

Projekt

„GENAU - genderové audity“

Závěrečná zpráva z genderového auditu

Databuilding, s.r.o.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Obsah

1	<i>Základní informace k auditu</i>	<i>4</i>
1.1	Stručná informace o organizaci realizující audit	4
1.2	Poděkování	4
1.3	Informace o auditované organizaci – kontext fungování.....	5
1.4	Důvody realizace auditu.....	5
2	<i>Průběh auditu</i>	<i>6</i>
2.1	Časový harmonogram auditu	6
2.2	Místo realizace auditu.....	6
2.3	Oblasti auditu	7
2.4	Použité metody.....	7
2.5	Analyzované dokumenty	7
2.6	Osoby zapojené do auditu	8
3	<i>Základní zjištění auditu.....</i>	<i>8</i>
4	<i>Shrnutí výstupu auditu pro jednotlivé oblasti</i>	<i>9</i>
4.1	Vize a cíle a organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost	9
4.2	Vize a cíle – vyhodnocení oblasti.....	9
4.3	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - význam oblasti pro genderovou rovnost.....	10
4.4	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti.....	11
	Doporučení	11
5	<i>Personální politika - význam pro genderovou rovnost</i>	<i>11</i>
5.1	Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti.....	12
	Doporučení	12
5.2	Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti.....	14
5.3	Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti	14
5.4	Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti	15
	Doporučení	15
5.5	Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti	16
	Doporučení	16
6	<i>Sladování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost</i>	<i>17</i>
6.1	Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti.....	17
6.2	Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti	18
	Doporučení	18
7	<i>Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti</i>	<i>19</i>



Doporučení	20
7.1 Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti.....	20
Doporučení	20
7.2 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti	20
8 Přílohy Kultura organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost	21
8.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti.....	21
8.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti	21
8.3 Výskyt bossingu a šikany – vyhodnocení oblasti	21
8.4 Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti	22
8.5 Shrnutí.....	22
Doporučení	22
8.6 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti.....	22
8.7 Hodnoty.....	22
8.8 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti	23
8.9 Interní komunikace.....	23
8.10 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti	23
8.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti	23
8.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti	24
8.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti.....	24
8.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti.....	24
8.15 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti	24
9 Závěrečné shrnutí a doporučení	25
10 Přílohy.....	26
10.1 Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit	26
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků.....	29
10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe.....	53
10.4 Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů	54



1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K AUDITU

Zadavatel auditu: Databuilding, s.r.o.

Organizace realizující genderový audit: Vzdělávací centrum GENESIA, zapsaný spolek

Auditorský tým: Mgr. Roman Kysela, Mgr. Pavel Staněk, Bc. Blanka Lozinčáková

Využitá metodika: Standard genderového auditu – Úřad vlády ČR, verze 02 z 03/2016

Název projektu: Projekt „GENAU - genderové audity“ CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006285

1.1 Stručná informace o organizaci realizující audit

Vzdělávací centrum Genesia, zapsaný spolek (dále GENESIA), realizuje od roku 2004 projekty ESF zaměřené na rozvoj lidských zdrojů. GENESIA disponuje zkušeným pracovním týmem stálých a externích spolupracovníků, kteří se orientují v oblasti řízení a realizace projektů zaměřených na různé skupiny obyvatelstva a různé oblasti potřeb a problémů včetně rovných příležitostí.

Pracovní týmy jsou sestavovány operativně s ohledem na konkrétní projektové potřeby tak, aby byla zajištěna odbornost a efektivita práce. Členové auditorského týmu se v minulosti podíleli na genderových auditech v rámci projektu Rovná šance (CZ.1.04./3.4.04/76.00312), který realizovala partnerská společnost ASISTA s. r. o. Při realizaci auditů probíhala intenzivní spolupráce s neziskovou organizací Forum 50%.

Dalším projektem, který se týkal genderové problematiky, byl projekt „Lektorský kruh“, který byl realizován Vzdělávacím centrem Genesia, z. s. V rámci tohoto projektu se jednalo o lektorskou činnost a tvorbu výukového modulu Gender – fenomén dneška v oblasti dalšího vzdělávání.

1.2 Poděkování

Děkujeme vedení společnosti Databuilding, s.r.o., jednatelům panu Milanu Striovi a Tomáši Dornovi a personalistce paní Veronice Nožkové za vstřícnost a spolupráci při realizaci auditu, která spočívala zejména v tom, že nám umožnili realizovat fokusní skupinu a rozhovory se zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Toho si vážíme zejména s ohledem na časovou náročnost práce v call centru. Rovněž nám byly ochotně poskytnuty materiály a informace pro provedení analýzy.



Děkujeme také všem zaměstnancům a zaměstnankyním call centra v Mostě a v Litvínově za vyplnění dotazníků a zejména za jejich otevřenost a podněty při rozhovorech a v rámci obou fokusních skupin.

1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování

Databuilding, s.r.o., je soukromá společnost s ručením omezeným, která od roku 2013 zajišťuje telekomunikační služby - aktivní i pasivní telemarketing, prodej služeb a produktů pro své externí klienty, mezi které patří např. Česká spořitelna, T-mobile apod. Tyto služby jsou realizovány prostřednictvím provozu dvou tzv. call center v Mostě a v Litvínově. V call centrech pracují především ženy jako telefonní operátorky a komunikují prostřednictvím IP telefonie (internetové volání) s oslovenými koncovými klienty na základě předem stanovených metodických postupů, scénářů, připravených otázek apod. V každém call centru pracuje v době realizace auditu 20 osob, vždy je jedna osoba jako vedoucí. Obě call centra má personálně a managersky v kompetenci personalistka, oba jednatelé pak zajišťují obchodně - smluvní zajištění chodu společnosti, technický provoz, marketing apod.

1.4 Důvody realizace auditu

Databuilding, s.r.o., se rozhodla využít nabídku na realizaci genderového auditu v rámci výše uvedeného projektu s cílem zjistit spokojenost zaměstnaných žen a mužů v oblasti rovných příležitostí.



2 PRŮBĚH AUDITU

2.1 Časový harmonogram auditu

Audit byl po dohodě se zadavatelem realizován v období od **30. 11. 2017** do **30. 6. 2018**. Mezi zadavatelem a realizátorem auditu byla uzavřena smlouva obsahující vzájemné povinnosti a práva smluvních stran. Dle odsouhlaseného harmonogramu byl vlastní průběh auditu následující:

30. 11. 2017 proběhl vstupní rozhovor s vedením společnosti (oba jednatele, personalistka), při kterém byl vysvětlen smysl a účel auditu, cíle, výstupy a dále byl popsán jeho průběh a domluveny termíny jednotlivých fází. Zadavatel auditu při té příležitosti poskytl realizátorovi auditu základní relevantní dokumenty pro analýzu. Byla podepsána Smlouva o realizaci auditu a Čestné prohlášení o podporu de minimis.

11. 1. 2018 proběhly fokusní skupiny složené ze zaměstnankyň a zaměstnanců call centra Most a Litvínov (od 8:00 hod resp. od 10:00 hod).

01/2018 – 05/2018 probíhala průběžná analýza veřejných a interních dokumentů zaměstnavatele, analýza zvukového záznamu pro zpracování zprávy a zpracování závěrečné zprávy.

6. 6. 2018 proběhl rozhovor s vedením a vedoucími

15. 6. 2018 proběhlo předání vypracované závěrečné zprávy vedení.

2.2 Místo realizace auditu

Všechny aktivity auditu probíhaly v prostorách call center společnosti Databuilding, s.r.o. v Mostě, ulice K. H. Borovského 1174/4A a v Litvínově, ulice Kostelní 36.



2.3 Oblasti auditu

Cílem auditu bylo zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů zaměstnaných objednatelem auditu v níže uvedených oblastech. Podkladem byly informace poskytnuté zaměstnavatelem, dotazníkové šetření, rozhovory, fokusní skupiny a veřejně dostupné materiály.

- vize a cíle organizace včetně prosazování genderové rovnosti
- institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň
- zastoupení mužů a žen ve struktuře organizace
- kariérní růst, rozvoj a vzdělávání
- spravedlivé odměňování a benefity
- sladování práce a osobního života
- kultura organizace
- doprava zaměstnanců

2.4 Použité metody

V rámci auditu proběhly níže uvedené aktivity, které na sebe časově navazovaly nebo se prolínaly:

- úvodní rozhovor s vedením auditovaného zaměstnavatele
- průběžný sběr a analýza relevantních dokumentů a směrnic veřejně přístupných na webových a facebookových stránkách a poskytnutých zaměstnavatelem
- dotazníkové šetření s maximální návratností dotazníků a analýza získaných dat
- fokusní skupina se zaměstnankyněmi a zaměstnanci
- poslech, přepis a analýza zvukového záznamu z fokusních skupin a rozhovorů
- rozhovory s vedoucími zaměstnanci a zaměstnankyněmi
- rozhovor s vedením
- zpracování závěrečné zprávy a její prezentace zaměstnavateli

Zpráva obsahuje popis jednotlivých oblastí auditu zmapovaných prostřednictvím jednotlivých aktivit auditu. Tam, kde se to ukázalo jako opodstatněné a relevantní, je uvedeno doporučení.

Některá doporučení se mohou nacházet ve více oblastech.

2.5 Analyzované dokumenty

- Kodex zaměstnance 2015
- Pracovní řád a vnitřní předpis 2016
- Webové stránky zaměstnavatele
- Hlášenka volné pracovní pozice 2017



2.6 Osoby zapojené do auditu

Databuilding, s.r.o. měl v době konání auditu celkem 41 zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pracovali na různé úvazky na pozici Pracovník call centra, IT specialista. Ze zaměstnaných osob se ankety zúčastnilo celkem 41 respondentů, tj. 100% z celkového počtu zaměstnaných. Do fokusní skupiny v Mostě se zapojilo celkem 8 osob, do fokusní skupiny v Litvínově pak 9 osob. To představuje cca 19,6 % všech zaměstnaných osob a zároveň těch, kdo vyplnili dotazník.

Rozhovory v rámci fokusních skupin probíhaly se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří pracovali na pozici Pracovník call centra. Jednalo se o osoby z různých věkových skupin a s různou délkou pracovního poměru. Výběr byl s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele ponechán plně v jeho kompetenci. Ve skupině Most byli přítomni dva muži, ve skupině Litvínov pak jeden muž, což dohromady představuje 100% mužů z celkového počtu zaměstnanců a zaměstnankyň.

Informace o smyslu a průběhu auditu byly ústně a v elektronické podobě předány jednatelům a personalistce společnosti. Při setkáních se zaměstnankyněmi a zaměstnanci byl znovu zopakován a vysvětlen smysl a účel auditu, jeho cíle a výstupy. S vedením společnosti probíhala po dobu realizace auditu e-mailová nebo osobní komunikace za účelem získání doplňujících a upřesňujících informací a podkladů pro realizaci auditu.



3 ZÁKLADNÍ ZJIŠTĚNÍ AUDITU

Databuilding, s.r.o. je zaměstnavatelem, který v praxi uplatňuje a naplňuje zásadu rovných příležitostí žen a mužů, které zaměstnává a jejichž pracovní podmínky průběžně zlepšuje. Tuto skutečnost prokázaly fokusní skupiny, rozhovory i dotazníkové šetření.

Uvedená doporučení mají za cíl uplatňování rovných příležitostí žen a mužů ještě více rozvinout a posílit. Pokud jde o oblast rovných příležitostí žen a mužů, je Databuilding, s.r.o. dobrým zaměstnavatelem.



4 SHRUTÍ VÝSTUPU AUDITU PRO JEDNOTLIVÉ OBLASTI

4.1 Vize a cíle a organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost

Zaměstnavatel, který se ve své vizi přihlásí k zásadě prosazování genderové rovnosti, dává svým zaměstnancům i zaměstnankyním i všem ostatním najevo, že je zaměstnavatelem, který podporuje sladění rodinného a pracovního života, odměňuje na základě odvedené práce a vytváří rovnocenné podmínky a prostor pro kariérní rozvoj a růst žen i mužů. Praktické naplňování zásad genderové rovnosti má dopad na prostředí v rámci zaměstnavatele a spoluutváří firemní kulturu.

4.2 Vize a cíl – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel pro zajištění rovného přístupu k ženám i mužům vychází z relevantních ustanovení Zákoníku práce, Antidiskriminačního zákona a další legislativy. Vzhledem k charakteru své činnosti nemá zaměstnavatel explicitně definovány vize a cíle v oblasti dosahování a prosazování genderové rovnosti. Má zpracován tzv. Kodex zaměstnance z roku 2015 a Pracovní řád pro zaměstnance, avšak nedefinující pravidla rovných příležitostí na pracovišti. Skutečnost, že nemá ve svých interních materiálech popsání vizi a cíle týkající se dosahování a prosazování genderové rovnosti vůči svým zaměstnankyním a zaměstnancům, nemá negativní dopad.

Z rozhovorů s vedením společnosti je patrné, že problematika genderu je vnímána citlivě a potřebně. To je dáno zejména skladbou zaměstnanců/kyň, kdy cca 93% je žen. Tento fakt pak celkově determinuje celkové směřování krátkodobých personálních cílů z hlediska každodenní pracovní náplně. Konkrétně se vstřícný přístup projevuje v možnosti přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala matkám s dětmi a umožnila např. včasné vyzvednutí ze školky, či krátkodobé přizpůsobení úvazku při nemoci dítěte apod. Tyto možnosti hodnotíme jako velmi pozitivní.

Citace z fokusní skupiny: „*Vedoucí mi vždy vyšla vstříc, když třeba marodím s dětmi, tak stačí jen zavolat, omluvit se, domluvit další postup a není problém zůstat doma.*“

Z hlediska dlouhodobějších vizí se projevuje převaha žen i při náboru zaměstnanců/kyň.

Citace z rozhovoru s personalistkou: „*...vedení cítí, že je potřeba více posilovat a usilovat o mužský prvek v obou kolektivech. Z pravidelných porad v call centru v Litvínově je teď znát, že pan.....*“



velmi pozitivně oživil atmosféru kolektivu, což se samozřejmě pozitivně odrazilo i na pracovních výsledcích.“

Zároveň je pak velmi náročné udržet „ženský“ kolektiv pohromadě, bez vnitřních roztržek, intrik na pracovišti apod. I toto je cíl, který vedení společnosti vnímá jako velmi potřebný, a zpětná vazba auditu toto potvrdila. Ze strany zaměstnankyň zaznívalo přání na zlepšení neformální komunikace a „stmelování“ kolektivu.

Z toho lze dovodit, a průběh auditu to potvrdil, že zaměstnavatel se v praxi hlásí k prosazování genderové rovnosti a je zaměstnavatelem, který podporuje sladování rodinného a pracovního života, odměňuje na základě odvedené práce a vytváří rovnocenné podmínky a prostor pro kariérní rozvoj a růst žen i mužů.

Doporučení

- **Zpracovat do Pracovního řádu a Kodexu zaměstnance prvky definující vize a cíle zaměstnavatele v oblastech rovných příležitostí a etiky. Zpracovat i obecná pravidla týkajících se vztahů na pracovišti apod.**
- **Vzdělávat zaměstnankyně a zaměstnance v oblasti rovných příležitostí, prevence diskriminace a sladování pracovního a rodinného života.**

4.3 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - význam oblasti pro genderovou rovnost

Institucionální zakotvení principu genderové rovnosti v interních dokumentech organizace je jeden ze způsobů, jak se zaměstnavatel hlásí k rovným příležitostem žen a mužů na trhu práce. Zaměstnavatel tím dává najevo, že konkrétní jedinec není v rámci pracovního procesu hodnocen na základě toho, zda se jedná o ženu či muže, ale že rozhodujícím kritériem je pracovní výkon a kvalita odvedené práce. Přihlášení se k principu genderové rovnosti rovněž signalizuje odmítavý postoj zaměstnavatele vůči všem projevům diskriminace, šikany a sexuálního obtěžování na pracovišti.



4.4 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel nemá ve svých materiálech explicitně popsány zásady a postupy pro dosahování genderové rovnosti, nicméně minimálně částečné dodržování těchto zásad vyplývá z charakteru činnosti zaměstnavatele. Obdobně tomu je s nepřípustností sexuálního obtěžování, diskriminace nebo šikany, kterou lze odvodit ze zmiňovaných zásad a kodexů a z požadavků, které na oblast pracovně právních vztahů klade Zákoník práce a Antidiskriminační zákon.

Doporučení

- **Zpracovat do Pracovního řádku a Kodexu zaměstnance pravidla týkajících se vztahů v pracovním týmu a pasáže o nepřípustnosti sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci společnosti, bez ohledu na jejich postavení v organizační struktuře.**

5 PERSONÁLNÍ POLITIKA - VÝZNAM PRO GENDEROVOU ROVNOST

Personální politika je jednou z klíčových oblastí pro prosazování genderové rovnosti. Týká se nejen oblastí, které mají přímou souvislost s pracovním uplatněním a trhem práce, ale svým dopadem se týká i problematiky prevence chudoby u žen v předdůchodovém věku a to svým dopadem na důchodové pojištění a možnou výši starobního důchodu. Prosazování genderové rovnosti má tedy zřetelný sociálně ekonomický dopad a ovlivňuje přítomnou i budoucí životní úroveň žen i mužů.

