



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Zpráva z genderového auditu

ČKD Blansko Holding, a.s.



Zodpovědná osoba za auditorský tým:

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

katerina.hodicka@gendernora.cz, +420 776 596 289

20. března 2018 v Brně

Obsah

ÚVODNÍ INFORMACE.....	3
Auditorský tým	3
Využitá metodika	3
Název projektu.....	3
Stručné informace o organizaci realizující genderový audit	3
Stručné informace o auditované organizaci	4
Poděkování	6
Shrnutí průběhu genderového auditu	7
Popis využitých metod sběru a analýzy dat	7
Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu.....	8
EXECUTIVE SUMMARY	Chyba! Záložka není definována.
Klíčová doporučení:	Chyba! Záložka není definována.
SHRnutí VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU	Chyba! Záložka není definována.
Cíle organizace	Chyba! Záložka není definována.
Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	Chyba! Záložka není definována.
Organizace pracovního prostředí	Chyba! Záložka není definována.
Personální politika	Chyba! Záložka není definována.
Kultura organizace	Chyba! Záložka není definována.
DALŠÍ SHRnutí	Chyba! Záložka není definována.
DALŠÍ DOPORUČENÍ	Chyba! Záložka není definována.
PŘÍLOHY	9
Příloha 1: Popis analyzovaného vzorku	Chyba! Záložka není definována.
Popis vzorku individuálních rozhovorů	10
Popis vzorku skupinových diskusí	10

ÚVODNÍ INFORMACE

Auditorský tým

Vedoucí auditorského týmu byla Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická, ředitelka Genderového informačního centra NORA (dále GIC NORA) a členka Genderové expertní komory. Coby vedoucí auditorského týmu zodpovídala Kateřina Hodická za kvalitní průběh realizace auditu, za komunikaci jeho průběhu auditované organizaci a také za koordinaci činnosti auditorského týmu.

Realizaci genderového auditu (tedy sběr a analýzu dat a tvorbu závěrečné zprávy) ve společnosti ČKD Blansko Holding, a.s. také zajišťovali Mgr. Lukáš Slavík a Bc. Silvie Najzarová. Podpůrný tým tvořil Bc. Robin Stejskal. Všechny výše uvedené osoby jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi GIC NORA.

Využitá metodika

Standard genderového auditu (Úřad vlády České republiky, březen 2016)

Název projektu

„Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006283

Stručné informace o organizaci realizující genderový audit

GIC NORA existuje od roku 2004. Původním podnětem pro vznik centra bylo přání zakladatelek přiblížit genderovou problematiku širší veřejnosti a vystoupit z omezeného prostoru akademické půdy.

Začátek výraznějšího zapojení GIC NORA do projektové činnosti je spojen s r. 2012, kdy se organizace zapojila do realizace dvou projektů zaměřených na podporu rovných příležitostí a sladování profesního a osobního života a také se v mezinárodním partnerství věnovala mapování kompetencí získaných mj. neformálním a informálním učením.

Kromě práce se zaměstnavatelskými subjekty zejména ve formě genderových auditů se organizace v několika projektech věnovala posilování různých skupin žen, ať se již jednalo o samoživitelky, romské ženy či ženy v médiích. Při těchto aktivitách byl například vydán

monotematický magazín FEMA zaměřený na tematiku sólo rodičovství či byl o životech několika romských žen natočen režisérkou Zuzanou Dubovou dokument „Černé labutě“.

Společně s Kanceláří veřejného ochránce práv (KVOP) realizovalo GIC NORA projekt zaměřený na osvětu v oblasti nerovného odměňování žen a mužů. Jeho součástí bylo mimo jiné uspořádání odborné konference s mezinárodní účastí.

Organizaci byla také ze strany MŠMT udělena akreditace dvou kurzů v oblasti genderově citlivého vzdělávání.

Mezi nejnovější aktivity organizace patří projekt, který se vrací k tematice mapování kompetencí. V mezinárodním konsorciu vzniká nový kurz mapování silných stránek, který má pomoci sociálně znevýhodněným osobám nalézt cestu zpět na trh práce a také posílit jejich sebevědomí.

