



Projekt:

„Genderově rovný přístup“ CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006305

Závěrečná zpráva z genderového auditu společnosti

LOKO TRANS S.R.O.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Obsah

1.	Úvodní informace k auditu	4
1.1.	Poděkování	4
1.2.	Důvod realizace auditu	5
2.	Průběh auditu	5
2.1.	Časový harmonogram auditu	5
2.2.	Místo realizace auditu	6
2.3.	Oblasti auditu	6
2.4.	Použité metody	7
2.4.1.	Rozhovor s managementem	8
2.5.	Osoby zapojené do auditu	8
3.	Základní zjištění auditu	9
4.	Personální politika – význam oblasti pro genderovou rovnost	9
4.1.	Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti 10	
4.1.1.	Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň	10
4.1.2.	Rozvázání pracovního poměru	12
4.1.3.	Zastoupení mužů a žen ve společnosti v rámci auditu	12
4.1.4.	Doporučení	13
4.2.	Zastupování žen a mužů na pracovních pozicích – vyhodnocení oblasti	14
4.2.1.	Vertikální segregace	16
4.2.2.	Horizontální segregace	17
4.3.	Kariérní růst – vyhodnocení oblasti	17
4.3.1.	Doporučení	18
4.4.	Spravedlivé odměňování – vyhodnocení oblasti	19
4.5.	Systém zaměstnaneckých benefitů	21
4.6.	Doporučení	23
5.	Sladování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost.	24
5.1.	Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti	24

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



5.1.1. Doporučení	26
5.2. Management mateřské a rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti.....	27
6. Genderově korektní chování zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti, genderově korektní firemní kultura	28
6.1. Doporučení	32
7. Souhrn doporučení	33
8. Zadání a stručný vhled do metodiky	34
Přílohy	38

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



1. Úvodní informace k auditu

Zadavatel auditu: LOKO TRANS s.r.o.

Společnost realizující genderový audit: E-commerce & Tech cluster, z.s.

Auditorský tým: Ing. Mgr. Ilona Mičková – vedoucí auditorského týmu

Mgr. Zuzana Stanková – specialista auditu

Využitá metodika: Standart genderového auditu – Úřad vlády ČR, verze č. 2 z roku 2016

Název projektu: Projekt „Genderově rovný přístup“
CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006305

Genderový audit ve společnosti LOKO TRANS s.r.o. byl realizován v rámci projektu „Genderově rovný přístup“ (reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006305). Tento projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost. Genderový audit zajistil klastr E-commerce & Tech cluster, z.s. Analýza proběhla v období červenec až září. Celkem bylo v šetření získáno 14 výpovědí zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti, z toho 10 vyplnilo dotazník a 4 zaměstnanci se zúčastnili kvalitativní části šetření.

1.1. Poděkování

Děkujeme vedení společnosti LOKO TRANS s.r.o., které přistoupilo k auditu se vstřícností, otevřeností a ochotou, jež se projevilo dobrou spoluprací v podobě poskytnutí široké škály dokumentů a údajů pro analýzu a vytvořením dobrých podmínek pro jednotlivé fáze auditu.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Děkujeme rovněž všem zaměstnancům a zaměstnankyním za vyplnění dotazníků a zejména za jejich otevřenost a podněty při rozhovorech.

1.2. Důvod realizace auditu

E-commerce & Tech cluster, z.s., se rozhodl využít výzvy 50, která je zaměřena na realizaci genderových auditů a právě oslovila společnost LOKO TRANS s.r.o., neboť klastr a daná společnost spolu dlouhodobě spolupracují. Cílem auditu bylo zjistit míru a úroveň dodržování rovných příležitostí zde zaměstnaných žen a mužů, včetně navržení relevantních doporučení.

2. Průběh auditu

2.1. Časový harmonogram auditu

9. 7. 2018 proběhl vstupní rozhovor s panem Ing. Karlem Matuškou, při kterém byl upřesněn průběh auditu a domluveny termíny jednotlivých fází. Zároveň byl zadavatel auditu požádán o poskytnutí relevantních interních dokumentů pro potřeby analýzy.

16. 7. až 3. 3. 2018 proběhlo anonymní dotazníkové šetření mezi všemi zaměstnanci společnosti.

15. 8. 2018 fokusní skupina první a druhá, která byla složena ze zaměstnanců a zaměstnankyň jednotlivých oborů. Délka rozhovorů v rámci jedné fokusní skupiny činila 1,5 hodiny.

30. 8. 2018 rozhovor s vedoucím pracovníkem společnosti.

19. 9. 2018 předání vypracované závěrečné zprávy.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Kromě uvedených aktivit v rámci auditu probíhala analýza veřejných a interních dokumentů zaměstnavatele.

2.2. Místo realizace auditu

Jednotlivé fáze auditu probíhaly v kancelářích a na pracovištích sídla společnosti LOKO TRANS s.r.o. Na těchto místech proběhly rozhovory s vedením. Současně zde bylo realizováno několik jednotlivých schůzek se zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

2.3. Oblasti auditu

Cílem auditu bylo zjistit míru naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů v rámci daného zaměstnavatele, zda se společnost nechová diskriminačně, ať již prostřednictvím přímého či nepřímého diskriminačního chování, jehož následkem může být mj. pracovně právní konflikt, ale také často podceňované neefektivní využívání lidského kapitálu, či dopady do komunikačních a organizačních procesů. Dále také sledování kvality „kultury vztahů“ v auditované společnosti, který je barometrem atmosféry na pracovišti, jež do značné míry ovlivňuje efektivitu, kvalitu a pracovní výkony, kdy v tomto ohledu je důležité „subjektivní“ hodnocení zaměstnanců/kyň a jejich pohled na zaměstnavatele, neboť je to také tento „subjektivní“ pohled, který determinuje motivaci a pocit sounáležitosti se zaměstnavatelem.

Toto celkové zjištění bylo provedeno na základě veřejně dostupných materiálů a podkladů poskytnutých zaměstnavatelem, včetně spolupráce vedení, zaměstnanců a zaměstnankyň při dotazníkovém šetření, rozhovorech.

Audit se zabýval těmito oblastmi:

- personální politika,

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





- kariérní růst,
- rozvoj a vzdělávání,
- spravedlivé odměňování,
- benefity,
- sladění práce a osobního života,
- kultura organizace.

2.4. Použité metody

Genderový audit byl realizován prostřednictvím níže uvedených aktivit, které na sebe časově navazovaly nebo se prolínaly:

- úvodní rozhovor s vedením auditovaného zaměstnavatele,
- průběžný sběr a analýza relevantních dokumentů a směrnic, a to jak veřejně přístupných na webových stránkách, tak poskytnutých zaměstnavatelem,
- dotazníkové šetření se zajištěním maximální možné návratnosti dotazníků a analýza získaných dat,
- rozhovor se zaměstnanci a zaměstnankyněmi,
- zpracování závěrečné zprávy a její prezentace zaměstnavateli,
- analýza vnitřních dokumentů (etický kodex, formulář pracovní smlouvy na dobu určitou, organizační struktura, přehled zaměstnanců podle pracovních pozic, směrnice BOZP).

Vedle toho probíhala nad rámec těchto aktivit telefonická, e-mailová nebo osobní komunikace.

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

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





2.4.1. Rozhovor s managementem

V průběhu auditu byly provedeny 2 rozhovory v rozsahu 60 minut, kterého se zúčastnili Ing. Karel Matuška – jednatel společnosti a Iveta Masaříková.

V rámci tohoto rozhovoru výše uvedení odpovídali na předem připravené otázky.

- 1. Jsou Vám známy pojmy jako gender, genderový mainstreaming, rovné příležitosti, genderová rovnost?*
- 2. Hodnotíte zastoupení žen a mužů v managementu a na dalších pracovních pozicích ve Vaší společnosti jako genderově korektní?*
- 3. Jsou dle Vašeho názoru pracovní podmínky a příležitosti kariérního růstu stejné pro ženy i muže?*
- 4. Hodnotíte pracovní prostředí a komunikaci ve Vaší společnosti jako genderově korektní?*
- 5. Vychází Vaše společnost nějakým způsobem vstříc rodičům pečujícím o děti v oblasti přizpůsobování pracovní doby, firemních benefitů určených pro rodiče s dětmi atd.?*

2.5. Osoby zapojené do auditu

Z celkem 26 zaměstnaných osob se ankety zúčastnilo celkem 10 respondentů, tj. 38 % z celkového počtu zaměstnaných. Rozhovorů se zúčastnily celkem 4 osoby, což představuje necelých 16 % všech osob v pracovním poměru.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





3. Základní zjištění auditu

Společnost LOKO TRANS s.r.o. je moderním zaměstnavatelem, který je již na trhu přes 20 let. V rámci svých možností uplatňuje a naplňuje zásadu rovného přístupu a rovných příležitostí žen a mužů, ve vztahu k těm, které zaměstnává. Zároveň v těchto oblastech usiluje o jejich postupné zlepšování. Tato skutečnost vyplynula z realizované ankety a rozhovorů.

Vypovídají o tom i webové stránky zaměstnavatele a materiály, které byly poskytnuty k analýze. Pokud jsou u některých oblastí auditu uvedena doporučení, mají za cíl uplatňování rovných příležitostí žen a mužů ještě rozvinout a zlepšit tak podmínky a postavení zde zaměstnaných žen a mužů.