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



5.1 Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti

Pokud zaměstnavatel potřebuje doplnit pracovní tým, vypisuje výběrová řízení na konkrétní pozice. Pro účely auditu zaměstnavatel předložil inzerát z roku 2017, ve kterém vyhlásil výběrové řízení na pozici „Telefonní operátor na HPP“. Inzerát obsahuje relevantní informace týkající se odbornosti, praxe, požadovaných znalostí a dovedností. V popisu je pak genderově správně pozice nazvána „Telefonní operátor, operátorka“.

Vzhledem k tomu, že i když je daná pracovní pozice v naprosté většině případů vykonávána ženami, název pozice v inzerátu správně určuje nabídku i pro muže. Podobně tomu bylo i u inzerátů na obdobné pozice u jiných podobných společností, se kterými byl inzerát zaměstnavatele porovnán. Nelze tedy v tomto případě hovořit o genderově nevyváženém přístupu zaměstnavatele.

Dále pak zaměstnavatel předložil graficky plnobarevný „náborový“ letáček, ve kterém je název pozice použit správně tzn. „Telefonní operátor/ka“, nicméně je jako fotografie použita pouze ženská postava.

Celkem 3 ženy ze 41 dotazovaných uvedly, že se při přijímacím pohovoru setkali s otázkami, které se týkaly plánování dětí a rodinného stavu (otázka č. 5 a 6 ankety).

Doporučení

- ***Pokud jde o plánování rodiny, je vhodnější neptat se na plány ohledně těhotenství, ale např.: „Budete potřebovat pomoc s umístěním dítěte do mateřské školy?“***
- ***V inzerátech na pracovní pozice uvádět již v názvu inzerátu oba názvy pozic pro muže i ženy tzn. Telefonní operátor/operátorka, nebo variantně Telefonní operátor m/ž.***
- ***Při umístění fotografií k inzerátu volit foto obou pohlaví tzn. muže i ženy.***

Z rozhovorů s vedením společnosti vyplynulo, že část pracovního týmu je stálá a pracuje ve firmě několik let a část (cca 30%) nevydrží déle než rok. Důvodem je často odchod na mateřskou dovolenou, či změna zaměstnání z důvodu vyššího mzdového ohodnocení. Takto uvolněná pracovní místa se daří znovu obsadit velmi obtížně. Vedení úzce spolupracuje na výběrových řízeních s Úřadem práce v Mostě i v Litvínově a v minulosti i se soukromými personálními agenturami působícími v regionu. Častou a pravidelnou variantou je také inzerce v denním tisku, internetových médiích apod.



O genderově vyváženém a progresivním přístupu zaměstnavatele svědčí fakt, že v personálu jsou celkem 3 muži (1 v callcentru v Litvínově, 2 v callcentru v Mostě), a vedení se snaží počet mužů v kolektivu posilovat. Nicméně tomuto záměru nenahrává aktuální nedostatek pracovních sil na trhu práce obecně. Pracovní tým přitom dokáže respektovat pracovní zařazení dotyčného, což dobře ilustrují následující výroky z fokusní skupiny.

„Holky tu jsou na mě hodné, když potřebuji s něčím poradit třeba ohledně PC, tak se na mě obrací.“

„No ještě že tu ten chlap je, protože nás jako ženskéjch je taky dost. No a ten chlap to tu tak nějak osvěží a míň se hádáme.“

Vzhledem ke specifčnosti dané pozice si zájemci o práci mohou práci pod dozorem vedoucího nejprve vyzkoušet (i několik dní) a teprve po této zkušenosti následuje uzavření pracovní smlouvy s tříměsíční zkušební dobou. Během této doby je nově přijatý zaměstnanec nebo zaměstnankyně hodnocen zejména po stránce schopnosti dostatečné míry komunikace s klientem, zvládnutí IT techniky, specializovaných programů.

Z rozhovoru ve fokusní skupině vyplynulo, že zaměstnanci mají možnost se k novým kolegům vyjádřit a říci svůj názor vedení. V praxi to znamená, že nově příchozí je hodnocen nejen nadřízenými, ale i svými kolegy a kolegyněmi.

„Máme tu dobrý kolektiv, i proto sem chodím ráda, jsme kamarádky. Vedoucí jsou na nás hodné, poradí, jsou trpělivé. Oproti minulému zaměstnání u konkurence je to úplně něco jiného.“

5.2 Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti

V průběhu auditu pracovalo ve společnosti Databuilding, s.r.o. celkem 41 osob z toho 38 žen a 3 muži. Podíl žen tak činil téměř 93% z celkového počtu zaměstnaných osob. V managementu a ve vedoucích funkcích pracují celkem 3 osoby. Jedná se o tyto pozice: dva jednatelé, personalistka (2 muži, 1 žena). Podíl žen ve vedoucích funkcích je mírně opačný oproti celkovému procentuálnímu zastoupení žen v organizaci. Ve výroční zprávě za rok 2017 se uvádí následující zastoupení žen a mužů v orgánech společnosti:

Jednatelé: Milan Stria, Tomáš Dorn

Personalistka: Veronika Nožková

Vzhledem k míře zastoupení žen ve vedoucích funkcích, která vyplývá i z charakteru činnosti zaměstnavatele, je tato oblast bez konkrétního doporučení.



5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti

Základním faktorem, který ovlivňuje možnosti kariérního růstu v rámci organizace, je charakter činnosti zaměstnavatele. Vzhledem k této skutečnosti jsou možnosti kariérního růstu nebo postupu omezeny. V organizační struktuře společnosti jsou pouze dvě pracovní úrovně, a to jsou zaměstnanci/kyně, kteří jsou zařazeni jako telefonní operátoři - pracovníci callcentra, a vedoucí call centra, který celý tým vede v rámci běžného provozu. Nad tyto dvě úrovně pak zasahuje již vyšší management, tzn. personalistka a jednatel.

Zaměstnavatel podporuje zaměstnance ve vzdělávání v souvislosti s výkonem pracovní pozice (např. software pro obsluhu IP telefonie, komunikační dovednosti, práce se zákazníkem apod.) a hradí náklady spojené s tímto vzděláváním. Takovéto vzdělávání je organizováno zaměstnavatelem. V průběhu auditu se zaměstnavatel aktivně zajímal např. o program POVEZ II, který realizuje Úřad práce ČR a který umožňuje zaměstnavatelům hradit vzdělávání zaměstnanců.

Zaměstnavatel nemá explicitně ukotvenou možnost a podporu dalšího studia při zaměstnání (např. ve formě kvalifikační dohody). Možností studia při zaměstnání v průběhu auditu nikdo nevyužíval.

Doporučení

- **Zpracovat interní směrnici upravující možnosti dalšího vzdělávání, kvalifikačních dohod, podmínek, možné podpory ze strany zaměstnavatele apod. Blíže specifikovat možnosti vzdělávání i do pracovního řádu.**



5.4 Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti

Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců probíhá průběžně a provádí je vedoucí popř. i za účasti jednoho z jednatelů většinou na konci kalendářního roku. Zaměstnavatel nemá zpracovanou metodiku pro hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců.

Doporučení

- Vypracovat metodiku hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců (např. kombinace sebehodnotícího dotazníku a rozhovoru s vedoucí či vedoucím). Vzhledem k velikosti zaměstnavatele je třeba zajistit anonymitu tohoto hodnotícího procesu.
- Toto hodnocení provádět jednou ročně a během něj zhodnotit přínos jednotlivých zaměstnankyň a zaměstnanců a zamyslet se nad dalším rozvojem silných stránek a předností. Hodnocení využívat jako pozitivní motivační nástroj.
- Alespoň jednou za rok provádět dotazníkové šetření zaměřené na zjištění spokojenosti zaměstnankyň a zaměstnanců s prostředím, prací nadřízených a podmínkami pro práci. S výsledky pracovat při dalším rozvoji a směřování společnosti a řízení pracovního týmu.
- Do dotazníku pro hodnocení pracovního klimatu zapracovat otázky týkající se nejen podmínek pro výkon práce operátora, ale i otázky týkající se spokojenosti např. v oblasti komunikace, možností relaxace a odreagování a psychohygieny.



5.5 Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti

Právní forma zaměstnavatele určuje, že odměňování ve formě mzdy určuje vedení společnosti a je strukturováno do několika forem - základní část mzdy plus tzv. „bonusy“ za prodej produktu. Tento finanční benefit je motivační složkou mzdy a je navázán na výsledky jednotlivého pracovníka při prodeji produktu. Další odměny rozděluje zaměstnavatel na konci roku paušálně. Zdroje financí plynou ze zakázek a služeb, které zaměstnavatel poskytuje externím zákazníkům.

Klasické benefity zaměstnavatel nenabízí. Tyto jsou nahrazeny maximálním individuálním přístupem k zaměstnancům/kyním a jejich potřebám, zejména ve vstřícnosti přizpůsobit si pracovní dobu dle potřeb zaměstnance/kyně.

Přehled benefitů:

- jednou ročně se koná mimopracovní setkání zaměstnanců, které hradí zaměstnavatel
- zaměstnavatel hradí školení a teambuildingy
- zvýhodněné volání v rámci mobilního operátora
- nadstandardní možnost využívat možnost úpravy pracovní doby, zkrácení úvazku nebo práce z domova.

Doporučení

- **Zpracovat strukturu možných benefitů.**
- **Zajistit kvalitní kancelářská křesla, kompenzační fyzio pomůcky, možnost úhrady masáží.**



6 SLAĐOVÁNÍ PRÁCE A OSOBNÍHO ŽIVOTA - VÝZNAM OBLASTI PRO GENDEROVOU ROVNOST

Význam této oblasti je pro dosažení genderové rovnosti zásadní. Zaměstnavatel, který umožňuje skloubit starost o rodinu a děti s vykonávanou prací, významně přispívá k pocitu spokojenosti daného zaměstnance či zaměstnankyně. Pro tuto spokojenost je rozhodující, do jaké míry práce na konkrétní pracovní pozici negativně ovlivňuje kvalitu rodinného života. Pokud zaměstnavatel vychází vstříc ženám i mužům pečujícím o děti a umožňuje skloubit práci s péčí o rodinu a osobu blízkou tím, že je schopen a ochoten odpovídajícím způsobem přizpůsobit pracovní dobu a organizaci práce, případně zavést další opatření, vytváří podmínky pro genderovou rovnost.

V praxi to znamená větší šanci pro pracovní uplatnění žen i mužů, kteří pečují o děti, podporu kontaktu se zaměstnavatelem v průběhu mateřské a rodičovské dovolené a podporu návratu do zaměstnání po jejím skončení. Zaměstnavatel v takovém případě snižuje riziko ztráty zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou dobře obeznámeni s činností zaměstnavatele a má možnost udržet si stabilizovaný, motivovaný a kvalifikovaný pracovní tým.

6.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti

Možnost úpravy pracovní doby a flexibilních forem práce je ve společnosti Databuilding, s.r.o. možná a vedením společnosti podporovaná. Pracovní doba je pevná (od 8:00 do 16:00 hod.), avšak zaměstnanci/kyně mají možnost si tuto pracovní dobu po domluvě s personalistkou upravit. V určitých případech lze pracovat kompletně z domova. Je ovšem nutné mít již ověřenou praxi a mít doma potřebné HW a SW vybavení. Vedení společnosti vychází takto vstříc zejména zaměstnankyním, které pečují o děti. Aktuálně se jedná cca o 50% zaměstnankyň, které pečují o děti v předškolním/školním věku (viz. kapitola 6.4.). Tyto zaměstnankyně mají individuální výhody ohledně docházky:

3 mají umožněno volání z domova (1 z nich je na rodičovské dovolené)

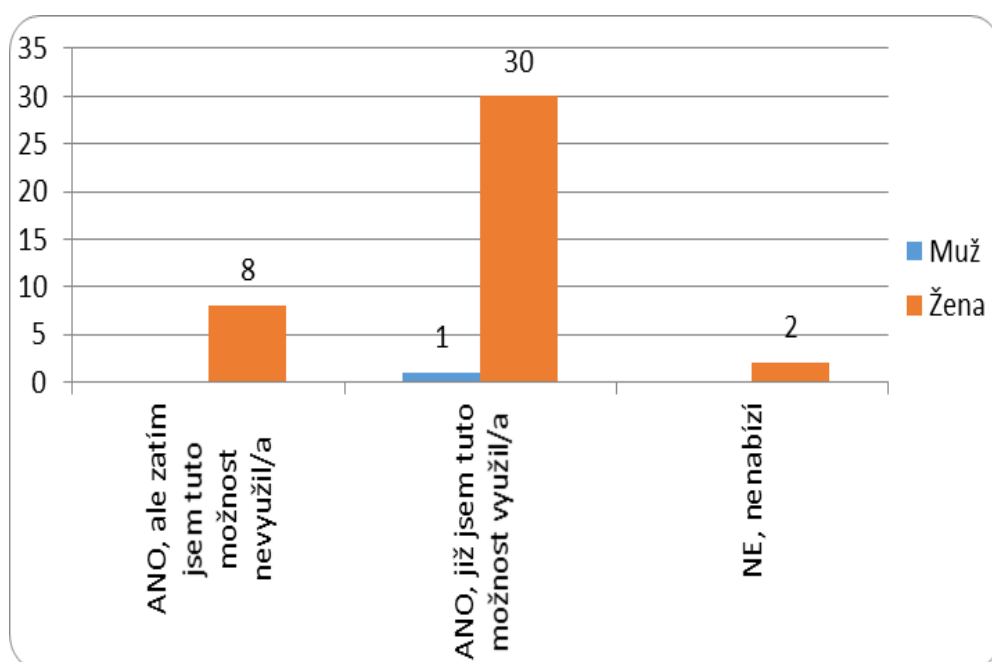
1 má individuální docházku

13 z nich pracuje na zkrácený úvazek 6 – 7,5 hod. (většina na 6 hod.)

Prakticky pouze 3 pracují na plný úvazek (z nichž 1 má pružnou pracovní dobu).



Zaměstnavatel rovněž podporuje a umožňuje práci na zkrácený úvazek. Na otázku č. 8 týkající se možnosti přizpůsobit si pracovní dobu odpověděly 2 ženy, že to není možné. Celkem 38 žen a 1 muž uvedlo, že to možné je, z toho jen 8 žen uvedlo, že této možnosti dosud nevyužily. Ostatní, tzn. 30 žen a 1 muž, přizpůsobení pracovní doby již vyzkoušelo. Tyto odpovědi naznačují, že zaměstnavatel je schopen a ochoten pracovní dobu v případě potřeby přizpůsobit a vyjít žadateli nebo žadatelce o tuto úpravu vstříc. To podle všeho přispívá k spokojenosti zaměstnaných a stabilizaci pracovního týmu tak, jak to vyplynulo z dotazníků, z průběhu fokusní skupiny a rozhovorů.





Na otázku č. 9 týkající se výčtu možností, které zaměstnavatel nabízí a které již zaměstnanci/kyně využili, uvedla více jak polovina dotazovaných formu zkráceného pracovního úvazku či pružné pracovní doby. Důvody k úpravě pracovní doby lze shrnout do těchto oblastí: péče o děti, rodinné důvody, studium, možnost si vyřídit soukromé záležitosti.

Je zřejmé, že zaměstnavatel úpravu pracovní doby řeší individuálně a vychází zaměstnankyním a zaměstnancům vstříc. Systémové zavedení pružné pracovní doby nebo práce z domova není nutné. **Z hlediska možnosti přizpůsobení pracovní doby a využití flexibilních forem práce je tato oblast bez doporučení.**

6.2 Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel nemá v současné době zpracovaný program na podporu rodičů vracejících se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Udržování kontaktu a podpora návratu probíhá neformálně díky kontaktům mezi kolegy a kolegyněmi. Vzhledem k počtu osob na mateřské, či rodičovské dovolené v uplynulých 3 letech se tento postup jeví jako dostačující, lze ho však inovovat a vedle neformálních kontaktů rozvíjet i kontakty iniciované zaměstnavatelem.

Doporučení

- **Systematicky podporovat a udržovat kontakt s osobami na mateřské a rodičovské dovolené, nabízet jim možnost vzdělávání během této doby, zvát je na společné teambuildingové akce atp.**

6.3 Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti

Pokud má zaměstnavatel nastavena tato opatření a uplatňuje je, přispívá k harmonizaci pracovního prostředí a pracovních vztahů a k stabilizaci pracovního kolektivu. Je zde prostor pro sílu a dynamiku mládí i zkušenost reprezentovanou staršími kolegy a kolegyněmi. Age management rovněž snižuje náklady zaměstnavatele na zaškolování zaměstnanců z důvodu časté fluktuace. Je to přístup, jak v praxi prosazovat genderovou rovnost a vytvářet podmínky pro

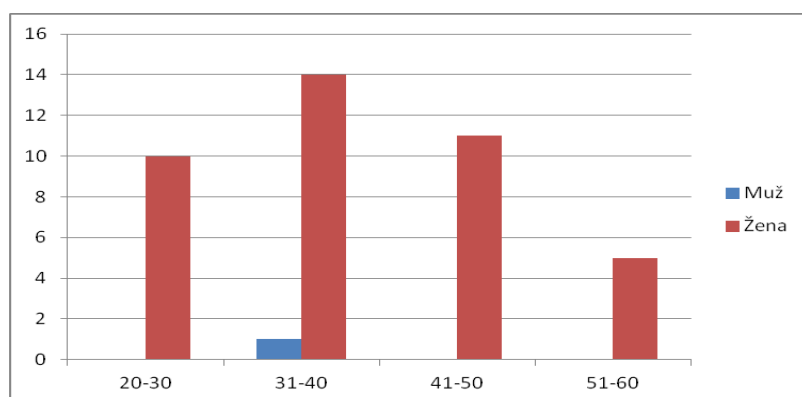


zaměstnávání osob zejména žen, které pečují o děti předškolního a školního věku, ale i žen v předdůchodovém věku, které patří mezi osoby znevýhodněné a ohrožené na trhu práce¹.