Stručné informace o auditované organizaci

ČKD Blansko Holding, a.s. (dále jen ČKD Blansko) je strojírenská firma s dlouholetou tradicí zaměřená na výrobu v oblasti hydroenergetiky. Společnost vznikla v roce 1927 jako Českomoravská-Kolben-Daněk (ČKD). Společnost ČKD Blansko se prohlašuje pokračovatelkou této tradice. V rámci výrobního programu se ČKD Blansko zaměřuje zejména na výrobu vodních turbín a hydrotechnických zařízení. Činnost ČKD Blansko však zahrnuje komplexní řešení v oblasti hydroenergetiky od projekce, přes výrobu a montáž, až po uvedení do provozu a modernizaci.

V roce 2010 došlo ve společnosti ke změně v oblasti vlastnictví firmy příchodem nového majitele a integraci ČKD Blansko do skupiny firem JSC TYAZHAMASH – společnosti působící v oblasti těžkého, energetického a dopravního strojírenství v rámci euro-asijského regionu.

ČKD Blansko zaměstnává 418 osob.¹ Z tohoto počtu jde konkrétně o 111 výrobních dělníků/ic, 87 režistů/ek dělníků/ic, 132 THP zaměstnanců/kyň, 61 konstruktérů/ek, 17 projektových managerů/ek, 9 managerů/ek. Zaměstnanecská struktura z hlediska složení mužů a žen odpovídá podnikům podobného typu.

Organizační struktura společnost je vzhledem k předmětu činnosti a její velikosti hierarchická. Ve společnosti existuje šest sekcí (například provozní sekce, sekce realizace projektů), jejichž řízení zajišťují odpovědné vedoucí osoby.

¹ Údaj platný ke 2. 3. 2018.

Za nejvyšší vedení společnosti je zodpovědný Dmitry Trifonov – předseda představenstva a generální ředitel společnosti ČKD Blansko a také náměstek generálního ředitele a ředitel pro vodní a hydromechanická zařízení AO TYAZHMASH. Řízení společnosti dále zajišťují Sergey Mikhaylov – člen představenstva a ředitel realizace projektů, Ilya Rykunov – zástupce generálního ředitele pro obchod, Yaroslav Okhatrin – člen představenstva a ředitel rozvoje obchodu, Jiří Vaněk – finanční ředitel, Alexey Ezhov – ředitel technické sekce, Tereza Svobodová – ředitelka provozní sekce, Zbyněk Trčka – ředitel kvality a Aleš Pavlíček – výrobní ředitel.

Poděkování

Tým GIC NORA děkuje referentce personálního oddělení ČKD Blansko, paní Kateřině Kohutové, která poskytla GIC NORA dokumenty k analýze a pomohla zprostředkovat individuální rozhovory a skupinové diskuse. Velmi děkujeme i všem zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se aktivně šetření zúčastnili a poskytli cenné podklady pro tuto zprávu.

Shrnutí průběhu genderového auditu

Genderový audit společnosti ČKD Blansko proběhl v rámci projektu s názvem „Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji“ s registračním číslem CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006283. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Genderový audit firmy zajistila organizace GIC NORA, která je zároveň realizátorem výše uvedeného projektu.

Audit byl uskutečněn v prostorech společnosti ČKD Blansko. Proběhl v průběhu dvou měsíců, a to v lednu a únoru 2018. V červnu 2018 je naplánována prezentace výstupů genderového auditu vedení společnosti.

Po úvodní schůzce s referentkou personálního oddělení Kateřinou Kohutovou 13. prosince 2017, během které byl mj. vysvětlen postup genderového auditu v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu, následoval sběr dat.

Popis využitých metod sběru a analýzy dat

Při realizaci auditu byly využity čtyři metody sběru a analýzy dat:

- Proběhlo předání interních dokumentů a informací, které byly následně využity zejména k **obsahové analýze** materiálů. Vybrané interní dokumenty a veřejně přístupné informace na webových stránkách byly podrobeny obsahové analýze. Seznam analyzovaných materiálů je součástí přílohy.
- Dále proběhlo **dotazníkové šetření**. Sběr kvantitativních dat ve společnosti ČKD Blansko probíhal od 8. do 26. ledna 2018 prostřednictvím tištěných a elektronických dotazníků. V souladu se zaměřením celého auditu byl dotazník rozdělen do tří hlavních částí – témat. První část se zaměřila na rovné příležitosti, přijímací řízení a systém odměňování a hodnocení zaměstnaných. Ve druhé byly sledovány názory na sladování pracovního a soukromého života a třetí zkoumala pracovní prostředí a vztahy na pracovišti.
- Po dokončení sběru kvantitativních dat z dotazníkového šetření a zpracování prvních analýz byly vytvořeny scénáře **individuálních rozhovorů** a **skupinových diskusí**. Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Individuální rozhovory byly vedeny osobně během února 2018, a to genderovými auditorkami a auditorem.

