



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.

Na základě žádosti o podporu z Operačního programu Zaměstnanost rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí o poskytnutí dotace na realizaci projektu **Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX spol. s r.o.**, registrační číslo CZ. 03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524, prioritní osa OPZ: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

Příjemce dotace:

NETEX, spol. s r. o.

Na Hrázi 124/21, 405 02 Děčín

IČ: 43226680

Kontaktní osoba: Ing. Radek Švec, jednatel společnosti,
radek.svec@netex.cz, tel: 724 859 491

Celkové způsobilé náklady projektu: 2 534 050,-- Kč

Celková výše dotace z ESF: 2 153 942,50 Kč

Doba realizace projektu: 1. 5. 2019 – 30. 04. 2022

Cíl projektu:

Cílem projektu je zavedení opatření vedoucích ke zlepšení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života ve společnosti NETEX, spol. s r.o.

Tímto bude docházet ke zlepšení pracovních podmínek a prostředí zaměstnanců s ohledem na sladění pracovního a soukromého života a na rovné příležitosti v přístupu k zaměstnání a v kariérním postupu.

Popis projektu

Realizace projektu se konkrétně zaměřuje na postupné zavádění navrhovaných doporučených opatření, která vzešla ze zpracovaného genderového auditu, do společnosti NETEX, spol. s r.o. Realizace projektu bude zakončena zpracováním re-auditů, který zhodnotí účelnost



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

implementovaných opatření a přínos projektu z hlediska pozitivního vlivu na rozvoj v oblasti genderové politiky ve společnosti NETEX, spol s.r.o.

V rámci projektu plánuje společnost realizovat tyto klíčové aktivity:

- 1) Zavádění a rozšiřování flexibilních forem práce
- 2) Aktivity směřující k vyšší transparentnosti odměňování v rámci organizace
- 3) Aktivity přispívající k proměně vnitřní kultury organizace ve vztahu k rovným příležitostem žen a mužů a sladování pracovního a soukromého života
- 4) Vzdělávání zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí žen a mužů
- 5) Re-audit

Cílová skupina

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnanci společnosti NETEX, spol. s r.o.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Závěrečná zpráva z genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.

Realizátor:

Sociálně-právní institut, s.r.o.

Báňská 287, Most, PSČ 43401

IČ: 64051072

Zpracoval: Ing. Tomáš Kočí, Ing. Vladimír Wagner

Genderový re-audit byl realizován jako klíčová aktivita projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524 financovaného z ESF program OP Z.



OBSAH

1	Základní informace k genderovému auditu	3
1.1	Stručná informace o organizaci realizující genderový audit.....	3
1.2	Poděkování	3
1.3	Stručná informace o auditované organizaci	3
2	Shrnutí průběhu genderového auditu	5
2.1	Důvody realizace re-audit.....	5
2.2	Období realizace auditu.....	5
2.3	Místo realizace auditu	6
2.4	Auditované oblasti.....	6
2.5	Postup u analýzy jednotlivých oblastí:	7
2.6	Použité metody.....	7
2.7	Analyzované dokumenty	8
2.8	Osoby zapojené do auditu	8
2.9	Základní zjištění auditu	9
3	Cíle organizace	10
3.1	Mise, vize, a strategické cíle organizace.....	10
3.2	Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti	11
4	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	13
5	Personální politika	15
5.1	Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň.....	15
5.2	Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň	18
5.3	Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	19
5.4	Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	24
5.5	Rozvoj a vzdělávání.....	26
5.6	Spravedlivé odměňování	29
5.6.1	Platová transparentnost.....	30
5.6.2	Benefity	32



5.6.3	Dovolená.....	34
5.7	Sladění rodinného a pracovního života	34
5.7.1	Pracovní doba a flexibilní formy práce.....	35
5.7.2	Management mateřské a rodičovské.....	37
5.7.3	Age managementu ve vztahu ke genderu	37
5.7.4	Podmínky (nejen) pro pečující osoby a poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku.....	39
5.7.5	Možnosti dopravy do zaměstnání	41
5.8	Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	41
6	Kultura organizace	44
6.1	Komunikace	45
6.1.1	Obecně – komunikační strategie, využívání genderově korektního jazyka, institucionálně ukotvená kontrola užívání jazyka, obrazové materiály	45
6.1.2	Interní komunikace	45
6.1.3	Externí komunikace a spolupráce	46
6.2	Vztahy	47
6.2.1	Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování.....	47
6.2.2	Přístup k politice rovných příležitostí	48
6.2.3	Pracovní prostředí a sexuální obtěžování	49
6.3	Společenská odpovědnost (CSR)	50
7	ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A DOPORUČENÍ	54
8	seznam tabulek.....	57
9	seznam Obrázků.....	57
	Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu	58
	Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit.....	59
	Příloha č. 3 – Příklady dobré praxe v oblasti rovných příležitostí	62



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K GENDEROVÉMU AUDITU

Zadavatelská organizace: NETEX, spol. s r.o.

Organizace realizující genderový audit: Sociálně-právní institut, s.r.o.

Auditorský tým: Auditorský tým se skládá ze dvou členů. Vedoucí auditorského týmu - Ing. Tomáš Kočí, další člen - Ing. Vladimír Wagner. Oba členové jsou genderový specialisti, kteří od roku 2014 poskytují poradenství v oblasti genderu a rovných příležitostí žen a mužů, působí jako lektoři v oblastech rovných příležitostí, personální politiky firemní kultury, Age managementu a mají zkušenosti s realizací několika genderových auditů.

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

Název projektu: „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524

1.1 Stručná informace o organizaci realizující genderový audit

Sociálně-právní institut, s.r.o. sídlí v Mostě, v Ústeckém kraji a jedná se o společnost s dlouholetým působením na trhu v oblasti poradenství a vzdělávání, jehož cílem je růst osobnostních a profesních kompetencí zaměstnanců.

Společnost vznikla v roce 1994 a od této doby realizovala řadu významných zakázek. Podílela se rovněž na realizaci evropských vzdělávacích projektů, a to jednak formou dílčích subdodávek a jednak formou vlastní realizace.

1.2 Poděkování

Auditorský tým tímto děkuje vedení společnosti za umožnění realizace genderového auditu a poskytnutí veškerých požadovaných dokumentů pro zpracování auditu. V neposlední řadě patří velké poděkování všem zaměstnankyním a zaměstnancům společnosti, kteří se účastnili dotazníkového šetření a rozhovorů.

1.3 Stručná informace o auditované organizaci

Společnost NETEX, spol. s r.o. je jediný výrobce 100% vlněné plsti v České republice s tradicí od roku 1879. V tomto roce kloboučnický mistr Josef Frind založil továrnu na výrobu plsti,



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Filzfabrik Frind. Jako první v českých zemích zavedl výrobu plstěných leštících a brusných kotoučů, která svou tradici rozvíjí dodnes.

Další růst firmy s sebou nese rozšíření sortimentu plsti především pro obuvnický průmysl (plstěné vložky do bot). V roce 1945 přešla firma pod státní správu a stala se vlastnictvím národního podniku Mitop. Pod označením „výrobní závod č. 4“ byla jeho součástí až do roku 1991, kdy vznikl NETEX.

V současné době, ve vlastním areálu o rozloze 20 000 m², firma zaměstnává 42 pracovníků a vyrábí kromě plsti také netkané a filtrační textilie. Základem plsti je ovčí vlna, případně ovčí vlna s přídavkem zvířecích chlupů. Netkané textilie jsou vyráběny ze syntetických i přírodních vláken a druhotných surovin.

Tyto výrobky nacházejí široké uplatnění v mnoha průmyslových odvětvích (obuvnictví, stavebnictví, automobilový průmysl, sklářství aj.). Na tepelně pojenou textilií STRUTO a na filtrační materiál FIRON dokonce vlastní ochrannou známku.



2 SHRUTÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU

2.1 Důvody realizace re-auditů

Genderový re-audit byl realizován jako klíčová aktivita projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524 financovaného z ESF program OP Z.

Společnost po absolvování genderového auditu v roce 2018, se rozhodla implementovat opatření vzešlá z genderového auditu do chodu společnosti, a proto podala žádost o dotaci a realizovala projekt „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524, jehož závěrečnou klíčovou aktivitou je genderový re-audit, v rámci kterého bude mít organizace zmapováno, jak se v jednotlivých oblastech od personálních procesů, přes oblast slaďování pracovního a rodinného života až k firemní kultuře, posunula.

2.2 Období realizace auditu

Tabulka 1 – Období realizace auditu

Fáze realizace auditu	Aktivity	Termíny realizace
Přípravná fáze	• Navázání kontaktu a spolupráce, • sestavení realizačního týmu, • nastavení harmonogramu realizace genderového auditu, • příprava a zajištění podpisu návrhu smlouvy o realizaci genderových auditů, • sběr veřejně dostupných dokumentů, • příprava dotazníkového šetření.	srpen 2021 - leden 2022
Realizační fáze	• Sběr dat a analýza dat, • realizace dotazníkové šetření, • vyhodnocení dotazníkového šetření, • rozhovory, • zpracování Závěrečné zprávy.	únor – duben 2022
Závěrečná fáze	• Předložení výstupů auditované organizaci	duben 2022



2.3 Místo realizace auditu

Audit probíhal v sídle zadavatele: Na Hrázi 124/21, 405 02 Děčín VIII – Dolní Oldřichov.

2.4 Auditované oblasti

Cílem genderového auditu bylo zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů u společnosti NETEX, spol. s r. o., audit byl zaměřen na tyto oblasti:

Cíle organizace

- Mise, vize a strategické cíle organizace
- Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

- Prostředí – přátelské, bezpečné a motivující
- Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace

Organizace pracovního prostředí

Personální politika

- Nábor zaměstnanců/kyň
- Propouštění zaměstnanců/kyň
- Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita
- Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost
- Rozvoj a vzdělávání
 - Adaptační procesy (viz management mateřské/rodičovské)
 - Mentoring
- Spravedlivé odměňování
 - Platová transparentnost
 - Benefity – transparentnost a přehlednost (informace dostupné všem)
 - Dovolena – spravedlivé rozvržení plánu dovolených
- Sladování práce a osobního života
 - Pracovní doba
 - Flexibilní formy práce
 - Management mateřské/rodičovské
 - Podpora aktivního otcovství vč. rodičovské



- Age management ve vztahu ke genderu
- Podmínky (nejen) pro pečující osoby
- Poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku
- Možnosti dopravy do zaměstnání
- Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

Kultura organizace

- Komunikace
- Vztahy – hierarchické (rozhodovací procesy), kolegiální (týmové, síťování,...)
- Společenská odpovědnost (CSR)²⁶
 - Spolupráce se školami – stáže a podpora nestereotypního výběru zaměstnání dle pohlaví
 - Spolupráce s NNO
 - Nastavení sponzoringových aktivit
 - Dobrovolnictví zaměstnanců/kyň

2.5 Postup u analýzy jednotlivých oblastí:

- Název analyzované oblasti
- Popis analyzované oblasti
- Hodnocení oblasti
- Souhrn zjištění
- Doporučení ze strany auditora

Orientační specifikace hodnocení:

- **Ano** – splněno
- **Ano s výhradou** – spíše ano, ale budou navržena zlepšení
- **Ne** – nesplněno, je třeba na oblasti dále pracovat

2.6 Použité metody

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

- Rozhovory
 - polostrukturované pohovory s vedoucími pracovníky;
 - telefonáty s vedoucím pracovníkem, zaměstnanci/kyněmi;
 - emailová a telefonická komunikace s vedením společnosti;



- skupinové diskuse.
- Pozorování

2.7 Analyzované dokumenty

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

V rámci auditu byly analyzovány následující dokumenty společnosti:

- Genderový audit společnosti z roku 2018
- Vzor a popis pracovních míst
- Vzor pracovní smlouvy
- Rozhodnutí jednatele společnosti
- Organizační schéma
- Webové stránky společnosti
- Výstupy z realizace projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524

2.8 Osoby zapojené do auditu

Do auditu byl zapojen Ing. Radek Švec, jednatel společnosti, který má největší přehled o fungování společnosti.