Celkem 16 osob (16 žen), tj. téměř 39% respondentů, je ve věku 41 a více let. Jde tedy o skupinu osob, u které má vzrůstající význam péče o zdraví a celkovou kondici. Tato skutečnost je podtržena psychickou náročností při neustálé hlasové komunikaci s klienty. Rovněž fyzická zátěž spojená s vykonáváním sedavého zaměstnání je velická. Pro tuto kategorii zaměstnaných může být rovněž aktuální potřeba péče o dospělého nemocného člena rodiny.

Zájem o udržení dobré fyzické kondice ukázala i fokusní skupina, kde zazněl požadavek na možnost masáží přímo na pracovišti a na pořízení ergonomicky uzpůsobených křesel.

Věková struktura zaměstnaných osob:



Doporučení

- Strukturu poskytovaných benefitů doplnit o finanční příspěvek na sportovní a zdravotně rehabilitační činnost zaměstnance či zaměstnankyně.
- Pokud to prostorové a organizační možnosti zaměstnavatele dovolí, zajistit masáže na pracovišti. Otázkou je, zda je budou zaměstnané osoby využívat vzhledem k tomu, že vše musí proběhnout nad rámec stanovené pracovní doby.

¹ Úřad vlády ČR, Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, str. 15, dostupné online: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf



6.4 Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel nemá v této oblasti specializovaný program. Pravidla, podmínky a možnosti, které zaměstnavatel nabízí zaměstnankyním, které pečují o děti mladšího a školního věku, jsou nadstandardní a individuální.

Aktuální stav v době realizace auditu:

- 11 maminek, které mají děti v mladším školním věku
- 3 maminky, které mají děti v předškolním věku
- 6 maminek, které mají děti jak v předškolním, tak ve školním věku.

Znamená to tedy, že 50% zaměstnankyň pečuje o děti v předškolním a školním věku. Zaměstnavatel podporuje možnost péče o děti v kombinaci s pracovním uplatněním jednak možností úpravy pracovní doby nebo velikosti úvazku, které mohou v této oblasti rovněž pomoci.

- 3 maminky mají umožněno volání z domova (1 z nich je na rodičovské dovolené)
- 1 má individuální docházku
- 13 pracuje na zkrácený úvazek 6 – 7,5 hod. (většina na 6 hod.)

Prakticky pouze 3 pracují na plný úvazek (z nichž 1 má pružnou pracovní dobu)

Doporučení

- Z hlediska počtu žen, které pečují o děti předškolního věku, lze zvážit založení a provozování vlastní dětské skupiny.
- Rodičům prvňáků poskytnout 1. září (nebo v jiný den zahájení školního roku) placené volno podobným způsobem, jako je to u sick days.



6.5 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti

Jak bylo již uvedeno, zaměstnavatel v případě potřeby péče o osobu blízkou umožňuje individuální úpravu pracovní doby. Podle vyjádření během fokusní skupiny je tento přístup a vstřícnost zaměstnavatele považována za dostačující. **Vzhledem ke zjištěným skutečnostem je oblast podmínek pro pečující osoby bez konkrétních doporučení.**

6.6 Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti

Zaměstnanci a zaměstnankyně dojíždí do zaměstnání městskou veřejnou dopravou, nebo dojíždí osobními automobily. Někteří dojíždějí z blízkého okolí Mostu, resp. Litvínova. Zaměstnavatel poskytuje dojíždějícím příspěvek ve výši 600,- Kč měsíčně.



7 KULTURA ORGANIZACE - VÝZNAM OBLASTI PRO GENDEROVOU ROVNOST

Kultura organizace je pro genderovou rovnost zásadní. Nastavením formálních i neformálních postupů, pravidel a zásad vycházejících z hodnot a cílů, ke kterým se daná organizace hlásí a uplatňuje je v praxi, tvoří reálné prostředí pro zaměstnankyně a zaměstnance.

Pokud tyto hodnoty a cíle zahrnují uplatňování genderové rovnosti, je to pro jednotlivé aktéry v rámci kultury signál, že je zde dodržována zásada rovnosti v oblasti odměňování a kariérního postupu, že je podporováno sladění pracovního a rodinného života a zároveň není tolerována diskriminace, šikana nebo sexuální obtěžování.

7.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti

K otázce č. 20, která se zabývala výskytem diskriminace, uvedlo všech 41 respondentů, že se v zaměstnání nesetkal s projevy diskriminace. Nepřítomnost diskriminace potvrdil i průběh fokusní skupiny a rozhovorů s vedoucími.

7.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti

Pokud jde o výskyt mobbingu (otázka č. 22), byla v dotaznících uvedena pouze jedna kladná odpověď. Ve slovním popisu je pak uvedeno, že se jednalo o „psychický nátlak na pracovišti“. Při fokusní skupině a rozhovorech se tato indikace dále rozklíčovat nepodařila.

7.3 Výskyt bossingu a šikany – vyhodnocení oblasti

Pokud jde o výskyt mobbingu (otázka č. 24), byla v dotaznících uvedena pouze jedna kladná odpověď. Ve slovním popisu je pak uvedeno, že se jednalo o „demotivaci ze strany vedoucí ohledně úspěšnosti a výsledků“. Při fokusní skupině a rozhovorech se tato indikace rozklíčovat nepodařila.



7.4 Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti

Záznamy z provedeného dotazníkového šetření i z fokusní skupiny neobsahovaly žádnou informaci o výskytu sexuálního obtěžování v rámci pracovního týmu.

7.5 Shrnutí

Celkem 27 osob uvedlo, že neví, zda v rámci zaměstnavatele existuje osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, sexuálním obtěžováním a obdobnými problémy. Celkem 4 osoby uvedly, že taková osoba neexistuje (otázka č. 29) a současně 10 osob uvedlo, že taková osoba existuje. Zároveň si 10 osob myslí, že by taková osoba nebo oddělení měla v rámci zaměstnavatele existovat.

Doporučení

- **Proškolit a průběžně vzdělávat zaměstnance a zaměstnankyně v oblasti rozpoznávání a řešení výskytu diskriminace, šikany, sexuálního obtěžování a jiného nežádoucího jednání na pracovišti.**
- **Zlepšit informovanost směrem k zaměstnankyním a zaměstnancům o kompetenci vedoucích v této oblasti.**

7.6 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti

Veřejný závazek společnosti lze charakterizovat následovně: „*Prioritou je pro nás nabídnout klientovi kvalitní službu či zboží v pohodlí jeho domova nebo zaměstnání, počínaje telefonickým kontaktem operátora, přes doručení na místo, které si klient sám určí, až po spokojené využívání služby či zboží klientem.*“

„*Věříme, že nejlepším způsobem, jak získat a dlouhodobě udržet zákazníky, je nabídnout jim kromě skvělých produktů i kvalitní péči a zákaznický servis.*“

Takto zveřejněno na webových stránkách www.databuilding.cz



7.7 Hodnoty

S veřejným závazkem souvisí hodnoty, kterými jsou vstřícnost ke klientům, komunikativnost a zabezpečení kvalitní služby. Z průběhu auditu vyplynulo, že hodnotou je rovněž otevřená komunikace a spolupráce a přístup k ženám, které pečují o děti.

7.8 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti

Jde o organizační strukturu, kde v čele stojí jednatelé společnosti, kteří společnost manažersky řídí. Jejich přímým podřízeným je personalistka, která má v kompetenci řízení LZ a zajištění denního provozu call centra.

Podle zjištění v průběhu auditu jsou zaměstnanci a zaměstnankyně se stylem řízení spokojeni, oceňují rodinnou atmosféru, schopnost vedení být k dispozici, komunikovat o potřebných věcech pracovního i osobního charakteru a řešit případné problémy.

V rámci rozhovorů při fokusních skupinách bylo vyjádřeno přání ze strany zaměstnanců o větší podíl „neformální a přátelské“ komunikace.

7.9 Interní komunikace

Fokusní skupina i další rozhovory potvrdily spokojenost s kvalitou interní komunikace, viz předchozí bod. Komunikace probíhá prakticky kontinuálně a je doplněná pravidelnými poradami. Z průběhu auditu vyplynulo, že všichni zaměstnanci a zaměstnankyně mají dostatek informací pro svou práci.

„Bylo by dobré, když by s námi vedení více mluvilo neformálně, třeba i pravidelně v rámci nějakých oslav, večírků atd. Dříve jsme chodili, ale nějak to upadlo, no.“

Doporučení

- Zlepšit „neformální“ komunikaci se zaměstnanci, realizovat společné firemní aktivity (oslavy narozenin, vánoční večírek apod.). Zkusit zařadit pravidelné „snídaně s vedením“ s cílem řešit připomínky zaměstnanců touto neformální formou.



7.10 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti

Externí komunikace se odehrává prostřednictvím webových stránek, kde lze nalézt základní informace o společnosti, materiály pro zájemce o práci na pozici pracovník/ce call centra a kontakty na vedení společnosti. Webové stránky jsou poměrně stručné, ale přehledné, a pro ty, kdo potřebují vyhledat informace o společnosti a její práci, obsahují dostatek informací.

U názvů pracovních pozic je v sekci kariéra uveden správně mužský i ženský tvar u příslušné pracovní pozice.

7.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti

Silnou stránkou je vědomí smysluplnosti vykonávané práce, dále schopnost vzájemné komunikace mezi členy pracovního týmu a schopnost spolu nejen pracovat, ale také se zapojit do teambuildingu.

7.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti

Hlavním zdrojem je motivovaný a stmelený pracovní kolektiv, „rodinná atmosféra“ na pracovištích v Mostě i v Litvínově a dobrá komunikace zaměstnanců s vedením, což v souhrnu napomáhá ke stabilitě pracovního týmu. V neposlední řadě jsou zdrojem i moderní prostory, ve kterých se obě pracoviště nacházejí.

7.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti

Z rozhovorů a fokusní skupiny vyplynulo, že jako problém či slabina je vnímán nedostatek pravidelné a „neformální“ komunikace s vedením společnosti a zastaralé kancelářské vybavení - křesla/židle.

7.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti

Pracovní prostředí působí moderně a příjemně. Podílí se na tom lokalita, barevné řešení a podle zjištění auditu i přístup personálu. Dle záznamů z fokusních skupin by pro další zlepšení pracovního prostředí, komfortu a spokojenosti zaměstnanců přispěl nákup lepších „ergonometrických“ křesel.



8 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST (CSR) A DOBROVOLNICTVÍ – VYHODNOCENÍ OBLASTI

Zaměstnavatel neposkytl informace o konkrétních aktivitách či projektech společenské odpovědnosti a ani o dobrovolnické činnosti zaměstnanců a zaměstnankyň.



9 ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Databuilding, s.r.o. je zaměstnavatelem, který v rámci svých možností uplatňuje a naplňuje zásadu rovných příležitostí žen a mužů, které zaměstnává, a to včetně zlepšování pracovních podmínek pro matky s dětmi, poskytování benefitů a interní komunikaci. Pracovní kolektiv je pozitivně motivovaný, nezaznamenali jsme silnější vnitřní napětí či špatnou komunikaci s vedením. Do budoucna bude uchování takového prostředí závislé na tom, jak proběhne adaptační proces u nově příchozích zaměstnankyň a zaměstnanců, zda-li dojde k vyšší fluktuaci, nebo zda budou zachovány či navýšeny „benefitní“ bonusy za volání u stávajících a budoucích zakázek.

Aby i do budoucna zůstala tato kvalita zachována, navrhujeme několik doporučení:

- **Zpracovat do Pracovního řádu a Kodexu zaměstnance prvky definující vize a cíle zaměstnavatele v oblastech rovných příležitostí a etiky. Zpracovat i obecná pravidla týkajících se vztahů na pracovišti, vztahů v pracovním týmu a pasáže o nepřípustnosti sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci společnosti, bez ohledu na jejich postavení v organizační struktuře.**
- **Zpracovat interní směrnici upravující možnosti dalšího vzdělávání, kvalifikačních dohod, podmínek, možné podpory ze strany zaměstnavatele apod. Blíže specifikovat možnosti vzdělávání i do pracovního řádu.**
- **Vypracovat metodiku hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců (např. kombinace sebehodnotícího dotazníku a rozhovoru s vedoucí či vedoucím). Vzhledem k velikosti zaměstnavatele je třeba zajistit anonymitu tohoto hodnotícího procesu.**
- **V závislosti na možnostech rozpočtu rozšířit škálu benefitů o příspěvek na zdravotně rehabilitační a sportovní činnost zaměstnance atp.**
- **Zvát na teambuildingové akce pořádávané zaměstnavatelem osoby, které momentálně čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, a rovněž jim nabízet možnost průběžného vzdělávání.**
- **Zvážit možnost svěření agendy rovných příležitostí do kompetence konkrétní osoby.**
- **Vzdělávat zaměstnankyně a zaměstnance v oblasti rovných příležitostí, prevence diskriminace a sladování pracovního a rodinného života.**
- **Vzhledem k počtu žen, které pečují o děti v předškolním věku, zvážit založení a provoz dětské skupiny.**



10 PŘÍLOHY

10.1 Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit

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 dávána 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/kám, 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.



Postavení žen v České republice

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.



Ženy v České republice...

- tvoří 51 % populace.
- tvoří 61 % absolventů a absolventek vysokých škol.
- tvoří průměrně zhruba 20 % zastupitelů a zastupitelek.
- tvoří 7 % vedení 100 největších českých firem.
- mají v průměru o 24 % nižší mzdy než muži.
- pobírají v průměru o 18 % menší důchod než muži.
- mají v produktivním věku nižší míru zaměstnanosti (62,5 % oproti 80,2 % u mužů).
- mají ve věkové kategorii 30 – 34 let více než trojnásobně nižší zaměstnanost než muži

Česká republika v mezinárodním srovnání prosazování genderové rovnosti

Světové ekonomické fórum každoročně vydává **zprávu o genderových nerovnostech ve světě** *Global Gender Gap Report*², která obsahuje žebříček 144 států světa seřazených podle celkového výsledku **ve čtyřech oblastech** – přístup žen ke **vzdělání, zdravotní péči**, možnosti i reálné zapojení žen do **ekonomického života** a do **politického rozhodování**. V tomto srovnání se Česká republika v posledních letech s mírnými výkyvy umísťuje zhruba v polovině žebříčku. V roce 2013 skončila na 83. a o tři roky později si polepšila o šest míst a skončila na 77. místě.

² Zprávu je dostupná zde: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf



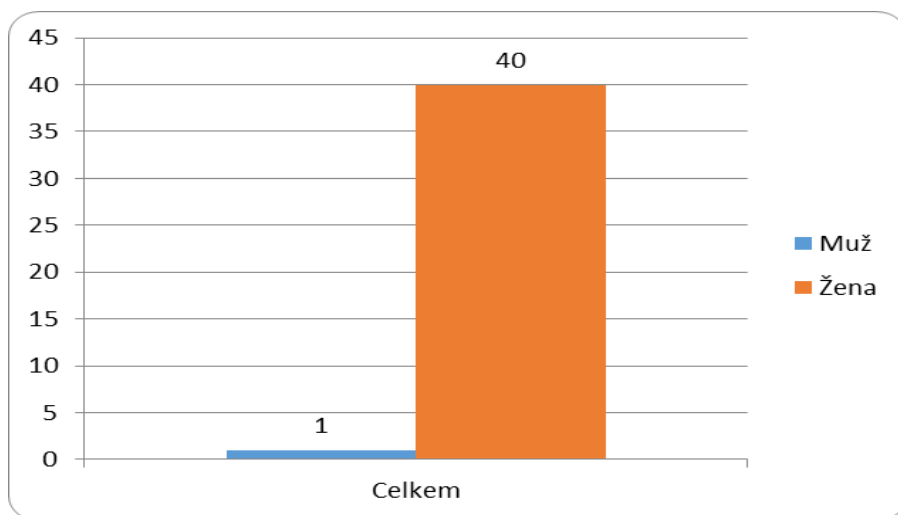
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků

Úvod:

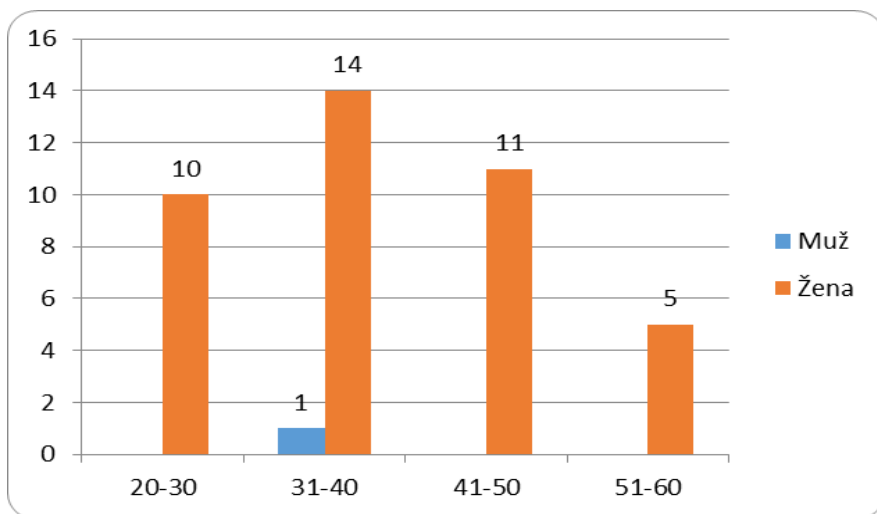
Cílem dotazníkového šetření bylo získat popis stavu v oblasti rovných příležitostí. Popis posloužil jako vodítko pro průběh navazujících fokusních skupin a zároveň byl podstatnou součástí auditu. Při šetření byla použita metoda anonymního dotazování, které proběhlo elektronickou formou.

