



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



REALIZACE GENDER AUDITŮ DYNAMICKY SE ROZVÍJEJÍCÍCH FIREM NA ÚZEMÍ HL. M. PRAHY

Výstupní zpráva o realizaci



10. KVĚTNA 2018

VYSOKÁ ŠKOLA REGIONÁLNÍHO ROZVOJE A BANKOVNÍ INSTITUT – AMBIS A.S.
Registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_051/0006318



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Zpráva gender audit zaměstnanců – shrnutí výsledků

Zpracovaly: Jana Marie Šafránková, Naděžda Němečková, Kateřina Vápeníková

Úvodem

Projekt si kladl za cíl realizovat genderové audity u 6 vybraných firem na území Prahy, které se v současné době dynamicky rozvíjí a v blízké budoucnosti je čeká poměrně rychlý nárůst zaměstnanců. Vzhledem k tomuto rychlému rozvoji je žádoucí motivovat zaměstnavatele k včasnému nastavení firemní kultury a procesů s ohledem na RŽaM a WLB.

Z každého auditu byla zpracována závěrečná zpráva včetně příkladů dobré praxe, kterou se zaměstnavatelem osobně odborně zkonzultoval člen projektového týmu.

Užitá metodika získávání dat a následný postup

Postupovali jsme dle Standardu genderového auditu Úřadu vlády ČR a řídili se jeho cíli, přínosy a východisky. Pomocí různých metod vypsanych níže jsme analyzovali vnitřní organizační procesy a strukturu organizace z genderové perspektivy. Díky dotazníkovému šetření mezi zaměstnanci, jsme identifikovali kritické oblasti a bariéry, při závěrečných prezentacích zástupcům firem jsme dávali doporučení ke zlepšení.

Pomocí pohovorů se zástupci firem a díky personálnímu dotazníku jsme zjišťovali, jaké jsou cíle organizace a způsob zajištění prostředí genderové rovnosti, personální politika, firemní kultura a vzdělávání. Z jiného úhlu pohledu jsme zjišťovali názor na stav těchto oblastí mezi zaměstnanci.

Identifikační znaky respondentů

Šetření mezi zaměstnanci zaměřené na gender audit proběhlo v 6 vybraných organizacích malé a střední velikosti v období březen a duben 2018. Dotazník zcela vyplnilo celkem 258 zaměstnanců z následujících firem: TRIVI, Saunia, Ambis, Way to Work, Česká práce a Office Food.

V celém výběrovém souboru je 54% žen a 46% mužů, takže výsledky mohou být komparovány z hlediska diferenciací názorů podle gender/pohlaví respondentů.



Ambis.Vysoká škola.



Podle věku, je ve sledovaném výběrovém souboru zaměstnanců, rozdělení následující: 37 %, tj. 96 osob je mladších 25 let, 54%, tj. 138 osob je ve věku mezi 26 do 54 let (pro gender audit nebylo sledováno podrobnější členění této kategorie, protože problémy pracovní diskriminace z hlediska věku se týkají většinou mladší a starší generace nad 55 let věku) a 9% pracovníků nad 55 let věku.

Z hlediska národností je 93% Čechů či Slováků a jen 7% příslušníků jiné národnosti, komparace podle národností je v problematice gender auditu sekundární.

84% (216 osob) respondentů je na pozici řadového zaměstnance, 12% (30 osob) na pozici nižšího a středního management a 4% (12 osob) na pozici vrcholového management.

Poznámka: Následující text analýzy výsledků je většinou psán dle zvyklostí především v maskulinním rodu, pouze tam, kde jsou jasně identifikované ženy, v femininním rodu.

A. Názory na průběh přijímacího pohovoru

K přijímacímu pohovoru se vyjádřilo 206 respondentů, tj. 84% respondentů. Většina uvedla, že byl vstřícný, příjemný a partnerský. Spíše negativní názory se objevily jen u 4 respondentů, kteří ho vnímali jako částečně diskriminující z hlediska pohlaví. Ostatní respondenti si pamatují svůj přijímací pohovor jako neutrální nebo objektivní, nevnímali ho z hlediska rozdílů mezi pohlavími. Pouze 2 respondenti uvedli, že měli pocit diskriminace z hlediska národnosti, tj. že jsou cizinci. Z hlediska věku se cítilo být diskriminováno 7 respondentů, tj. 3,4% respondentů, kteří odpovídali na otázky k výběrovému rozhovoru.