Dále byly do auditu zapojeni v rámci rozhovorů zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti s různým pracovním zařazením (vedoucí i řadoví zaměstnanci). Jedná se o náhodně vybranou skupinu osob, jejímž cílem je zjištění stavu generové rovnosti tak, jak ji vnímají zaměstnanci napříč organizací. Někteří byli vybráni vedením společnosti, jiní náhodně auditorskou firmou.



2.9 Základní zjištění auditu

Výsledkem procesu re-auditů je závěrečná zpráva mapující stěžejní zjištění a posun v oblastech, doporučených v genderovém auditu z roku 2018, a to jak z hlediska dodržování zásad genderové rovnosti, tak z hlediska procesů týkajících se „organizačního“ prostředí, komunikace a personální politiky.

Úkolem re-auditů bylo vyhodnotit účelnost realizace projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524.

Proto se auditorský tým zaměřil na výstupy projektu a na doporučení, která vzešla z předchozího genderového auditu z roku 2018 a sledoval, jakým způsobem byla tato doporučení implementována do chodu společnosti.

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

Z výsledků realizovaného auditu můžeme konstatovat, že v rámci realizace projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524 došlo k požadovaným výsledkům a díky tomuto projektu byla doporučení s genderového auditu z roku 2018 aplikovaná do praxe.



3 CÍLE ORGANIZACE

V případě, že se společnost zaměřuje na prosazování genderové rovnosti, znamená to, že společnosti záleží na svých zaměstnancích. Naplňování genderové rovnosti má pozitivní dopad na pracovní prostředí ve společnosti a spoluvytváří tak firemní kulturu. Organizace začleňující do svých personálních politik rovné příležitosti se stávají společensky odpovědnějšími. Integrace konceptu rovných příležitostí do personální politiky a rozhodovacích procesů nabývá na přínosu především z dlouhodobého horizontu. Investice do lidského kapitálu je investicí do budoucnosti.

3.1 Mise, vize, a strategické cíle organizace

HODNOCENÍ:

ANO – splněno

Cílem společnosti je prosazování genderové rovnosti ve společnosti.

Souhrn zjištění:

Firma je jediným výrobcem plsti a plstěných výrobků V České republice, jejíž produkty nacházejí široké uplatnění v mnoha průmyslových odvětvích jako je obuvnictví, bytový design, stavebnictví, automobilový průmysl, sklářství aj.

Základním předpokladem pro udržitelnost a další rozvoj firmy je zachovat stávající kvalitu nabízených výrobků, investice do nových technologií a také do lidského kapitálu. Proto dalším a neméně důležitým cílem společnosti je péče o zaměstnance, která patří k nedílné součásti personálního řízení každého zaměstnavatele.

Společnost se snaží své zaměstnance prostřednictvím zlepšování pracovních podmínek a poskytováním nadstandartní zaměstnanecké péče motivovat, rozvíjet jejich schopnosti a snížit riziko fluktuace.

Proto je jedním z cílů společnosti péče o zaměstnance a prosazování genderové rovnosti ve společnosti.



3.2 Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti

HODNOCENÍ:

ANO – splněno

Společnost deklaruje rovný přístup všem osobám ve společnosti zpracovaným Etickým kodexem společnosti.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Jedním z cílů společnosti je prosazování genderové rovnosti ve společnosti. Společnost se začala zabývat genderovou politikou zpracováním genderového auditu v roce 2018 a následně se rozhodla implementovat opatření vzešlá z genderového auditu do chodu společnosti, a proto podala žádost o dotaci a realizovala projekt „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524.

Společnost deklaruje rovný přístup všem osobám ve společnosti zpracovaným Etickým kodexem společnosti, ve kterém podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti a neschvaluje nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týrání, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci. Zaměstnanci/kyně jsou podporováni v ohlášení problému v oblasti genderové rovnosti ze stran vedení společnosti.

Vybraní zaměstnanci/kyně byli proškoleni v oblasti:

- Firemní kultura
- Rovné příležitosti
- Age management

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:



- ✓ **Zpracovat strategii řízení lidských zdrojů a nastavení personálních procesů, ztransparentnit rovnost v přístupu, rovnost v podmínkách, rovnost ve výsledcích (např.: vnitrofiremní směrnice, která by zjednodušila a zkonsolidovala všechna doporučení a ustanovení týkající se zásad rovných příležitostí a rovného zacházení mužů a žen v oblasti zaměstnání do jedné).**

ANO

- V rámci projektu byla řešena strategie řízení lidských zdrojů a nastavení personálních procesů.

- ✓ **Viditelněji se prezentovat v oblasti rovných příležitostí (jak interní dokumenty společnosti, tak webové stránky či propagační materiály apod.)**

ANO

- Společnost se prezentovala v oblasti rovných příležitostí realizací projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524.

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

ANO

- Příklady dobré praxe jsou součástí tohoto re-audit.

- ✓ **Používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech, ve formulářích, propagačních materiálech, který zohledňuje ženy i muže (zaměstnance i klienty).**

ANO

- Společnost se snaží používat genderově citlivý jazyk.



4 INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Žádná legislativa nezajistí sama o sobě prosazování a dodržování rovného postavení mužů a žen na trhu práce. Pouze zákonným opatřením nelze dosáhnout okamžité změny v chování, názorech a postojích jednotlivců, společnosti a zaměstnavatelských organizací.

Formální přijetí politiky rovných příležitostí do praxe bývá většinou spojeno s explicitní deklarací ze strany společnosti některou z uvedených forem, jako například Politika firmy, Etický kodex, Pracovní řád nebo jiný interní dokument, kde je tato oblast jednoznačně vymezena.

Management se tak veřejně zavazuje, že ve své personální politice respektuje zásadu stejných příležitostí, nedovoluje přímou ani skrytou diskriminaci a že zajišťuje uplatňování principů ve všech oblastech řízení lidských zdrojů.

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Společnost má zpracován závazný Etický kodex, ve kterém prohlašuje, že podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci a barvu pleti. Zároveň neschvaluje nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týrání, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Z pracovně právních vztahů vyplývá, že společnost se řídí Zákoníkem práce, Kolektivní smlouvou a Pracovní smlouvou, která zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zároveň má společnost zpracovaný Etický kodex, na základě kterého:

- podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti;
- neschvaluje nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týrání, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci;



- poskytujeme spravedlivé odměny za práci, zaručujeme minimální mzdu.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **K reálnému a účinnému opatření týkající se institucionálního zajištění politiky genderové rovnosti žen a mužů je potřeba nastavit mechanismy, které v sobě budou obsahovat konkrétní pravidla a postupy při projevech sexuálního obtěžování, diskriminačního a neetického chování. S těmito pravidly/postupy zaměstnance seznámit již při nástupu a věnovat se jejich opětovnému opakování (např.: forma školení).**

ANO

- Společnost šíří mezi zaměstnanci/kyněmi povědomí o politice respektující zásady rovných příležitosti, seznamuje zaměstnance s Etickým kodexem společnosti. Zároveň společnost realizovala školení v oblasti genderové politiky.

- ✓ **Doporučujeme zpracovat koncepční dokument, který by vedl obecná i konkrétní pravidla týkající se této oblasti (nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, prevence sexuálního obtěžování na pracovišti) – např.: závazný Etický kodex, popřípadě tyto pravidla začlenit do Pracovního řádu nebo Kolektivní smlouvy, s těmito pravidly vždy zaměstnance seznámit při nástupu.**

ANO

- Společnost má zpracován závazný Etický kodex.



5 PERSONÁLNÍ POLITIKA

Personální politika je strategickou oblastí každé organizace. Genderový audit se zaměřuje na podmínky, vztahy, procesy v rámci personálních otázek s důrazem na to, zda je v organizaci uplatňována přímo či nepřímo politika rovných příležitostí, která např. potírá uplatňování genderových stereotypů.

Analýza personální politiky sleduje celý proces práce s lidským kapitálem auditované organizace od procesu výběru a přijímání pracovních sil, přes péči o pracovníky/ice až po propouštění zaměstnanců/kyň. Zaměřuje se také na rozvoj a vzdělávání, adaptační procesy, kariérní růst a cirkulaci zaměstnaných osob a také na zastupitelnost. Z hlediska genderové analýzy je vždy zkoumána personálně organizační struktura s důrazem na (ne)vyrovnané zastoupení mužů a žen v řídicích a dalších funkcích.

V rámci personální politiky se genderový audit zaměřil na tyto oblasti:

- Nábor zaměstnanců/kyň
- Propouštění zaměstnanců/kyň
- Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita
- Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost
- Vzdělávání
- Spravedlivé odměňování
- Sladění práce a osobního života

5.1 Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň

Stěžejním pilířem každé firmy jsou její zaměstnanci, a proto je proces výběru a přijímání pracovních sil jedním z důležitých mechanismů, který zásadně ovlivňuje chod každé firmy.

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

Při přijímacím pohovoru by měli být přítomni alespoň dva zástupci firmy, a to nejlépe ve složení muž a žena, a to důvodu snížení osobní předpojatosti. Dalším, velice vhodným předpokladem u výše zmíněných zástupců firmy pro výběr zaměstnanců či zaměstnankyň, je alespoň základní orientace a proškolení v oblasti genderové problematiky. Celý náborový proces by měl být dostatečně transparentní, zdokumentovaný a následně archivovaný. V přijímacích dokumentech by mělo být jasně uvedeno, jaké důvody vedly k přijetí či nepřijetí konkrétního uchazeče či uchazečky.



Při hledání nové pracovní síly, je velice vhodné používat genderově korektní jazyk a vyvarovat se pojmům, které by mohly znevýhodňovat určitou skupinu uchazečů či uchazeček o práci. Proto je velice důležité zamezit výskytu jakýchkoliv nevhodných formulací či chování během náborového procesu, aby byla dodržena rovnost při výběru nových zaměstnanců či zaměstnankyň.

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Společnost má jasně nastavena pravidla pro přijímání nových zaměstnanců společnosti.

Společnost má zároveň zpracované popisy pracovních míst na každou pracovní pozici ve společnosti, které obsahují mimo jiné náplň práce, základní požadavky na konkrétní pracovní pozici, specifické požadavky, splnění kvalifikačních požadavků atd. Popis pracovního místa tak poskytuje společnosti obraz práce a požadavků na dané pracovní místo a je tak výchozím podkladem při náboru zaměstnanců/kyň.

Organizace sleduje z genderového hlediska obsazenost jednotlivých pracovních míst ve společnosti.

Vybraní zaměstnanci společnosti byli proškolení v oblasti rovných příležitostí.

Doporučení z genderového auditu realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Společnost má jasně nastavena pravidla pro přijímání nových zaměstnanců společnosti, kterými se při samotném náboru řídí.

Ve společnosti proběhla analýza pracovních míst, která zahrnovala shromažďování všech podstatných informací o pracovních místech ve společnosti, jejich popis a specifikaci požadavků jednotlivých pracovních míst na pracovníky. Výstupem této analýzy byl přehled pracovních pozic, který obsahuje informace o všech pracovních pozicích ve společnosti.

Na základě provedené analýzy a zpracování přehledu všech pozic ve společnosti byl zpracován popis pracovního místa na každou pracovní pozici ve společnosti. Tento popis pracovního místa slouží jako podklad při přijímání nových zaměstnanců/kyň. V současné době popis



pracovního místa poskytuje společnosti obraz práce a požadavků na dané pracovní místo, což pomáhá vytvořit představu o pracovníkovi, který by měl na pracovním místě pracovat.

Společnost si vede souhrnný přehled, který mapuje zájem o zaměstnání ve společnosti a zároveň zahrnuje informace o přijatých a odmítnutých uchazečích.

Vybraní zaměstnanci byli proškolení v problematice rovných příležitostí.

Z rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi vyplynulo, že systém adaptace je dobře nastaven a zaměstnanci/kyně jsou ve velké většině spokojeni s nastaveným systémem při náboru zaměstnanců.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Pečlivě zvážit, jaké požadavky do specifikace pracovního místa zadat, čím přesněji se specifikuje každý z parametrů, tím méně práce budete mít potom při výběru.**

ANO

Popis pracovního místa obsahuje podrobnou specifikaci pracovního místa a tím usnadňuje práci při samotném výběru nového zaměstnance na danou pracovní pozici.