Individuální rozhovory se zaměstnanými se odehrávaly v bezpečném prostředí bez přítomnosti dalších osob přímo v prostorech společnosti. Nebyly zaznamenávány na diktafon, byl veden pouze ručně psaný záznam. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 45 – 90 minutami. Při vedení rozhovorů auditorský tým postupoval dle etických zásad kvalitativního šetření. Ve firmě se uskutečnilo celkem 6 individuálních rozhovorů, přičemž dva z nich byly vedeny s osobami na vedoucích pozicích.

- Auditní tým společně s kontaktní osobou z personálního oddělení společnosti stanovil 2 **skupinové diskuse**, které měl zájem v průběhu šetření realizovat. Obě skupinové diskuse proběhly 5. února 2018. První skupinové diskuse se zúčastnily 4 osoby zastávající dělnické profese v různých úsecích společnosti. Ve druhé skupinové diskusi byli taktéž 4 řadoví zaměstnanci a zaměstnankyně, tentokrát však THP, z různých úseků společnosti. Rovněž při realizaci skupinových diskusí byly dodržovány etické zásady a jejich účastníkům a účastnicím byla zaručena anonymita.

Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

- ✓ Cíle organizace
- ✓ Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- ✓ Organizace pracovního prostředí
- ✓ Personální politika
- ✓ Kultura organizace

PŘÍLOHY

Popis vzorku dotazníkového šetření

Počet zaměstnanců/kyň společnosti ČKD Blansko, kteří se účastnili/y dotazníkového šetření, tj. vyplnili/y a odevzdali dotazník², je celkem 121. Jde o celkovou návratnost 28,5 %. Vzhledem k celkovému počtu zaměstnaných v době šetření (425)³ se jedná o poměrně nízký počet, který nemůže reprezentovat celek zaměstnaných ve společnosti ČKD Blansko. Z hlediska statistické analýzy je také třeba upozornit, že data byla získána na základě nenáhodného výběru či samovýběru (tj. bylo na vůli respondentů/ek, zda se do výzkumu zapojí). Tento fakt, spolu s relativně velmi nízkou návratností vylučuje využití pokročilejších statistických metod inferenční statistiky při interpretaci dat, stejně jako omezuje možnost zobecnění výsledků na celou společnost ČKD Blansko. Výsledky dotazníkového šetření uvedené v této závěrečné zprávě jsou tedy výpovědí výhradně o názorech a postojích zaměstnaných účastnících se tohoto šetření, nikoliv všech zaměstnaných společnosti ČKD. Evidenci pocházející z dotazníkového šetření uvedenou v této zprávě je tedy nutno číst jako jeden z několika zdrojů dat týkající se pohledu na pracovní podmínky ve společnosti ČKD Blansko.

Z hlediska struktury vzorku lze dále říci, že z celkového počtu 121 respondentů/ek je 100 mužů a 20 žen (1 osoba tento údaj neuvedla). Věkové rozmezí respondentů/ek je 19 – 61 let, kde střední hodnota (medián) je 42,5 let. Tito zaměstnaní/é pracují ve společnosti nejčastěji více než pět let (59,2 %), od jednoho do pěti let zde pracuje 29,2 % zaměstnaných a méně než jeden rok pak 11,7 %. Z toho lze usuzovat, že předložené výsledky se zakládají převážně na víceleté znalosti prostředí a vztahů v ČKD Blansko Holding, a.s.