Komentář: nízké hodnoty vnímání diskriminace vnímáme velmi pozitivně. Firmám bylo doporučeno, jak během pohovoru pocit diskriminace ještě více eliminovat.

B. Charakteristika pozice u firmy

U jednotlivých firem – organizací pracují respondenti většinou krátce do 1 roku, je to 70% respondentů, 1-4 roky 26% a nad 5 let 4%. Změnu pozice u stejné společnosti v době trvání pracovního poměru uvádí 31% z nich, nespokojeny se změnou jsou 4%, 62% pozici neměnilo a 7% nemohlo změnit, a proto není spokojeno.

Komentář: výše uvedené hodnoty jsou dány zejména stářím jednotlivých firem, všechny se na trhu pohybují krátce.





C. Spokojenost se mzdou a hodnocením

Spokojenost s platem nebo mzdou uvádí 14%, spíše je spokojeno 38%, průměrně 22%, malou nespokojenost deklarovalo 20%, a velkou nespokojenost 6%. Pocit, že odměna je srovnatelná s kolegy na stejné pozici má 62% dotázaných, 20% se domnívá, že částečně a 18% se domnívá, že není. Platy/mzdy jsou důvěrnou informací, takže lze konstatovat jen pocit a domněnky respondentů.

Diskriminováno u výše platu/mzdy z hlediska věku se cítí pouze 6 respondentů, což jsou 2% a kvůli jiné národnosti než české nebo slovenské 1 respondent. U výše mzdy tedy respondenti uvádějí svůj pocit diskriminace jen jednotlivě, není to problém ani u jedné ze zkoumaných firem.

Se systémem hodnocení je spokojena polovina respondentů, tj. 49%, průměrnou spokojenost uvádí 22%, tj. více než jedna pětina a určitou nespokojenost 29%, tj. skoro jedna třetina dotázaných. Více jak polovina respondentů uvádí, že s nimi nadřízení vedou hodnotící pohovory. Dvě třetiny respondentů (62%) uvádí, že jsou nadřízeným motivováni, více jak jedna čtvrtina je motivována částečně (25%), pouze 14% respondentů uvedlo, že se necítí být motivováno.

Komentář: je dobré, že se necítí být motivováno jen 14% ze všech dotazovaných. Aby toto číslo bylo ještě nižší, doporučili jsme pravidelně provádět motivační a hodnotící pohovory s každým zaměstnancem, vnímáme v tomto ohledu u dotazovaných firem ještě velké rezervy. Firmám byla nabídnuta pomoc se zavedením procesů týkajících se hodnocení zaměstnanců, 2 firmy projevíly zájem a je to nyní v řešení.

D. Zvyšování kvalifikace

Z hlediska zájmu respondentů o zvyšování kvalifikace nemá zájem 70% z nich, 20% uvádí, že zájem mělo a vedení je podpořilo a pouze 8% (19 respondentů) uvedlo, že zájem měli, ale nesetkali se s podporou vedení.

E. Benefity

16% respondentů uvedlo, že si firma zjišťuje zájem o benefity, ostatní respondenti konstatovali, že ne, anebo neví. Spokojenost s benefity uvedlo 31% dotázaných, částečně je spokojeno 30% a částečně nespokojeno 33%, 6% se nevyjádřilo. Nejvíce je u sledovaných firem využívána pružná pracovní doba, práce z domova a dále příspěvek na dopravu, stravenky. Současně stravenky byly nejvíce uvedeny jako požadavek u firem, které je neposkytují. Zkrácený pracovní úvazek využívá 16% dotázaných, 13% by mělo o zkrácený pracovní úvazek zájem, ale jejich firma jej neposkytuje.





Pružnou pracovní dobu využívá 37% a 14% respondentů by mělo zájem ji využívat, ale jejich firmy ji nenabízí.

Komentář: doporučili jsme firmám více si zjišťovat zájem o benefity napříč organizací například v průběhu hodnotících pohovorů.

F. Mateřská dovolená

Mateřskou dovolenou u firmy čerpaly jen dvě zaměstnankyně z celého průzkumu, výsledky této problematiky nejsou relevantní.