- ✓ **Doporučujeme, aby si firma udělala průzkum, kolik ji náborový proces stál, jak kvalitní byli uchazeči, kteří z tohoto procesu vzešli, kolik času a peněz stály jednotlivé dílčí etapy tohoto procesu a podle toho přijmout opatření a zamyslet se nad vypracováním standardizovaného postupu při náboru uchazečů a uchazeček, např. vydefinovat, kolik pohovorů a s kým bude uchazeč či uchazečka absolvovat.**

ANO

V rámci projektu byl zpracována Pravidla při přijímání nových zaměstnanců společnosti.

- ✓ **Doporučujeme, aby v přijímací komisi bylo více účastníků, a to jak ženského, tak mužského pohlaví.**

ANO:

- V přijímací komisi je zastoupeno jak mužské, tak ženské pohlaví.

- ✓ **Doporučujeme zpracovávat genderové statistiky, které mapují zájem o zaměstnání ve společnosti a zároveň statistiky o přijatých a odmítnutých uchazečkách a uchazečů.**

ANO:

- Společnost vede genderové statistiky, které mapují zájem o zaměstnání ve společnosti a zároveň statistiky o přijatých a odmítnutých uchazečkách a uchazečů.



- ✓ **Doporučujeme proškolit vedení i personální oddělení v problematice genderové rovnosti.**

ANO:

- Vybraní zaměstnanci byli proškoleni v oblasti rovných příležitostí.

5.2 Propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň

Neoddělitelnou součástí personální politiky každé firmy je propouštění a odchod zaměstnanců a zaměstnankyň. Rozvázání pracovního poměru či odchod zaměstnance či zaměstnankyně, by měl být prováděn dle jasně a konkrétně stanovených kritérií. Z hlediska genderové rovnosti by k propouštění nemělo docházet z důvodu pohlaví zaměstnance či zaměstnankyně, věku či rodinné situace (například žena s malými dětmi, starší žena atd.).

Zaměstnanec či zaměstnankyně se ve firmě například nemusí cítit dobře nebo může pociťovat určité znevýhodňování. Pokud rozvázání pracovního poměru iniciuje právě zaměstnanec nebo zaměstnankyně, je určitě vhodné, aby se firma snažila zjistit důvody takového rozhodnutí třeba prostřednictvím výstupního dotazníku. Zjištěné informace mohou sloužit jako podklad pro zlepšení vztahů a celkového klimu na pracovišti a snížit tak možnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance či zaměstnankyně. Zjištěná data by firma měla zachovat pro pozdější analýzu. Firma, která se nesnaží získat dostatečné informace o důvodu výpovědi, může čelit opakovaným výpovědím, aniž by znala skutečný důvod. V praxi se důvody propouštění či odchodu příliš neevidují a nedochází ke sledování toho, zda odcházejí více ženy či muži.

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Proces odchodů je ve společnosti formalizovaný. Při odchodu zaměstnanců probíhá výstupní pohovor s vedením společnosti a odcházející vyplňuje výstupní dotazník.

Společnost vede evidenci propouštění a odchodů zaměstnanců/kyň společnosti včetně mapování důvodů odchodů a sleduje tak statistiky v této oblasti.

Doporučení z genderového auditu realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.



Souhrn zjištění:

Stejně jako u každého jiného procesu, tak i u procesu odchodu/propouštění pracovníků je vhodné nastavit zpětnou vazbu, která bude hodnotit úspěšnost, efektivitu, i důvod jejich odchodu (v případě, že se jedná o vlastní iniciativu). V tomto případě je vhodným nástrojem např.: výstupní dotazník.

Ve společnosti NETEX, spol. s r.o. probíhá při odchodu, iniciovaného z jakékoli strany, výstupní pohovor, který je veden s jednatelem společnosti. To, jakým způsobem se svými zaměstnanci organizace rozchází, přispívá mj. i k utváření image firmy jakožto zaměstnavatele v povědomí veřejnosti. Co se týká fluktuace, tak je ve firmě minimální.

Společnost vede evidenci propouštění a odchodů zaměstnanců/kyň společnosti včetně mapování důvodů odchodů a sleduje tak statistiky v této oblasti.

V rámci re-auditů nebylo zjištěno, že by při propouštění zaměstnanců/kyň bylo postupováno diskriminačně.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme v zájmu firmy zavést monitoring a evidenci důvodu odchodu zaměstnanců. Dobrým nástrojem může být realizace tzv. výstupních dotazníků.**

ANO:

- Společnost vede evidenci propouštění a odchodů zaměstnanců/kyň společnosti včetně mapování důvodů odchodů. Pro získání důvodů odchodů svých zaměstnanců/kyň používá společnost jako nástroj osobní pohovory a výstupní dotazník.

5.3 Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita

Při hodnocení personální politiky, v tomto případě zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace je vždy důležitým prvkem organizační struktura auditované organizace a její zaměření. Organizační struktura by měla tvořit logický rámec pro činnosti, které daná organizace zajišťuje, tak aby tyto mohly být vykonávány co nejlépe a nejefektivněji. Personální obsazení se analyzuje také z hlediska diverzity, především se zaměřením na gender a věk.



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

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

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Zastoupení žen a mužů v organizaci je nevyrovnané. Ve společnosti převládají ženy. Převahu žen ve společnosti lze přikládat skutečnosti, že výroba plstěných výrobků a netkaných textilií si žádá jemné a důsledné zacházení, a to se více osvědčuje u ženského pohlaví.

Organizace disponuje přehledným Organizačním řádem i organizačním schématem. Má na každou pracovní pozici ve společnosti zpracovaný popis pracovního místa, který poskytuje společnosti obraz práce a požadavků na dané pracovní místo, což pomáhá vytvořit představu o pracovníkovi, který by měl na pracovním místě pracovat.

Společnost vede personální statistiky genderovou optikou a pracuje s nimi při náboru nových zaměstnanců/kyň.

Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče či uchazečky.

Organizace zastává spravedlivé pracovní podmínky a všem poskytuje rovné příležitosti po celou dobu pracovního poměru. Rovné zacházení a zákaz diskriminace deklaruje společnost Etickým kodexem.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

V době realizace auditu zaměstnávala společnost NETEX, spol. s r.o. celkem 42 pracovníků, z toho 15 mužů a 27 žen. Ženy mají v této společnosti značnou převahu.

V případě, že budeme organizaci řadit z hlediska orientace, můžeme říci, že jde spíše o technický obor a technická povolání, která jsou vnímána jako vhodnější pro muže, přesto je



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ve společnosti vyšší podíl zaměstnaných žen. Výroba plstěných výrobků a netkaných textilií si však žádá jemné a důsledné zacházení, a to se více osvědčuje u ženského pohlaví.

Vedení společnosti tvoří:

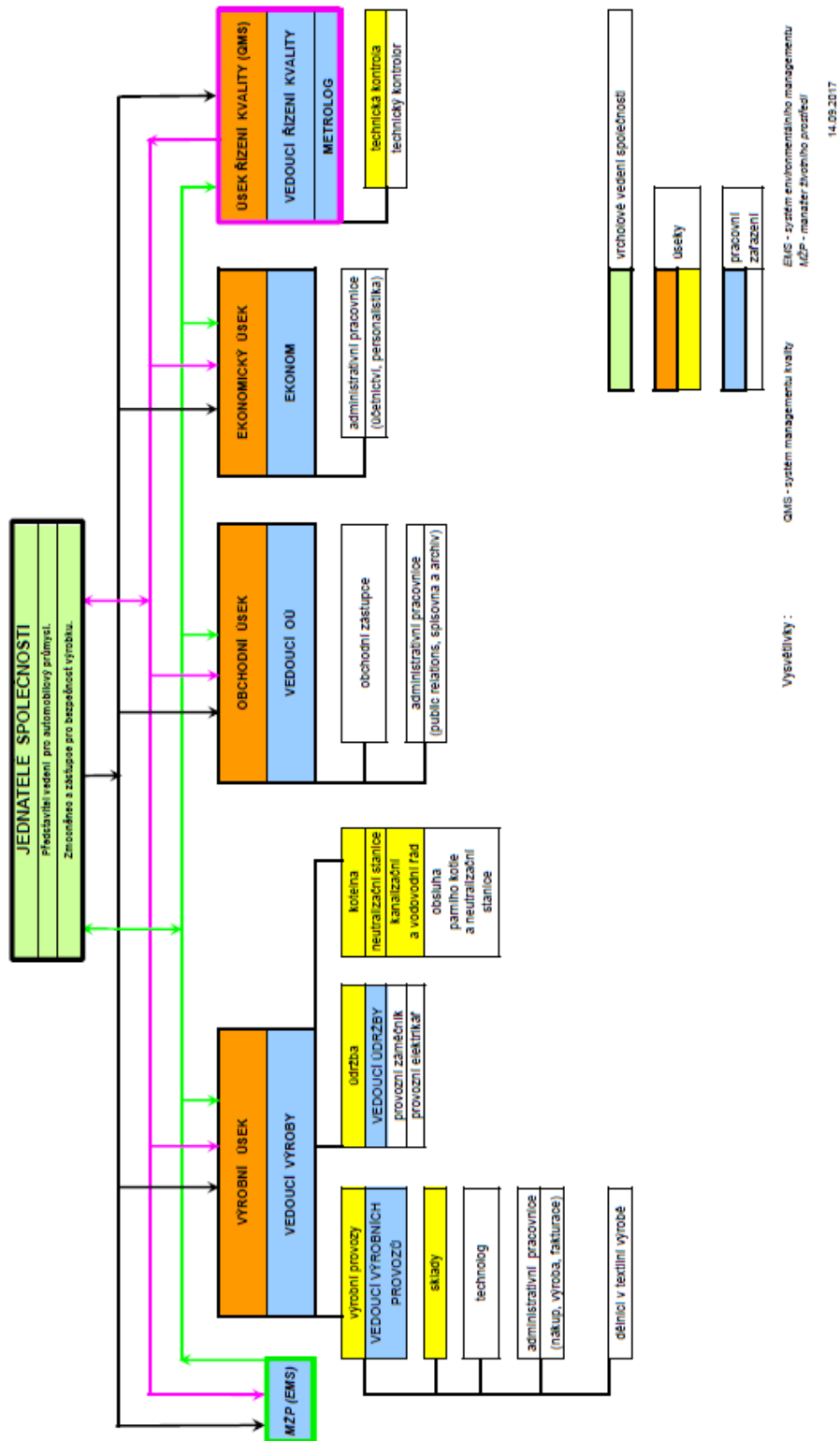
- ✓ Ředitel společnosti
- ✓ Vedoucí technického úseku
- ✓ Vedoucí obchodního úseku
- ✓ Ekonom
- ✓ Vedoucí řízení kvality

Výrobní úsek této společnosti má nejvíce druhů pracovních pozic. Největší zastoupení mají dělníci v textilní výrobě. Celkem pracuje v tomto úseku 34 zaměstnanců, z toho je 20 žen.

Co se týká diskriminace, nebyla zjištěna skrytá diskriminace a společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům, bez ohledu na pohlaví či věk.



ORGANIZAČNÍ SCHEMA QMS A EMS





Společnost má na každou pracovní pozici ve společnosti zpracovaný popis pracovního místa, který poskytuje společnosti obraz práce a požadavků na dané pracovní místo, což pomáhá vytvořit představu o pracovníkovi, který by měl na pracovním místě pracovat.

Společnost vede statistiky zaměřené na sledování zastoupení mužů a žen ve společnosti na jednotlivých pracovních pozicích a následně s nimi pracuje při náboru nových zaměstnanců.

Při pohovorech se zaměstnanci/kyněmi společnosti nebyla zjištěna žádná přímá/nepřímá diskriminace při náboru nových zaměstnanců/kyň. Společnost nabízí zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na pohlaví či věk uchazeče/ky.

Zároveň organizace netoleruje diskriminaci a ke všem osobám přistupuje stejně bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti. Rovné zacházení a zákaz diskriminace deklaruje společnost Etickým kodexem, se kterým jsou seznámeni všichni zaměstnanci společnosti.

Doporučení ze genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **V zájmu firmy doporučujeme zakomponovat do svých firemních procesů normy sloužící k hodnocení osob.**

ANO

V rámci projektu byl vytvořen návrh Metodiky hodnocení zaměstnanců.