Provedením auditu nebylo shledáno žádné závažné porušení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce

4. Personální politika – význam oblasti 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 zřetelná 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

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





dokumentech zaměstnavatele a uplatňována v praxi, přispívají ke stabilizaci pracovního týmu, zvyšují výkonnost a podporují loajalitu a identifikaci zaměstnanců a zaměstnankyň s cíli zaměstnavatele.

Analýza personální politiky sleduje celý proces práce s lidským kapitálem auditované společnosti od procesu výběru a přijímání pracovních sil, přes péči o zaměstnance/kyně. Z hlediska genderové analýzy je vždy zkoumána personálně organizační struktura s důrazem na (ne)vyrovnané zastoupené mužů a žen v řídicích a dalších funkcích.

4.1. Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti

4.1.1. Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

V případě potřeby zaměstnavatel vypisuje výběrová řízení na konkrétní pozice. V rámci auditu byly posuzovány celkem 3 inzeráty, které se týkaly výběrového řízení na pomocné opravné práce.

Inzeráty obsahovaly požadavky definované zákonem č. 312/2002 Sb. v platném znění a požadavky na odbornou znalost a praxi, dále obvyklé požadavky zaměstnavatelů, jako flexibilitu, komunikační dovednosti, pracovní nasazení a řidičský průkaz B. Další část byla věnována náležitostem přihlášky do výběrového řízení a informace o výši mzdy a délce a druhu pracovního poměru.

S ohledem na inzeráty, které společnost v minulosti vydala, tak v inzerátech byly vždy uvedeny genderově korektní nebo neutrální názvy pracovních pozic a svým obsahem nebyly tyto inzeráty v rozporu s principem rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

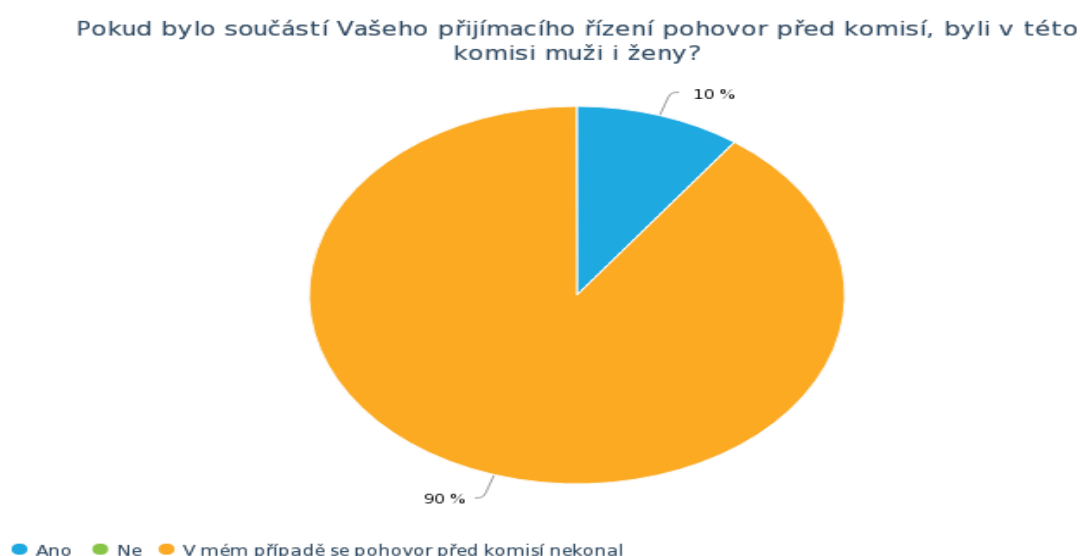
webové stránky www.ectcluster.cz





V případě nástupu nové zaměstnankyně či zaměstnance probíhá „Začlenění zaměstnance do organizace“, které v praxi provádí zkušený zaměstnanec, či zaměstnankyně. Jejich úkolem je seznámit dotyčného s činností společnosti, pracovištěm, seznámit s benefity a jiné. Podpora a proces zaškolení probíhá po dobu zkušební doby, obvykle tedy po dobu tří měsíců.

V rámci dotazníkového šetření byla respondentům položena otázka: Pokud byl součástí Vašeho přijímacího řízení pohovor před komisí, byli v této komisi muži i ženy?



Jak lze z grafu vidět, tak u 90 % respondentů se pohovor nekonal, což může být způsobeno tím, že uchazeči byli doporučeni či přestupovali ze spolupracujících firem a rovnou začali pracovat.

Dále u dalších 10 % respondentů se pohovor konal, a to dle vyjádření vedení společnosti, na pracovní pozice týkající se managementu společnosti. Z genderového pohledu je vše v pořádku.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





4.1.2. Rozvázání pracovního poměru

Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň by mělo být prováděno na základě jasně stanovených kritérií. Z hlediska genderové rovnosti musí být zajištěno, aby se pohlaví zaměstnance či zaměstnankyně nestalo důvodem rozvázání pracovního poměru. Prosperující a prestižní firmy se dnes na propouštění důkladně připravují a jeho postup předem plánují. Solidní firma také o těchto problémech se zaměstnanci a zaměstnankyněmi komunikuje, na možné a plánované propouštění je připravuje. S propouštěnými i dobrovolně odcházejícími vede standardizované výstupní pohovory, které slouží jako užitečný nástroj personalistiky.

Společnost LokoTrans s.r.o. v minulém období nepřistoupila k výraznějšímu propouštění, a pokud dochází k rozvázání pracovního poměru, tak se jedná o propouštění spojené s konkrétní pracovní pozicí bez jakékoliv diskriminace.

Proces propouštění splňuje všechny právní požadavky. Nebyly shledány žádné prvky diskriminace. Dle genderové struktury propouštěných společnost splňuje podmínky a **proto je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

4.1.3. Zastoupení mužů a žen ve společnosti v rámci auditu

Jak lze z grafu vidět, tak se dotazníkového šetření zúčastnily pouze 4 ženy a 6 mužů. Jak lze vidět, tak dotazníkového šetření se zúčastnili jak muži, tak ženy v podobném poměru.

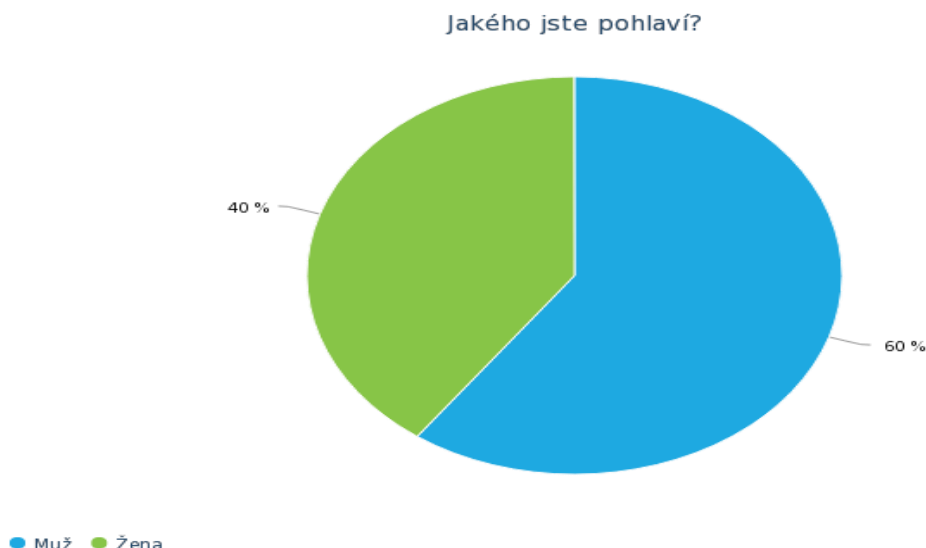
E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





4.1.4. Doporučení

Návrhem pro zlepšení by mohla být přímá deklarace zaměstnaneckých benefitů vedoucích k možnosti sladění rodinného a pracovního života, či pokud to samozřejmě umožní povaha obsazované pracovní pozice, tak do inzerátu uvést také možnost zaučení.

Co se týče přijímacích pohovorů, způsob výběru bychom doporučovali formalizovat a z hlediska genderové korektnosti.

V rámci výběrových řízení na volná pracovní místa doplnit inzerát vhodnou fotografií tak, aby posílila vědomí, že nabízená pozice je určena, jak pro ženy, tak pro muže. Do komentáře k inzerátu doplnit formulace typu: „*Do našeho pracovního týmu potřebujeme muže a ženy...*“ neboť z výsledku auditu vyplývá nerovnoměrné zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz



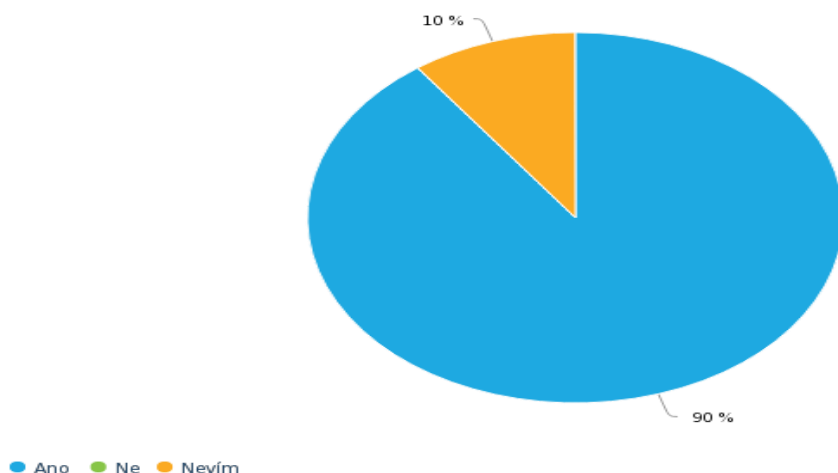


4.2. Zastupování žen a mužů na pracovních pozicích – vyhodnocení oblasti

Zaměstnanecká politika rovných příležitostí přesně zapadá do konceptu tzv. managementu diverzity, jehož účelem je vytvořit takové pracovní prostředí, kde nikdo nebude znevýhodněn pouze na základě příslušnosti k nějaké skupině (ať již jde o muže, ženy nebo příslušníky či příslušnice etnické minority, gaye a lesby atd.). Jak víme, výzkumy ukazují, že různorodé pracovní týmy, zpravidla fungují lépe, než týmy stejnorodé. Nejen, že samotní zaměstnanci a zaměstnankyně se v nich cítí lépe, ale zvyšuje se i jejich pracovní výkon a firma dosahuje vyšších příjmů. „Nezvládnutá“ diverzita může přinášet i konflikty a neshody. Cílená a „zvládnutá“ diverzita však obvykle znamená přínos v podobně různých úhlů pohledu a zvýšení skupinové dynamiky, jejímž projevem je vyšší kreativita a inovativní myšlení. Z tohoto důvodu je ve firmách třeba sledovat zastoupení žen a mužů, a to jak v rámci hierarchie firemních pozic, tak v rámci jednotlivých úseků a pracovních týmů.