G. Vztahy s nadřízeným a pracovní vztahy

Podporu při práci od nadřízených cítí skoro tři čtvrtiny respondentů (72%), 19% jen částečnou a 9% uvedlo, že ne. Skoro polovina respondentů (47%) uvedla, že v práci řeší konflikty. Vztahy na pracovišti hodnotí většina respondentů jako přátelské (85%). S kolegy se stýká mimo pracovní dobu 28% dotázaných, ostatní málo nebo vůbec.

Ve stresu v práci se cítí jen celkem 13% dotázaných. Spory v práci jako výjimečné uvádí většina respondentů (63%), občasné jsou podle 22% dotázaných a jen 15% se se spory v práci setkává častěji. Krizové situace v práci řešilo 42% dotázaných, 58% uvedlo, že ještě ne. Řešení konfliktní situace bylo pro 10% dotázaných nesmírně obtížné, pro 25% spíše obtížné a pro ostatní spíše jednoduché a psychicky nenáročné. S výsledkem bylo 60% dotazovaných spokojeno. Více jak polovině respondentů pomohl vedoucí (55%). Dvě třetiny (67%) respondentů se domnívají, že firmě záleží na předcházení konfliktům. Jedna třetina respondentů ví, že jsou ve firmě navržené postupy pro řešení konfliktů.

Komentář: je pozitivní, že ¾ dotazovaných cítí podporu svých nadřízených a že vztahy na pracovišti 85% vnímá jako přátelské. Obecně jsou ve všech firmách vnímány vztahy na pracovišti jako dobré, ve stresu se cítí být minimum respondentů a obtížné bylo řešení krizových situací jen pro 10% dotázaných.

H. Diskriminace v zaměstnání, na pracovišti

Diskriminaci osobně nebo u kolegů zažilo 7% dotázaných, tj. celkem 16 osob z 258. 70% dotázaných ví, jak tuto situaci řešit. Diskriminaci, jako problém ve firmě, vnímají pouze 4 respondenti.

Komentář: na otázky kolem diskriminace odpovídalo minimum respondentů/tek, data tedy nejsou úplná a zcela relevantní. Po konzultacích s HR managery jsme došli k názoru, že respondenti/tky





nevěděli/y, jak odpovědět. Neměli/y zřejmě představu, co je diskriminace nebo obtěžování a kde jsou hranice.

CH. Charakteristika pracovního kolektivu z hlediska genderu

20% dotázaných žen pracuje v převážně mužském kolektivu. Nikdo z respondentek se necítí být v kolektivu podceňován a neresppektován. 52% respondentek má nadřízeného muže. Podceňování ze strany nadřízeného (muže) cítí pouze 3 respondentky. Z hlediska podceňování od kolegyň v případě 48% mužů, kteří pracují převážně v ženském kolektivu, se cítí neresppektovaný pouze 1 respondent. 40% dotazovaných mužů má nadřízenou ženu, 3 respondenti uvedli, že mají pocit, že je jejich nadřízená neresppektuje. Polovina dotázaných pracuje v kolektivu, kde jsou starší pracovníci, než jsou oni. Jen dvě osoby se cítí být v takovém kolektivu neresppektované.

Komentář: pokud se v responzích objevil názor, že se dotazovaná/ý cítí být neresppektovaná/ý, řešili jsme s každou firmou individuálně (někde se to neobjevilo vůbec). HR pracovník většinou měl přehled, o kterého jedince se jedná (i když dotazníky byly anonymní) a probrali jsme návrhy řešení.

I. Vzdělávání

Více jak polovina respondentů nebyla v posledním roce na žádném školení, 26% bylo na 1-10 dnech školení v minulém roce. Jedna třetina respondentů absolvovala školení ze zákona a jedna pětina odborná pro výkon povolání. Školení měkkých dovedností a cizích jazyků se zúčastnili jen jednotlivci. Dotázaní by se rádi vzdělávali v oblasti měkkých dovedností a v cizích jazycích. Většina dotázaných se vzděláním není spokojena (70%) a polovina by uvítala větší nabídku vzdělávání ze strany zaměstnavatele. S výsledky školení se systematicky pracuje jen ve 30%.

