

FIRMA ROKU: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI 2011

Příhláška/ dotazník

Vážená paní, vážený pane,
ceníme si Vaší ochoty a času, který věnujete vyplňování tohoto dotazníku. Dovolte na úvod pár poznámek k dotazníku.

Jako pomůcku pro vyplňování přikládáme Komentář k dotazníku, kde vysvětlujeme, co různými pojmy a otázkami míníme. Uvědomujeme si totiž, že Vaše firma může totéž opatření či program označovat jinak než Gender Studies o.p.s. Komentář k dotazníku tak má za úkol zachytit i takové programy, které Vaše firma sice úspěšně praktikuje, ale nevnímá přímo v kontextu rovných příležitostí pro ženy a muže. Proto je každá otázka, k níž jsou dostupné informace v Komentáři k dotazníku, označena symbolem ►.

Dále k dotazníku přikládáme Pravidla pro udělování ocenění Firma roku: rovné příležitosti.

Využijte prosím poskytnutého prostoru v maximální možné míře, neboť jenom vy můžete odborné porotě poskytnout o své firmě komplexní informace. Pokud vám nebude stačit vymezený prostor, neváhejte přiložit dokumenty v příloze. Pokud máte k dispozici jakékoli doplňující materiály týkající se principů rovných příležitostí, jež dodržujete, nebo k nimž jste se zavázali, budeme velmi rádi, poskytnete-li nám je k nahlédnutí.

Dále bychom Vás chtěli upozornit, že ocenění se uděluje pouze firmám činným v ČR. Je-li Vaše firma českou pobočkou mezinárodní společnosti, uvádějte prosím jen takové programy, které provádíte vy, nikoliv pouze jiné, zahraniční pobočky.

Hodnocení probíhá ve dvou kolech. V případě, že Vaše společnost postoupí do druhého kola, oslovíme Vás za účelem provedení dodatečného osobního rozhovoru, kdy se budeme ptát na doplňující informace, statistiky apod. Na základě hodnocení budou vybrány tři nejlepší zaměstnavatelé a jejich jména budou zveřejněna (jména a pořadí ostatních firem se nezveřejňují). Všechny přihlášené firmy pak také obdrží zpětnou vazbu ke svým programům na podporu rovných příležitostí.

Poskytnuté informace jsou v první řadě určeny pro potřebu projektu, a nikdo jiný mimo tým Gender Studies a poroty je tedy nedostane k dispozici. Nicméně, smyslem udělování ocenění je kromě samotného vyhlášení vítězů také šíření dobrých praxí a příkladů. Na konec dotazníku jsme proto zařadili dotaz na zveřejnitelnost daných informací. Zavazujeme se, že informace označené jako neveřejné nebudou poskytnuty třetím osobám a veškeré mediální výstupy s vámi budou konzultovány.

Počet znaků v jednotlivých otázkách je omezený. Dotazník můžete v průběhu vyplňování uložit a pracovat na něm dále.

Budete-li mít během vyplňování dotazníku jakékoliv otázky, stejně tak jako připomínky k dotazníku, ocenění či jednotlivým otázkám, neváhejte prosím kontaktovat Alexandru Jachanovou Doleželovou na e-mailové adrese alexandra.jachanova@genderstudies.cz či telefonním čísle 224 915 666.

Děkujeme
Tým Gender Studies o.p.s.

I. Firemní prostředí

1. Je koncept rovných příležitostí (nejen) žen a mužů součástí filozofie či hodnot firmy?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte prosím konkrétní pasáž z relevantního dokumentu (např. hodnoty firmy, kodex chování zaměstnanců, pracovní řád)

(4000 znaků)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

2. V jakých oblastech sleduje vaše firma postavení žen a mužů? (Uved'te prosím příklady statistik, průzkumů potřeb, personálních auditů, analýz firemní politiky z hlediska rovnosti žen a mužů, sledování dodržování rovných příležitostí u dodavatelů apod., pokud je provádíte.)

(2000)

3. Popište, jakým způsobem a jak často tyto aktivity probíhají a kdo je provádí:

Jak: (2000)

Jak často: (2000)

Kdo je provádí: (2000)

4. Podílí se zaměstnanci na tvorbě firemních hodnot či HR programů (např. formou připomínek, setkání s HR apod.)?

ANO NE

Pokud ANO, blíže je charakterizujte:

(2000)

5. Má vaše firma vypracovaný postup pro řešení šikany či sexuálního obtěžování na pracovišti?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte prosím konkrétní formulace z daného dokumentu, případně popište způsob, jak postupujete a kde mohou zaměstnanci tyto informace nalézt:

Popis postupu: (2000)

Formulace z dokumentu: (2000)

Kde je informace dostupná: (2000)

6. Fungují ve vaší firmě odbory?

ANO NE

Pokud ANO, věnují se problematice rovných příležitostí žen a mužů?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte jak:

(2000)

II. Postavení mužů a žen ve firmě

7. Jaký je počet pracovníků a pracovníc ve vaší firmě v následujících kategoriích?

	Celkový počet:	Z toho ženy:
Celkový počet zaměstnanců/-kyň:		
Z toho zaměstnanci/-kyně se smlouvou na dobu určitou:		
Agenturní pracovníci/-e:		
Pracovníci/-e na živnostenský list:		

8. Existují ve vaší firmě pozice, v nichž jsou výrazně více zastoupeny ženy nebo naopak muži?

ANO NE

Pokud ANO, o jaké pozice se jedná?