Grafy a obsahují odpovědi respondentů. Tam kde se u některých grafů objevuje pouze číselné vyjádření počtu respondentů, bez odpovědi s popisem prázdné či bez komentáře, byla otázka pro odpovídající osobu nerelevantní, nebo byla záměrně ponechána bez odpovědi (jsou to otázky 9, 12, 15, 16, 17, 22, 24, 26, 29, 31 – 34 a 36).

1. Jste muž x žena



2. Zaškrtněte věkovou kategorii, do které patříte.



Vzdělávací centrum Genesia, z. s.

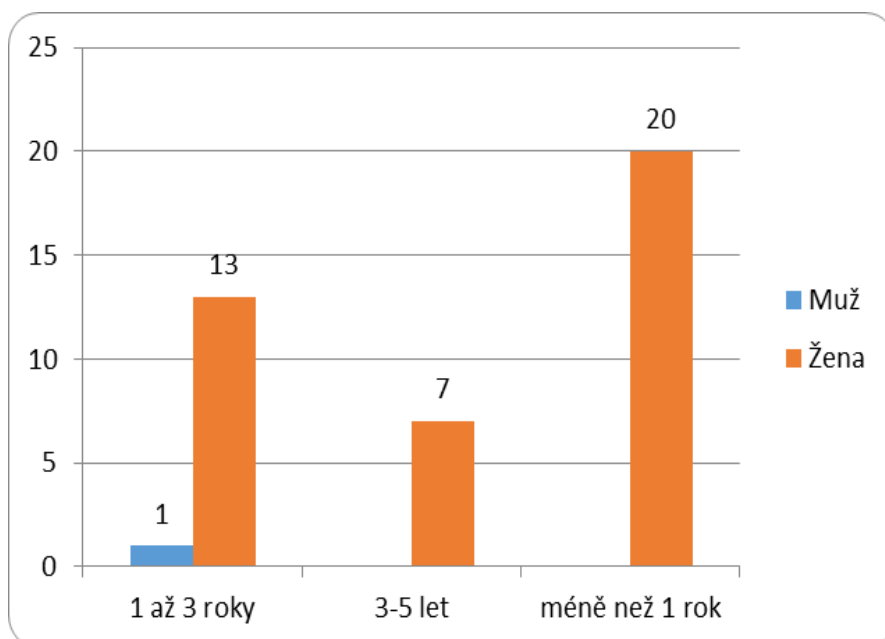
Kochova 1417, 430 01 Chomutov, IČ: 266 27 361

Korespondenční adresa: Josefa Ressler 1793, 434 01 Most

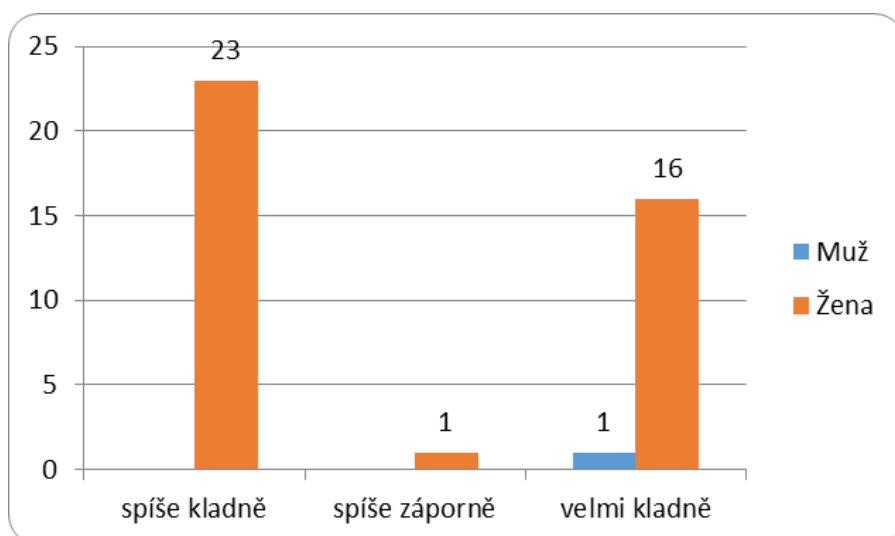
E-mail: info@genesia.info



3. V současném zaměstnání pracuji:

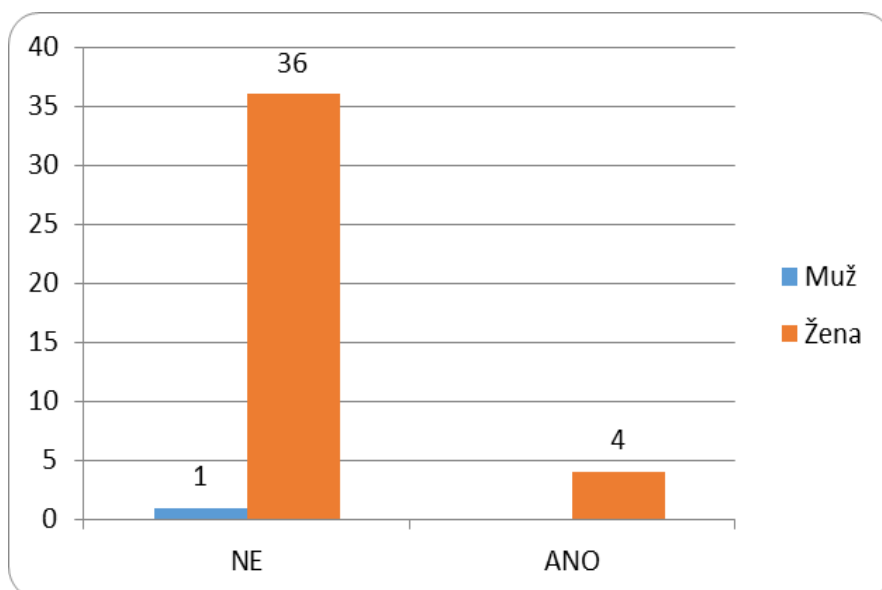


4. Vztahy a atmosféru na pracovišti hodnotíte:

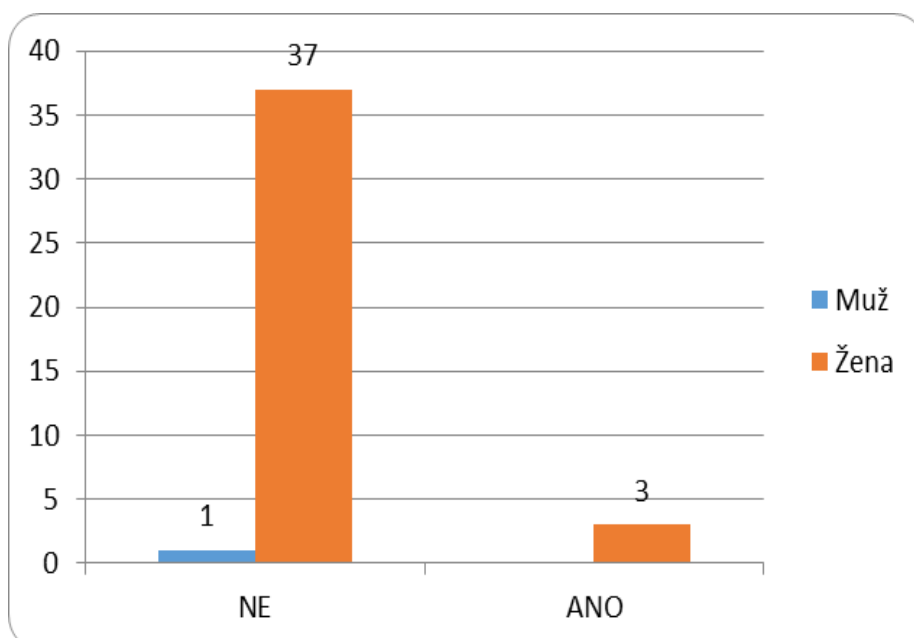




5. Pracujete ve vedoucí pozici?

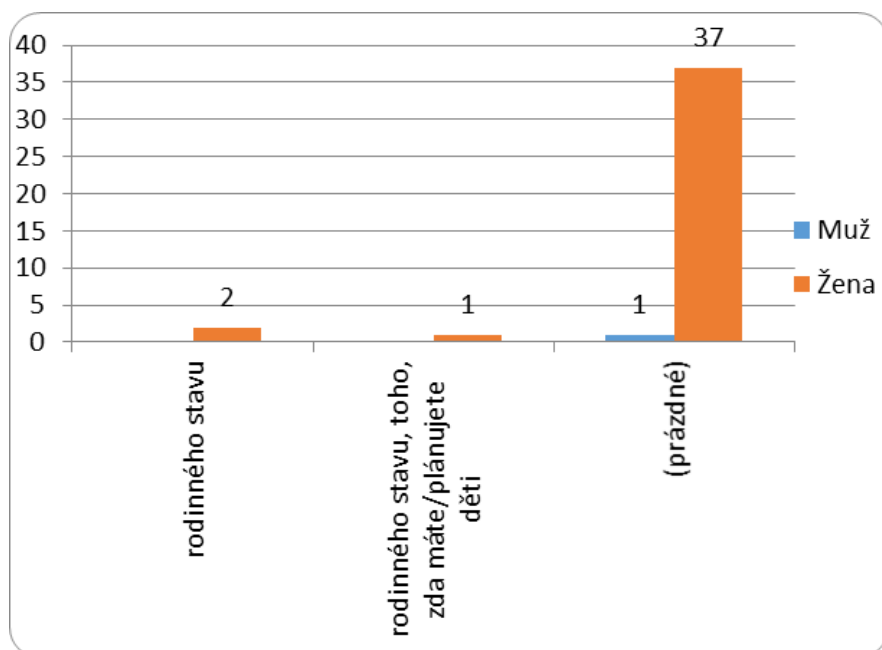


6. Setkal/a jste se v průběhu přijímacího pohovoru u současného zaměstnavatele s otázkami týkajícími se Vašeho soukromého života?

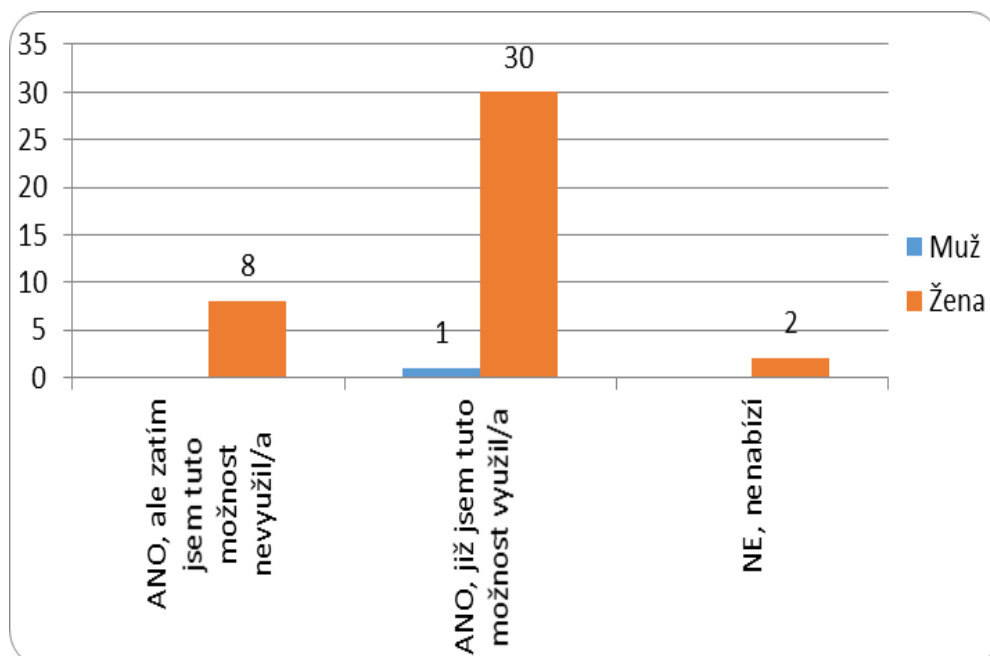




7. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte oblast, které se otázky týkaly?

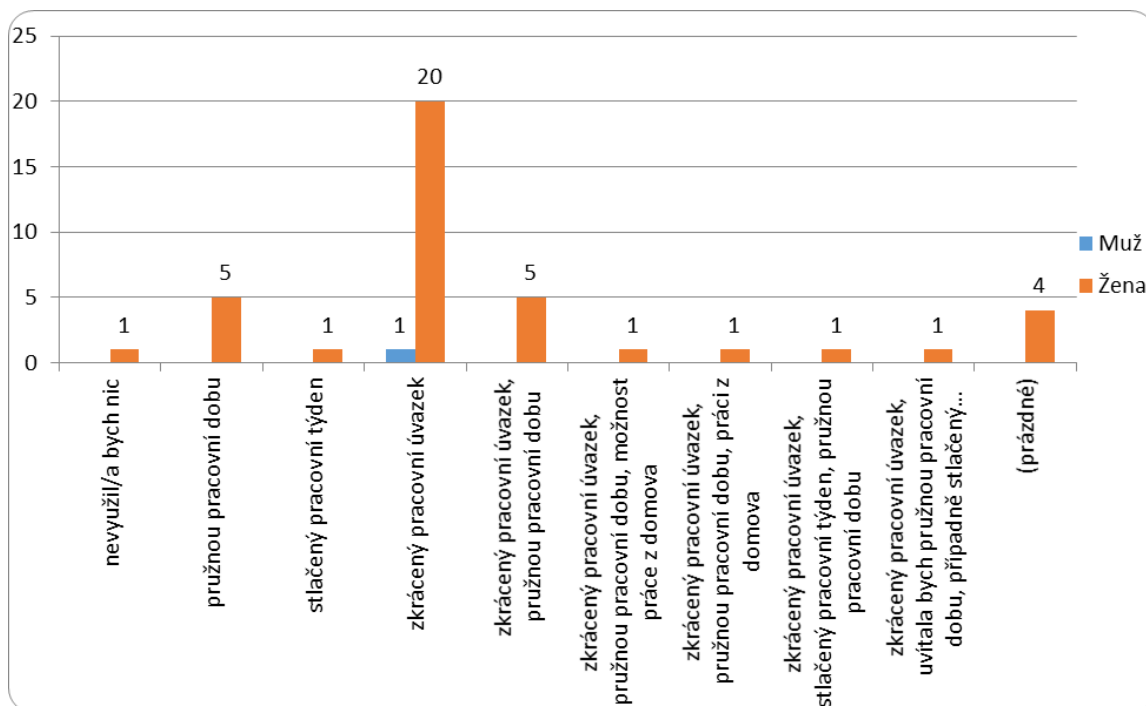


8. Nabízí Váš zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu?

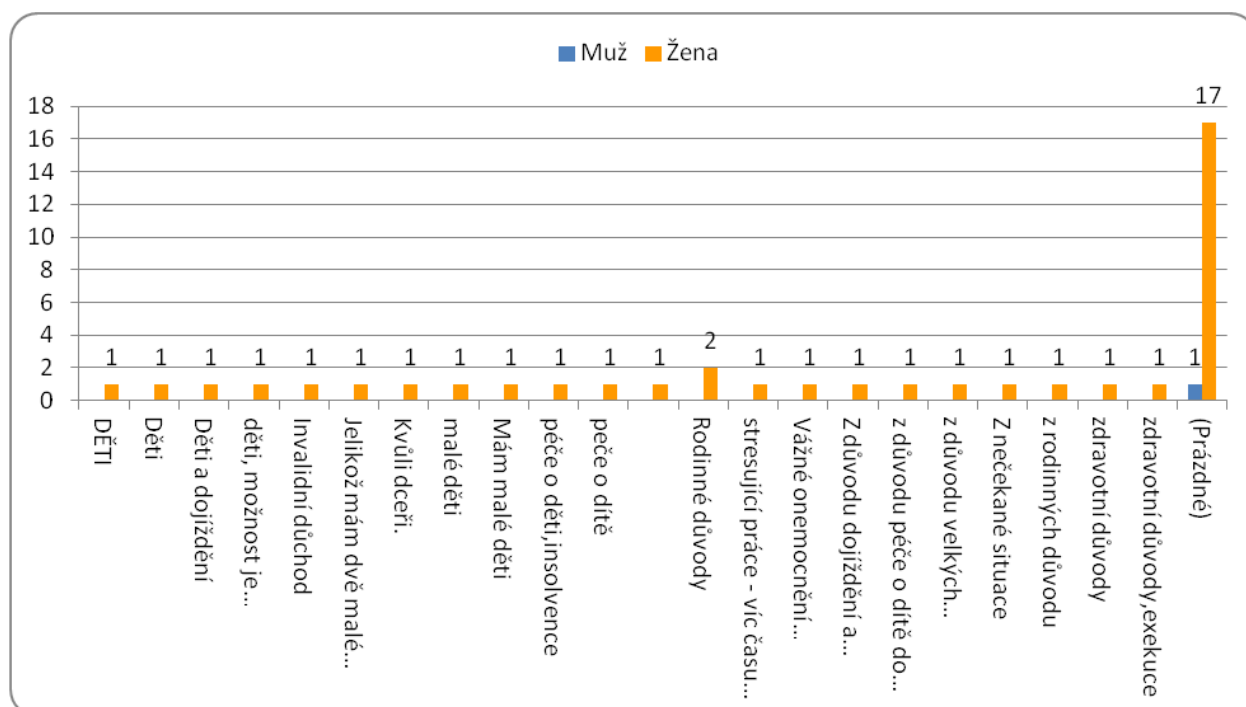




9. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, jaké možnosti Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte, jakou z možností byste využil/a (lze zaškrtnout více možností)?