Z hlediska pracovní pozice bylo složení následující: technicko-hospodářský/á pracovník/ice (THP) (84 osob), dělník/ice (19) a manažer/ka (17). V případě dělnických profesí bylo bohužel dosaženo jen 9% návratnosti. Nejvyšší návratnost byla dosažena v případě managementu (74 %), a THP (42 %). 1 osoba své pracovní zařazení nespécifikovala. Zejména výsledky šetření ve skupině dělnických a částečně také THP profesích je vzhledem k uvedenému nutné číst jako výsledek anketního šetření (šetření, na

² Ať už v jeho papírové, nebo elektronické verzi. Papírová verze dotazníku byla distribuována zaměstnaným, kteří nemají přístup k počítači a tedy k elektronické verzi dotazníku (zejména dělnické profese). Elektronická verze byla naopak distribuována zaměstnaným s přístupem k počítači (zejména management a THP).

³ Jde o údaj platný k 14. 12. 2017, ze kterého je odvozována i návratnost v kategoriích zaměstnaných.

kteře odpovídadají zejména osoby určitým způsobem motivované, například negativní nebo pozitivní zkušeností). S touto skutečností na paměti však mohou i takto vychýlená data přinášet některá cenná zjištění.

Z hlediska utváření názorů na problematiku rovných příležitostí (zejména sladování soukromého/rodinného a pracovního života) je zajímavé znát, zda jde o osoby pečující a o jaký typ péče se jedná. Více než tři čtvrtiny respondentů/ek o nikoho nepečují (79,3 % = 92 osob). Největší podíl pečujících (13,8 % = 16 osob) uvádí, že pečuje o dítě starší 3 let. Zbylé osoby pečující o jiného člena rodiny nebo blízkou osobu než dítě (5,2 % = 6 osob) a osoby pečující o dítě nebo děti do 3 let (1,7 % = 2 osoby).

Vzdělanostní strukturu vzorku přibližuje následující tabulka

Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaných	Počet osob ve vzorku	Procentní podíl
Základní	1	0,8 %
Středoškolské s výučním listem	16	13,4 %
Středoškolské s maturitou	57	47,9 %
Vyšší odborná škola (VOŠ)	5	4,2 %
Vysokoškolské (bakalářské, magisterské, postgraduální)	40	33,6 %
Neuvedlo	2	-

Popis vzorku individuálních rozhovorů

Individuální rozhovory byly realizovány celkem s 6 osobami, současnými zaměstnanci/kyněmi, přičemž 2 rozhovory byly vedeny s osobami v manažerské pozici. Individuálních rozhovorů se zúčastnili celkem 4 ženy a 2 muži.

Popis vzorku skupinových diskusí

Celkem se uskutečnily 2 skupinové diskuse, obě 5. února 2018.

První skupinová diskuse sestávala ze 4 respondentů (všichni muži) zastupujících řadové zaměstnané.

Druhá skupinová diskuse byla tvořena 4 osobami, přičemž se jí zúčastnili 3 ženy a 1 muž, taktéž na pozicích řadových pracovníků/ic. Osoby zahrnuté do skupinových diskusí zastupovaly různé úseky společnosti ČKD Blansko.

Popis analyzovaných materiálů

K obsahové analýze dokumentů společnosti ČKD Blansko Holding, a.s. byly využity interní i veřejně přístupné materiály.

Seznam analyzovaných materiálů:

- Kolektivní smlouva ČKD Blansko Holding, a.s. pro rok 2017
- Organizační směrnice OS Q 18-08 Lidské zdroje
- Organizační směrnice OS S 18-04 Mzdová soustava
- Organizační směrnice OS Q 18-01 Výchova a vzdělávání zaměstnanců
- Rozhodnutí člena představenstva č 09/2017, resp. Příloha č. 1 – organizační struktura
- Statistika struktury zaměstnaných společnosti ČKD Blansko Holding, a.s. poskytnutá personálním oddělením společnosti
- Manuál pro zaměstnance společnosti ČKD Blansko Holding, a.s.
- Webové stránky společnosti ČKD Blansko Holding, a.s. <http://www.ckdlh.cz/en/>
- Dodavatelský etický kodex
- Prodejní obchodní podmínky ČKD Blansko Holding, a.s.
- Všeobecné nákupní podmínky ČKD Blansko Holding, a.s.
- Rozhodnutí člena představenstva společnosti č. 14/2018 (Integrovaná politika ČKD Blansko Holding)