V rámci dotazníkového šetření byla zaměstnancům položena otázka, za dle jejich názoru jsou ve firmě rovnoměrně zastoupeni muži a ženy.

Jsou dle Vašeho názoru, mezi pracovníky společnosti zastoupeni rovnoměrně muži a ženy?



E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

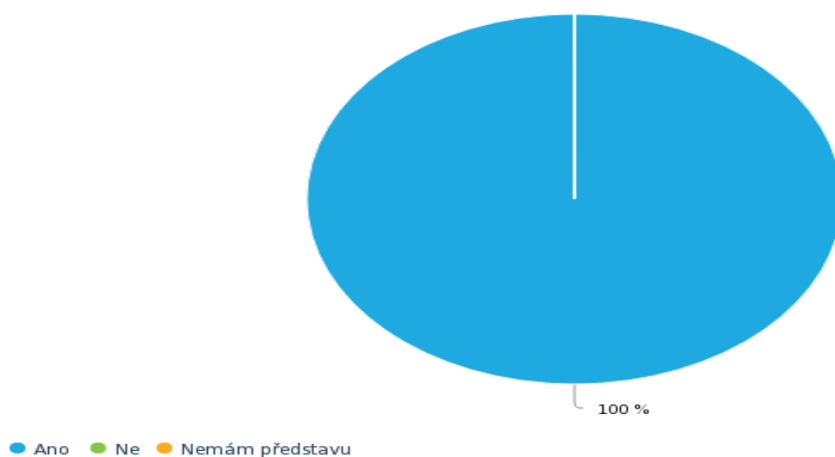
webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Jak lze z grafu vyčíst, tak dle pracovníků je zastoupení rovnoměrné. Avšak z grafů níže, lze vyčíst, že dle zaměstnanců jsou některé pozice převážně obsazovány jen muži či jen ženami. Avšak toto je zcela normální jev, ženy i muži většinou upřednostňují určitou pozici.

Jsou, dle Vašeho názoru, některé pracovní pozice ve společnosti, které jsou obsazovány převážně muži?



Na otázku prosazování mužů na určitých pracovních pozicích, odpověděly jak ženy, tak muži souhlasnou odpovědí. Všichni zúčastnění se domnívají, že v rámci firmy existují pracovní pozice, které jsou obsazovány většinou muži. Vzhledem k zaměření firmy je tato situace pochopitelná, nicméně je možné ji pozitivně změnit.

K otázce mohli respondenti vypsát i pozice, o kterých se domnívají, že jsou obsazovány převážně muži. Tuto možnost však žádný zaměstnanec nevyužil.

Další otázka pro účastníky, byla stejného znění jako ta předešlá, nicméně nyní zaměřená na prosazování žen na určité pracovní pozice. Jak lze vidět, že už nepanuje mezi zaměstnanci, tak velká shoda jako u mužů.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

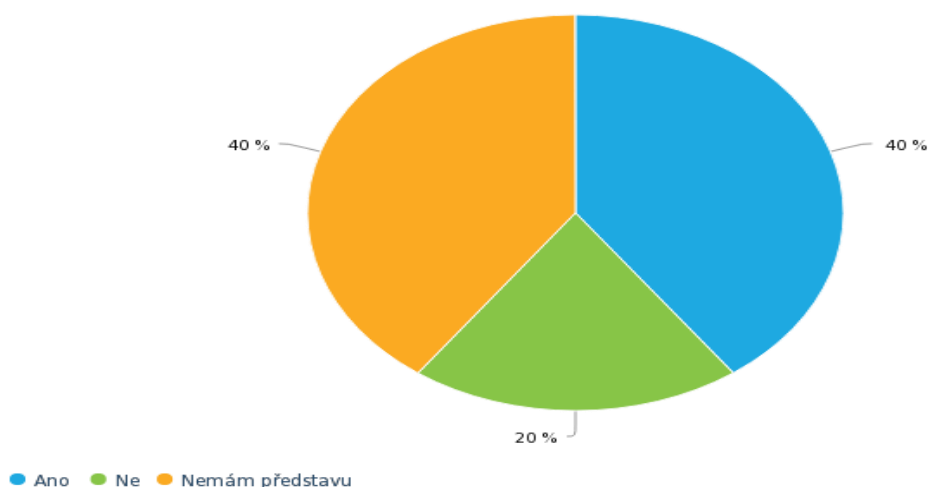
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Jsou, dle Vašeho názoru, některé pracovní pozice ve společnosti, které jsou obsazovány převážně ženami?



Respondenti měli opět možnost k otázce připojit pomocí vlastního komentáře názor na to, které pozice vnímají jako více obsazované ženami. Tuto možnost však nikdo nevyužil.

4.2.1. Vertikální segregace

Ve vedení společnosti jako i na ostatních pracovních pozicích jsou zastoupeny muži i ženy, nikoli však ve vyváženém poměru. Důvodem této disbalance však není diskriminační chování společnosti, ale podle zjištění auditu se jedná o nezájem žen obsazovat pracovní pozice (mnohdy toto vyplývá i z charakteru výroby), možný je i nízký počet žen splňujících kvalifikační předpoklady zaměstnanců a zaměstnankyň. Zaměstnavatel svým přístupem nevytváří bariéry pro uplatnění žen ve vedoucích pozicích, **proto je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



4.2.2. Horizontální segregace

Dle zjištění auditu nejsou žádné pracovní pozice přednostně obsazovány ženami nebo muži, **proto je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

4.3. Kariérní růst – vyhodnocení oblasti

Důležitým principem v personální politice je dodržování rovnosti příležitostí v kariérním postupu. Za tímto účelem je vhodné vypracovat jasná pravidla povyšování zohledňující principy genderové rovnosti. Systém se tak stane transparentnějším a firma se vyhne možnému obvinění z upřednostňování některých zaměstnanců či zaměstnankyň před jinými. K dobré praxi patří také plánování osobního rozvoje zaměstnaných a specifické zohlednění kariérního rozvoje žen a pečujících osob (o děti, o nemocné rodiče apod.).

Důležité je si říct, že možnost kariérního růstu je do značné míry dána charakterem činnosti zaměstnavatele. Míra prostoru pro kariérní růst a postup je ovlivněna zejména obměnou lidských zdrojů ve vedoucích pozicích, z důvodu odchodu do jiného zaměstnání, odchodu do důchodu atp.

Možný problém s obsazováním uvolněných míst vedoucích naznačil průběh rozhovorů, kdy opakovaně zaznělo, že je poměrně obtížné sehnat kvalitní a odborně zdatné zaměstnance.

Zaměstnanci měli možnost se vyjádřit k šancím jejich potencionálního kariérního růstu ve společnosti. Více než polovina z nich odpovědělo, že ženy i muži mají stejné možnosti kariérního růstu. Naopak menší polovina respondentů si myslí, že toto společnost neřeší.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

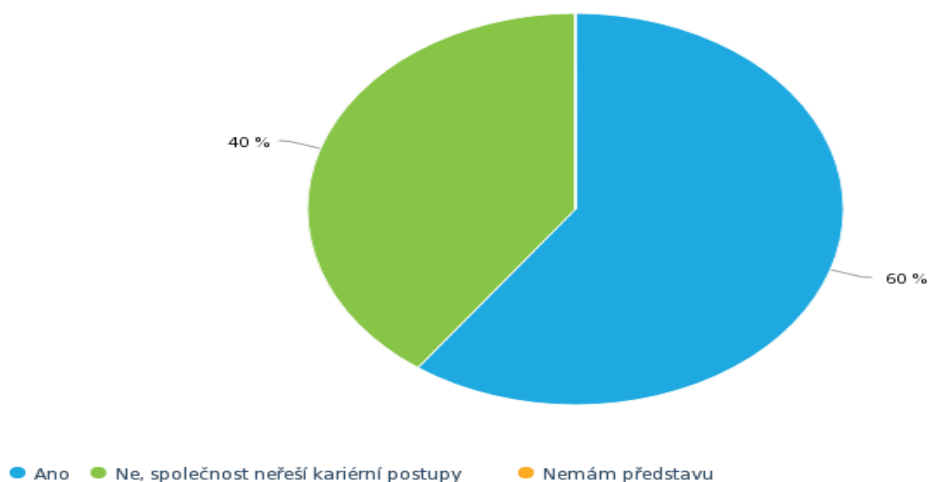
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Zajišťuje společnost stejnou možnost kariérního postupu jak pro muže, tak i pro ženy?