- ✓ **Doporučujeme zpracovat dokument, který bude podrobně popisovat náplň práce jednotlivé pozice.**

ANO

- ✓ Společnost má zpracovaný na každou pracovní pozici ve společnosti zpracovaný popis pracovního místa, který poskytuje společnosti obraz práce a požadavků na dané pracovní místo, což pomáhá vytvořit představu o pracovníkovi, který by měl na pracovním místě pracovat.

- ✓ **Doporučujeme zabudovat koncept rovných příležitostí do firemních procesů.**

ANO

- ✓ Společnost pracuje na zavedení konceptu rovných příležitostí do všech organizačních procesů společnosti.



5.4 Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost

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

Kariérní růst je odvislý od velikosti organizace a její organizační struktury.

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Ve společnosti vychází kariérní růst zaměstnanců/kyň ze systému hodnocení výkonnosti, kterému dobře slouží hodnotící pohovory se zaměstnanci/kyněmi společnosti, v rámci kterých pravidelně vyhodnocují stav plnění jednotlivých úkolů a plánují do budoucna možnosti dalšího profesního rozvoje a kariérního růstu. Dle slov jednatele je kariérní postup možný u každé pozice ve společnosti.

Zastupitelnost je v organizaci řešena Maticí zastupitelnosti, v rámci které je ke každé pracovní pozici přiřazena konkrétní zastupující pracovní pozice. Tímto dokumentem vznikl další nástroj pro efektivní řízení společnosti.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Ve společnosti vychází kariérní růst jednotlivých zaměstnanců ze systému hodnocení výkonnosti, kterému dobře slouží hodnotící pohovory se zaměstnanci/kyněmi společnosti, v rámci kterých pravidelně vyhodnocují stav plnění jednotlivých úkolů a plánují do budoucna možnosti dalšího profesního rozvoje a kariérního růstu.

Dle slov jednatele je kariérní postup možný u každé pozice ve společnosti. Pro výběr vhodných zaměstnanců z pohledu možností jejich budoucího kariérního rozvoje společnost používá postupy založené na porovnávání požadovaných kompetencí na danou pracovní pozici s



kompetencemi konkrétního zaměstnance. Zde jsou pak hodnoceny odborné, profesní i lidské předpoklady ve vztahu k vykonávané pracovní pozici.

K tomu společnost využívá popis pracovního místa, který má zpracován na každou pracovní pozici ve společnosti, a který obsahuje požadavky na konkrétní pracovní pozici a poskytuje tak společnosti i jejím zaměstnancům kompletní informace o konkrétní pracovní pozici ve společnosti.

Co se týče zastupitelnosti má společnost zpracovanou Matici zastupitelnosti, ve které jsou uvedena jména pracovníků z úseku výroby a u každého pracovníka je uveden údaj, zda je způsobilý práce na daném pracovním místě.

Co se zástupu dělnických profesí týče, toto bylo po domluvě s vedením společnosti řešeno individuálně. Důvodem tohoto rozhodnutí bylo, že zastupitelnost u dělnických profesí se odvíjí od znalostí obsluhy konkrétního strojního zařízení a příslušné výrobní dokumentace konkrétního pracovníka či pracovnice.

Doporučení ze genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme ztransparentnit možnost kariérního růstu, nastavit objektivní kritéria (soubor jasně určených schopností a dovedností pro jednotlivé zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců, popsat podmínky jednotlivých pracovních pozic, požadavky na jejich vzdělání a další podmínky), která budou jasně definovat kariérní růst. Dobrým příkladem může být směrnice o kariérní politice.**

ANO

- ✓ Společnost se zatím rozhodla nepracovat na směrnici o kariérní politice. Organizace má na každou pracovní pozici zpracovaný popis pracovního místa, který obsahuje všechny potřebné informace na konkrétní pracovní pozici ve společnosti a slouží tak jako podklad při řešení kariérního růstu ve společnosti. Kariérní růst řeší vedení společnosti individuálně v rámci pravidelných ročních hodnotících pohovorů.

- ✓ **Doporučujeme do interních dokumentů vnést úkony vztahující se k zastupitelnosti.**

ANO

- ✓ V současné době má organizace zpracovanou Matici zastupitelnosti.
-



5.5 Rozvoj a vzdělávání

Možnost vzdělávání v oblasti osobnostního a pracovního rozvoje zaměstnanců či zaměstnankyň ze strany zaměstnavatele bývá vnímáno velice kladně z hlediska hodnocení kvality zaměstnavatele v očích stávajících a potenciálních zaměstnanců či zaměstnankyň. Vzdělávání a vůbec povědomí o možnosti vzdělávání by mělo být přístupné všem zaměstnancům a zaměstnankyním bez rozdílu pohlaví, věku či rasy. V některých případech může být složitější motivovat starší zaměstnance či zaměstnankyně, nicméně i tito zaměstnanci a zaměstnankyně mají právo na vzdělání a většinou se zúčastní. Prostřednictvím vzdělávání dochází k obnově a udržení kvality pracovních a osobních kompetencí, proto by mělo být v zájmu firmy oslovit co nejvíce zaměstnanců a zaměstnankyň, aby se zúčastnili. Mnoho firem využívá možnosti dotačních programů vzdělávání zaměstnanců, které jsou hrazené z rozpočtu České republiky a z Evropské unie.

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců/kyň je důležitou součástí řízení lidských zdrojů ve společnosti. Cílem společnosti je systematické vzdělávání svých zaměstnanců/kyň a poskytování jim potřebného zázemí pro jejich osobní rozvoj.

Z průzkumu ve společnosti nebyla prokázána jakákoli diskriminace vůči pohlaví, věku či pracovního zařazení. Účast na jednotlivých školení vyplývá z individuálních potřeb zaměstnanců a jejich pracovní pozice.

Společnost hradí veškeré náklady spojené se vzděláváním, případně využívá dotačních programů.

Adaptace zaměstnanců je nedílnou součástí personálních činností v organizaci a adaptační procesy ve společnosti jsou řádně nastaveny a realizovány.

Doporučení s genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:



Oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců/kyň je důležitou součástí řízení lidských zdrojů ve společnosti. Cílem společnosti je systematické vzdělávání svých zaměstnanců/kyň a poskytování jim potřebného zázemí pro jejich osobní rozvoj.

Pro zjišťování potřeb vzdělávání zaměstnanců společnosti využívá vedení společnosti pohovory se zaměstnanci, pozorování zaměstnanců, analýza pracovního místa a hodnocení zaměstnance společnosti.

Vzdělávání zaměstnanců ve společnosti je realizováno s ohledem na individuální potřeby pracovníka v návaznosti na danou pracovní pozici. Smyslem vzdělávání je posun ve znalostech a dovednostech, který by se měl projevit na kvalitě pracovního výkonu zaměstnance.

Z průzkumu ve společnosti nebyla prokázána jakákoli diskriminace vůči pohlaví, věku či pracovního zařazení. Účast na jednotlivých školení vyplývá z individuálních potřeb zaměstnanců a jejich pracovní pozice. Společnost hradí veškeré náklady spojené se vzděláváním, případně využívá dotačních programů.

Organizace v době realizace genderového auditu v roce 2018 realizovala školení v rámci projektu „Podnikové vzdělávání zaměstnanců společnosti NETEX, spol. s r.o.“, financovaného z Operačního programu Zaměstnanost. Projekt trval dva roky a školení byla určena pro všechny zaměstnance společnosti se zaměřením na tyto oblasti:

- Účetní, ekonomické a právní kurzy
- Měkké a manažerské dovednosti
- Technické a jiné dovednosti

Následně společnost navázala projektem „Podnikové vzdělávání II. společnosti NETEX s.r.o.“, kde se zaměřila na realizaci školení měkkých a manažerských dovedností. Projekt běží opět dva roky a v současné době probíhá jeho realizace.

Během realizace projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524 byli vybráni zaměstnanci proškolení v oblasti rovných příležitostí a age managementu.

Z výše uvedeného je patrné, že společnosti záleží na vzdělávání svých zaměstnanců/kyň a poskytuje jim dostatečný prostor pro jejich rozvoj.

Adaptační procesy

Adaptace zaměstnanců je nedílnou součástí řízení lidských zdrojů ve společnosti. Týká se nejen nových zaměstnanců/kyň, ale i těch, kteří se po delší době vrací do pracovního procesu (např.



ženy po mateřské dovolené, pracovníci dlouhodobě nemocní) nebo také pracovníků/nic, kteří přecházejí na jinou pracovní pozici. Ti všichni si musí osvojit pracovní úkoly, která daná pozice vyžaduje a začlenit se do kolektivu.

Této personální činnosti je ve společnosti věnována náležitá péče, jejímž cílem je rychlá integrace nového zaměstnance do společnosti a zajištění jeho plné pracovní výkonnosti.

Společnost má nastaven Postup přijímání nových zaměstnanců/kyň společnosti.

Proces adaptace je ve společnosti dobře ukotven a realizován, aniž by byl specifikován v interním dokumentu společnosti.

Mentoring

Jednou z možností vzdělávání ve společnosti je tzv. mentoring, který je vnímám, jako finančně i časově méně náročný, ovšem velmi důležitý. Mentorem může být jak nadřízený pracovník, tak pracující na stejné pozici, rozhodující je, aby měl dostatek zkušeností a uměl je předat dál.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme zpracovat směrnici pro vzdělání.**

ANO – částečně

- ✓ Ve společnosti probíhá systematické vzdělávání bez ohledu na skutečnost, že organizace prozatím nemá zpracovanou směrnici pro vzdělávání. Společnost si je vědoma, že maximálně účinného vzdělávání a rozvoje lze dosáhnout pomocí respektování zásad systematického vzdělávacího cyklu, který klade důraz především na identifikaci vzdělávacích potřeb, plánování a vyhodnocení vzdělávací aktivity. Řešení této problematiky nebylo součástí realizace projektu.

- ✓ **Doporučujeme provést s novým zaměstnancem vstupní pohovor a vytvořit program adaptace.**

ANO

- ✓ Ve společnosti probíhají s novým zaměstnancem vstupní pohovory. Proces adaptace je ve společnosti dobře ukotven a realizován, aniž by byl specifikován v interním dokumentu společnosti.

- ✓ **Doporučujeme nastavit systém mentoringu.**

ANO

- ✓ Systém mentoringu je v chodu společnosti řádně ukotven.
-



5.6 Spravedlivé odměňování

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

Rovné platové ohodnocení mužů a žen za stejnou práci je jedním ze základních principů rovnoprávnosti na trhu práce. Pokud si ženy v produktivním věku vydělají méně než muži, mají ve stáří nižší důchody a jsou tak ve vyšším věku více vystaveny riziku chudoby, k čemuž přispívá i skutečnost, že naděje dožití žen je vyšší než u mužů. Platové podmínky mezi zaměstnancem či zaměstnankyní a zaměstnavatelem jsou písemně stanoveny v pracovní smlouvě, přičemž tyto podmínky nesmí být diskriminační. Pokud by se tak stalo, zaměstnavatel, dle § 265 a násl. Zákoníku práce, zodpovídá za škodu, která vznikla v důsledku diskriminačního jednání zaměstnanci či zaměstnankyni.

V praxi se uchazeči či uchazečky o zaměstnání mohou setkat se dvěma typy diskriminace, a to s diskriminací přímou a nepřímou. K přímé diskriminaci dochází tehdy, když za stejnou práci je jedna skupina ohodnocena nižší odměnou, než skupina druhá. Nejběžnějším příkladem je právě rozdílné ohodnocení na základě pohlaví, kdy muž ve většině případů dostane vyšší odměnu než žena. Nepřímá diskriminace nastává, když zaměstnavatel postupuje podle na první pohled neutrálně vypadajícího pravidla, avšak v závěru je jedna skupina, kterou mohou tvořit zástupci jednoho pohlaví, zaměstnaných odměňována nevýhodněji. K nepřímé diskriminaci na základě pohlaví také dochází při používání odlišných pravidel, která upravují odměňování dvou různých prací stejné hodnoty.