(Uveďte názvy pozic, případně procentní zastoupení žen, respektive mužů na nich.)

Pozice s výrazně vyšším zastoupením žen:

(1000)

Pozice s výrazně vyšším zastoupením mužů:

(1000)

9. Jaký je procentuální podíl žen v řídicích pozicích ve vaší firmě?

%

10. Jaký podíl žen je zastoupen*

% v nižším managementu

% ve středním managementu

% v topmanagementu

% ve statutárních orgánech společnosti

(*v případě, že některá z těchto úrovní ve vaší firmě neexistuje, řádek proškrtněte)

11. Jaké konkrétní řídicí pozice ženy zastávají?

(1000)

12. Snažíte se ve vaší firmě vyrovnat počet žen a mužů v řídicích pozicích? ►

ANO NE

Pokud ANO, jak vyhledáváte a vzděláváte manažery/ky, abyste vyrovnali počty žen a mužů v řídicích pozicích?

(2000)

13. Usilujete o rozmanitost z hlediska počtu žen a mužů v jednotlivých týmech či odděleních?

ANO NE

Pokud ANO, jak:

(2000)

14. Funguje ve vaší firmě nějaká síť (ženská, rodičovská...)? ►

(2000)

15. Jak uplatňujete v náboru nových zaměstnanců princip rovných příležitostí žen a mužů? ►

(2000)

16. Uplatňujete nějaká pravidla, jimiž garantujete nediskriminační propouštění (zejména v obdobích výraznějšího snižování stavu)?

ANO NE

Pokud ANO, popište je a/nebo vložte text daného dokumentu:

(2000)

17. Měříte výsledky programů na podporu rovných příležitostí?

ANO NE

Pokud ANO, jakým způsobem?

(2000)

III. Sladování soukromého a pracovního života

18. Nabízíte svým zaměstnancům/-kyním flexibilní uspořádání pracovní doby? ►

ANO NE

Pokud ANO, o jaké typy se jedná a jaké procento lidí je využívá? ►

Typ flexibilní formy práce:	Procento lidí, kteří jej využívají:

19. Umožňuje vaše společnost zaměstnancům/-kyním po dohodě přejít z částečného úvazku na celý a opačně? ►

ANO NE

Pokud ANO, za jakých podmínek a jak je tato možnost využívána? ►

Za jakých podmínek:

(2000)

Kolik lidí přešlo v tomto roce z plného úvazku na částečný: (1000)

Kolik lidí přešlo v tomto roce z částečného úvazku na plný: (1000)

20. Mají vaši zaměstnanci/-kyně možnost čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby (děti, nemocné nebo starší osoby)? ►

ANO NE

Pokud ANO, za jakých podmínek (např. jako placené či neplacené volno, sickday apod.)?

(2000)

21. Máte nějaké programy usnadňující návrat pracovníků/-ic po mateřské/ rodičovské dovolené? ►

(2000)

22. Podporuje Vaše společnost otce, kteří chtějí nastoupit na rodičovskou dovolenou? ►

ANO NE

Pokud ANO, prosíme, uveďte jakým způsobem: ►

(2000)

23. Nabízí Vaše společnost nějaké služby pro rodiče?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte jaké: ►

(2000)

24. Je personální oddělení školen v otázkách sladování osobního/rodinného a pracovního života a v problematice rovných příležitostí?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte jak:

Kdo školení provádí:

(1000)

Jak často:

(1000)

Jakou formou:

(1000)

25. Je v těchto otázkách školen také management Vaší společnosti? ►

ANO NE

Pokud ANO, uveďte jak:

Kdo školení provádí:

(1000)

Jak často:

(1000)

Jakou formou:

(1000)

26. Promítá se podpora rovných příležitostí žen a mužů či podpora sladování do hodnocení vedoucích pracovníků a pracovníků?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte jak:

Jaké oblasti se sledují:

(2000)

Jaká míra podpory je hodnocena jako pozitivní:
(2000)

27. Jaké zaměstnanecké benefity nabízí vaše firma a které skupiny zaměstnanců je mohou využívat? Jsou benefity dostupné i zaměstnancům na částečném úvazku?

