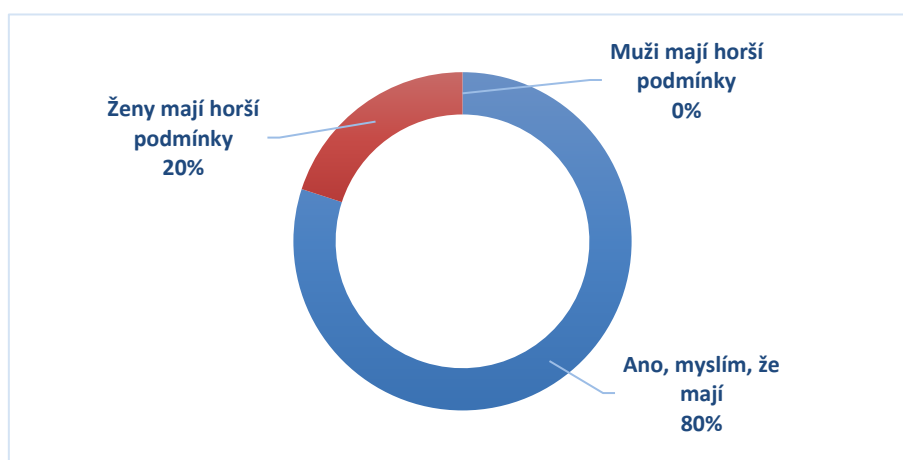
Všichni dotazovaní uvedli, že zaměstnavatel vychází vstříc všem jejich osobním i rodinným potřebám.



Pracovní prostředí a vztahy na pracovišti

Otázka č.15 Myslíte si, že ženy a muži ve Vaší společnosti mají srovnatelné podmínky?

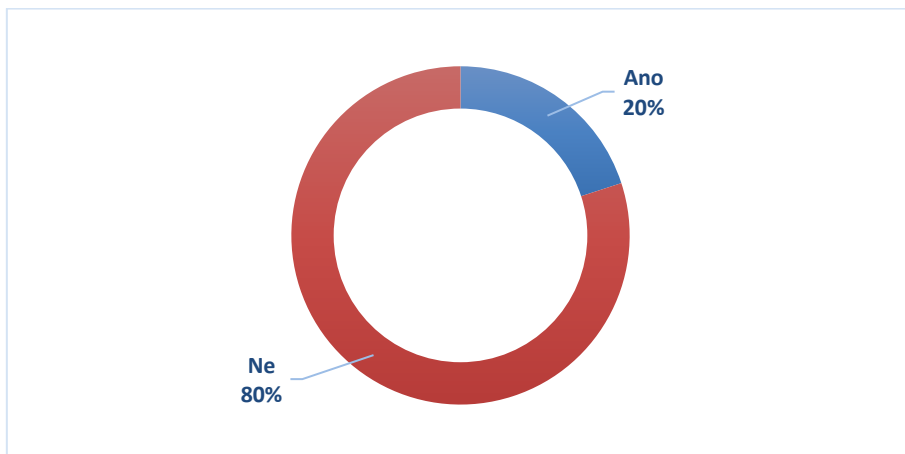
	Počet odpovědí
Ano, myslím, že mají	8
Ženy mají horší podmínky	2
Muži mají horší podmínky	0



Celkem 80 % zaměstnanců/kyň si myslí, že ženy a muži mají ve společnosti srovnatelné podmínky. Pouze 2 osoby uvedli, že ženy mají horší podmínky než muži. Nikdo z dotazovaných se nedomnívá, že by tomu bylo naopak a horší podmínky by měli muži.

Otázka č. 16 Jsou podle Vás ve firmě rozděleny profese, které jsou vnímány jako čistě „mužské“ nebo čistě „ženské“?