I když kariérní postup nemá stanovená pevná kritéria, vyplývá spíše z osobní aktivity jednotlivců, nicméně nebyly shledány genderově diskriminační prvky v oblasti kariérního růstu.

4.3.1. Doporučení

Připravit systém odborného vzdělávání a přípravy zaměstnankyň a zaměstnanců potencionálně vhodných na pozici ve vedení, tak aby se mohli v souvislosti s plánovanými změnami na těchto pozicích odborně připravit a o danou pozici se ucházet.

Vymyslet a připravit systém s pevnými kritérii pro pracovní postup zohledňující principy genderové rovnosti a tím se vyhnout možnému obvinění z upřednostňování některých zaměstnanců či zaměstnankyň před jinými.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





4.4. Spravedlivé odměňování – vyhodnocení oblasti

Jedním ze zásadních principů rovnoprávnosti na pracovním trhu je rovné platové ohodnocení žen a mužů za stejnou práci či práci srovnatelné hodnoty. Aby firma dostala tomuto kritériu, musí vytvořit spravedlivý a dostatečně transparentní systém ohodnocení svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Zajištění, rovného platového ohodnocení nejenže dodrží zákon, ale také si udrží dobrou image a získá větší šance přilákat a udržet si ty správné zaměstnance a zaměstnankyně, kteří vůči ní budou chovat loajalitu a respekt. Motivace zaměstnanců a zaměstnankyň se zvýší i pouhým zveřejněním pravidel systému rovného odměňování ve firmě, proto je vhodné propagovat zásadu rovného odměňování žen a mužů například i v rámci inzerce při obsazování pracovních pozic.

Odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň se liší dle pracovních pozic a náročnosti těchto pozic. Na otázku týkající se odměňování mužů a žen u srovnatelných pracovních pozic 30 % dotázaných, že odměňování je srovnatelné. Zbytek, čili 70 % dotázaných uvedlo, že k posouzení odměňování nemají dostatek informací, viz níže uvedený graf.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

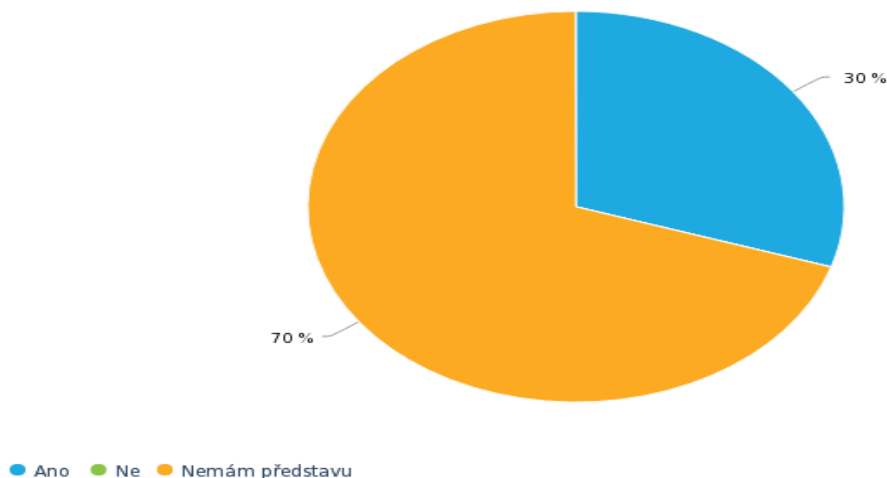
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Jsou, dle Vašeho názoru, ve společnosti hodnoceni pracovníci/pracovnice na obdobné pracovní pozici STEJNĚ? Bez ohledu na to, zda se jedná o muže nebo o ženu?



Z informací poskytnutých k problematice odměňování vyplynulo, že mimořádné odměny jsou poskytovány dle hospodaření společnosti 2x ročně. Jejich výši stanovuje majitel společnosti po poradě s vedoucími pracovníky. I k této problematice se mohli zaměstnanci a zaměstnankyně vyjádřit a dle dotazníkového šetření jsou spíše spokojeni s mimořádnými odměnami. (10 – největší spokojenost).

Jste spokojen/a se systémem odměňování - odměnami?



Co se týče problematiky odměňování – osobního ohodnocení, tak zde jsou výsledky také pozitivní, jak lze vidět, tak zaměstnanci a zaměstnankyně jsou také spokojeni.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Jste spokojen/a se systémem odměňování - osobního ohodnocení?



Z provedených rozhovorů vyplynulo, že finanční ohodnocení jako takové by mělo být k náročnosti práce vyšší, ale nezazněly žádné připomínky týkající se odlišného odměňování žen a mužů u srovnatelné pracovní náplně. **Vzhledem k zjištěným skutečnostem je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

4.5. Systém zaměstnaneckých benefitů

Co je smyslem zaměstnaneckých výhod – tzv. benefitů? Pro některé zaměstnavatele jde o snahu vyrovnat již na trhu nabízený standart (např. stravenky), někteří zaměstnavatelé se snaží nabídnout něco, co by jinde jejich zaměstnanci a zaměstnankyně nezískali (např. možnost umístění dítěte do firemní školky). Cílem je udržet si kvalitní a spokojené zaměstnance. Benefity plní svůj cíl, pokud reagují na reálné zaměstnaných a reflektují jejich různorodé potřeby. Co je benefitem pro jednoho či jednu, nemusí být pro druhého či druhou. Některé skupiny zaměstnaných tak mohou být přímo znevýhodněné, protože některé benefity nemohou z různých důvodů využívat nebo o ně nemají zájem. Co tedy ve firmách často chybí, je opakované zjišťování potřeb zaměstnaných a ověřování reálného využívání jednotlivých benefitů tak, aby byla respektována diverzita pracovního týmu. Brát v úvahu pohlaví zaměstnaných by při těchto interních firemních průzkumech mělo být naprostou samozřejmostí. V oblasti firemních benefitů je třeba zohledňovat také oblast sladění pracovního a rodinného života pro obě pohlaví.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

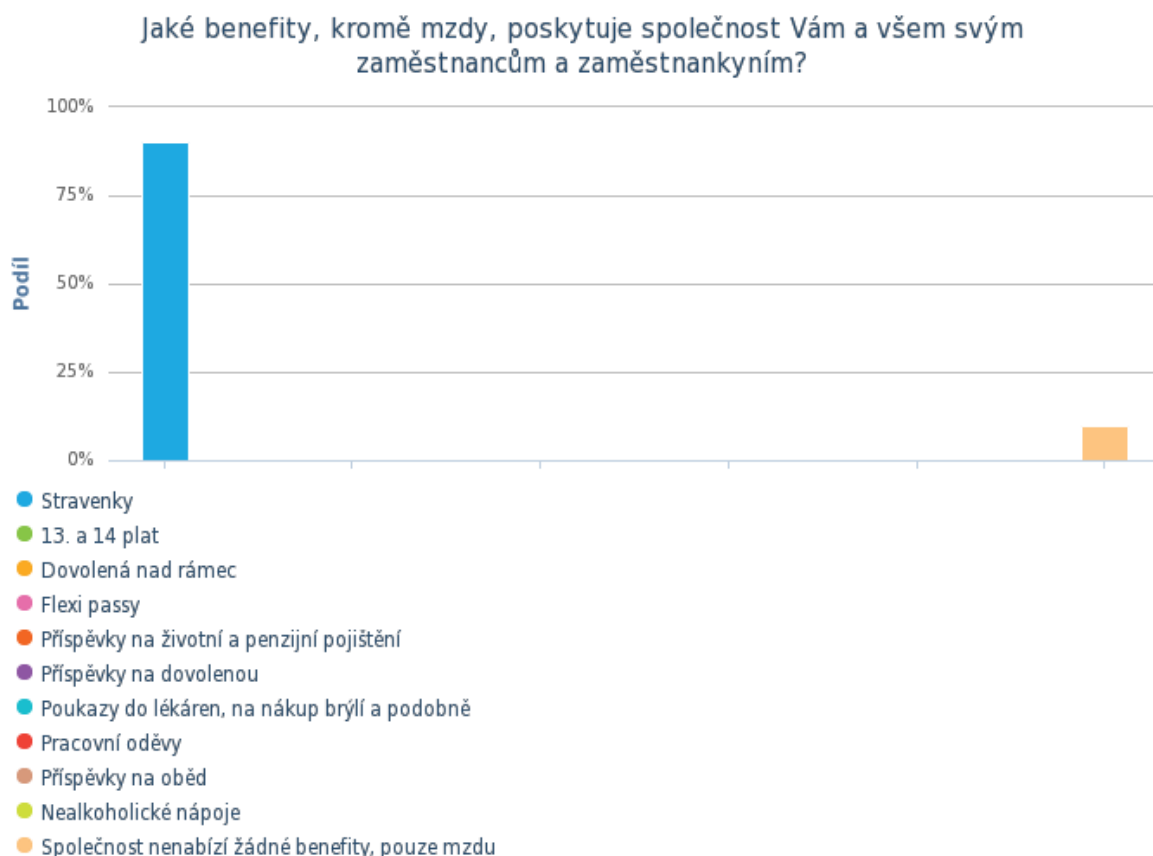
webové stránky www.ectcluster.cz





Názor zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti na benefity a jejich dosažitelnost byl také jedním z předmětů šetření dotazníkového průzkumu.

Respondenti měli na výběr z všeobecně nejčastěji poskytovaných benefitů. Jak lze vidět z grafu níže, tak 10% respondentů tvrdí, že jim nejsou poskytnuty mimo mzdy další benefity. Dále lze vidět, že nejčastějším a jediným benefitem jsou stravenky



Doplňující otázka byla na benefity směřující na rodiče malých dětí. Jak lze z grafu vidět, tak větší třetina si myslí, že společnost nabízí benefity zaměřené na rodiče, avšak další třetina si myslí, že ne a nebo nemají dostatek informací pro rozhodnutí.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

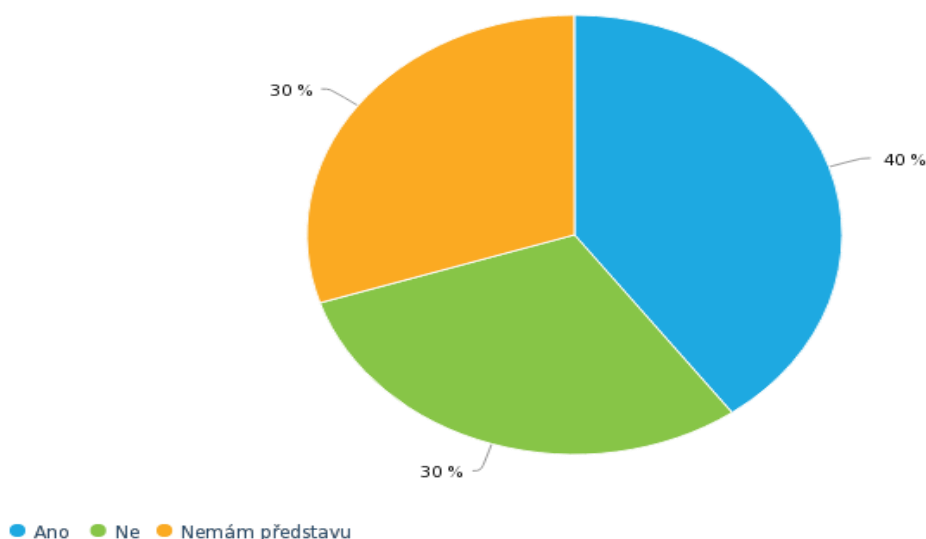
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Myslíte si, že společnost nabízí benefity cíleně zaměřené na rodiče?



Benefity jsou dostupné všem. V oblasti dostupnosti firemních benefitů shledáváme tuto oblast bez výhrad, avšak na dotazy týkajících se firemních benefitů se v rámci šetření ukázalo, že ne všichni zaměstnanci znají všechny nabízené firemní benefity, některé za benefity ani nepovažují a neexistuje dokument, který by obsahoval jejich výčet a podmínky čerpání.

4.6. Doporučení

Zvýšit povědomost o nabízených benefitech u všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zformalizovat poskytování benefitů, vytvořit dokument, který bude obsahovat výčet a podmínky čerpání, upřesnit rozdíly mezi mzdou a benefity.

Zvážení zavedení benefitů přímo pro rodiče malých dětí.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



5. Sladování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost

Význam této oblasti je pro dosažení genderové rovnosti zásadní, jelikož přístup zaměstnavatele, který umožňuje skloubit starost o rodinu a děti s vykonávanou prací, významně ovlivňuje pocit komfortu daného zaměstnance či zaměstnankyně. Měřítkem spokojenosti je míra, do jaké práce na konkrétní pracovní pozici negativně ovlivňuje kvalitu rodinného života. Pokud zaměstnavatel vyhází vstříc ženám i mužům pečujícím o děti, umožňuje skloubit práci s péčí o osobu blízkou a je schopen a ochoten tomu přizpůsobit pracovní dobu, organizaci práce a realizovat další konkrétní opatření, vytváří podmínky pro genderovou rovnost.

V praxi to znamená větší šanci pro pracovní uplatnění žen i mužů, kteří pečují o děti, a podporu kontaktu se zaměstnavatelem v průběhu mateřské a rodičovské dovolené a návrat do zaměstnání po jejím skončení. Dalším dopadem je celková stabilizace pracovního týmu, jeho větší výkonnost a vyšší míra loajality a identifikace vůči zaměstnavateli a jeho cílům.

5.1. Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnankyním a zaměstnancům využívat pružnou pracovní dobu, případně jinou úpravu pracovní doby. V případě potřeby umožňuje práci i na zkrácený úvazek.

Na otázku, zda zaměstnavatel umožňuje nějaký druh flexibilního pracovního režimu, odpověděla většina respondentů, že ano, zbylých 10 % respondentů, že ne, jak lze vidět z grafu uvedeného níže. Dle rozhovorů, které se uskutečnily se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, důvod odpovědi, že společnost neumožňuje flexibilní pracovní režim, je to, že zaměstnanci a zaměstnankyně nemají povědomí o tom, že tato možnost existuje.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

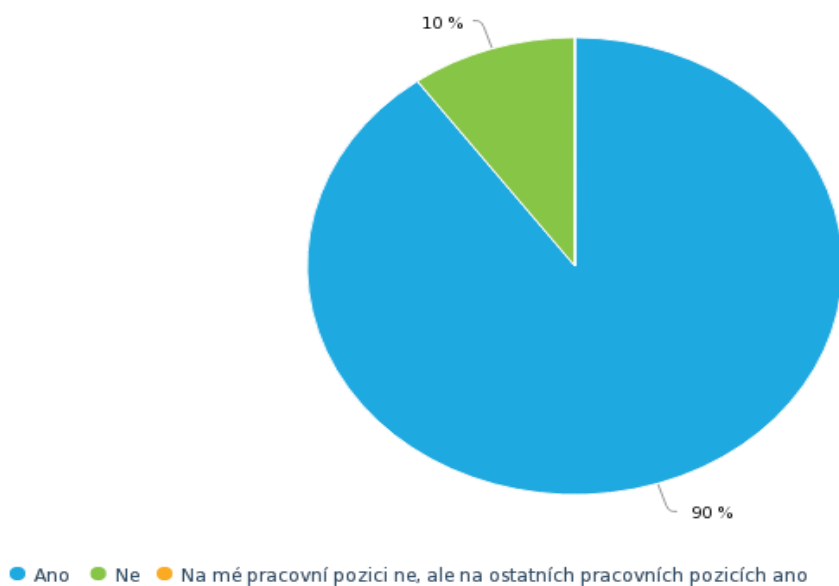
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Umožňuje Vám společnost nějaký druh flexibilního pracovního režimu?



Následně byla položena otázka, jaký druh flexibilního pracovního volna společnost zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

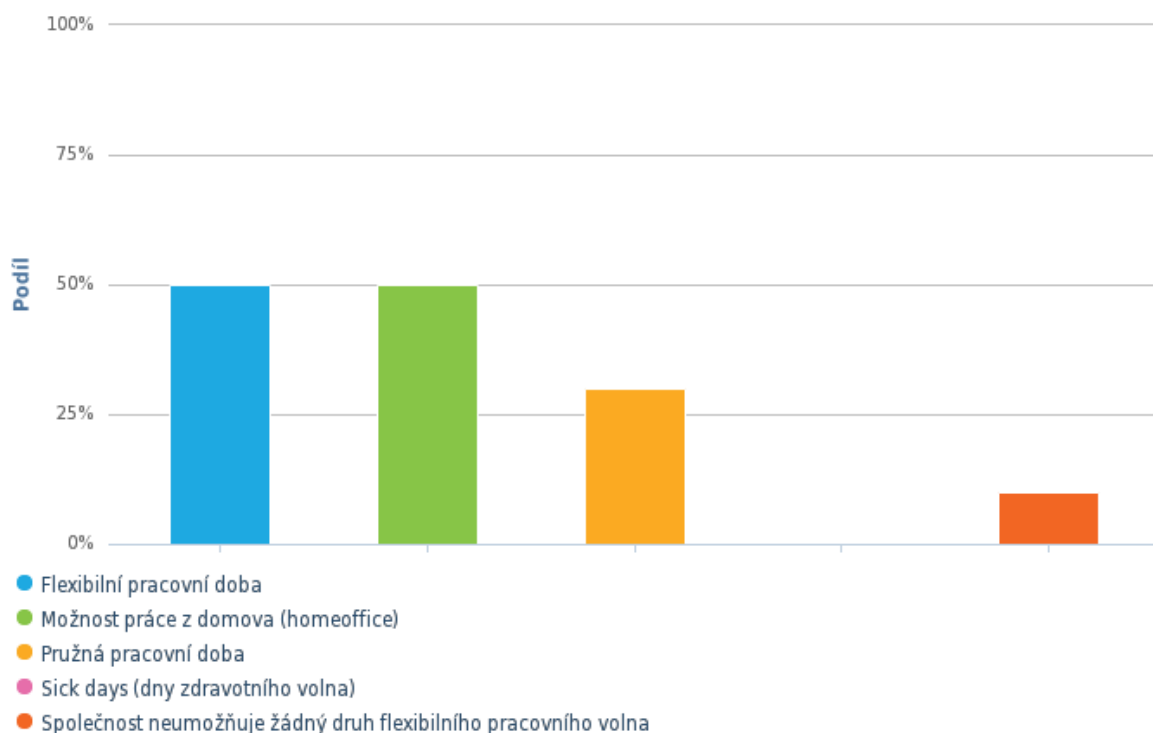
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Jaké druhy flexibilního pracovního volna společnost umožňuje?