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

Image firmy, která se zajímá o rovné platové ohodnocení na trhu práce, roste. Taková firma má větší šanci na získání a udržení kvalitních zaměstnanců či zaměstnankyň, kteří si budou vážit pracovního místa, neboť jistě ocení rovnocenný přístup, který není samozřejmostí. Zaměstnanci či zaměstnankyně budou motivováni k vyšší pracovní výkonnosti či loajalitě.



Proto je vhodné tuto skutečnost uvádět v inzerátech volných pracovních míst, které firma zveřejňuje.

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

5.6.1 Platová transparentnost

HODNOCENÍ:

Ano s výhradou

Z důvodu citlivosti údajů, nebyla v organizaci realizována genderová statistika odměňování. Proto je tato oblast hodnocena: Ano s výhradou.

Avšak většina dotazovaných zaměstnanců/kyň se shodlo, že odměňování na stejných pozicích je stejné nebo srovnatelné.

Vedení společnosti stanovilo rozpětí hrubé mzdy u každé pracovní pozice ve společnosti a eviduje si tak přehled mezd zaměstnanců/kyň ve společnosti s minimální a maximální hrubou mzdou u každé pracovní pozice

V rámci projektu byl vytvořen návrh Metodiky hodnocení zaměstnanců/kyň společnosti, kterou organizace garantuje transparentní systém odměňování.

Společnost si vede genderové statistiky odměňování.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:



Systém hodnocení zaměstnanců ve společnosti nebyl před realizací projektu definován. Probíhalo zde pouze neformální hodnocení nadřízeným probíhající během pracovníkem vykonávané práce. Neformální hodnocení bylo výsledkem každodenního vztahu nadřízeného a podřízeného, kdy předmětem kontroly bylo plnění každodenních pracovních úkolů a pracovního chování podřízeného.

Záměrem společnosti bylo zavést formální (systematické) hodnocení, které se provádí pravidelně a zaměstnanci jsou hodnoceni podle předem stanovených kritérií.

V rámci projektu byl vytvořen návrh Metodiky hodnocení zaměstnanců/kyň, který popisuje základní principy nastavení systému hodnocení zaměstnanců ve společnosti.

Vedení společnosti stanovilo rozpětí hrubé mzdy u každé pracovní pozice ve společnosti a eviduje si tak přehled mezd zaměstnanců/kyň ve společnosti s minimální a maximální hrubou mzdou u každé pracovní pozice.

Při přijímání nového zaměstnance je výše hrubé mzdy odvislá od splnění specifických požadavků uvedených v příslušném Popisu pracovního místa.

Hrubá mzda může být zaměstnanci navýšena během pracovního poměru, pokud dojde ke změně naplnění specifických požadavků uvedeném v Popisu pracovního místa. Hrubá mzda může být navýšena do výše maximální hrubé mzdy uvedené v Přehledu mezd u dané pracovní pozice.

Společnost si vede genderové statistiky odměňování.

Většina dotazovaných zaměstnanců/kyň se shodlo, že odměňování na stejných pozicích je stejné nebo srovnatelné.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme provést anonymní šetření u všech zaměstnanců společnosti ohledně celkového ohodnocení a rovného ohodnocení na pozicích stejné nebo srovnatelné náplně práce.**
ANO
- ✓ V rámci projektu bylo realizováno anonymní šetření u zaměstnanců společnosti zaměřené na hodnocení ve společnosti.
- ✓ **Doporučujeme zpracovat do interních směrnic (např. pracovní řád) mechanismus pro podání stížností/rozporu na výši své odměny, pokud má zaměstnanec**



či zaměstnankyně obavy, že za stejnou práci, stejné hodnoty pobírá nižší plat než jeho kolega či kolegyně na stejné pracovní pozici.

ANO

- ✓ Zaměstnanec/kyně může nespokojenost uplatnit při pravidelných hodnotících pohovorech, které se navrhuje realizovat se zaměstnanci/kyněmi společnosti vždy jednou ročně na základě Metodiky hodnocení zaměstnanců/kyň společnosti.
- ✓ **Doporučujeme, do jakéhokoli interního předpisu či dokumentu zavést spravedlivý a transparentní systém na hodnocení zaměstnanců a popsat kritéria pro zvyšování platu.**

ANO

- ✓ V rámci projektu byl vytvořen návrh Metodiky hodnocení zaměstnanců/kyň, který popisuje základní principy nastavení systému hodnocení zaměstnanců ve společnosti.

5.6.2 Benefits

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Společnost poskytuje zaměstnanecké benefity. V rámci projektu bylo ve společnosti realizováno dotazníkové šetření ohledně spokojení s nabízenými benefity, ze kterého vyplynulo, že ne všichni zaměstnanci/kyně mají dostatečné povědomí o nabízených benefitech, nicméně z hlediska genderové perspektivy mají obě pohlaví rovnocenný přístup k benefitům. Vedení společnosti dalo pokyn personálnímu oddělení informovat stávající zaměstnance/kyně o nabízených benefitech a dále pak řádně informovat nově příchozí zaměstnanci již při samotném náboru.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Společnost nabízí svým zaměstnancům tyto benefity:

- závodní stravování (společnost umožňuje svým zaměstnancům/kyním stravování formou dovážených jídel. Zaměstnavatel přispívá částkou ve výši 50 % z celkové ceny jídla);



- zdravotní volno (společnost umožňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním čerpat zdravotní volno v rozsahu 3 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou 100 % průměrné mzdy).
- týden dovolené navíc
- zvýhodněné ceny našeho zboží

V rámci projektu proběhlo dotazníkové šetření ve společnosti zaměřené na spokojenost s poskytovanými benefity ve společnosti, ze kterého vyplynulo, že ne všichni zaměstnanci/kyně mají dostatečné povědomí o nabízených benefitech. Řada z nich by uvítala další benefity ve formě:

- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na životní nebo penzijní pojištění
- Zdravotní volno (sick days)
- Příspěvek na stravování

Vedení bylo podrobně seznámeno s výsledky dotazníkového šetření a po důkladném zvážení se prozatím rozhodlo zůstat u současně nabízených benefitů, které společnost nabízí svým zaměstnancům/kyním.

Jelikož z dotazníkového šetření vyplynulo, že ne všichni zaměstnanci/kyně mají dostatečný přehled o nabízených benefitech, dal jednatel společnosti pokyn personálnímu oddělení informovat:

- současné zaměstnance o benefitech, které společnost svým zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí.
- budoucí zaměstnance/kyně při výběrovém řízení a následně při uzavírání pracovní smlouvy.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme udělat průzkum ohledně spokojenosti stávajících benefitů.**
ANO
- ✓ Ve společnosti byl proveden průzkum ohledně spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity.



5.6.3 Dovolená

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Při plánování dovolených není diskriminována žádná skupina zaměstnanců či zaměstnankyň a je umožněno spravedlivé rozvržení plánu dovolených, které má na starosti nadřízený.

Souhrn zjištění:

Společnost nabízí všem zaměstnancům 4 týdny řádné dovolené za kalendářní rok. Jak bylo zmíněno výše, jedním z firemních výhod je, že zaměstnanci mají týden dovolené navíc. V případě, že zaměstnanec chce mít v určitý termín dovolenou, vypíše dokument, tzv. dovolenku, kterou, v případě souhlasu, svým podpisem schvaluje přímý nadřízený. Přehled čerpání plánované řádné dovolené eviduje personální pracovnice v tabulce – Plán ŘD.

V rámci šetření nebyla zjištěna žádná diskriminace v poskytování dovolené.

Pro tuto oblast nebyla žádná doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018.

5.7 Sladování rodinného a pracovního života

Práce je pro většinu žen a mužů druhou nejvýznamnější životní hodnotou, hned po rodině. Co se týká sladování pracovního a rodinného života, jedná se u všech pracujících žen a mužů o každodenní realitu. Rodina a práce jsou navzájem provázány a způsoby, jakými si lidé organizují svůj pracovní a rodinný život, musí nutně souviset s vnějšími podmínkami a vlivy, které jsou dány pracovním trhem.

Sladování práce a rodiny nejvíce řeší rodiny s malými dětmi a také osoby 50+ (především ženy), které se starají o své mnohdy ještě nedospělé děti a zároveň o stárnoucí rodiče. Je třeba však uvést na pravou míru, že téma sladování práce a rodiny se týká všech skupin zaměstnanců a



zaměstnankyň, pro všechny je to téma důležité. Každý jedinec má nárok na to sladit svůj osobní/profesionální/rodinný život.

Při uplatňování principů sladování pracovního a rodinného života je velice důležité, jakým způsobem k tématu daný zaměstnavatel přistupuje. Lze konstatovat, že z pohledu zaměstnavatele, který se již věnuje oblasti sladování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást organizační kultury. Tyto organizace se snaží rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem.

Pod pojmem sladování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života.

V rámci sladování pracovního a rodinného života se genderový audit zaměřil právě na oblasti, usnadňující sladování:

- a) Pracovní doba
- b) Flexibilní formy práce
- c) Management mateřské/rodičovské
- d) Age management ve vztahu k genderu
- e) Podmínky pro pečující osoby
- f) Poskytování péče o děti předškolního věku
- g) Možnosti dopravy do zaměstnání
- h) Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

5.7.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Společnost podporuje flexibilní formy práce, a to s ohledem na typ práce vykonávané ve společnosti.

Doporučení s genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla částečně implementována do chodu společnosti.



Souhrn zjištění:

Zaměstnanci společnosti vykonávají svou činnost ve třísměnném provozu, z pohledu zaměstnavatele se jedná o nástroj pro zvýšení výrobní kapacity či udržení provozu. Pracovní doba činí 37,5 hodin týdně, přičemž přestávky na jídlo a oddech se do této doby nezapočítávají. Pracovní aktivita vyžaduje přestávky, které jsou pro všechny zaměstnance stanoveny jednotně.

Od 1. 1. 2018 je součástí Kolektivní smlouvy tzv. zdravotní volno (sickdays), které umožňuje zaměstnancům čerpat volno po dobu 3 dnů s náhradou 100% průměrné mzdy. Dny lze čerpat jednotlivě nebo v kombinaci s pracovní neschopností.

Společnost nabízí svým zaměstnancům tyto flexibilní formy práce:

- ✓ práce konaná alespoň z 50 % fondu pracovní doby doma, resp. mimo stálou provozovnu
- ✓ zkrácený pracovní úvazek s plnou přítomností na pracovišti nebo kombinující práci z domova s prací v zaměstnání

Možnosti uplatňování flexibilních forem práce se řeší individuálně s ohledem na vykonávanou činnost v organizaci. Poskytování flexibilních forem práce ve společnosti není ukotvena v žádném dokumentu společnosti.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme zvážit možnost poskytování dalších úvazků a promyslet systém jejich poskytování, jelikož pro úspěšné využívání flexibilních forem práce je důležité, aby na sebe potřeby firmy a potřeby zaměstnaných navazovaly: částečné úvazky či zaměstnávání rodičů na mateřské a rodičovské dovolené formou brigád nebo jiných úvazků mohou pomoci pokrývat náročnější období pracovních špiček.**

ANO

- ✓ Společnost provádí průběžně průzkumy u zaměstnanců zaměřené na podporu sladování osobního a pracovního života a reaguje na jednotlivé podněty individuálně.
-



5.7.2 Management mateřské a rodičovské

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Společnost se zaměřuje na podporu této oblasti, a to z důvodu, že převážnou část svých zaměstnanců tvoří ženy.

Souhrn zjištění:

Společnost se zaměřuje na podporu této oblasti, a to z důvodu, že převážnou část svých zaměstnanců tvoří ženy.

Před nástupem na mateřskou dovolenou je se zaměstnankyní veden plánovací rozhovor, ve kterém společnost zjišťuje plány návratu do zaměstnání a nabízí jim vhodným způsobem zapojení během rodičovské dovolené do chodu společnosti formou spolupráce na částečný úvazek, pružnou pracovní dobu.

Organizace udržuje kontakt se svými zaměstnankyněmi během rodičovské dovolené a je jim nápomocna při jejich návratu.

Pro tuto oblast nebyla žádná doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018.

5.7.3 Age managementu ve vztahu ke genderu

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Společnost přistupuje stejně ke všem věkovým kategoriím, vede si statistiky z hlediska věku a pohlaví.