Typ benefitu*:	Je dostupný i zaměstnancům na částečném úvazku?
	Ano / ne
	Ano / ne
	Ano / ne
	Ano / ne
	Ano / ne
	Ano / ne
	Ano / ne

* (v případě potřeby přidejte řádky)

28. Nabízí vaše firma svým zaměstnancům a zaměstnankyním nějaké programy na podporu zdraví, na zvládnání stresu a podobně?

(2000)

29. Jakým způsobem o zmíněných programech slad'ování a o benefitech své zaměstnance/-kyně informujete?

(Popište způsoby šíření informací ve firmě (např. firemní newsletter, mailing list, nástěnky, školení).)

(2000)

IV. Rovné odměňování

30. Uplatňuje vaše firma nediskriminační platovou politiku?

ANO NE

Pokud ANO, uveďte jak spravedlivé odměňování zajišťujete a ověřujete:

Zajištění: (2000)

Ověření: (2000)

31. Děláte průzkumy, zda jsou mzdy žen a mužů na stejných pozicích stejné?

ANO NE

Pokud ANO, zahrnují tyto průzkumy také pohyblivou složku mzdy a různé benefity (včetně např. poskytování pracovního automobilu, telefonu či notebooku)?

ANO NE

Popište jak tyto průzkumy vypadají, jak pracujete s jejich výsledky a jak postupujete v případech, kdy je zjištěno nestejně odměnění mužů a žen na stejných pozicích:

(2000)

32. Dostávají zaměstnanci pracující na kratší pracovní úvazek stejnou hodinovou mzdu jako zaměstnanci pracující na plný pracovní úvazek?



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- ANO NE

33. Existují pro jednotlivé pozice popisy práce obsahující mzdový rozsah a požadavky na vzdělání, zkušenosti, dovednosti?

- ANO NE

34. Existuje ve vaší firmě systém klasifikující práci stejné hodnoty? ►

Např. porovnáváte, zda dvě pozice, na nichž jsou vykonávány odlišné činnosti, mají stejnou úroveň zátěže a požadují stejnou úroveň dovedností, kvalifikace a odpovědnosti a tudíž by i mzda na těchto pozicích měla být srovnatelná?

- ANO NE

Pokud ano, popište tento systém, jak je vytvářen a kde je zveřejněn: (2000)

35. Existují ve vaší firmě kritéria pro stanovování odměn (nebo příplatků)?

- ANO NE

Pokud ano, popište jaká a kdo je s nimi seznámen, případně kde jsou zveřejněna: (2000)

36. Realizujete nějaká další opatření na podporu rovného odměňování ve vaší firmě?

- ANO NE

Pokud ano, popište je: (2000)

V. Plány a vývoj

37. Jaké jsou vaše plány do budoucna v oblasti podpory rovnosti žen a mužů? Čeho byste chtěli dosáhnout za 3 roky a jak?

(3000)

38. Zhodnotte vývoj (úspěchy i neúspěchy) v oblasti rovných příležitostí ve vaší firmě od minulé účasti v soutěži. (Firmy, které se hlásí poprvé, na tuto otázku neodpovídají.)

(3000)

VI. Marketing

39. Uplatňujete koncept rovných příležitostí také v oblasti marketingu, reklamy a public relations? ►

- ANO NE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pokud ANO, jak? ►

(2000)

40. Používá Vaše firma nějaký etický kodex pro oblast marketingu a reklamy?

- ANO NE

Pokud ANO, vložte relevantní pasáž z tohoto dokumentu:

(4000)

41. Prosíme Vás o zaslání materiálů s ukázkami příkladů Vašich marketingových prezentací (např. reklamní kampaň, firemní časopis či zpravodaj, PR materiály k rovným příležitostem či sladování, náborové inzeráty, etické kodexy apod.). Zde uveďte seznam přiložených materiálů.

(2000)

VII. Dodatečné informace

42. Zde uveďte, které informace z dotazníku považujete za přísně interní (např. formou výčtu otázek, jichž se to týká).

(2000)

43. Jak jste se o soutěži dozvěděli?

- z tisku (články, reklama)
 z internetu (webová stránka Firmy roku: Rovné příležitosti)
 oslovení Gender Studies
 propagační materiály Firmy roku: Rovné příležitosti
 doporučení známých

jinak:

VIII. Identifikační údaje

(Pro hodnocení dotazníku budou identifikační údaje odstraněny a nahrazeny číslem, pod nímž se bude s dotazníkem dále pracovat.)

44. Kontaktní informace:

Název společnosti:	
Obor působnosti firmy:	
Adresa firmy:	
Webové stránky:	
Dotazník vyplnil/a:	
Funkce:	
Kontakt (adresa, tel., fax, e-mail):	

Děkujeme za Váš čas a ochotu k vyplnění dotazníku!



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz