

OCENĚNÍ FÉROVÝ ZAMĚSTNAVATEL



A.2 dotazník pro střední podniky (51-250 zaměstnanců včetně)

V případě, že na území Zlínského kraje má vaše firma více poboček a situace v nich je rozdílná, kladná vyjádření zaznamenávejte, pokud se uváděná skutečnost týká 80 % daných poboček.

V dotazníku zaškrtněte výroky, které odpovídají situaci ve Vaší společnosti během posledních 12 měsíců.

Vyžaduje-li otázka komentář, věnujte, prosím, pozornost jeho vyplnění. Uvádějte vždy konkrétní příklady, co ve Vaší společnosti děláte a jakým způsobem, pokud možno stručně, ale výstižně.

1 Spolupráce

1.1 Zaměstnanec jako spolupracovník

- 1.1.1 Po celé sledované období bylo minimálně jedno místo (například nástěnka, intranet, skupina na sociální síti), kde byly průběžně zveřejňovány informace o tom, jaké zajímavé či významné události ve firmě proběhly.
- 1.1.2 Ve firmě proběhla pravidelně min. 1x za měsíc porada jednotlivých útvarů/oddělení.
- 1.1.3 Ve firmě proběhlo min. 1x šetření spokojenosti zaměstnanců.
- 1.1.4 Podněty a výsledky šetření spokojenosti zaměstnanců byly projednány vedením firmy a s případnými nedostatky bylo pracováno (*ve komentáři prosím popište, jaké změny nebo opatření jste zavedli na základě podnětů zaměstnanců*).
- 1.1.5 Min. 1x za uplynulých 12 měsíců proběhlo hromadné setkání vedení firmy se zaměstnanci (ať již prezenčně či on-line), kde byly zaměstnancům mimo jiné prezentovány cíle firmy pro další období.
- 1.1.6 Bylo aktivně podporováno zapojení zaměstnanců do nábory nových zaměstnanců, například finanční odměnou.
- 1.1.7 Nový zaměstnanec ve firmě obdržel při nástupu do zaměstnání vždy podrobný popis náplně pracovní pozice, na kterou byl přijat.
- 1.1.8 Před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou vždy proběhl výstupní pohovor mezi zaměstnancem a příslušným nadřízeným o tom, jaké jsou plány zaměstnance a jak bude pokračovat spolupráce mezi firmou a zaměstnancem.
- 1.1.9 Zaměstnanci na rodičovské dovolené byli průběžně informováni o tom, co se ve firmě děje a k jakým změnám dochází, např. prostřednictvím zaslaného newsletteru, e-mailu, interních novin (*blíže prosím upřesněte v komentáři*).
- 1.1.10 Ve firmě proběhla min. 1x schůzka nadřízených s jednotlivými podřízenými, v rámci které se 1) hodnotil výkon zaměstnance v uplynulém období, přitom se 2) nastavily výkonové a rozvojové cíle zaměstnance pro období následující a zároveň 3) výstupy z této schůzky byly písemně zaznamenány.
- 1.1.11 Součástí hodnocení pracovního výkonu zaměstnance bylo i jeho sebehodnocení, tj. zaměstnanec měl možnost se vyjádřit k otázkám, co se mu v uplynulém období povedlo a nepovedlo a co potřebuje od zaměstnavatele pro podporu svého výkonu.
- 1.1.12 Zaměstnanci si mohli sami zvolit termín čerpání řádné dovolené a jejich žádosti bylo vyhověno, pokud tomu nebránily závažné provozní důvody.
- 1.1.13 Zaměstnanci mohli svým hlasováním ovlivnit, který dobročinný projekt či neziskovou organizaci naše firma v daném období podpořila.

Bližší komentář k dané oblasti:

1.1.4 Práce s podněty z dotazníkového šetření:

1.1.9 Kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené:

1.2 Spolupráce se státní správou a samosprávou

- 1.2.1 Aktivně jsme spolupracovali s Úřadem práce ČR, např. při vyhledávání zájemců o práci, zadáváním volných pracovních míst, spoluprací při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.
- 1.2.2 Aktivně jsme spolupracovali s vedením Zlínského kraje a/nebo s vedením obce/obcí, např. formou spolupráce na projektech, účasti na realizovaných kulatých stolech, zapojením do realizovaných dotazníkových šetření (*v komentáři prosím upřesněte jak*).
- 1.2.3 Dbali jsme na ochranu autorských práv, popř. průmyslových práv, např. školením zaměstnanců v této oblasti, úpravou této oblasti v interních směrnících.
- 1.2.4 Neměli jsme žádné nedoplatky po lhůtě splatnosti vůči okresní správě sociálního zabezpečení.
- 1.2.5 Neměli jsme žádné nedoplatky po lhůtě splatnosti vůči zdravotním pojišťovnám.
- 1.2.6 Neměli jsme žádné nedoplatky týkající se daně z příjmů fyzických osob po lhůtě splatnosti vůči finančnímu úřadu.
- 1.2.7 Neměli jsme žádné nedoplatky týkající se zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání po lhůtě splatnosti.

Bližší komentář k dané oblasti:

1.2.2 Spolupráce s vedením Zlínského kraje a/nebo s vedením obce/obcí:

1.3 Spolupráce s organizacemi v regionu

- 1.3.1 Udržovali jsme spolupráci s min. 1 školou (základní, střední či vysokou) v kraji (*v komentáři prosím upřesněte- např. se může jednat o spolupráci na výuce/odborných zkouškách, umožňování exkurzí, stáží, bakalářských či diplomových prací, odborného výcviku ve firmě, poskytování stipendií, poskytování finanční/nefinanční pomoci škole*).
- 1.3.2 Aktivně jsme podporovali dobrovolnictví našich zaměstnanců (*v komentáři prosím upřesněte jak, např. zda poskytnutím neplaceného volna, placeného volna, poskytnutím materiálu apod.*).
- 1.3.3 Uspořádali jsme min. 1 akci (sportovní, kulturní, vzdělávací či volnočasovou) on-line či prezenčně, do které se mohla zapojit i širší veřejnost (nejen naši zaměstnanci) (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 1.3.4 Zapojili jsme se do min. 1 dobročinné sbírky.
- 1.3.5 Naši zaměstnanci se podělili o své znalosti na vzdělávací akci na území kraje (např. vystoupením na konferenci či semináři, prezentováním osvědčených postupů), které se účastnily min. 2 další organizace, které nejsou našimi zákazníky
- 1.3.6 Firma se podílela na zvelebování prostředí na území kraje mimo areál firmy (např. na výsadbě stromů, opravě chodníků, sběru odpadků, uměleckou výzdobou nebo výmalbou).
- 1.3.7 Firma podpořila formou finančního či věcného daru nebo jiným způsobem neziskovou organizaci, zájmové či sportovní sdružení na území kraje (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 1.3.8 Firma se podílela (finančně či nefinančně) na zmírňování následků živelní pohromy na území kraje.
- 1.3.9 Alespoň u jedné z investic, kterou jsme ve sledovaném období realizovali, jsme cílili nejen na finanční výnos, ale i dosažení měřitelného společenského dopadu a přínos pro společnost (tj. realizovali jsme alespoň jednu tzv. impaktovou investici).

Bližší komentář k dané oblasti:

1.3.1 Spolupráce se školami:

1.3.2 Aktivní podpora dobrovolnictví:

1.3.3 Akce i pro širší veřejnost:

1.3.7 Dar pro neziskovou organizaci, zájmové či sportovní sdružení:

2 FÉROVOST

2.1 Prevence diskriminace

- 2.1.1 Členové přijímací komise důsledně dbají na to, aby během přijímacích pohovorů nezazněla otázka týkající se budoucího těhotenství nebo jiné dotazy, které by bylo možno označit za diskriminující z hlediska pohlaví.
- 2.1.2 Uchazečům o pracovní místo byla vždy poskytnuta zpětná vazba, proč nebyli vybráni.
- 2.1.3 Zaměstnanci byli při výkonu práce vázáni etickým kodexem (organizačním či profesním).
- 2.1.4 Při výběru zaměstnanců na vedoucí pozici není přihlíženo k jejich rase, etnickému původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotnímu postižení, náboženskému vyznání, víře či světovému názoru.
- 2.1.5 Ve firmě bylo realizováno anonymizované šetření, v rámci kterého se zaměstnanci mohli vyjádřit i k oblasti diskriminace či zajištění rovných příležitostí ve firmě.
- 2.1.6 Ve firmě bylo realizováno preventivní školení týkající se řešení šikany, diskriminace či sexuálního obtěžování.
- 2.1.7 Ve firmě existoval způsob, jakým mohli zaměstnanci anonymně podávat podněty či připomínky, a vedení firmy tyto podněty projednávalo (*v komentáři prosím upřesněte, jakým způsobem*).
- 2.1.8 Zaměstnanci měli možnost využít bezplatný přístup k telefonické, on-line či osobní konzultační službě zajišťované psychology, popř. psychoterapeuty, za účelem konzultace svých osobních a rodinných záležitostí.
- 2.1.9 Agenturní pracovníci byli ve svých právech a povinnostech (včetně odměňování) rovni kmenovým zaměstnancům anebo firma agenturní pracovníky vůbec nevyužívá.
- 2.1.10 Podíl žen a zároveň i podíl mužů na vedoucích pozicích ve firmě byl min. 20 %.
- 2.1.11 Ve firmě byla přijata opatření, aby zaměstnanci pracující na stejných pracovních pozicích pobírali stejnou tarifní mzdu, a to bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor.
- 2.1.12 Firma pravidelně sleduje a vyhodnocuje rozdíly v odměňování mužů a žen na stejných pozicích.
- 2.1.13 Všem zaměstnancům bez ohledu na jejich věk (např. i těm starším 60 let) bylo ve firmě umožněno další vzdělávání a rozvoj (např. formou absolvování seminářů, workshopů apod.).
- 2.1.14 Zaměstnanci, kteří se nechtěli účastnit tzv. teambuildingových akcí, nebyli k účasti přímo či nepřímo nuceni, ani jinak následně v práci znevýhodňováni.

Bližší komentář k dané oblasti:

2.1.7 Způsob podávání anonymních podnětů a jejich řešení:

2.2 Podpora diverzity

- 2.2.1 Ve firmě byl kladen důraz na tvorbu mezigeneračních týmů *(v komentáři prosím blíže upřesněte, jak)*.
- 2.2.2 Podíl osob se zdravotním postižením mezi zaměstnanci pracujícími na základě pracovní smlouvy činil minimálně 4 %, případně firma tuto povinnost plnila A) odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, či zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, a/nebo B) odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.
- 2.2.3 Stravování, které zajišťovala firma pro své zaměstnance, zohledňovalo i specifické požadavky z pohledu jejich preferencí na základě přesvědčení či víry (například bylo v nabídce i vegetariánské jídlo).
- 2.2.4 Firma umožnila studentům učilišť, středních či vysokých škol získat u ní povinnou praxi.
- 2.2.5 Ve firmě pracovaly osoby, které již dosáhly stanoveného věku pro nárok na starobní důchod.
- 2.2.6 Ve firmě byly zaměstnány osoby, které měly sjednány kratší pracovní úvazky, než je standardní týdenní pracovní doba.
- 2.2.7 Min. 15 % zaměstnanců ve firmě bylo starších 50 let.
- 2.2.8 Min. 5 % zaměstnanců ve firmě bylo mladších 25 let.
- 2.2.9 Se zaměstnanci, kteří již odešli do důchodu, nadále firma udržovala kontakt, např. nabídkou účasti na setkání s vedením firmy *(v komentáři blíže upřesněte, jakým způsobem či jakou formou)*.
- 2.2.10 Podpora diverzity pracovního kolektivu byla součástí firemní strategie a byla zmíněna v interním dokumentu, který firemní strategii popisoval.
- 2.2.11 V naší firmě pracovali na základě pracovní smlouvy také občané cizích států či osoby s přechodným pobytem na území ČR.
- 2.2.12 Ve firmě pracovali zaměstnanci přijatí po výkonu trestu.