Společnost si je vědoma, že je potřeba se více zajímat oblastí Age managementu, a proto si nastavila návrh postupu při zavádění Age managementu ve společnosti.



Vybraní zaměstnanci/kyně byli proškolení v oblasti Rovné příležitosti a Age managementu.

Doporučení s genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Co se týče Age managementu, je firemní kultura i personální politika společnosti z hlediska věku a genderu nastavena nediskriminačně. Společnost přistupuje ke všem osobám stejně nezávisle na věku, pohlaví, rase atd., což deklaruje Etickým kodexem.

Společnost zná věkovou strukturu svých zaměstnanců, vede si a sleduje statistiky z hlediska genderu.

Z níže uvedené tabulky je patrné, že věková struktura zaměstnanců/kyň společnosti je nerovnoměrně rozložena. Největší počet zaměstnanců/kyň je ve věkové kategorii 31 – 54 let a nejméně v kategorii do 30 let.

Tabulka 2 Věková struktura zaměstnanců/kyň společnosti

věk	muž	žena
do 30 let	0	1
31 - 54 let	6	22
54 let a více	9	4

Z věkové struktury je patrné, že 30 % zaměstnanců/kyň společnosti patří do věkové kategorie 54 let a více. Jelikož si společnost vede genderové statistiky a průběžně sleduje věkovou strukturu svých zaměstnanců/kyň, je si plně vědoma, že je potřeba se více zabývat oblastí Age managementu. Proto si nastavila postup pro zavádění Age managementu ve společnosti.

Ve společnosti byla pověřena osoba, která se zabývá Age managementem.

V rámci projektu byly vybraní zaměstnanci proškoleni v oblasti Rovné příležitosti a Age managementu.



Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme věnovat se problematice Age managementu, zpracovat strategii pro její řízení a na základě věkové struktury zaměstnaných osob vypracovat prognózu vývoje v jednotlivých skupinách a přijmout tomu odpovídající opatření.**

ANO

- Společnost má zpracovanou Strategii zavádění Age managementu ve společnosti.

5.7.4 Podmínky (nejen) pro pečující osoby a poskytování péče o děti (nejen) předškolního věku

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Společnost podporuje oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života a snaží se vytvořit vhodné pracovní podmínky pro všechny své zaměstnance/kyně bez rozdílů.

Doporučení s genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla částečně implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Společnost podporuje oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života a snaží se vytvořit vhodné pracovní podmínky pro všechny své zaměstnance/kyně bez rozdílů.

Společnost se snaží, na základě individuální domluvy s jednatelem společnosti, případně se svým nadřízeným, poskytnout změnu režimu týkající se pracovní doby a vytvářet tak podmínky pro pečující osoby. Jedná se zejména o úpravu režimu při směnném provozu a zkrácený pracovní úvazek.



Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

✓ **Doporučujeme, zaměřit se na rozšíření poskytovaných benefitů v oblasti podpory rodičovství:**

- **Spolupráce se školami či školkami.**

NE

- V rámci průzkumu nebyl ze strany dotazovaných zájem o zajištění spolupráce společnosti se školami či školkami. V regionu je dostatek škol s dostatečnými kapacitami a pro zaměstnance/kyně není problém umístit děti do škol či školek.

- **Spolupráce s jinými zařízeními, starající se o děti, např.: v době prázdnin (příměstské tábory, dětské tábory, otevřené školky, dětské skupiny atd.).**

NE

- V rámci průzkumu nebyl ze strany dotazovaných zájem o zajištění spolupráce společnosti s jinými zařízeními starajícími se o děti.

- **Finanční příspěvky na akce pořádané pro rodiče s dětmi (kroužky, tábory, vstup do zoo, aquaparků, atd.).**

NE

- V rámci průzkumu ohledně poskytování benefitů nebyl ze strany dotazovaných zájem o formu podpor v rámci poskytovaných benefitů společnosti. Zaměstnanci/kyně preferují jiné formy benefitů.

- **Na základě domluvy s více organizacemi z areálu vytvořit vlastní firemní školku či dětskou skupinu.**

NE

- V regionu je dostatek škol s dostatečnými kapacitami a pro zaměstnance/kyně není problém umístit děti do škol či školek, proto není potřeba vytvořit vlastní firemní školku či dětskou skupinu.

- **Poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy v ojedinělých případech (doprovod rodinného příslušníka ze zdravotních důvodů, doprovod postiženého).**

ANO

- Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním čerpat zdravotní volno v rozsahu 3 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou 100 % průměrné mzdy.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

5.7.5 Možnosti dopravy do zaměstnání

HODNOCENÍ:

Ano - splněno

Z šetření v rámci zpracování auditu bylo zjištěno, že zaměstnanci/kyně společnosti se dopravují do zaměstnání výhradně na své náklady.

Souhrn zjištění:

Z šetření v rámci zpracování auditu bylo zjištěno, že zaměstnanci/kyně společnosti se dopravují do zaměstnání výhradně na své náklady.

Pro tuto oblast nebyla žádná doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018.

5.8 Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

V této oblasti nebyla zjištěna žádná diskriminace či znevýhodnění.

Souhrn zjištění:

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance či zaměstnankyni na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody se zaměstnancem či zaměstnankyní. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance či zaměstnankyně zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Z šetření ve společnosti vyplývá, že na pracovní cesty nejčastěji jezdí jednatel společnosti, případně zaměstnanci vyššího a středního managementu. Nebyla zde zjištěna žádná diskriminace.

Pro tuto oblast nebyla žádná doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018.



SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST PERSONÁLNÍ POLITIKA

Souhrn hodnocení

5.1 Nábor zaměstnanců/kyň	Ano – splněno
5.2 Propouštění zaměstnanců/kyň	Ano – splněno
5.3 Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	Ano – splněno
5.4 Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	Ano – splněno
5.5 Rozvoj a vzdělávání	Ano – splněno
5.6 Spravedlivé odměňování	
5.6.1 Platová transparentnost	Ano s výhradou
5.6.2 Benefity	Ano – splněno
5.6.3 Dovolená	Ano – splněno
5.7 Sladřování práce a osobního řivota	
5.7.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce	Ano – splněno
5.7.2 Management mateřské/rodičovské	Ano – splněno
5.7.3 Age management ve vztahu k genderu	Ano – splněno
5.7.4 Podmínky pro pečující osoby, poskytování péče o děti řředřkolní věku	Ano – splněno
5.7.5 Možnosti dopravy do zaměstnání	Ano – splněno
5.8 Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	Ano – splněno

Souhrn doporučení

- ✓ Doporučujeme oficiálně ukotvit seznam flexibilních forem práce do dokumentů společnosti s uvedením vhodným typem flexibilní formy práce u každé pracovní pozice.
- ✓ Doporučujeme zrealizovat řkolení pro zaměstnance/kyně společnosti v oblasti Sladřování pracovního a rodinného/osobního řivota.



6 KULTURA ORGANIZACE

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

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

Znakem dobré firemní kultury je nastavení standardních procesů, které stanovují postup při řešení stížností zaměstnanců či zaměstnankyň a určují postihy vůči těm, kteří se dopustili nevhodného chování. Pokud jsou jasně stanoveny procesy pro řešení pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci či zaměstnankyněmi a zaměstnavatelem, dochází ke zlepšení a transparentnosti komunikace v rámci firmy, což pozitivně ovlivňuje firemní kulturu. V rámci prevence může firma zařadit do vzdělávání zaměstnanců či zaměstnankyň i téma obtěžování, takže v případě stížností všichni vědí, kam nebo na koho se mohou obrátit.

V procesu budování kultury firmy by měli být klíčoví zaměstnanci vtaženi do procesu strategie dalšího rozvoje firmy. Pouhá skutečnost, že se vedení firmy zajímá o názory svých zaměstnanců, přispívá velice pozitivně k budování přátelské a otevřené firemní kultuře, neboť vytváří atmosféru důvěry. Firemní kulturu nelze nařídit ani vynutit, proto tím nejlepším příkladem je chování samotného vedení firmy.

V rámci firemní kultury se genderový audit zaměřil na tyto oblasti:

- ✓ Komunikace
- ✓ Vztahy
- ✓ Společenská zodpovědnost



6.1 Komunikace

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Společnost je v oblasti komunikace proaktivní, a to jak směrem ven, ke svým zákazníkům, k potenciálním uchazečům/kám o práci, tak i k široké veřejnosti.

Ve společnosti je vypracovaný systém interní komunikace, informace jsou předávány skrze pravidelné porady a maily.

Společnosti má nastavený systém externí komunikace.

Doporučení genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla částečně implementována do chodu společnosti.

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

Souhrn zjištění:

Firemní komunikaci můžeme rozdělit na dva dvě kategorie, a to na interní komunikaci, která probíhá uvnitř podniku mezi jednotlivými zaměstnanci a externí, která představuje komunikaci firmy se svým okolím jako např.: s dodavateli, se zákazníky nebo potenciálními zákazníky. Podnik využívá všech druhů komunikačních způsobů, a to elektronickou formu, písemnou nebo ústní. Z materiálů, které jsme měli k dispozici je patrné, že se společnost snaží užívat genderově korektní jazyk, ale občas se někde vyskytne generické maskulinum.

6.1.2 Interní komunikace

Souhrn zjištění:

Společnost se snaží, aby zaměstnanci/kyně byli dobře informováni o dění ve společnosti. Společnost využívá následující komunikační formy:

- Ústní forma – např.: výrobní porady, porady s vedením společnosti, konzultace
- Písemná forma – např.: nástěnka
- Elektronická forma – komunikace nejčastěji prostřednictvím emailů



Komunikační spojkou mezi dělnickými profesemi a vedením představují nejčastěji vedoucí svých úseků (výrobní, obchodní, ekonomický, úsek řízení kvality), kteří přenáší pracovníkům požadavky, úkoly a cíle a naopak k vedení firmy předává výsledky a požadavky.

Ve společnosti není zavedená technologie intranetu pro počítačové sítě.

Při rozhovoru se zaměstnanci/kyněmi bylo potvrzeno, že zaměstnanci jsou s přenosem informací spokojeni a nejčastěji se je dozvídají od nadřízeného. Zásadní změny jsou oznámeny a řešeny na výrobních poradách a poradách vedení organizace

6.1.3 Externí komunikace a spolupráce

Souhrn zjištění:

Komunikační politika, která ve firmě probíhá, v sobě zahrnuje veškeré typy komunikace, prostřednictvím kterých se snaží podnik přimět zákazníka ke koupi nabízeného výrobku. Jedná se o osobní komunikaci se zákazníky, reklamu, sponzoring, komunikaci s masovými médii, atd.

Společnost se účastní různých veletrhů, má reklamu na služebních autech, billboardech (pronájem reklamní plochy na golfovém turnaji v Janově), je jedním ze sponzorů projektu „Betula“, inzeruje reklamu v nezávislém týdeníku PRINCIP Děčín, 2x ročně poskytuje finanční dar Mendelově Univerzitě v Brně, svými výrobky podporuje celou řadu projektů – firma věnovala materiál pro tvorbu akustických panelů, čímž přispěla ke vzniku diplomové práce; dále poskytla tkalcovskému muzeu „Dům Pod Jasem“ materiály na výrobky výtvarné a řemeslné výroby; umělecké škole v Teplicích taktéž věnovala materiál na výrobu.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme, aby byla vytvořena a zdokumentována komunikační strategie, z které bude každý rok vycházet komunikační plán.**

ANO

Společnost má nastavenou komunikační strategii, avšak ještě není zakotvena v žádném interním dokumentu společnosti.

- ✓ **Doporučujeme zvážit možnost zavedení intranetu.**

ANO

Vedení společnosti se zabývalo možností zavedení intranetu ve společnosti. Následně však rozhodlo zatím ve společnosti nezavádět intranet.



- ✓ **Doporučujeme ve všech dokumentech užívat genderově korektní jazyk (na webových stránkách, i v některých interních a externích dokumentech).**

Společnost se zaměřuje na užívání genderově korektního jazyka, ale občas se někde vyskytne generické maskulinum

- ✓ **Doporučujeme zveřejnit skutečnost, že se společnost zaměřuje na rovné příležitosti mužů a žen ve společnosti.**

ANO

Společnost má zpracován Etický kodex, který je zveřejněn pro všechny zaměstnance/kyně

6.2 Vztahy

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

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Společnost má dobře nastavenou organizační strukturu společnosti a je pro ni důležité, aby byly ve společnosti dobře nastaveny vnitřní a vnější vztahy.

Souhrn zjištění:

Společnost zaměstnává celkem 42 zaměstnanců/kyň a má dobře nastavenou organizační strukturu společnosti.

V čele společnosti stojí jednatelé společnosti. Organizačně nižší jednotky jsou jednotlivé úseky společnosti, a to:

- výrobní úsek
- obchodní úsek
- ekonomický úsek
- úseku řízení kvality QMS



Společnost podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti. Společnost neschvaluje nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týrání, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci. Společnost poskytuje spravedlivé odměny za práci, zaručuje minimální mzdu a uznává v návaznosti na právní zákony právo na svobodné sdružování.

Pro společnost je velmi důležité, aby vztahy jak vnější, tak vnitřní, byly na velmi dobré úrovni. Co se týče vnitřních vztahů je v zájmu společnosti, aby zaměstnanci a zaměstnankyně spolupracovali jako jeden tým, navzájem spolu jednali rovně a se vzájemnou úctou, aby respektovali jedinečnost, názory a soukromí svých kolegů. Společnosti si je vědoma, že každý pracovník svým chováním, jednáním, projevem reprezentuje nejen sám sebe, ale také společnost jako takovou.

Dle slov některých zaměstnanců, s kterými byla vedena skupinová diskuse, jsou vztahy ve společnosti dobré.

Pro tuto oblast nebyla žádná doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018.

6.2.2 Přístup k politice rovných příležitostí

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Společnost podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti, co deklaruje Etickým kodexem.

Souhrn zjištění:

Společnost podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti.



V souvislosti s politikou rovného zacházení je nutno vyzdvihnout také podporu oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života, to jednak možností volby flexibilních formy práce (home office, zkrácený úvazek), tak i rozvojem vzdělávání zaměstnanců/kyň.

Vybraní zaměstnanci byly proškoleni v oblasti rovných příležitostí.

V rámci šetření ve společnosti dotazovaní zaměstnanci/kyně uvedli, že se nesetkali na pracovišti s žádnou diskriminací.

Pro tuto oblast nebyla žádná doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018.

6.2.3 Pracovní prostředí a sexuální obtěžování

HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Pracovní prostředí bylo hodnoceno ze strany zaměstnanců velmi dobře. Vedení společnosti se snaží, aby prostředí ve společnosti bylo příjemné, přátelské. Společnost netoleruje žádnou šikanu či sexuální obtěžování.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Společnost má zpracovaný Etický kodex, ve kterém prohlašuje, že:

- podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti;
- neschvaluje nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týraní, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci;
- poskytuje spravedlivé odměny za práci, zaručuje minimální mzdu;
- uznává v návaznosti na právní zákony právo na svobodné sdružování.



V rámci šetření se všichni zaměstnanci/kyně shodli, že na pracovišti se nevyskytla šikana, diskriminace či sexuální obtěžování.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

- ✓ **Doporučujeme zpracovat směrnici, která bude popisovat určité druhy negativního chování/obtěžování a postup při jejím porušení a sankce (např.: Etický kodex) ANO**
 - ✓ Společnost má zpracován Etický kodex.
-

6.3 Společenská odpovědnost (CSR)

Podstatou společenské odpovědnosti firmy je nalezení a neustálé udržování rovnováhy mezi ekonomickým, sociálním a environmentálním aspektem podnikání. CSR je odrazem názoru, že i firmy, mají nést díl odpovědnosti za blaho společnosti, ochranu životního prostředí, udržitelný rozvoj a uvážlivé využívání neobnovitelných zdrojů. Podnikatelské subjekty už nejsou vnímány pouze jako ekonomické jednotky, ale začínají hrát i roli občanskou a sociální.

* V ekonomické složce se pozornost soustřeďuje na etické kodexy, transparentnost a odmítnutí korupce, férové podnikatelské praktiky, principy správného řízení (Corporate Governance), ochranu duševního vlastnictví, vztahy se zákazníky, dodavateli, investory atd.

* V sociální oblasti stojí systém odpovědnosti na aktivitách zajišťujících ochranu práv pracovníků, jejich zdraví, bezpečnost a profesní rozvoj. Sleduje se také dodržování lidských práv, zákaz diskriminace, zákaz dětské práce apod. Vážně míněná sociální odpovědnost má směřovat k úzké spolupráci mezi společností a jejími zaměstnanci, zákazníky, dodavateli, zájmovými sdruženími a veřejností s cílem zlepšení kvality života a pracovních a životních podmínek. Propracovaný systém sociální odpovědnosti získává také stále větší váhu v rozhodování pracovních sil o budoucím zaměstnavateli a hraje podstatnou roli v procesu motivování zaměstnanců.

* Základem environmentálního rozměru společenské odpovědnosti je nepochybně efektivně zavedený a funkční systém environmentálního řízení (EMS), který pomáhá řídit dopady aktivit firmy a jejích výrobků či služeb na životní prostředí. Systém umožňuje odhalit environmentální rizika a příležitosti ke zlepšení, definovat cíle a cesty k jejich dosažení.



HODNOCENÍ:

Ano – splněno

Společnost se hlásí ke společenské zodpovědnosti. Společnost má zpracován Etický kodex, ve kterém uvádí své firemní a etické hodnoty společnosti.

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, pro tuto oblast, byla implementována do chodu společnosti.

Souhrn zjištění:

Společnost se hlásí ke společenské zodpovědnosti a má zpracován Etický kodex, ve kterém uvádí své firemní a etické hodnoty společnosti.

Společnost NETEX, spol. s r.o. se řadí ke společensky odpovědným firmám, které se snaží být transparentní, zohledňovat potřeby svých zaměstnanců, přispívat k udržitelnému rozvoji a celkově napomáhat ke zlepšení stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení. Jelikož koncept společenské odpovědnosti firem nemá danou jednotnou definici, čeho by se měla týkat, je založena zcela na dobrovolnosti dané organizace.

Společnost NETEX, spol. s r.o. v mnoha ohledech naplňuje tuto strategii, zajímá se o životní prostředí, má dokonce zpracovanou tzv. Politiku životního prostředí, ve které se zavazuje k odpovědnosti plnění požadavků environmentálního charakteru, je součástí projektu „Zelená firma“. Co se týká sociální oblasti, snaží se rozvíjet lidský kapitál, pečuje o zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

Společnost se řadí k firmám, které spolupracují se školami. Základním, středním i vysokým školám poskytuje materiál, studentům prostory a zkušenosti.

Společnost do svých aktivit neřadí pravidelnou spolupráci s NNO, jedná se spíše o jednorázové akce, jako například projekt BETULA – Krušnohorský regionální projekt, který řeší vliv stanovištních a stresových faktorů na vitalitu břízy v imisní oblasti.

Společnost poskytuje Mendelově Univerzitě v Brně finanční dary.

Dobrovolnické aktivity samotných zaměstnanců či firmy jako celku podpořeny nejsou, zaměstnanci/kyně nejsou členy dobrovolnických spolků či sdružení. Společnost se nesetkala s případem dobrovolnictví svých zaměstnanců/kyň, avšak pokud by se toto vyskytlo, ráda jednotlivé zaměstnance podpoří.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Doporučení z genderového auditu, realizovaného v roce 2018, v této oblasti a vyhodnocení jejich implementace do chodu společnosti:

✓ **Doporučujeme zpracovat dokument/zprávu, týkající se společenské odpovědnosti, který/á by vymezil/a firemní postoje a názory a následně by se přistoupilo k ověření zprávy CSR certifikovaným auditorem.**

ANO

✓ Společnost má zpracován Etický kodex.



SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST KULTURA ORGANIZACE:

Souhrn hodnocení:

6.1 Komunikace Ano – splněno

6.2 Vztahy

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

Ano – splněno

6.2.2 Přístup k politice rovných příležitostí

Ano – splněno

6.2.3 Pracovní prostředí a sexuální obtěžování

Ano – splněno

6.3 Společenská odpovědnost

Ano – splněno

Souhrn doporučení

- ✓ Doporučujeme uvést na webové stránky společnosti informaci, že společnost podporuje rovné příležitosti ve společnosti.
- ✓ Doporučujeme pravidelné mapování potřeb zaměstnanců/kyň, a to on-line formou. S výstupem tohoto šetření následně seznámit své zaměstnance/kyně.



7 ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Záměrem re-auditů bylo vyhodnocení účelnosti realizace projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524 a posun společnosti v oblastech, doporučených v genderovém auditu z roku 2018.

Z výsledků realizovaného auditu lze konstatovat, že v rámci realizace projektu „Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524 došlo k požadovaným výsledkům a díky tomuto projektu byla doporučení z genderového auditu z roku 2018 aplikovaná do chodu společnosti.

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

Na závěr jsou shrnuty hodnocení všech oblastí re-auditů:

SOUHRN HODNOCENÍ PRO OBLAST CÍLE ORGANIZACE:

Souhrn hodnocení:

3.1 Mise, vize, a strategické cíle organizace	Ano – splněno
3.2 Specifické cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti	Ano - splněno

SOUHRN HODNOCENÍ PRO OBLAST INSTITUČNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI:

Souhrn hodnocení:

4 Institucionální zajištění politiky genderového rovnosti	Ano – splněno
---	---------------



SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST PERSONÁLNÍ POLITIKA

Souhrn hodnocení

5.1 Nábor zaměstnanců/kyň	Ano – splněno
5.2 Propouštění zaměstnanců/kyň	Ano – splněno
5.3 Zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita	Ano – splněno
5.4 Kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, zastupitelnost	Ano – splněno
5.5 Rozvoj a vzdělávání	Ano – splněno
5.6 Spravedlivé odměňování	
5.6.1 Platová transparentnost	Ano s výhradou
5.6.2 Benefity	Ano – splněno
5.6.3 Dovolená	Ano – splněno
5.7 Sladřování práce a osobního řivota	
5.7.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce	Ano – splněno
5.7.2 Management mateřské/rodičovské	Ano – splněno
5.7.3 Age management ve vztahu k genderu	Ano – splněno
5.7.4 Podmínky pro pečující osoby, poskytování péče o děti řředřkolní věku	Ano – splněno
5.7.5 Možnosti dopravy do zaměstnání	Ano – splněno
5.8 Pracovní cesty a dlouhodobé pracovní cesty	Ano – splněno

Souhrn doporučení

- ✓ Doporučujeme oficiálně ukotvit seznam flexibilních forem práce do dokumentů společnosti s uvedením vhodným typem flexibilní formy práce u každé pracovní pozice.
- ✓ Doporučujeme zrealizovat řkolení pro zaměstnance/kyně společnosti v oblasti Sladřování pracovního a rodinného/osobního řivota, v oblasti diverzity.



SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST KULTURA ORGANIZACE:

Souhrn hodnocení:

6.1 Komunikace	Ano – splněno
6.2 Vztahy	
6.2.1 Vztahy – hierarchické, rozhodovací procesy, kolegiální týmové, síťování	Ano – splněno
6.2.2 Přístup k politice rovných příležitostí	Ano – splněno
6.2.3 Pracovní prostředí a sexuální obtěžování	Ano – splněno
6.3 Společenská odpovědnost	Ano – splněno

Souhrn doporučení

- ✓ Doporučujeme uvést na webové stránky společnosti informaci, že společnost podporuje rovné příležitosti ve společnosti.
- ✓ Doporučujeme pravidelné mapování potřeb zaměstnanců/kyň, a to on-line formou. S výstupem tohoto šetření následně seznámit své zaměstnance/kyně.

Přílohy:

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

Poznámka:

V textu jsou z důvodu zachování významu v některých případech uvedena slova: zaměstnanci, dotázaní, uchazeči či všichni. Tato slova jsou myšlena jako souhrnné označení pro muže i ženy současně.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

8 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Období realizace auditu	5
Tabulka 2 Věková struktura zaměstnanců/kyň společnosti.....	38

9 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Organizační struktura.....	22
--------------------------------------	----



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Příloha č. 1 - Potvrzení o absolvování genderového auditu

POTVRZENÍ O ABSOLVOVÁNÍ GENDEROVÉHO AUDITU

Ve společnosti NETEX, spol. s r.o. byl proveden genderový audit
v rámci projektu
„Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti
NETEX, spol. s r.o.“, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010524.