10. Z jakého důvodu tyto možnosti využíváte, resp. byste tyto možnosti využil/a?



Vzdělávací centrum Genesia, z. s.

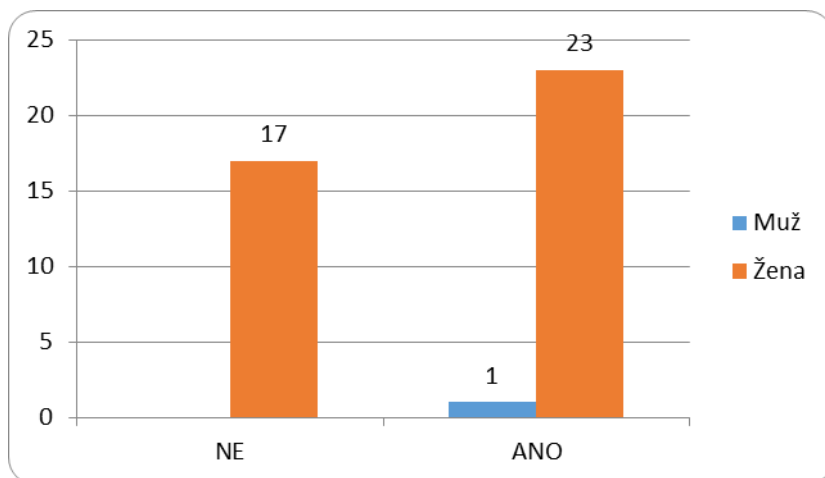
Kochova 1417, 430 01 Chomutov, IČ: 266 27 361

Korespondenční adresa: Josefa Ressla 1793, 434 01 Most

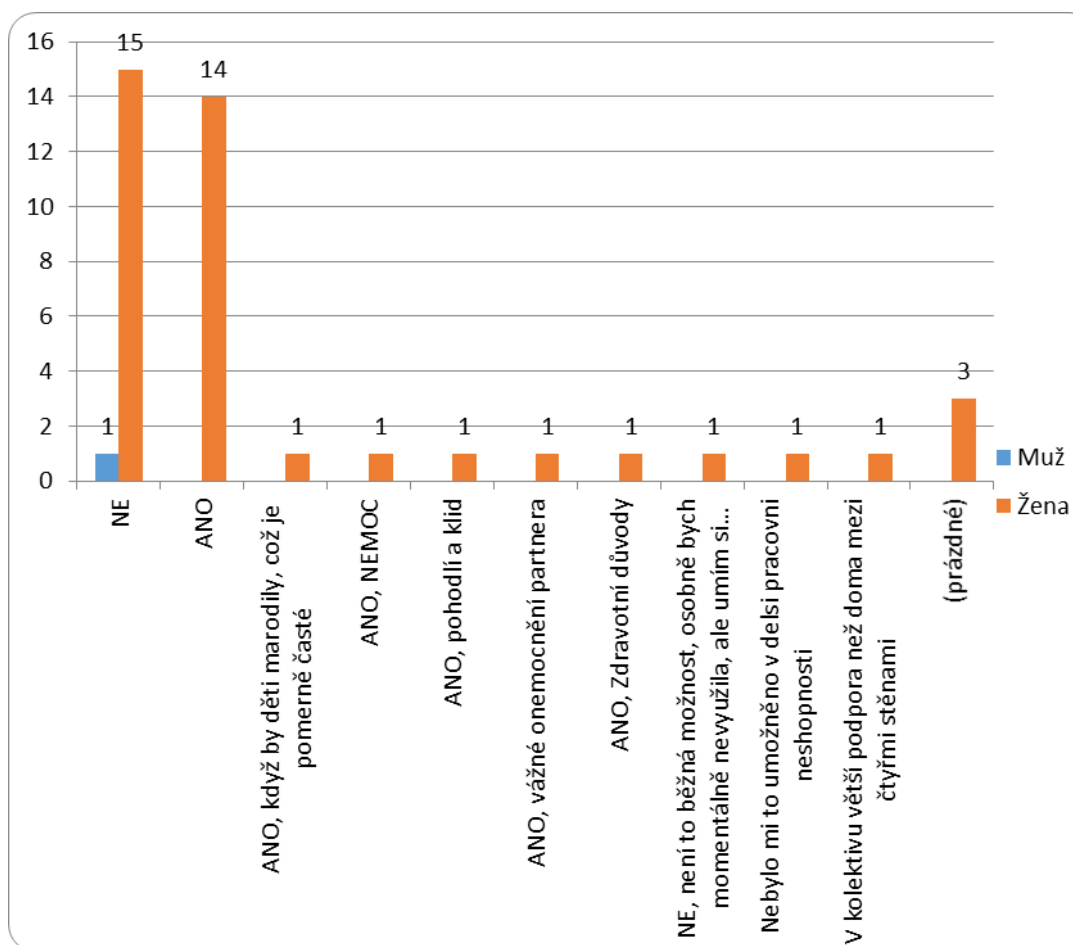
E-mail: info@genesia.info



11. Umožňuje Váš zaměstnavatel možnost pracovat formou home office?

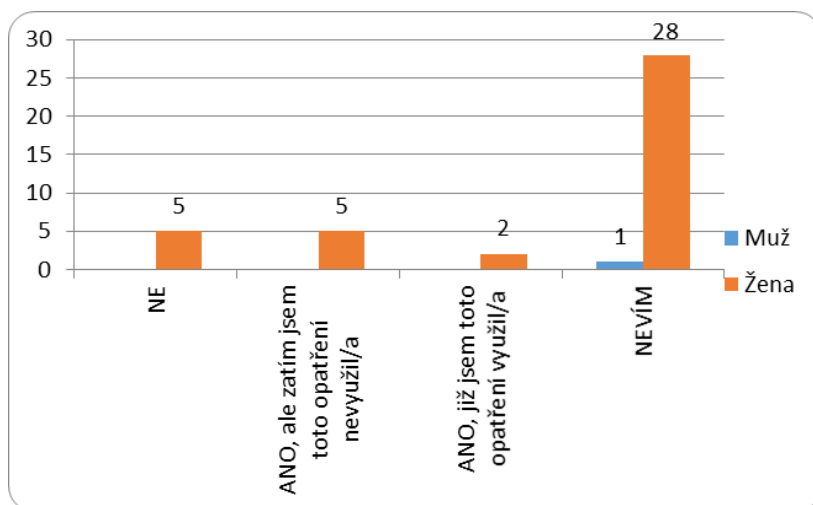


12. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, využil/a jste již někdy tuto možnost a popř. z jakého důvodu? Pokud NE, využil/a byste někdy tuto možnost, popř. z jakého důvodu?

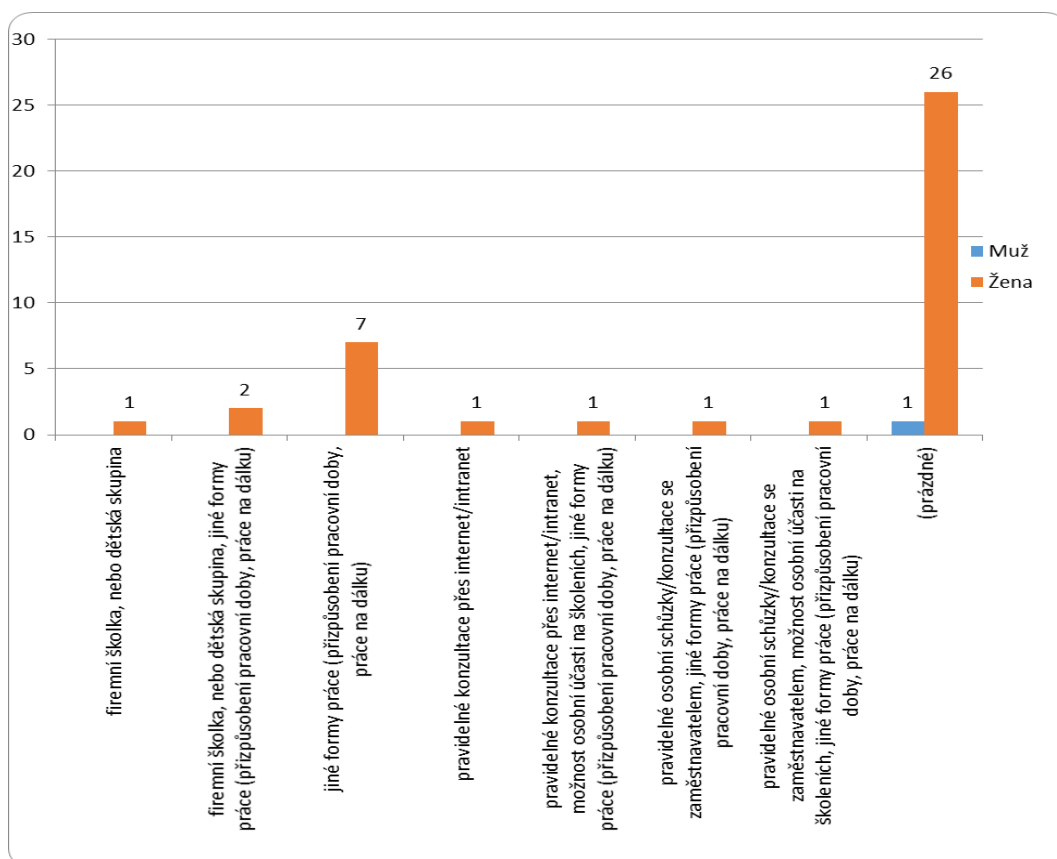




13. Nabízí Váš zaměstnavatel speciální program nebo opatření pro ženy na mateřské dovolené či rodiče na rodičovské dovolené, případně rodiče mladšího školního věku?

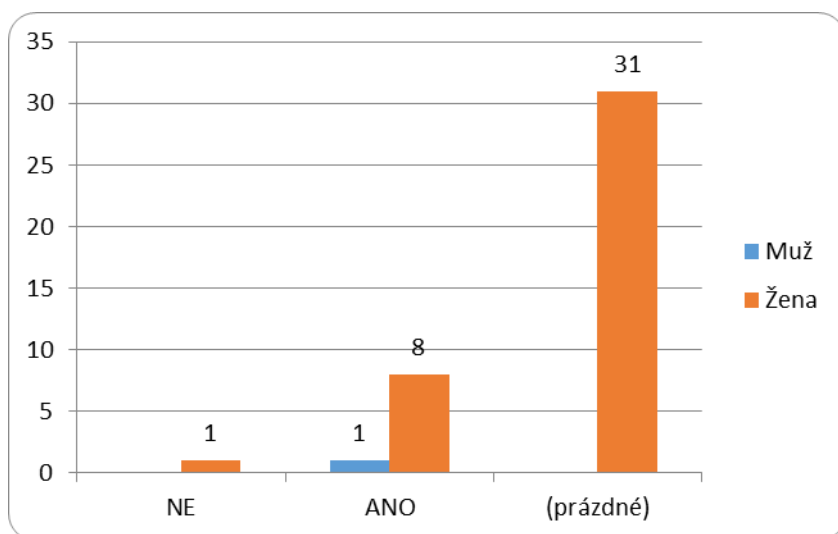


14. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte opatření, které by vyhovovalo Vaším potřebám (lze zaškrtnout více možností).

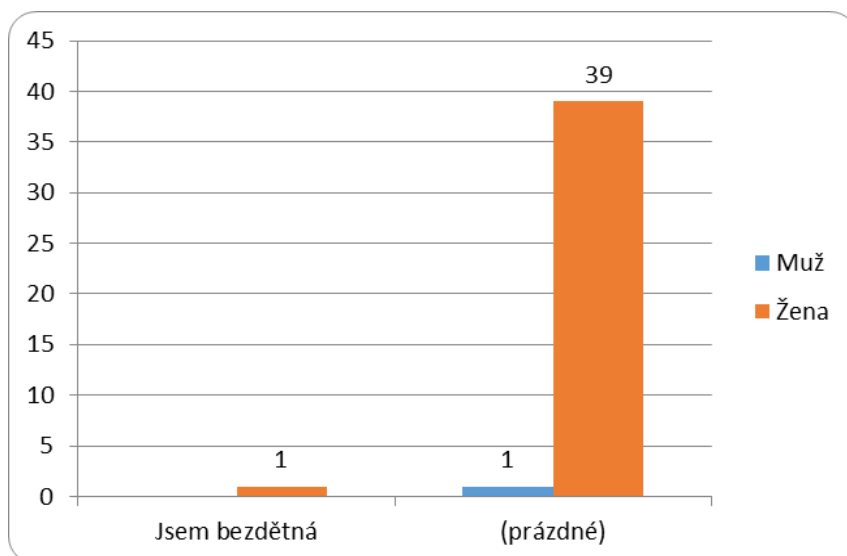




15. Pokud jste některá opatření již využil/a, byl/a jste s nabízenými službami spokojen/a?

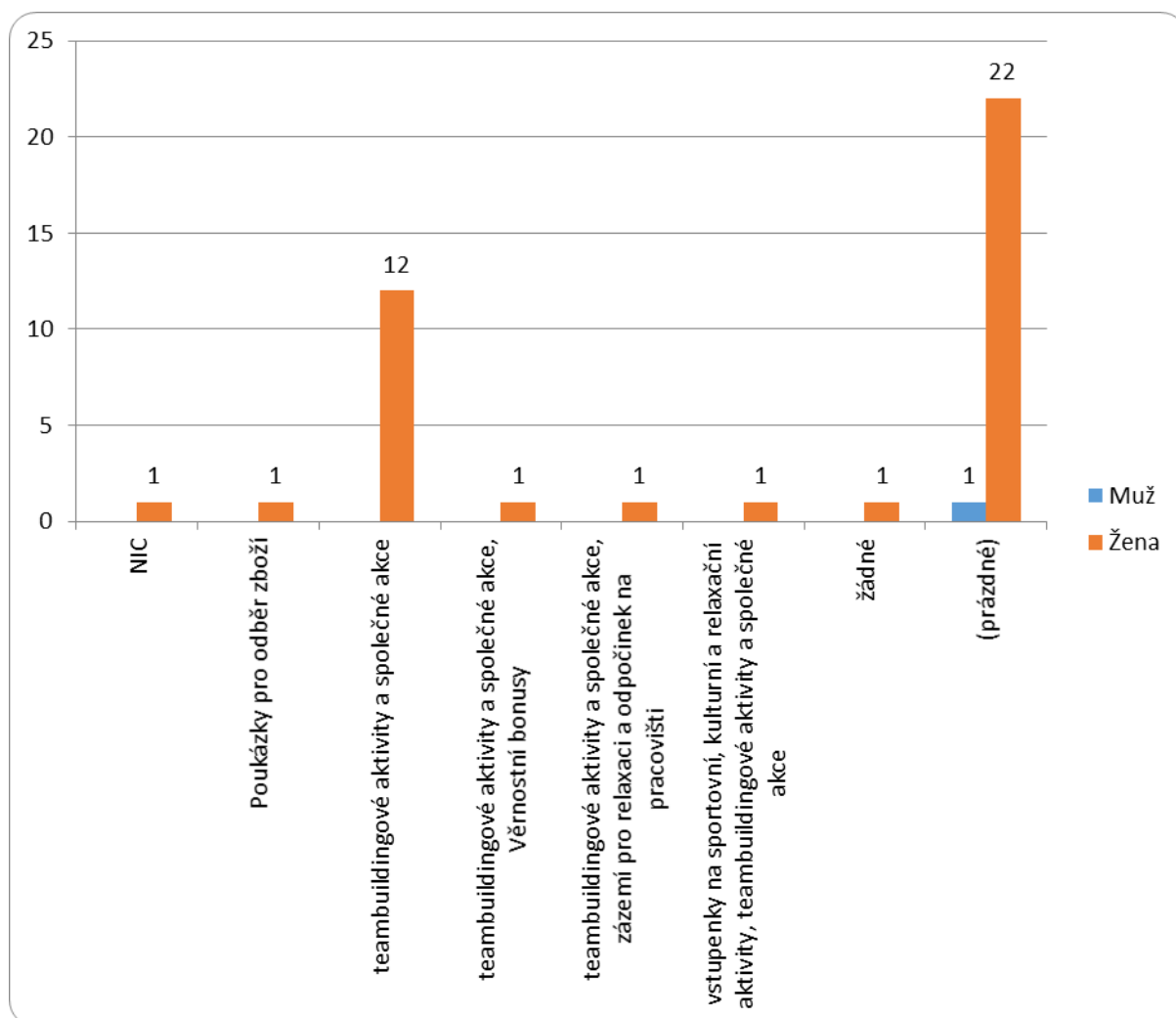


16. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:



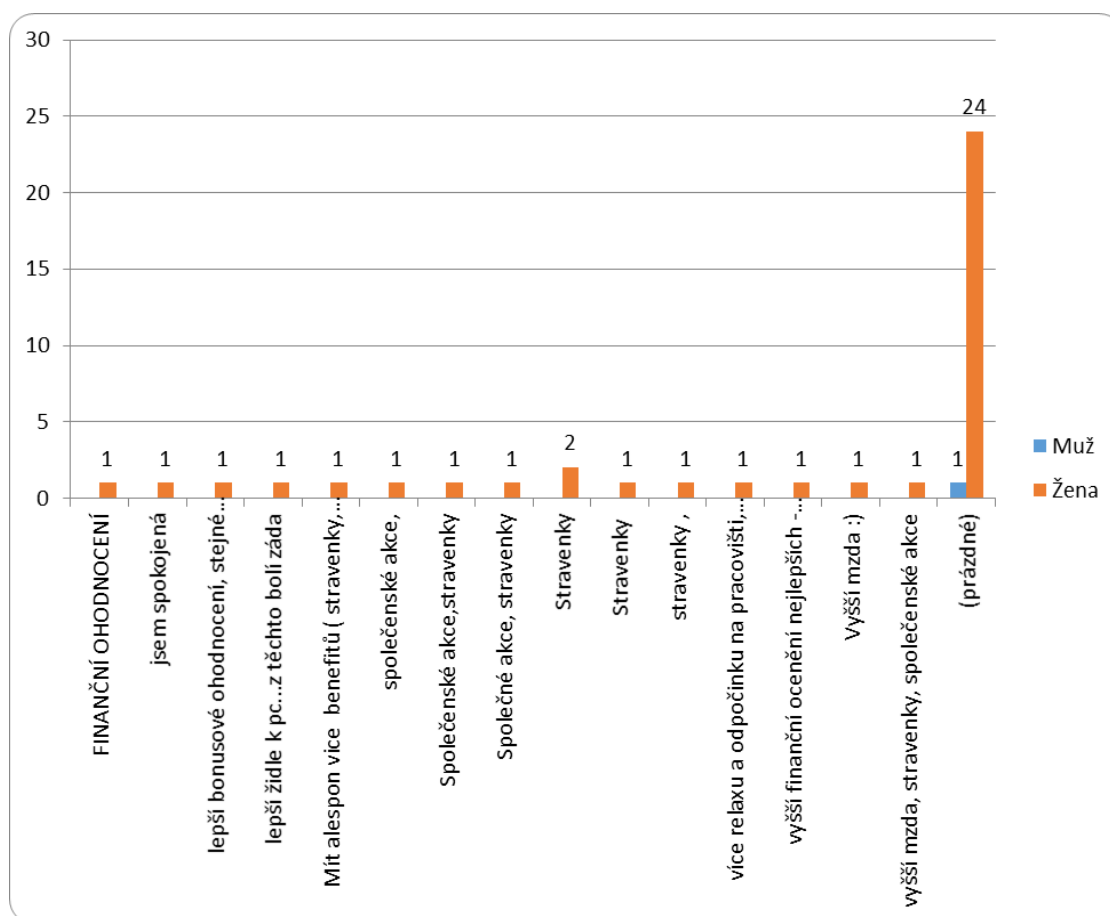


17. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje Váš zaměstnavatel (lze zaškrtnout více možností)?



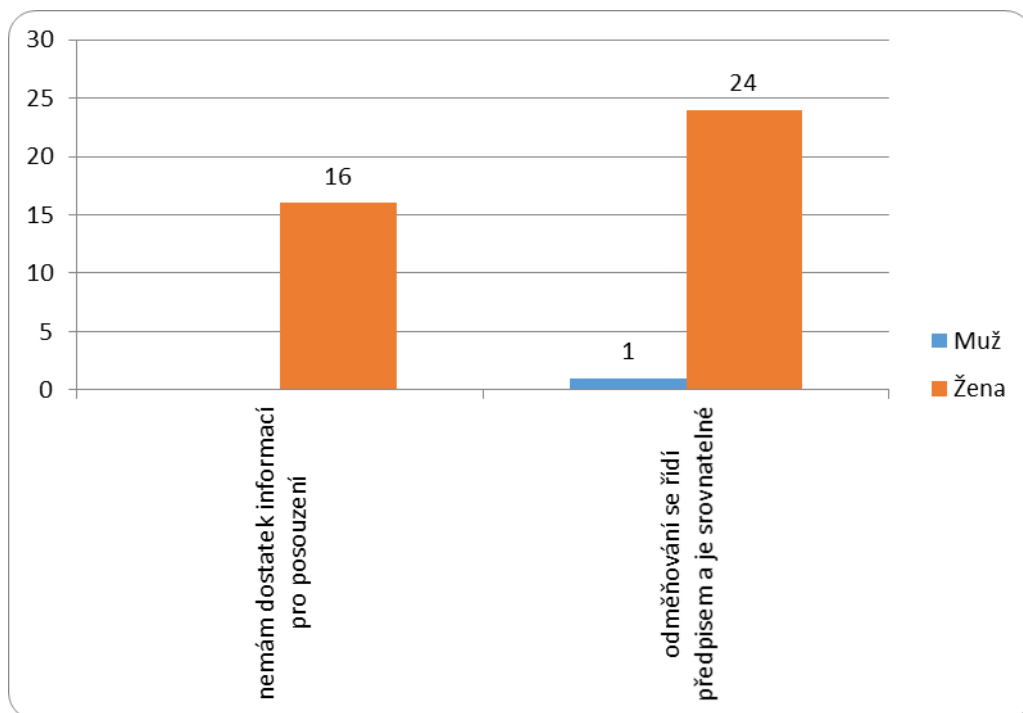


18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle Vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?

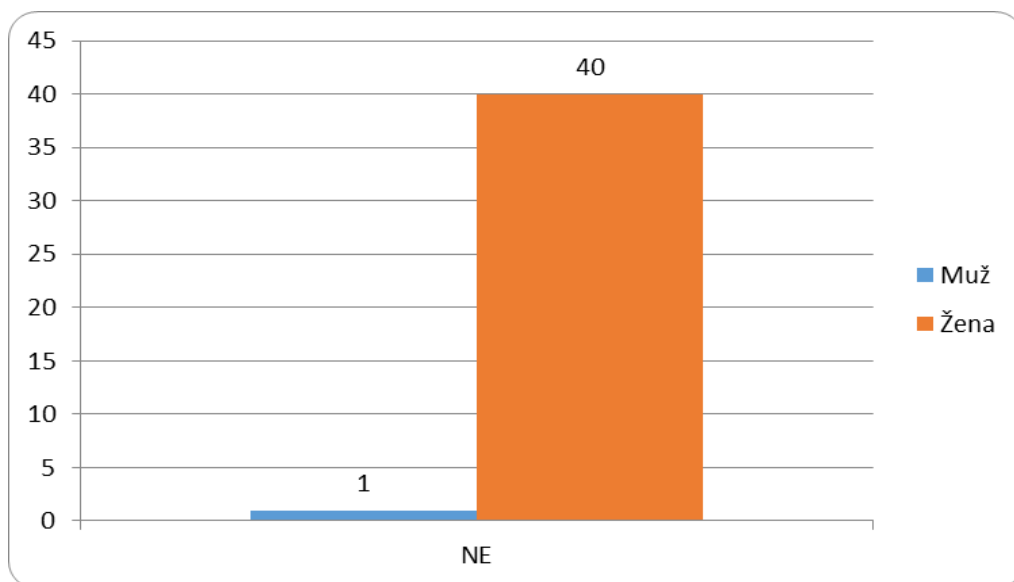




19. Jak hodnotíte odměňování mužů a žen ve svém zaměstnání u srovnatelných pracovních pozic?

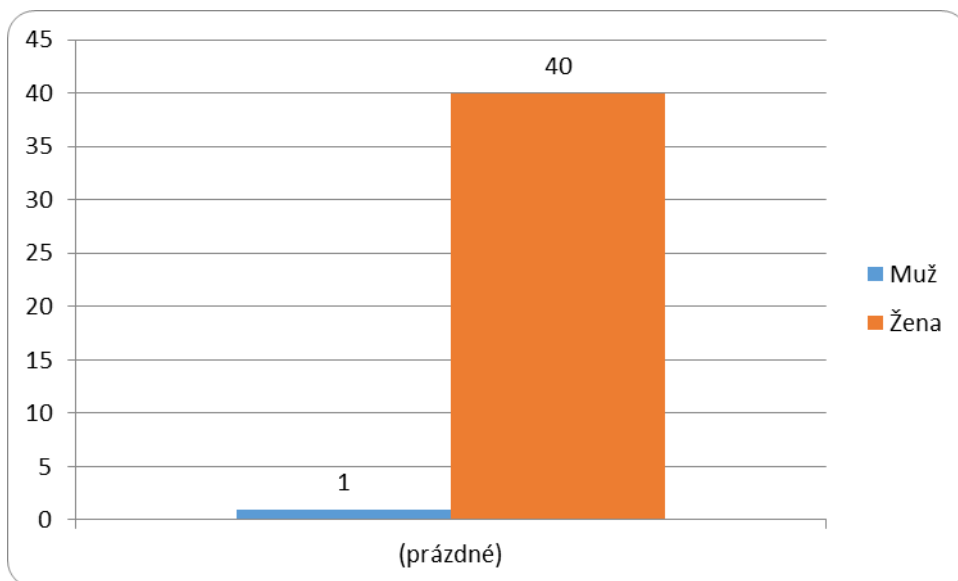


20. Setkal/a jste se v současném zaměstnání s projevy diskriminace?

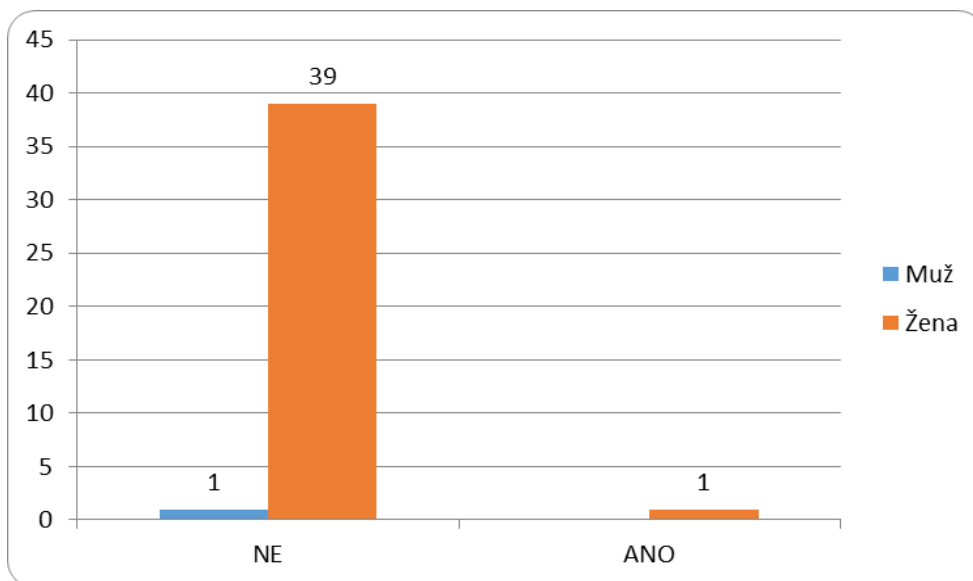




21. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, zaškrtněte, v jaké oblasti a v jakém časovém období?

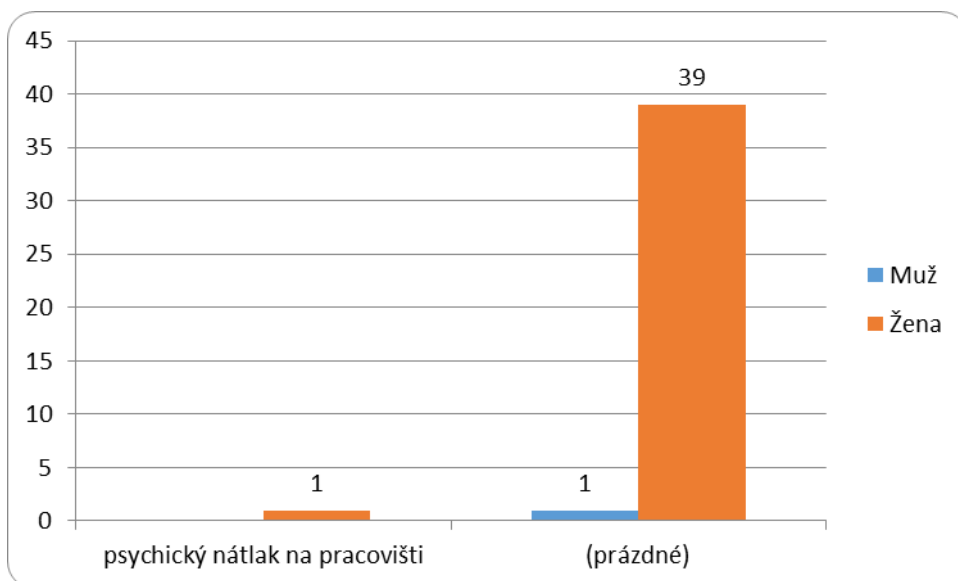


22. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s mobbingem, což je systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy, případně nadřízeným s cílem někoho poškodit?

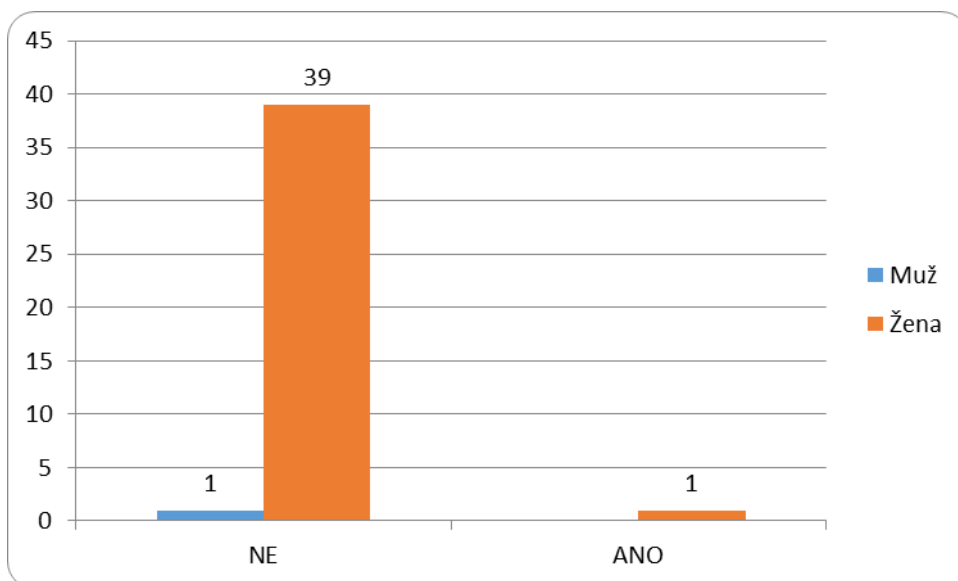




23. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.

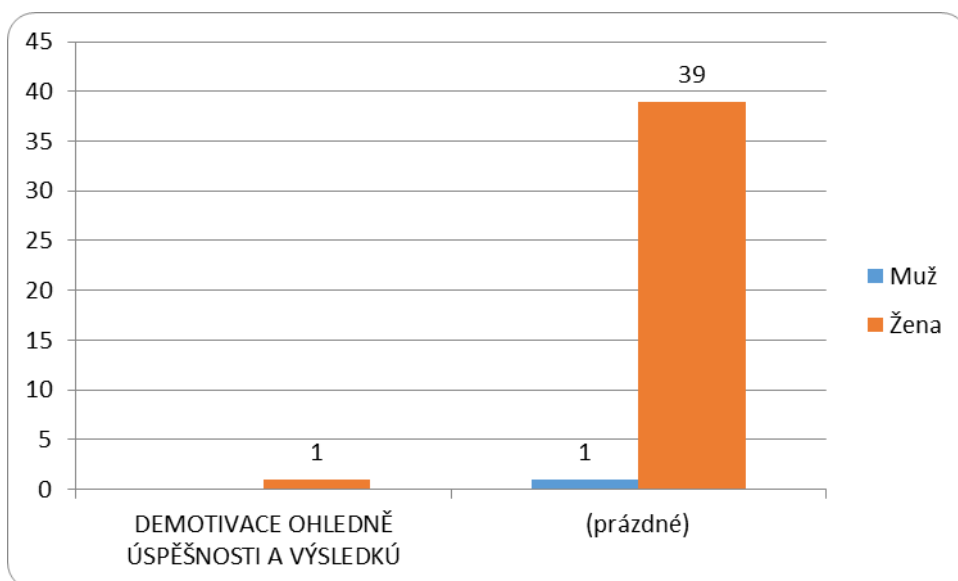


24. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s bossingem = psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci?

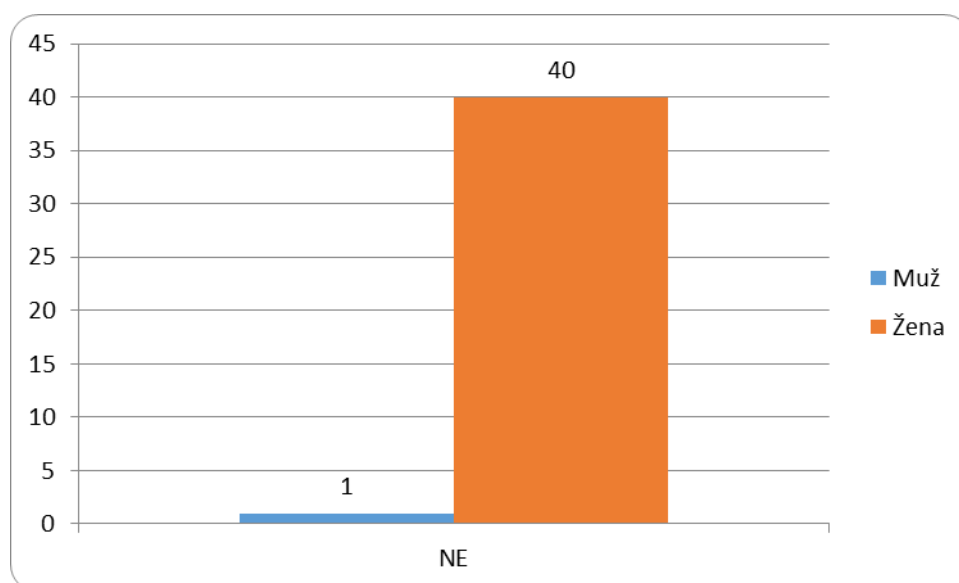




25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.

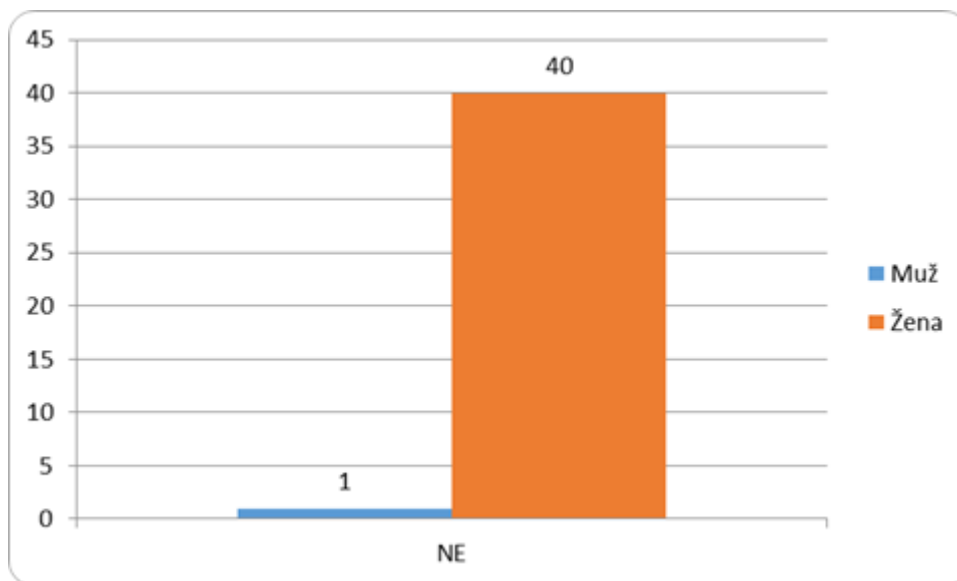


26. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů, kolegyně, nebo nadřízených?

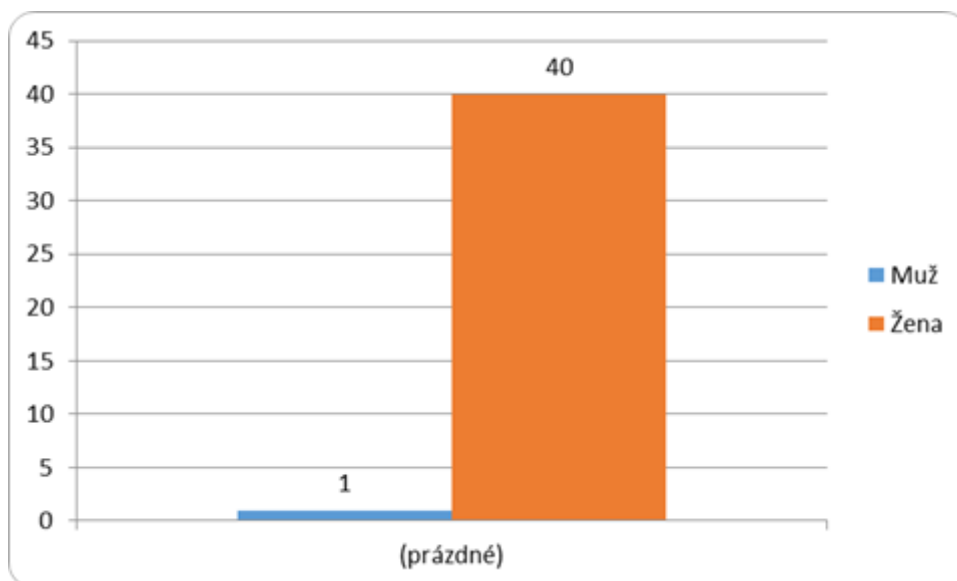




27. Jste si vědom/a jiného konkrétního příkladu nerovnosti v přístupu k zaměstnaným ženám a mužům ve vašem zaměstnání?

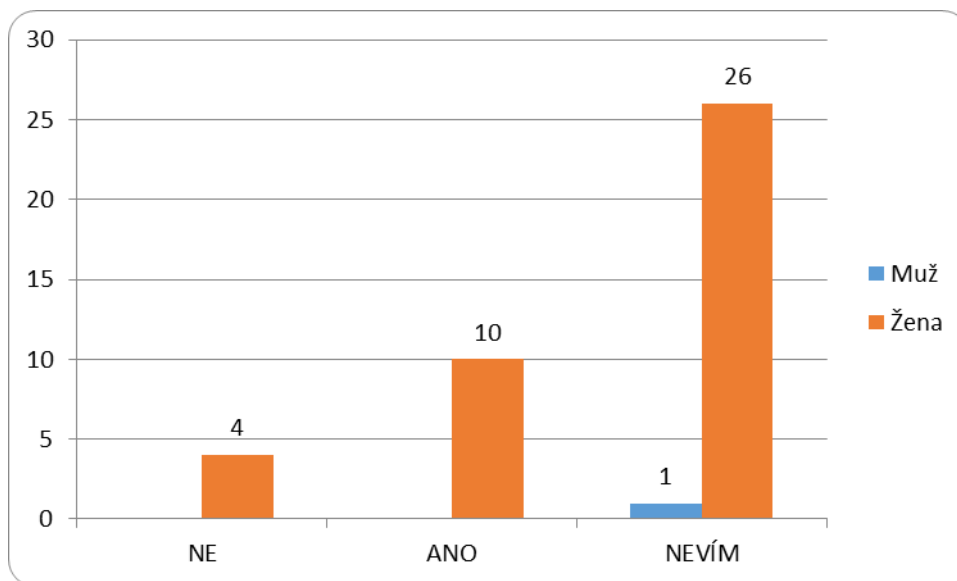


28. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, o jakou nerovnost v přístupu se jednalo.

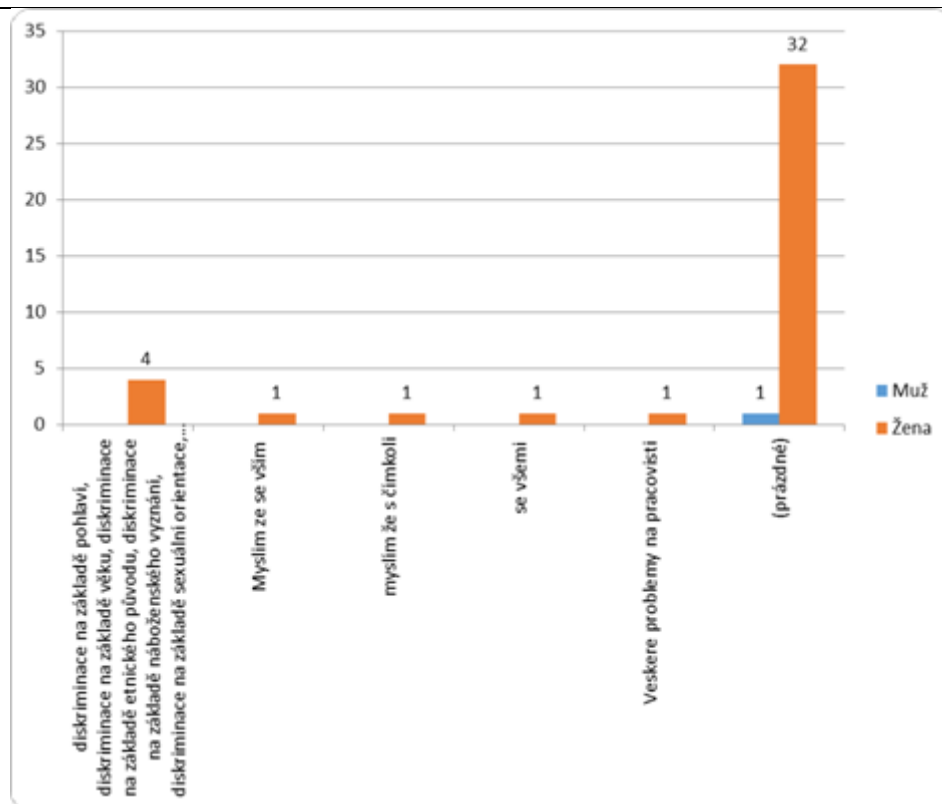




29. Existuje v organizaci osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, nebo s výše uvedeným problémem na pracovišti?

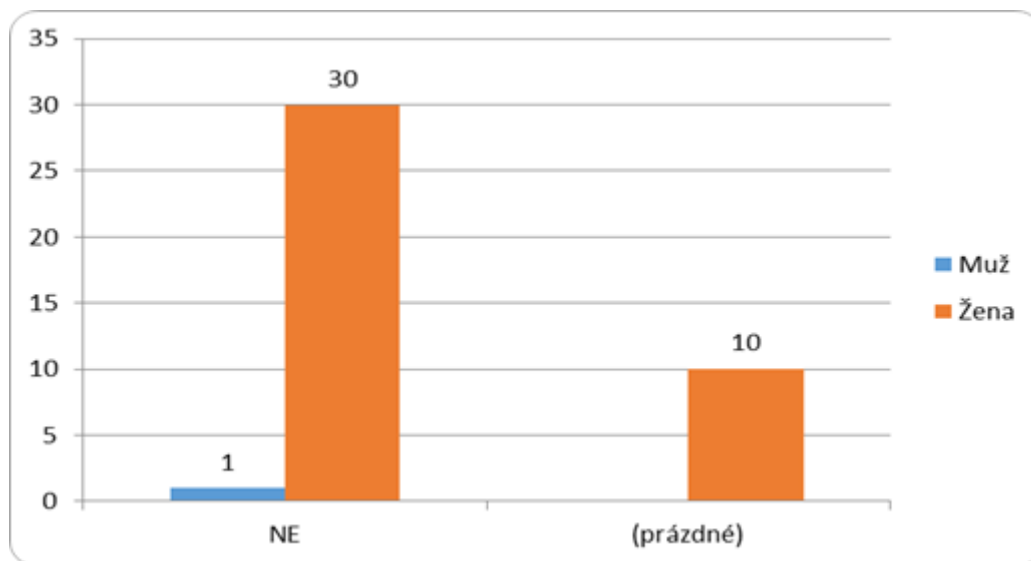


30. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, s jakým typem problémů se lze na danou osobu či oddělení obrátit?