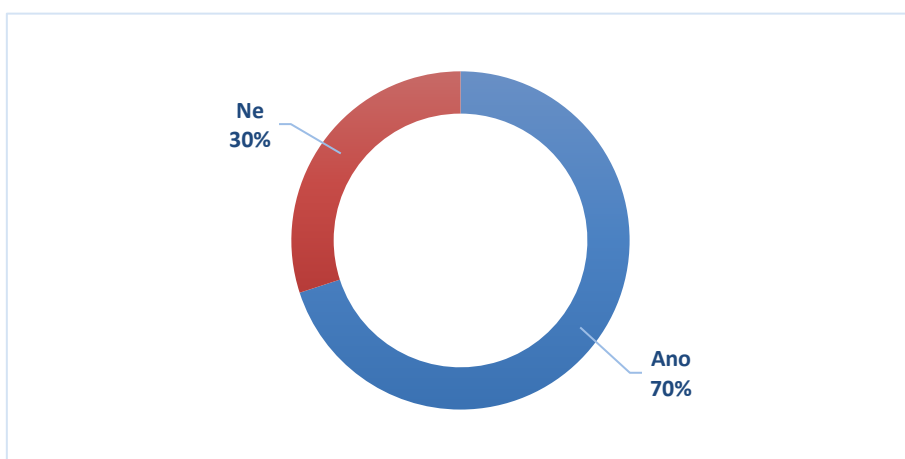
	Počet odpovědí
Ano	2
Ne	8



Jen 20 % dotazovaných se domnívá, že profese ve společnosti jsou vnímány čistě jako „mužské“ nebo čistě „ženské“. Většina je toho názoru, že profese nejsou rozdělovány dle pohlaví, ač to může být u některých pracovních pozic zavádějící.

Otázka č. 17 Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?

	Počet odpovědí
Ano	7
Ne	3

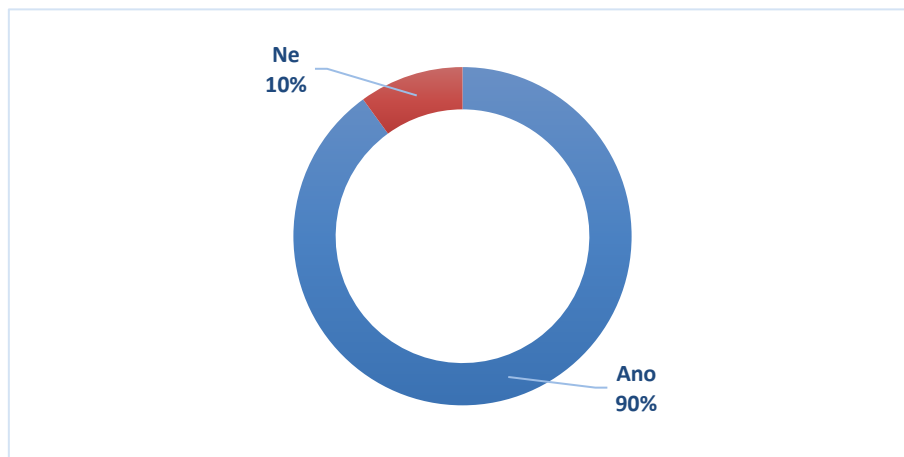


70 % zaměstnanců uvedlo, že ženy a muži jsou si na stejné pracovní pozici rovni a že mezi nimi není žádné finanční zvýhodnění.



Otázka č. 18 Existuje ve Vaší firmě etický kodex či firemní směrnice plnící normu etického kodexu, která má za cíl předcházet konfliktním situacím na pracovišti?

	Počet odpovědí
Ano	9
Ne	1



Pouze jedna osoba uvedla, že ve společnosti neexistuje dokument, který by jasně udával normu etického kodexu, který by naplňoval cíl předcházení konfliktních situací na pracovišti.

Otázka č. 19 Obsahují firemní předpisy zákaz sexuálního obtěžování na pracovišti?