Genderový audit proběhl v období únor – duben 2022.

Společnost Sociálně-právní institut, s.r.o. uděluje
společnosti NETEX, spol. s r.o. značku:
Společnost NETEX, spol. s r.o. – prošla genderovým auditem.

Genderový audit proběhl podle Standardu Genderového auditu, verze č. 2, březen 2016.



Příloha č. 2 - Proč realizovat genderový audit

(Informace pro zaměstnavatele/lky)

Co je genderový audit?

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

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

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

Pro koho je genderový audit určen?

Genderový audit je určen všem zaměstnavatelům/kám⁴⁴, kteří:

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

Jak probíhá genderový audit?

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



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

Na začátku realizace auditu se sejde auditorský tým s vedením organizace. Na této schůzce si zejména ujasní průběh a časový harmonogram auditu (tj. předpokládanou délku trvání jednotlivých aktivit auditu, jako je například období realizace rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi na pracovišti), oblasti realizace genderového auditu a další. Vedení organizace pověří kontaktní osobu, která bude auditorskému týmu podporou při dodávání potřebných materiálů, zprostředkování kontaktů na zaměstnance/kyně, se kterými bude realizován rozhovor apod.

Pro možnost sledování postupu v dosahování cílů se doporučuje genderový audit zopakovat vždy v intervalu 3 let.

! Genderový audit je zhodnocením současného stavu organizace a jeho provedení je tak bez přijetí konkrétních návazných opatření nedostačující.

Jaké jsou výstupy genderového auditu?

- **Závěrečná zpráva** z auditu, ve které je vždy popsáno zadání pro realizaci genderového auditu a způsob jeho plnění. Nedílnou a podstatnou součástí je také shrnutí výsledků auditu, včetně doporučení ke změně v jednotlivých auditovaných oblastech.
- **Závěrečná schůzka** s vedením Vaší organizace, kde auditorský tým představí Závěrečnou zprávu.
- **Potvrzení** o absolvování genderového auditu.
- **Možnost návazné spolupráce s auditorskou organizací**, např. vytvoření Akčního plánu, jehož cíle budou navazovat na doporučení, která vyplynula z genderového auditu.

Proč je potřeba realizovat genderové audity?

Míra zaměstnanosti žen dosahuje v České republice pouze 61,8 % (zatímco míra zaměstnanosti mužů 78,1%). V roce 2040 by české ekonomice mohlo při pokračování současného demografického trendu chybět až 550 tisíc pracujících. Zvýšení zaměstnanosti žen by mohlo tuto hrozbu pomoci zvládnout.

Zvýšení nízké zaměstnanosti žen ve věku 20–40 let na trhu práce o 10 p.b. může vést, ke snížení deficitu PAYG penzijního systému o více než 10 mld. Kč/rok, což představuje více než třetinu každoročního deficitu během následujících 20–30 let.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Ženy mají větší kupní sílu než muži. Ženy v ČR každý týden rozhodnou o nákupech v objemu o 9 miliard Kč vyšším než muži. Porozuměním svým zákaznicím by společnosti mohly získat konkurenční výhodu.

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

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

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



Příloha č. 3 – Příklady dobré praxe v oblasti rovných příležitostí

Dobrá praxe v oblasti prosazování genderové rovnosti:

- Ukotvení podpory rovných příležitostí v Etickém kodexu společnosti, ve kterém je obsažena formulace:

Společnost prohlašuje, že:

- *podporuje rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti;*
- *neschvaluje nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týraní, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci;*
- *poskytuje spravedlivé odměny za práci, zaručuje minimální mzdu;*
- *uznává v návaznosti na právní zákony právo na svobodné sdružování;*
- *respektuje osobní důstojnost, soukromí a chrání a dodržujeme ochranu osobních dat ze zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.*

Dobrá praxe v oblasti náboru a propouštění zaměstnanců/kyň:

- Souhrnné sledování struktury a personálního obsazení organizace optikou diverzity – z hlediska genderu, věku, délky praxe, vzdělání.
- Jasně stanoven postup při náboru zaměstnanců/kyň, který je zformalizován.
- V rámci výstupního dotazníku mapování důvodů odchodu zaměstnance/kyně.
- Vedení statistiky odchodů a zjišťování příčin odchodů.

Dobrá praxe v oblasti Age managementu a věkové diverzity:

- V rámci age managementu vedení věkových statistik zaměstnanců/kyň.
- Nastavení postupu zavádění Age managementu ve společnosti.
- Otevřená podpora diverzity a otevřená podpora týmové spolupráce i jednotlivců ze strany vedoucích zaměstnanců/kyň.



Dobrá praxe v oblasti vzdělávání:

- Dostatečná komunikace o možnostech vzdělávání zaměstnanců/kyň a zajištění vzdělávání pro všechny zaměstnance/kyně bez rozdílu.
- Vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti firemní kultury, rovných příležitostí a Age managementu.

Dobrá praxe v oblasti motivace a odměňování:

- Společnost vnímá systém hodnocení jako nástroj vedení, motivace a rozvoje zaměstnanců/kyň. Systém hodnocení řádně stanoven a ukotven v dokumentech společnosti. Dobře nastavený, transparentní a fungující systém Hodnocení/zpětné vazby.
- Pravidelné hodnocení všech zaměstnanců/kyň společnosti.
- Hodnocení zahrnuje také sebehodnocení, které samotnému hodnocení předchází – nejprve se ohodnotí samotný zaměstnanec/kyně, následně se vede hodnotící/motivační rozhovor s hodnocením.
- Vedení přehledů mezd na jednotlivých pracovních pozicích ve společnosti genderovou optikou.
- Pravidelná realizace analýzy platové rovnosti a práce se zjištěními.
- Osvěta mezi zaměstnanými s cílem odstraňovat genderové a věkové stereotypy.
- Využívání flexibilních forem práce.

Dobrá praxe v oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života:

- Poskytování flexibilních forem práce.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

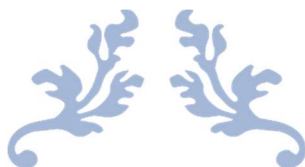
- Vytváření pozitivní atmosféry na pracovišti, kladen důraz na individuální potřeby zaměstnanců/kyň.
- Podpora managementu mateřské a rodičovské dovolené, který součástí benefitní politiky i politiky podpory sladování práce a rodiny, tak i politiky dodržování zásad genderové rovnosti.

Dobrá praxe v oblasti komunikace:

- Nastavený a otevřený systém komunikace se zpětnou vazbou u všech zaměstnanců/kyň v rámci organizace.
- Společnost se hlásí ke společenské zodpovědnosti.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ETICKÝ KODEX



Etický kodex	vydání číslo 1	září 2019	strana číslo 1/2
--------------	-------------------	-----------	---------------------

ETICKÝ KODEX

(zásady chování)

NETEX, spol. s r.o. se zavazuje k dodržování uvedených zásad chování, které jsou platné pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně společnosti. Zásady chování definují principy, pravidla a požadavky vůči pracovníkům/nicím, obchodním partnerům/kám a okolnímu prostředí.

Lidská práva

- podporujeme rovné zacházení se zaměstnanci/kyněmi bez ohledu na národnost, pohlaví, věk, sociální a etnický původ, sexuální orientaci, barvu pleti
- neschvalujeme nepřijatelné chování ke všem zaměstnancům/kyním a mezi zaměstnanci/kyněmi navzájem, např. psychické týraní, vyhrožování, urážky, obtěžování v jakékoliv formě a diskriminaci
- poskytujeme spravedlivé odměny za práci, zaručujeme minimální mzdu
- uznáváme v návaznosti na právní zákony právo na svobodné sdružování
- respektujeme osobní důstojnost, soukromí a chráníme a dodržujeme ochranu osobních dat ze zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.

Zákaz dětské práce

- neposkytujeme práci osobám mladším 15 let.

Právní předpisy

- dodržujeme legislativu EU a ČR, řídíme se normami, máme vypracovaný registr právních předpisů pro oblast a Kontext organizace, které pravidelně aktualizuje
- dbáme na práva duševního vlastnictví, v našem případě ochranných známek a jiných osob

Ochrana životního prostředí

- jednáme v souladu s právními předpisy, máme vypracovaný registr právních předpisů pro systém životního prostředí, oblast odpadů, chemických látek a směsí, ovzduší, vod a máme vypracování hodnocení souladu s těmito předpisy, které pravidelně aktualizujeme minimálně 1x ročně

Etický kodex	vydání číslo 1	září 2019	strana číslo 2/2
--------------	-------------------	-----------	---------------------

· jsme certifikováni v oblasti životního prostředí a splňujeme požadavky dle normy ČSN EN ISO 14001:2016.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO)

- v návaznosti na prevenci rizik při práci máme vypracován registr a hodnocení pracovních rizik
- dbáme na bezpečnost a zdraví zaměstnanců, provádíme opatření k omezení rizik pracovních úrazů
- máme vypracované postupy ve formě směrnic bezpečnosti a ochrany zdraví, požární ochrany a ke každému strojnímu zařízení místní provozní bezpečnostní předpisy
- zajišťujeme školení všech interních bezpečnostních a požárních postupů
- všechny směrnice jsou přístupné online a místní provozní bezpečnostní předpisy v tištěné verzi u každého strojního zařízení zajišťujeme lékařskou péči zaměstnanců v pravidelných předepsaných intervalech.

Účetnictví a finance

- řídíme se zákonnými předpisy pro účetnictví, finanční vykazování, daně a cla
- došlé platby bez odkladu zaúčtováváme.

Spravedlivá hospodářská soutěž, korupce a úplatkářství

- dodržujeme práva a etické zásady v oblasti hospodářské soutěže
- v obchodních vztazích se řídíme tržním hospodářstvím
- netolerujeme a nepodílíme se na žádné formě korupce a úplatkářství.

Webové stránky:
www.netex.cz

E-mail:
netex@netex.cz

Telefon:
+420 412 544 155

Zpracoval/a:
Kristýna Vebrová – metodik pro rovné příležitosti
Jana Vážná – řízení kvality



Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

Na základě žádosti o podporu z Operačního programu Zaměstnanost rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí o poskytnutí dotace na realizaci projektu v rámci výzvy Podnikové vzdělávání zaměstnanců II., název projektu: **Podnikové vzdělávání II. společnosti NETEX s.r.o.**, registrační číslo **CZ. 03.1.52/0.0/0.0/19_097/0012217**, prioritní osa OPZ: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

Příjemce dotace:

NETEX s.r.o.

Na Hrázi 124/21, 405 02 Děčín VIII – Dolní Oldřichov,

Statutární orgán: Ing. Radek Švec

IČ: 43226680

Kontaktní osoba: Ing. Radek Švec, radek.svec@netex.cz

Celkové způsobilé náklady projektu: 2 199 840,00 Kč

Celková výše dotace z ESF: 1 869 864,00 Kč

Doba realizace projektu: 1.2.2020 – 31. 1. 2022

Popis projektu

Od projektu očekáváme zvýšení prorůstového potenciálu společnosti, který bude zesílen kvalifikovanějšími zaměstnanci. Díky rozšíření vědomostí a schopností bude možné rozšířit nabídku produktů, čímž dojde k větší poptávce o naše služby a produkty. Dojde ke zvýšení poptávky, zvýšení profitu společnosti a uspokojení požadavků klientů. Zaměstnanci společnosti se budou školit ve vzdělávací aktivitě:

- Měkké a manažerské dovednosti
- Technické a jiné odborné vzdělávání

Cíl projektu:

Cílem projektu je vzdělávání zaměstnanců společnosti v oblasti měkkých a manažerských dovedností a technických a jiných odborných dovedností. Cílem projektu je zvýšit úroveň znalostí, dovedností a zejména klíčových kompetencí pracovníků.

Cílová skupina

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnanci společnosti.

Výsledky projektu

- Zásadní prohloubení obecných a specifických znalostí pracovníků společnosti.
- Upevnění pozice na českém trhu.