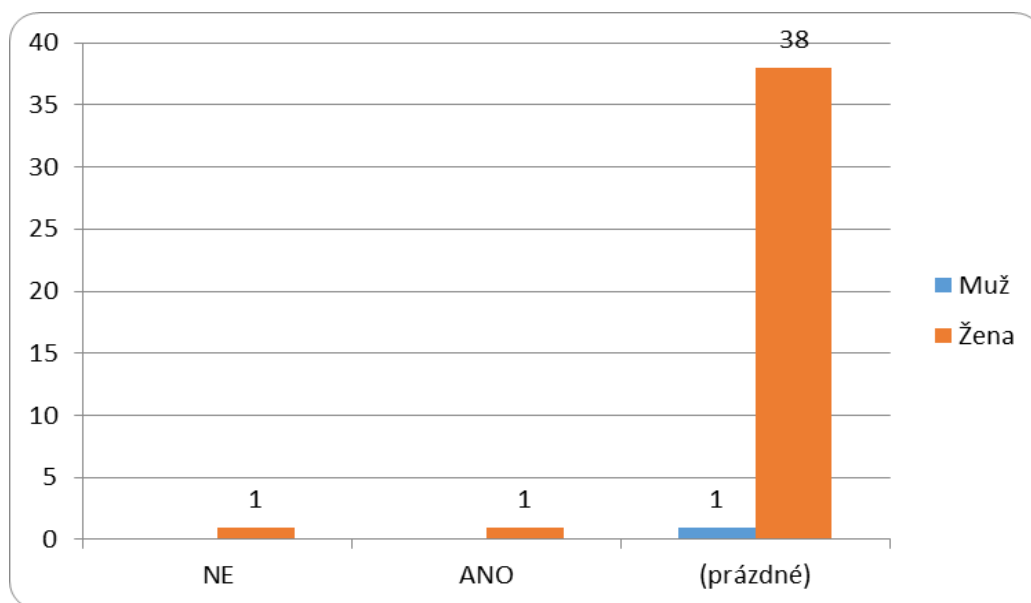




31. Využil/a jste někdy této služby?

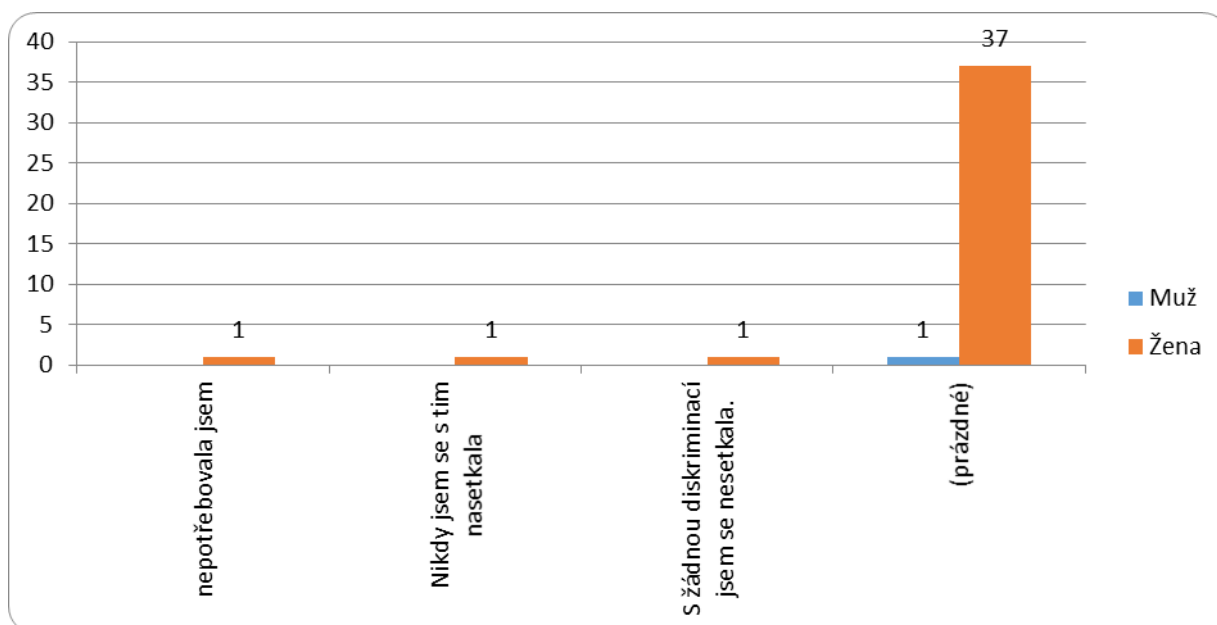


32. Pokud ANO, pomohla Vám konzultace problém vyřešit?



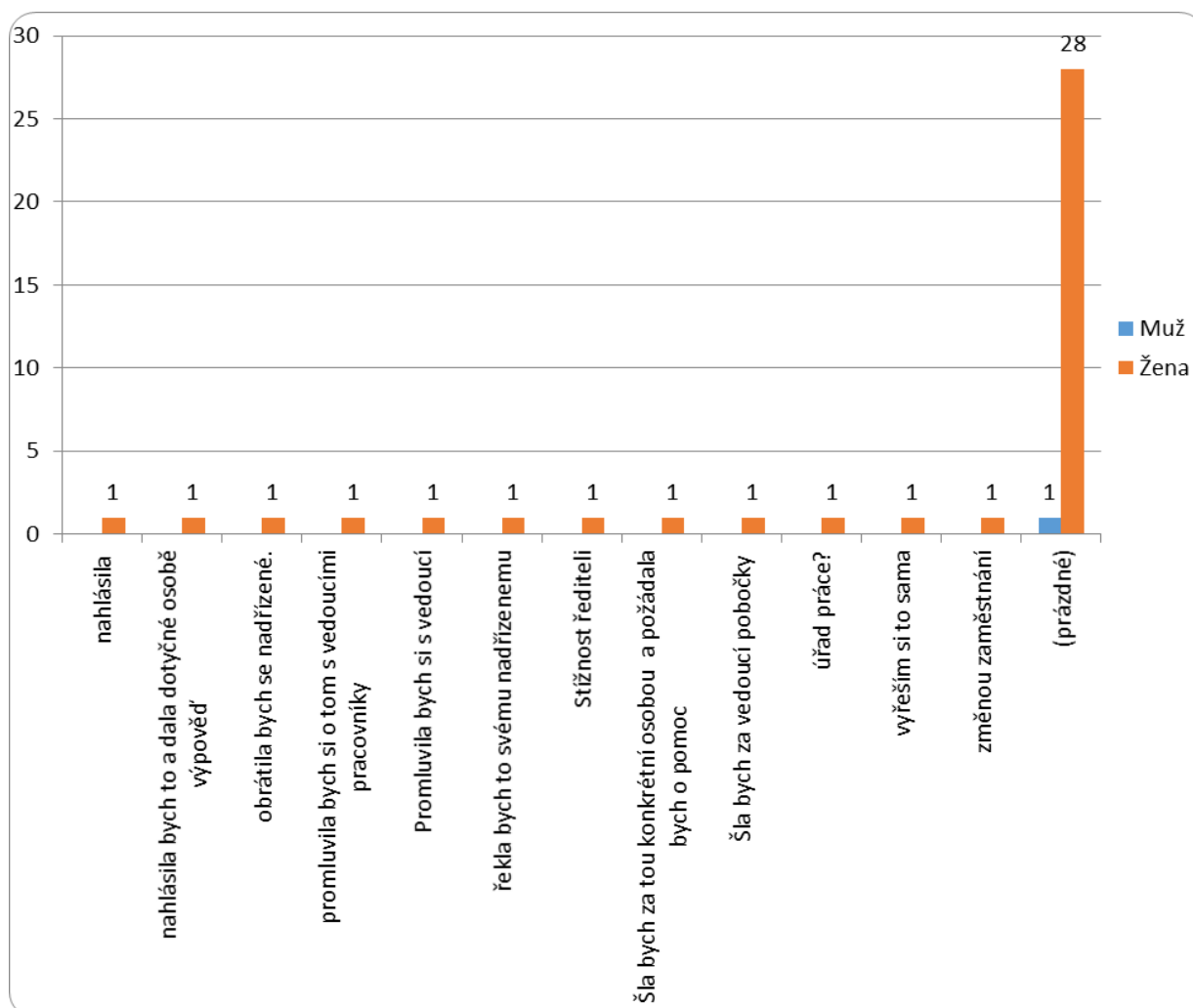


33. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:



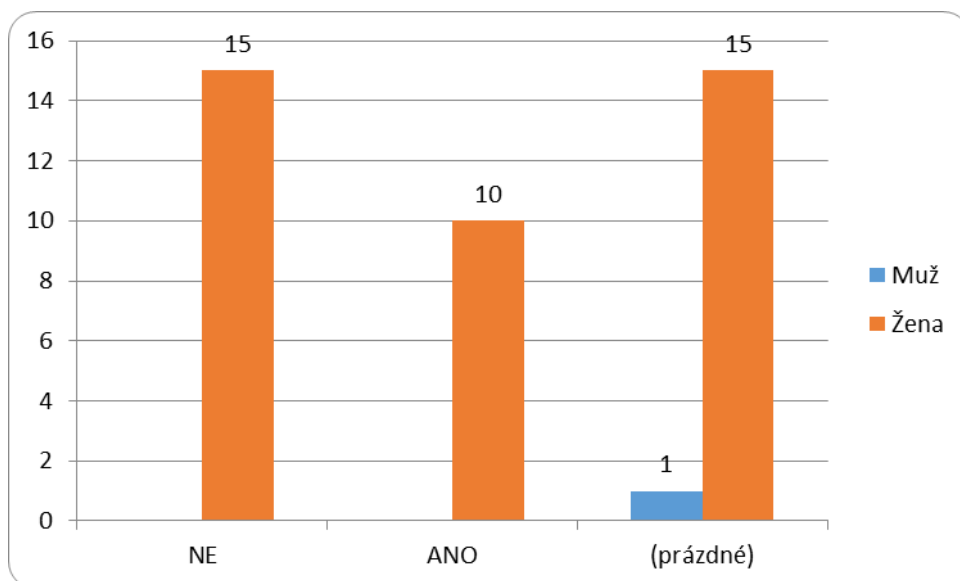


34. V případě, že takováto osoba nebo oddělení ve Vašem zaměstnání neexistuje, jak byste postupoval/a v případě výše uvedených problémů?

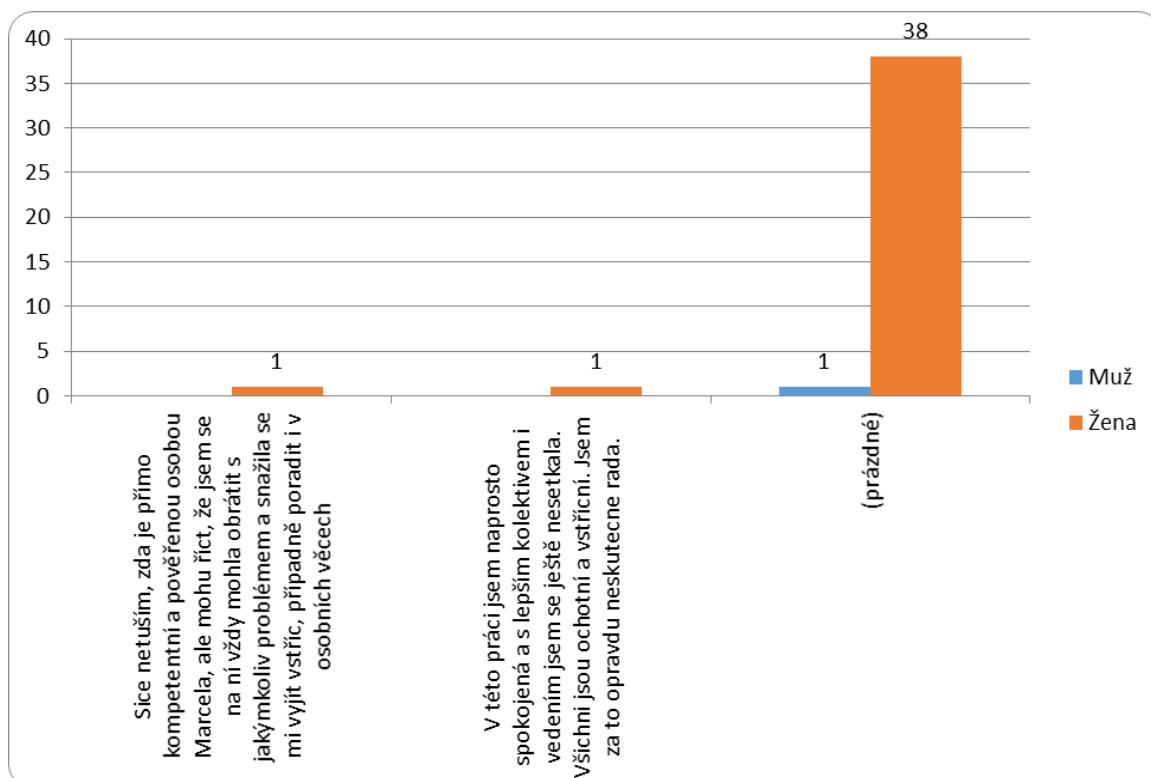




35. Pokud toto oddělení, nebo určená osoba ve vašem zaměstnání neexistuje, myslíte, že by měla/mělo být v organizaci určena či oddělení mělo být zřízeno?



36. Prostor pro váš komentář





10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe ve společnosti Databuilding, s.r.o.

- 1) Hodnoty a cíle zaměstnavatele jsou v souladu s rovnými příležitostmi a jejich naplňování má pozitivní dopad na naplňování rovných příležitostí zaměstnaných žen a mužů.
- 2) V případě potřeby zaměstnavatel umožňuje zkrácený úvazek i individuální úpravu pracovní doby rodičům, pečujícím osobám a dalším osobám, které k tomu mají důvod.
- 3) Osobám v pracovním poměru nabízí příspěvek na dopravu ve výši 600,- Kč, zvýhodněné tarify pro soukromé telefonování, nadstandardní přístup v možnostech volby zkrácených forem pracovního úvazku a v přístupu k ženám pečujícím o děti.
- 4) Zaměstnavatel vytváří prostředí pro kvalitní interní komunikaci a pružně reaguje na případné problémy.

Příklady dobré praxe pro inspiraci

- 1) Rodičům prvňáků poskytnout 1. září (nebo v jiný den zahájení školního roku) placené volno.
- 2) Zavést neformální formy komunikace např. realizací pravidelných „snídaní se šéfem“.
- 3) Zpracovat a zavést pravidelná hodnocení zaměstnanců/kyň včetně hodnocení vedoucích.



10.4 Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů

Antidiskriminační zákon = Legislativní opatření zakazující diskriminaci.

Bossing = Psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci.

Desegregace trhu práce = Politiky, jejichž cílem je omezit nebo odstranit vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu.

Diskriminace = Rozlišování, omezování nebo odnětí práv určité kategorii obyvatelstva, kterou někdo poškozují. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Diskriminace na základě pohlaví = Apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě jeho kategorizace podle pohlaví, bez zjišťování a ověřování jeho individuálních schopností a možností – např. diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Facilitace = Usnadnění, obvykle výkonu nebo aktivit, řešení sporů.

Gender = Pojem gender se používá k tomu, abychom v diskusích o mužích a ženách ve společnosti uměli odlišit biologickou podstatu lidí (pohlaví) od dalších vlivů, které formují dnešní podobu a postavení žen a mužů, tj. vlivů společenských, kulturních, historických. Zatímco *pohlaví* poukazuje na fyzické rozdíly lidského těla, *gender* (česky někdy překládáno jako „rod“), se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami. Mnoho z těchto rozdílů není biologického původu, jsou podmíněné lidskou společností a její kulturou.

Gender mainstreaming = Slovo gender zde jenom připomíná, že jde stále o společenské, kulturní a historické vlivy, které formují postavení žen a mužů v dnešní společnosti. Výraz „mainstreaming“ nemá přesný český překlad.

Genderové role = Jsou to role, které daná společnost určila jako vhodné chování pro ženy a pro muže: např. většina společností považuje za správné, když žena zůstane s dítětem na mateřské dovolené a muž chodí do práce. Pokud je to v některých rodinách naopak, už to jako správné vnímáno není.

Genderová analýza/Hodnocení genderových dopadů = Rozbor dopadu na muže a ženy ve všech fázích koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby byly dodrženy rovné příležitosti mužů a žen.



Genderová rovnost = Rovnost mezi muži a ženami. Obecně se vztahuje k rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost. Týká se i mužů. Neznamená to, že muži a ženy jsou stejní, ale že rozsah práv žen a práv mužů, rozsah jejich příležitostí nezávisí na tom, zda se narodili jako muži nebo jako ženy. Je to záležitost lidských práv a zároveň předpoklad trvale udržitelného rozvoje, soustředěného na lidské zdroje.

Genderová smlouva = Soubor jasně řečených i nevyslovených pravidel, která připisují ženám a mužům ve společnosti různou práci a různé pozice, různou hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňující v různých oblastech života vždy jedno z pohlaví, jsou společností uplatňována a vymáhána v každodenním životě. V různých společnostech má tato „dohoda“ různé podoby: od úplného vyloučení jednoho pohlaví z občanských i politických práv po skryté formy diskriminace žen nebo mužů v různých oblastech lidské činnosti.

Genderová statistika = Statistiky členěné podle pohlaví poskytují objektivním a kvantitativním způsobem data pro genderové analýzy, které odrážejí rozdíly mezi ženami a muži. Tyto rozdíly se projevují v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, rozhodovacích pravomocích apod.

Genderové stereotypy = Role mužů a žen se v historii proměňují, přesto jsou vykládány jako dané a neměnné na základě biologických vlastností. Stejně tak je většina lidí ve společnosti přesvědčena, že charakteristické vlastnosti, spojené s jedním či druhým pohlavím, jsou od přírody dané a neměnné, tudíž správné. V důsledku toho předpokládají, že je musí mít všichni příslušníci či příslušnice jednoho či druhého pohlaví. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

LZ = lidské zdroje

Horizontální segregace = Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. Je to nerovný přístup k zaměstnání ve všech povoláních a oborech.

Mainstreaming = Podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politice na všech úrovních. Nesoustřeďuje se pouze na podporu rovnosti zaváděním specifických opatření pro ženy,



ale mobilizuje všechny hlavní politiky pro dosažení rovnosti, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci mužů a žen. Mainstreaming je tedy postup, kterým je do každé veřejnosprávní činnosti automaticky zahrnut požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Mobbing = Systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy případně nadřízeným s cílem někoho poškodit. Jde o aktivní a trvalý tlak po delší dobu. Záměrem je způsobit určité osobě nějakou škodu. Když takto postupuje/postupují vedoucí, jde o bossing. Za mobbing tedy považujeme četné akce na pracovišti, které mohou takto postiženého znevážit a poškodit jeho pověst, snížit jeho sebeúctu či sebevědomí, či dokonce způsobit škody na jeho zdraví. Následky mobbingu pak mohou sahát od četných psychosomatických symptomů a potíží až k sebepoškozování a sebevraždě.

Nepřímá diskriminace = Je jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Při nepřímé diskriminaci není cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde. Např. školení se konají v podvečerních hodinách, takže se jich nemohou zúčastnit rodiče pečující o děti = nepřímá diskriminace podle povinnosti k rodině a zároveň podle pohlaví, neboť těmito rodiči jsou obvykle ženy.

Obtěžování = Jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Old-boy network = Sítě neformálních vztahů, které mezi sebou muži vytvářejí aktivitami na pracovišti i mimo ně. Problémem je zejména nízký podíl žen na pracovišti a jejich vyloučení z mimopracovních, např. sportovních aktivit. Tyto sítě neformálních vztahů jsou pak muži využívány v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy nezapojené do těchto sítí.

Přímá diskriminace = Jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Při přímé diskriminaci je cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku. Např. mezi uchazeči o zaměstnání si zaměstnavatel záměrně nevybere Roma, což je přímá diskriminace na základě etnického původu.



Rovné příležitosti pro muže a ženy = Vyjádření absence překážek, bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Tato formulace v sobě zahrnuje i možnost přijímat „dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů“, což znamená možnost přijímat tzv. „pozitivní opatření“ neboli dočasně zvýhodňovat jednu či druhou skupinu osob.

Rovné zacházení s muži a ženami = Je v právu Evropské unie chápáné jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá. Povinnost zacházet s muži a ženami „rovně“, což znamená spravedlivě, je adresována především zaměstnavatelům, včetně vztahů, vznikajících v sociálním zabezpečení.

Segregace práce/zaměstnání = Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů (horizontální segregace). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace). Ženy, které dosahují vedoucích a řídicích pozic se uplatňují opět spíše ve feminizovaných, méně prestižních a finančně výhodných oborech.

Sexuální obtěžování = Nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu, a které snižuje důstojnost žen či mužů. Je to jednání, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, jež ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Skleněný strop = Skleněný strop je soubor bariér, uplatňovaných na ženách jako celku, které jim brání v postupu do vyšších pozic v zaměstnání. Ani ženy, které se věnují kariéře nebo aspirují na řídicí pozice, nemají – ve srovnání s muži – při stejných schopnostech stejné šance. Narážejí na tzv. skleněný strop. Bariéry pracovního postupu žen můžeme shrnout do několika typů na: společenské – zahrnující rovnost příležitostí v přístupu ke vzdělání a zaměstnání. Tzv. bariéra odlišnosti – pracovníci/pracovnice, kteří přijímají nové zaměstnance, si stereotypně vybírají spíše takové uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují. Pokud na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management podle této teorie vybírat opět muže. Institucionální bariéry, kdy není zajišťována dostatečná informovanost o zastoupení žen ve vedoucích a řídicích pozicích a zejména statistiky práce nejsou dostatečně genderově citlivé.



Vertikální segregace zaměstnání = Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

Zásada rovného odměňování = Stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to při pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Odměna stanovená podle těchto kritérií náleží každému, kdo příslušnou práci vykonává, bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena.

Zásada rovných příležitostí žen a mužů = Tato zásada znamená, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanými, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví Zákoník práce nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.