	Počet odpovědí
Ano	9
Ne	1

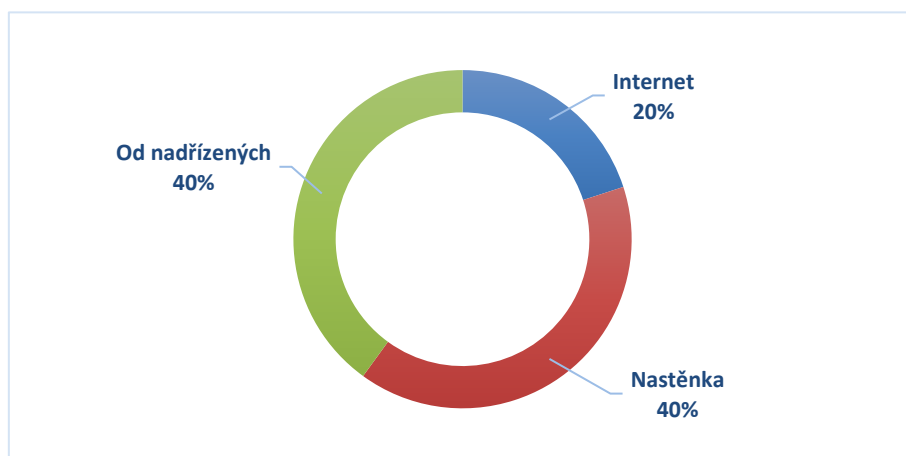


90 % zaměstnanců/kyň potvrdilo, že ve firemních předpisech je jasně uvedeno nepřípustné chování na pracovišti v podobě jakéhokoliv sexuálního obtěžování na pracovišti.

Firemní kultura

Otázka č.20 Jak jste informováni o dění ve společnosti?

	Počet odpovědí
Internet	2
Nástěnka	4
Od nadřízených	4

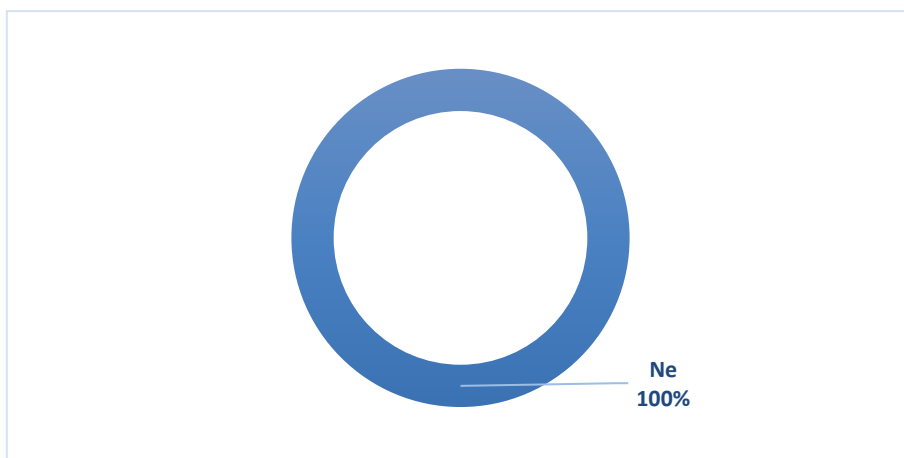


O dění ve společnosti jsou zaměstnanci nejčastěji informováni pomocí nástěnky a od nadřízených. Pouze dva zaměstnanci/kyně uvedli, že informace čerpají především internetovou formou.



Otázka č.21 Vyskytla se ve Vaší společnosti šikana, diskriminace či sexuální obtěžování?

	Počet odpovědí
Ano	0
Ne	10



Shodně všichni zaměstnanci/kyně uvedli, že na pracovišti se nevyskytla šikana, diskriminace či sexuální obtěžování.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Příloha č. 4 – Příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe ve společnosti Gut alimentari s.r.o.

- 1) Společnost umožňuje individuální úpravu pracovní doby.
- 2) Ve vedení společnosti je zastoupena žena, zaměstnavatel nemá nastaveny bariéry z hlediska kariérního postupu nebo odměňování žen.
- 3) Struktura zaměstnanců společnosti je z hlediska věkového složení rovnoměrně rozvržena.