Komentář: respondenti nechodí na školení, protože o to, které je jim nabízeno, nemají zájem. Projevili však zájem o větší nabídku. Doporučili jsme, více se věnovat způsobu, jakým je vzdělávání nabízeno, zjišťovat zájem zaměstnanců/kyň například během hodnotících/motivačních pohovorů a po ukončení vzdělávání dále s výsledky školení pracovat.





SOUHRNNÁ ZPRÁVA S POZNATKY VYPLÝVAJÍCÍMI Z PERSONÁLNÍCH DOTAZNÍKŮ A POHOVORŮ

Pohovory a personálním dotazníkem byly sledovány následující oblasti – počty, přijímání, propouštění, motivace, benefity, MD zaměstnanců a firemní kultura.

Žádná z dotazovaných firem nemá stanoveny indikátory zastoupení mužů/žen, cizinců/Čechů a věku, které by pravidelně sledovala. Faktem je, že firmy teprve rostou, doporučili jsme to do budoucna sledovat.

Pro 4 firmy ze 6 platí, že počet mužů a žen na vedoucích pozicích odpovídá jejich počtu v celé společnosti.

Jen jedna firma zvažuje při sestavování pracovních skupin a týmů rovnoměrné zastoupení mužů a žen. Ostatním firmám to bylo doporučeno. Poznatky z oblasti managementu diversity dokládají, že organizace, které umožňují plnohodnotné a rovné zapojení různým skupinám zaměstnaných, vytvářejí prostor pro využití široké škály názorů, přístupů a zkušeností. Tím se stávají celkově efektivnějšími, flexibilnějšími a přizpůsobivějšími než podniky, jež tuto problematiku ignorují.

Jen jedna firma formuluje náborové inzeráty tak, že neoslovují obě pohlaví, ostatní firmy mají inzeráty s formulacemi v mužském i ženském rodě. Firmě, která tak nečiní, to bylo doporučeno.

V případě, že firma inzeruje pracovní pozice, uvádí vždy podmínky a kompetence, které musí uchazeč/ka splňovat. To platí pro všech 6 dotazovaných firem. HR manažerky všech dotazovaných firem před zveřejněním inzerátu vyhodnocují, zda nejsou podmínky a kompetence v inzerátu znevýhodňující pro některou skupinu uchazečů/ek (zejména mužů/žen).

Polovina dotázaných firem sleduje, jaká je úspěšnost žen a jaká mužů při přijímacích pohovorech. Polovina firem vede dokumentaci všech přijímacích pohovorů.

Před přijímacím řízením na jakoukoli pozici jsme všem firmám doporučili písemně stanovit základní podmínky, které musí uchazeč či uchazečka o tuto pozici splňovat, aby mohl/a být přijat/a. Dále jsme doporučili stanovit a formulovat podmínky pro obsazování pracovních míst tak, aby neznevýhodňovaly ženy ani muže. Písemné podklady obsahující tyto podmínky by měly být součástí dokumentace přijímacího řízení.

Problematice propouštění zaměstnanců je obecně věnováno málo pozornosti a tím unikají informace pro zpětnou vazbu zaměstnavateli. Polovina z dotázaných firem si vede statistiky, ze kterých je zřejmé, jakých skupin zaměstnanců se dotýká propouštění. Monitoring propouštění a statistiky členěné podle pohlaví, věku, národnosti byl firmám, které tak nečiní, doporučen.





V případě shledané nevyváženosti by měla společnost hledat příčiny a upravit podmínky, aby nedocházelo k systematickému znevýhodňování některé skupiny. Všechny dotázané firmy vedou se zaměstnanci/kyněmi výstupní pohovory pro získání zpětné vazby a s informacemi takto získanými dále pracují, což hodnotíme velmi kladně. Vedení firmy je seznámeno s výsledky výstupních pohovorů a může tak upravovat strategii rozvoje lidských zdrojů ve své firmě. Jen jedna firma má tyto pohovory ve standardizované struktuře, ostatním jsme to doporučili.

Jen dvě dotazované firmy vedou systematické statistiky o platech a odměnách podle pohlaví a věku. Čtyři dotazované firmy mají systém evidence pracovních pozic z hlediska hodnoty práce – například kompetenční model. Polovina dotazovaných firem srovnává, zda mají zaměstnanci a zaměstnankyně na stejných pracovních pozicích stejné hodnoty práce stejnou mzdu. Na dotaz, zda firma podporuje kariéerní postup žen, reagovali zástupci všech firem tak, že ano, protože podporují kariéerní postup všech, neohledně na pohlaví, věk či národnost.