Jak lze vidět, tak nejčastěji společnost nabízí flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova a pružnou pracovní dobu. I z tohoto grafu, lze vidět, že 10 % respondentů odpověděla, že společnost neumožňuje žádný druh flexibilního pracovního volna, viz důvod výše.

Anketa naznačuje, že možnost přizpůsobení pracovní doby, popřípadě práce z domova má dopad na míru spokojenosti zaměstnanců.

5.1.1. Doporučení

Zajistit plnou informovanost o možnosti práce z domova a sjednotit postup při jejím umožňování. V odůvodněných případech započítat práci vykonávanou z domova mimo pracovní dobu do fondu pracovní doby.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.etcluster.cz





5.2. Management mateřské a rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti

Firma s rozvinutou personální politikou respektující genderovou rovnost potřebuje mít kvalitně vypracovanou strategii managementu mateřské a rodičovské dovolené, jejímž základním pilířem je pozitivní vztah k rodičovství. Společnost respektuje a zohledňuje rodičovské role svých zaměstnanců a zaměstnankyň a podporuje jejich rovnocenné zapojení do péče o děti, tedy samozřejmě podporuje i muže v plnění otcovské role.

Zaměstnanecká politika přátelská rodině se společnosti bohatě vrací v podobě spokojených zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří ve své práci spatřují budoucnost a jsou proto velmi loajální. Investice do managementu mateřské a rodičovské dovolené se tak promítá ve vyšší produktivitě práce a tedy i vyšším zisku.

Zaměstnavatel nemá v současné době zpracovaný program na podporu rodičů vracejících se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Udržování kontaktu a podporu návratu probíhá neformálně. Tito zaměstnanci a zaměstnankyně jsou zváni/y na firemní akce pořádané zaměstnavatelem.

Účastníci průzkumu se vyjadřovali k tématu mužů na rodičovské dovolené, tedy přesněji k využívání této možnosti v rámci jejich firmy. Jak lze vidět z grafu níže, tak polovina respondentů odpovědělo, že ve firmě nebyli nebo nejsou muži na rodičovské dovolené. Lze vidět, že je pravděpodobně nezájem mužů o tuto možnost.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

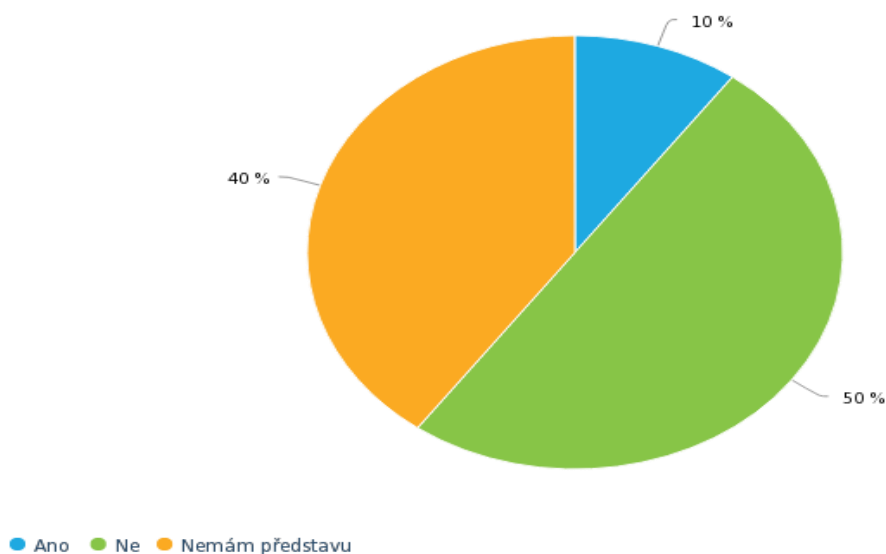
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Jsou ve společnosti zaměstnanci - muži, kteří byli a nebo jsou na rodičovské dovolené?



Společnost LOKO TRANS s.r.o. nabízí všem zaměstnancům stejné možnosti práce na zkrácené úvazky či dohody konané mimo pracovní poměr v rámci mateřské a rodičovské dovolené. Vždy hledá způsob, jak najít optimální sladění pracovních povinností a péči o děti. **Vzhledem k zjištěným skutečnostem je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

6. Genderově korektní chování zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti, genderově korektní firemní kultura

Kultura organizace má pro genderovou rovnost zásadní význam. Nastavením formálních postupů, pravidel a zásad, které vychází z hodnot a cílů, ke kterým se daná organizace hlásí a uplatňuje je v praxi, vytváří prostředí pro své zaměstnance a zaměstnankyně. Současně tím vytváří prostředí, ve kterém se také pohybují klienti.

Pokud tyto hodnoty a cíle zahrnují uplatňování genderové rovnosti, je to pro jednotlivé aktéry v rámci kultury signál, že je zde dodržována zásada rovnosti

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster

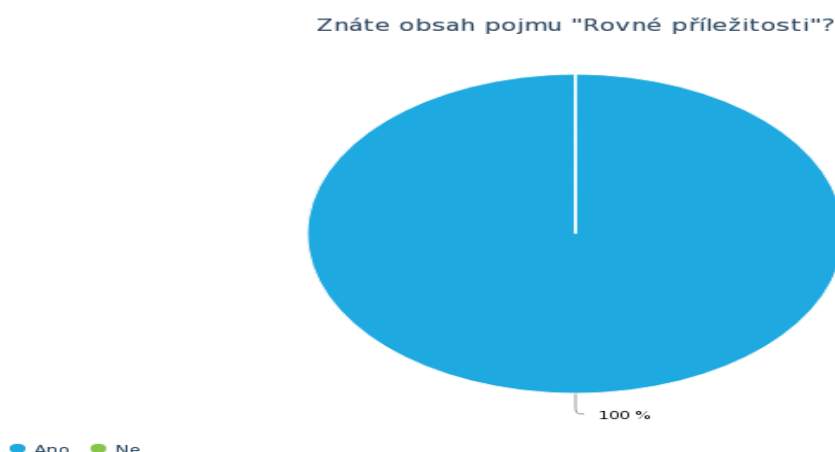


v oblasti odměňování a kariérního postupu, že je podporováno sladění pracovního a rodinného života a zároveň není tolerována diskriminace, šikana nebo sexuální obtěžování.

To jakým způsobem se organizace věnuje spokojenosti svých zaměstnanců, jaké hodnoty uznává a jak efektivně se jí dostává zpětné vazby od zaměstnanců a zaměstnankyň, definuje určitým způsobem stav firemní kultury. Vstřícné firemní prostředí pomáhá v organizaci udržet talenty a vytváří takové podmínky, které zvyšují loajalitu zaměstnanců včetně jejich pocitu sounáležitosti.

K celkovému genderovému ovzduší ve společnosti se v rámci dotazníku věnovalo několik otázek, na které postupně respondenti odpovídali.

Základní otázkou, která byla respondentům položena z kraje dotazníku, je otázka, zda znají obsah pojmu „rovné příležitosti“?



Jak lze vidět z grafu uvedeného výše, tak všichni respondenti mají představu o obsahu pojmu „rovné příležitosti“. U této otázky 7 respondentů využilo možnosti se více rozepsat a svými slovy popsat obsah pojmu.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

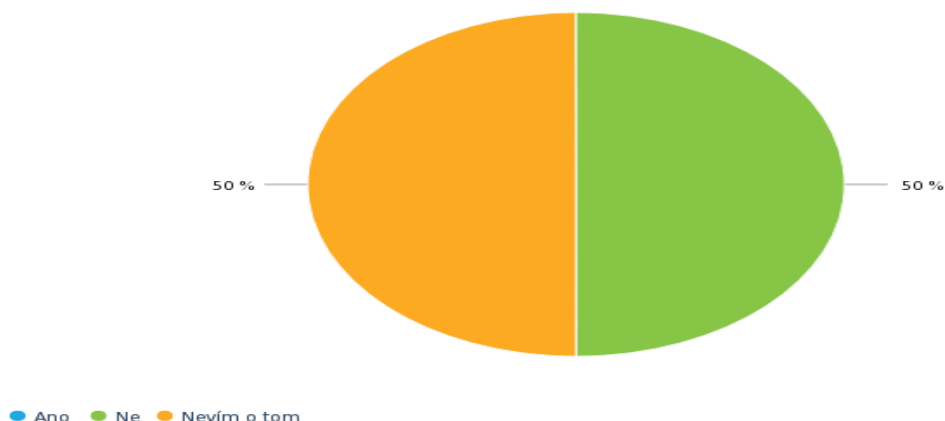
webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Z pohledu genderové rovnosti se hodnotí zejména přítomnost diskriminačních praktik a dalších negativních jevů na pracovišti, jakým může být například sexuální obtěžování.

Existuje ve společnosti předpis, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a výslovně zakazuje sexuální obtěžování na pracovišti?



V rámci této otázky vyšly jasné výsledky, kde většina zaměstnanců si není vědoma jakéhokoliv předpisu, který upravuje problematiku sexuálního obtěžování na pracovišti.

Standardně by měl být vytvořen proces, jak se daný jen oznamuje, kdo a jak jej řeší, včetně možnosti anonymního oznámení tak, aby byl dán v první fázi impulz o existenci jevu (například schránka důvěry).

Dále byla respondentům položena otázka, která se týkala právě firemní kultury a to oblečení pracovníků.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

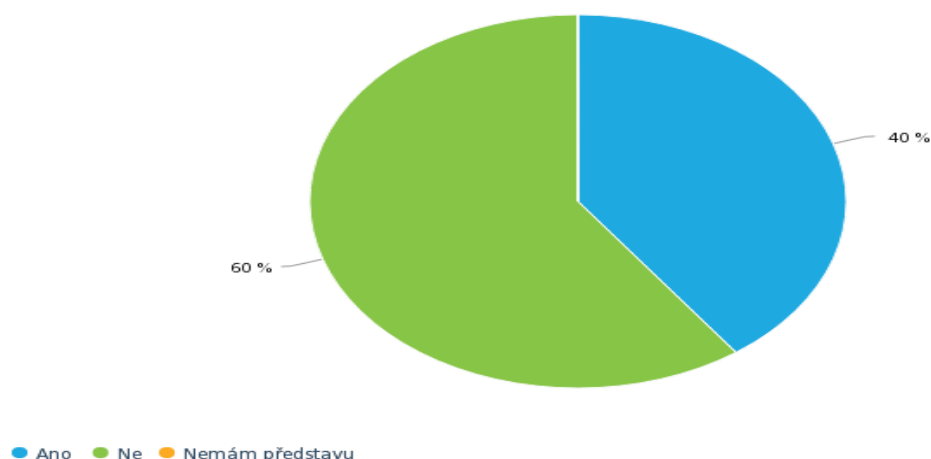
email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





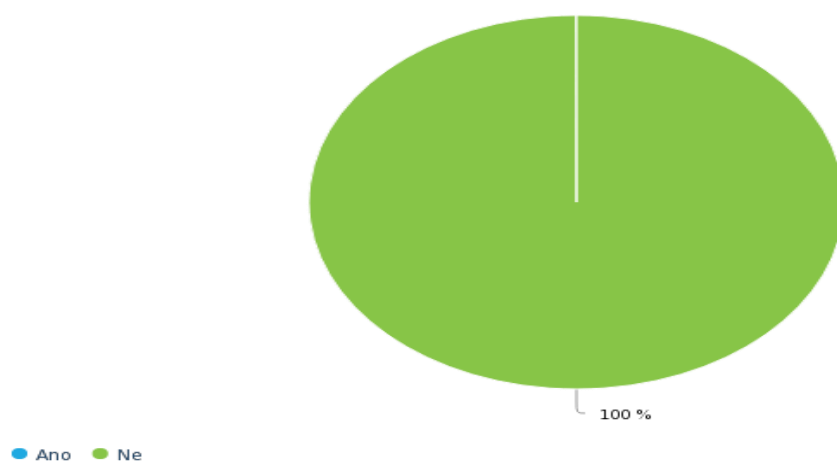
Existuje ve společnosti předpis, který upravuje to, jakým způsobem mají být ženy a muži na pracovišti oblečení?



Jak lze z grafu vidět tak menší polovina zaměstnanců a zaměstnankyň si je vědoma existence předpisu, který jim ukládá, jakým způsobem mají být na pracovišti oblečení.

Dále byly kladeny otázky týkající se přístupu k zaměstnancům ve společnosti a diskriminačního chování.

Myslíte si, že ve společnosti je rozdílný přístup k mužům a ženám v jakékoliv oblasti?



E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

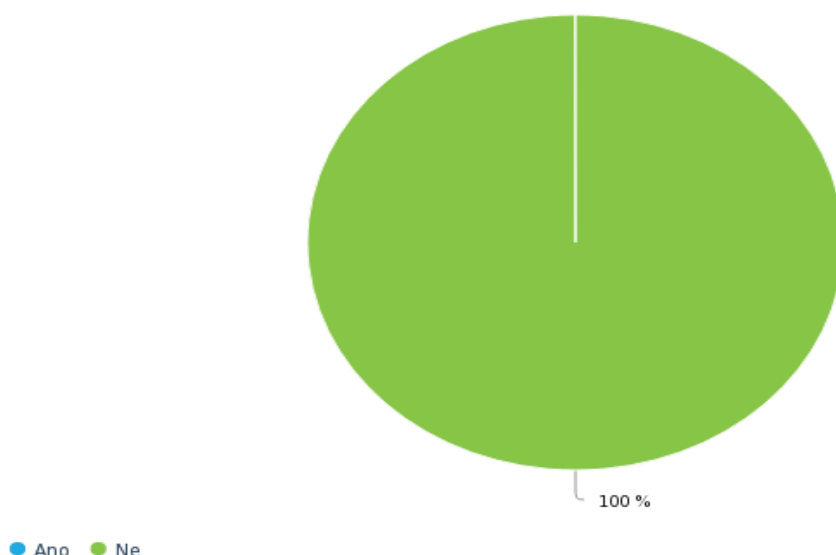
webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Tato otázka shrnovala celkový postoj respondentů k dodržování zásad rovných příležitostí, resp. k porušování korektního přístupu k oběma pohlavím na jejich pracovišti. Všichni účastníci dotazníkového šetření se shodli na tom, že rozdílné přístupy k jednotlivým pohlavím se jejich firmy netýkají.

Cítíte se ve společnosti diskriminováni?



Jak lze vidět z grafu, tak jednoznačně se žádný ze zaměstnanců a zaměstnankyň necítí ve společnosti diskriminováni.

6.1. Doporučení

Tvorba definice a realizace konkrétní podoby kultury, kterou chce společnost naplňovat prostřednictvím personální politiky.

Formalizování antidiskriminačního opatření, měl by se stát součástí etického kodexu a zajistit existenci genderové směrnice zajišťující genderově rovný přístup.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Formálně seznámit zaměstnance s problematikou rovných příležitostí a uplatňování gender korektního přístupu.

Genderově korektní přístup a zájem o tuto oblast i v rámci firemních hodnot a kultury deklarovat také ve výroční zprávě.

7. Souhrn doporučení

V rámci výběrových řízení na volná pracovní místa doplnit inzerát vhodnou fotografií tak, aby posílila vědomí, že nabízená pozice je určena, jak pro ženy, tak pro muže. Do komentáře k inzerátu doplnit formulace typu: „*Do našeho pracovního týmu potřebujeme muže a ženy...*“ neboť z výsledku auditu vyplývá nerovnoměrné zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích.

Návrhem pro zlepšení by mohla být přímá deklarace zaměstnaneckých benefitů vedoucích k možnosti sladění rodinného a pracovního života, či pokud to samozřejmě umožní povaha obsazované pracovní pozice, tak do inzerátu uvést také možnost zaučení.

Co se týče přijímacích pohovorů, způsob výběru bychom doporučovali formalizovat a z hlediska genderové korektnosti.

Připravit systém odborného vzdělávání a přípravy zaměstnankyň a zaměstnanců potencionálně vhodných na pozici ve vedení, tak aby se mohli v souvislosti s plánovanými změnami na těchto pozicích odborně připravit a o danou pozici se ucházet.

Vymyslet a připravit systém s pevnými kritérii pro pracovní postup zohledňující principy genderové rovnosti a tím se vyhnout možnému obvinění z upřednostňování některých zaměstnanců či zaměstnankyň před jinými.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Zvýšit povědomost o nabízených benefitech u všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zformalizovat poskytování benefitů, vytvořit dokument, který bude obsahovat výčet a podmínky čerpání, upřesnit rozdíly mezi mzdou a benefity.

Zvážení zavedení benefitů přímo pro rodiče malých dětí.

Zajistit plnou informovanost o možnosti práce z domova a sjednotit postup při jejím umožňování. V odůvodněných případech započítat práci vykonávanou z domova mimo pracovní dobu do fondu pracovní doby.

Tvorba definice a realizace konkrétní podoby kultury, kterou chce společnost naplňovat prostřednictvím personální politiky.

Formalizování antidiskriminačního opatření, měl by se stát součástí etického kodexu a zajistit existenci genderové směrnice zajišťující genderově rovný přístup.

Formálně seznámit zaměstnance s problematikou rovných příležitostí a uplatňování gender korektního přístupu.

Genderově korektní přístup a zájem o tuto oblast i v rámci firemních hodnot a kultury deklarovat také ve výroční zprávě.

8. Zadání a stručný vhled do metodiky

Genderový audit

- ideální nástroj pro zavádění politiky genderové rovnosti – zhodnocení aktuálního stavu a návrhy možných zlepšení,

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





- měl by sloužit jako stručný manuál, který má navést auditovanou organizaci na téma genderové rovnosti, které není příliš rozšířeno,
- měl by být realizován opakovaně, tak aby bylo možné hodnotit, jak se organizace v tomto směru vyvíjí,
- je prvotním podkladem pro realizaci pozitivních změn, které by měli být se znalostí problematiky realizovány.

Výchozí body genderového auditu

- genderový audit vychází z několika předpokladů, jež zároveň fungují jako ukazatelé genderové rovnosti. Součástí je genderová citlivost (schopnost jedince, instituce, organizace rozpoznat a akceptovat existenci genderového rozměru ve všech sférách), kterou lze zkoumat na různých úrovních a celá řada organizačních faktorů, z nichž klíčové jsou tyto:
 - **širší rámec prosazování genderové rovnosti:** společenský, politický a ekonomický kontext, ve kterém organizace funguje a který strukturuje její aktivity,
 - **cíle a struktura organizace z genderového hlediska:** cíle organizace, jak explicitní tak i implicitní, související s prosazováním genderové rovnosti a její zohlednění v personální politice,
 - **mechanismy a procesy života v organizaci:** normy a hodnoty socializace v rámci organizace, které souvisí s prosazováním genderové rovnosti,
 - **přijetí požadavků genderové rovnosti:** vnímání a prosazování genderové problematiky uvnitř organizace.

Genderový audit není audit finanční, ale analyzuje lidské zdroje a genderovou citlivost. Je realizován pomocí kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Účelem genderového auditu není kontrolovat, ale analyzovat současnou situaci v oblasti

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





genderové rovnosti a následně nabídnout některé možnosti, jakým způsobem docílit genderové citlivosti.

Proces realizace genderového auditu

V rámci genderového auditu se provádí genderová analýza dokumentů organizace, kvalitativní a kvantitativní výzkum prostřednictvím polostrukturovaných individuálních a skupinových rozhovorů se stanoveným % zaměstnanců/kyň organizace. Plošné dotazníkové šetření – formou otevřených/uzavřených otázek.

Genderový audit musí provádět osoby proškolené v genderové problematice, a tedy osoby kompetentní, které na analyzované materiály a rozhovory nahlíží neutrálně genderovou optikou a zajišťují absolutní profesionalitu a expertní znalosti.

Za společnost, jež audit provádí i za auditovanou organizaci jsou určeny kontaktní osoby, které spolu komunikují a předávají si materiály. V první fázi auditu se předává dokumentace. Následují rozhovory s vybranými zaměstnanci a zaměstnankyněmi a realizují se dotazníková šetření

Další fáze genderového auditu se zabývá podrobným studiem a analýzou všech sebraných a získaných materiálů. Závěrečná fáze patří tvorbě závěrečné zprávy z genderového auditu a její prezentace dané organizaci.

Metodika genderového auditu:

- **obsahová analýza dokumentů**
 - hlavní informační zdroj byly webové stránky a veřejně dostupné externí materiály a dále interní dokumenty
- **individuální rozhovory se zaměstnanci/kyněmi**

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





- hloubkové rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi jsou nezbytné pro to, abychom pochopili důležité organizační a komunikační procesy a také jejich specifika fungování
- prvotní informace, které byly získány z obsahové analýzy dokumentů, bylo nezbytné rozšířit o individuální a tematicky zaměřené rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi
- výhodou individuálních rozhovorů je získání zpětné vazby také formou tzv. neverbální komunikace dotazované/ho
 - **focus group se zaměstnanci a zaměstnankyněmi**
- tematicky zaměřené rozhovory ve skupině umožňující vysledovat frekvenci určitých témat, lze pozorovat individuální i skupinové reakce na různá témata
- zaměření na osobní zkušenosti zaměstnanců/kyň, na jejich individuální a také skupinový názor na témata (komunikace, systém benefitů názory na systém hodnocení a odměňování)
 - **dotazníkové šetření**
- dotazník byl tvořen 22 otázkami, dotazník bylo možné vyplnit online formou a odkaz na dotazník byl rozeslán prostřednictvím kontaktní osoby všem zaměstnancům/zaměstnankyním
 - **telefonické rozhovory**

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





Přílohy

Příloha č. 1 – Vyhodnocení dotazníků

Příloha č. 2 – Slovník důležitých pojmů

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Příloha č. 1 – Vyhodnocení dotazníků

Výsledky dotazníkové šetření v rámci genderového auditu ve společnosti LOKO TRANS s.r.o.

Respondenti odpovídali celkem na 22 otázek.

1. Jakého jste pohlaví?

	Celkem
Muž	6
Žena	4

2. Jaká je Vaše pracovní pozice ve společnosti?

	Celkem	Žen	Mužů
Obchodní zástupce	2	0	2
Účetní	1	1	0
Jednatel	1	0	1
Technik	3	0	3
Administrativní pracovník	1	1	0
Asistentka	1	1	0
Nevyplněno	1	1	0

3. Jak dlouho již ve společnosti pracujete?

	Celkem	Žen	Mužů
Méně než 1 rok	2	2	0
1 rok	0	0	0
2 roky	0	0	0
3 roky	1	0	1

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



4 roky	1	0	1
5 let	1	1	0
6 až 10 let	0	0	0
10 až 15 let	3	1	2
15 až 20 let	0	0	0
více jak 20 let	2	0	2

4. Znáte obsah pojmu „Rovné příležitosti“?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	10	4	6
Ne	0	0	0

5. Pokud bylo součástí Vašeho přijímacího řízení pohovor před komisí, byli v této komisi i ženy?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	1	1	0
Ne	0	0	0
V mém případě se pohovor před komisí nekonal	9	3	6

6. Jsou dle Vašeho názoru, mezi pracovníky společnosti zastoupeny rovnoměrně muži i ženy?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	9	3	6
Ne	0	0	0
Nevím	1	1	0

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



7. Jsou, dle Vašeho názoru, některé pracovní pozice ve společnosti, které jsou obsazovány převážně muži?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	10	4	6
Ne	0	0	0
Nemám představu	0	0	0

8. Jsou, dle Vašeho názoru, některé pracovní pozice ve společnosti, které jsou obsazovány převážně ženami?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	4	1	3
Ne	2	1	1
Nemám představu	4	2	2

9. Jsou, dle Vašeho názoru, ve společnosti hodnocení pracovníci/pracovnice na obdobné pozici STEJNĚ? Bez ohledu na to, zda se jedná o muže a ženu?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	3	2	1
Ne	0	0	0
Nemám představu	7	2	5

10. Je, dle Vašeho názoru, ve společnosti nástupní plat žen a mužů na obdobné pozice stejný?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	4	1	3
Ne	0	0	0
Nemám představu	6	3	3

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.etcluster.cz





11. Zajišťuje společnost stejnou možnost kariérního postupu, jak pro muže, tak i pro ženy?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	6	3	3
Ne, společnost neřeší kariérní postupy	4	1	3
Nemám představu	0	0	0

12. Jaké benefity, kromě mzdy, poskytuje společnost Vám a všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním?

	Celkem	Žen	Mužů
Stravenky	9	3	6
Nealkoholické nápoje	0	0	0
13. a 14. plat	0	0	0
Dovolená nad rámec	0	0	0
Flexi passy	0	0	0
Příspěvky na životní a penzijní pojištění	0	0	0
Příspěvky na dovolenou	0	0	0
Poukazy do lékáren, na nákup brýlí a podobně	0	0	0
Pracovní oděvy	0	0	0
Příspěvky na oběd	0	0	0

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Společnost nenabízí žádné benefity	1	1	0
--	---	---	---

13. Jste spokojen/a se systémem odměňování – osobním ohodnocení?

	Celkem	Žen	Mužů
1/10	0	0	0
2/10	0	0	0
3/10	0	0	0
4/10	0	0	0
5/10	1	0	1
6/10	2	2	0
7/10	2	2	0
8/10	1	0	1
9/10	2	0	2
10/10	2	0	2

14. Jste spokojen/a se systémem odměňování – odměny?

	Celkem	Žen	Mužů
1/10	0	0	0
2/10	0	0	0
3/10	0	0	0
4/10	1	0	1
5/10	0	0	0
6/10	1	0	1
7/10	1	1	0
8/10	2	1	1
9/10	3	2	1

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.etcluster.cz

ECT
cluster



10/10	2	0	2
-------	---	---	---

15. Umožňuje Vám společnost nějaký druh flexibilního pracovního režimu?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	9	3	6
Ne	1	1	0
Na mé pracovní pozici ne, ale na ostatních pracovních pozicích ano	0	0	0

16. Jaké druhy flexibilního pracovního volna společnost umožňuje?

	Celkem	Žen	Mužů
Flexibilní pracovní doba	5	3	2
Možnost práce z domova (homeoffice)	5	2	3
Pružná pracovní doba	3	3	0
Sick days (dny zdravotního volna)	0	0	0
Společnost neumožňuje žádný druh flexibilního pracovního volna	1	0	1

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



17. Myslíte si, že společnost nabízí benefity cíleně zaměřené na rodiče?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	4	2	2
Ne	3	1	2
Nemám představu	3	1	2

18. Jsou ve společnosti zaměstnanci – muži, kteří byli, anebo jsou na rodičovské dovolené?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	1	0	1
Ne	5	4	1
Nevím	4	0	4

19. Existuje ve společnosti předpis, která upravuje vztahy mezi zaměstnanci a výslovně zakazuje sexuální obtěžování na pracovišti?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	0		0
Ne	5	3	2
Nevím o tom	5	1	4

20. Myslíte si, že ve společnosti je rozdílný přístup k mužům a ženám v jakékoliv oblasti?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	0	0	0
Ne	10	4	6

21. Existuje ve společnosti předpis, který upravuje to, jakým způsobem mají být ženy a muži na pracovišti oblečení?

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



	Celkem	Žen	Mužů
Ano	4	2	2
Ne	6	2	4
Nemám představu	0	0	0

22. Cítíte se ve společnosti diskriminováni?

	Celkem	Žen	Mužů
Ano	0	0	0
Ne	10	4	6

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster



Příloha č. 2 - Slovník důležitých pojmů

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.

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 jen 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 společnosti 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.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.etcluster.cz





Genderová analýza – rozbor dopadu na muže a ženy ve všechno 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 v právech a 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 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.

Horizontální segregace – koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je část doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. Je to nerovný přístup k zaměstnání ve všech povolených 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 an 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.

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.

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz





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 na nižší úrovni (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.

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

E-commerce & Tech cluster, z.s.

adresa sídla Obránců míru 863/7, Vítkovice, 703 00 Ostrava

email info@etcluster.cz

webové stránky www.ectcluster.cz

ECT
cluster