Kariéerní politika a proces povyšování mají fungovat na základě zásad genderové rovnosti. Společnost by měla mít vypracován plán individuálního rozvoje zaměstnaných, včetně programů nástupnictví/podpory talentů.

Kariéerní postup by měl být monitorován na základě genderově spravedlivých pravidel. V ČR (nezávisle na sektoru nebo pozici) činí rozdíly odměny za práci stejné hodnoty mezi muži a ženami 15–30 % v neprospěch žen. Firmám jsme doporučili zavést systematický nástroj pro sledování výše odměn mužů a žen na všech pracovních pozicích a ve všech oblastech činností.

Všechny firmy monitorují potřeby zaměstnanců/kyň a promítají je do podmínek pracovního poměru. 2 firmy monitorují potřeby zaměstnanců/kyň podle pozice, ostatní nedělají rozdíly. Všechny firmy sledují, jak jsou benefit využívány. Dvě firmy poskytují zkrácené úvazky.

V případě benefitů, které společnost poskytuje svým zaměstnancům/kyním, je nezbytné vytvořit transparentní systém poskytování těchto benefitů. Cílem poskytování benefitů je potom udržet si kvalitní a loajální zaměstnance/kyně.

Přidělování benefitů ve společnosti by mělo být genderově nezatížené, systém by měl být transparentní. Napomoci tomu mohou statistiky udělování benefitů a průběžná analýza potřeb a spokojenosti s jejich udělováním mezi zaměstnanými. Poskytování benefitů by mělo být zaměřeno na všechny zaměstnance/kyně. Pokud některé benefity oslovují spíše jednu skupinu (např. muže/ženy,





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

zaměstnané s dětmi/bezdětné, starší/mladší apod.), měly by se vyvážit srovnatelnými benefity pro druhou skupinu

Vhodně zpracovaná strategie managementu mateřské a rodičovské dovolené vytváří pozitivní image společnosti a snižuje fluktuaci spojenou s odchodem zaměstnanců/kyň na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, kteří se pak vyznačují vysokým stupněm loajality. Díky tomu, že jsou všechny dotazované firmy mladé, nemá ani jedna vypracovanou strategii pro management MD a RD. Nemají ani zavedenou statistiku, kolik rodičů se z MD a RD vrací zpět do společnosti a nemají speciální benefity pro rodiče. Do budoucna jsme všem firmám doporučili výše uvedené zavést.

Firemní kultura má významný dopad na výkonnost, motivovanost a loajalitu zaměstnaných. Tvoří také image společnosti navenek a určuje základní hodnoty, normy a pravidla pro fungování společnosti.

Jen jedna z dotázaných firem nereflektuje prvky nediskriminace, rovných příležitostí a řešení konfliktních a krizových situací v interních předpisech. Ostatní tak činí. Dvě firmy řešily za dobu svého fungování národnostní konflikt, ani jedna neřešila gender nebo ageingový konflikt. Ani jedna z firem nemá stanoven postup, co dělat v případě obtěžování nebo diskriminace a ani jedna z firem nerealizuje antidiskriminační školení nebo školení na RŽaM. Obojí jsme doporučili zavést.

Při budování firemní kultury je vhodné brát v každém ohledu v úvahu princip rovnosti žen a mužů. K podpoře firemní kultury může existovat firemní kodex. Tento nástroj pomáhá zajišťovat, aby každodenní aktivity společnosti a jednání všech jejích zaměstnaných odpovídalo stanoveným zásadám. Jde o soubor konkrétních pravidel, která vycházejí z hodnot a principů organizace a vymezují standard profesionálního jednání.



Ambis.Vysoká škola.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Děkujeme všem zúčastněným firmám, že problematice genderové rovnosti, diversity management a work life balance věnovali svůj čas.

Věříme, že výstupy, které obdržely, jim pomůžou zefektivnit fungování společnosti a jejího výkonu a učinit zaměstnance motivovanějšími a spokojenějšími. Jedno bez druhého totiž nejde.

Tým AMBIS



Ambis.Vysoká škola.