Bližší komentář k dané oblasti:

2.2.1 Způsob podpory mezigeneračních týmů:

2.2.9 Udržování kontaktu se zaměstnanci, kteří odešli do důchodu:

3 ODPOVĚDNOST

3.1 Odpovědnost za zdraví, bezpečí a jistotu zaměstnanců

- 3.1.1 Ve firmě byla věnována pozornost ergonomii pracovišť *(v komentáři prosím upřesněte)*.
- 3.1.2 Zaměstnanci absolvovali školení týkající se výkonu práce na pracovišti, jehož součástí byla preventivní doporučení z oblasti ergonomie.
- 3.1.3 Zaměstnanci, u kterých to povaha práce vyžaduje, obdrželi pracovní oděv či obuv nebo ochranné prostředky nebo mycí, čisticí či dezinfekční prostředky nad rámec Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.
- 3.1.4 Zaměstnanci měli k dispozici uzamykatelné skříňky pro úschovu svých osobních věcí, a v případě pracovníků v kancelářích přinejmenším uzamykatelný prostor (např. šuplík u pracovního stolu).
- 3.1.5 Firma poskytovala zaměstnancům zdravotní benefity *(v komentáři prosím upřesněte jaké)*.
- 3.1.6 Firma nabízela zaměstnancům pomoc při zvládnání závislostí (např. při odvykání kouření, alkoholismu, závislosti na omamných látkách).
- 3.1.7 Firma podporovala zapojení zaměstnanců do akcí na podporu pohybu (např. do práce na kole) nebo je podpořila při jejich případném boji s obezitou *(v komentáři prosím upřesněte)*.
- 3.1.8 Firma byla nápomocna zaměstnancům v případě jejich finanční tísně, např. při financování bydlení, při řešení exekucí *(v komentáři prosím upřesněte)*.
- 3.1.9 Výplaty byly zaměstnancům odeslány vždy nejpozději v daný termín splatnosti.
- 3.1.10 Firma respektovala maximální počet odpracovaných přesčasových hodin dle zákoníku práce.
- 3.1.11 Firma respektovala nárok zaměstnance na odpočinek mezi směnami.
- 3.1.12 Referenti služebních vozidel se účastní min. 1x za 2 roky školení ohledně bezpečnosti v silniční dopravě.

Bližší komentář k dané oblasti:

3.1.1 Zajištění ergonomie pracovišť:

3.1.5 Zdravotní benefity pro zaměstnance:

3.1.7 Akce na podporu pohybu:

3.1.8 Pomoc v případech finanční tísně:

3.2 Odpovědnost za rozvoj zaměstnanců

- 3.2.1 Firma dodržovala povinnost periodického přeškolení a přezkoušení zaměstnanců u specifických pozic, u kterých tak stanoví legislativa.
- 3.2.2 Ve firmě bylo podporována u zaměstnanců příprava k dosažení vyššího stupně vzdělání, např. při studiu na vysoké škole apod. *(v komentáři prosím upřesněte, jaké podmínky byly pro zaměstnance vytvořeny)*.
- 3.2.3 Firma zajišťovala pro zaměstnance jazykové kurzy či na ně přispívala.
- 3.2.4 Firma zajišťovala pro zaměstnance kurzy IT dovedností či na ně přispívala.
- 3.2.5 Ve firmě byl nastavený program mentoringu.
- 3.2.6 Nový zaměstnanec při nástupu do zaměstnání obdržel adaptační plán.
- 3.2.7 Zaměstnanci, s nimiž bylo počítáno, že nastoupí na vedoucí pozici, absolvovali přípravný manažerský kurz, nebo jiným způsobem potvrdili manažerské vzdělání *(v komentáři prosím upřesněte)*.
- 3.2.8 Ve firmě byli využíváni interní školitelé.
- 3.2.9 Zaměstnanci byli podporováni v prohlubování své kvalifikace, tj. v jejím průběžném doplňování, kterým se však nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce.
- 3.2.10 Firma umožnila zaměstnancům rekvalifikaci a změnu profesního zaměření.
- 3.2.11 Při uvolnění vedoucí pozice měli interní zaměstnanci při výběru vhodných kandidátů přednost.
- 3.2.12 Firma zajistila pro zaměstnance vzdělávací akce, které slouží jejich osobnímu rozvoji a nemají přímou vazbu na pracovní pozici (např. kurzy zvládnání stresu, kurzy vaření) *(v komentáři prosím upřesněte)*.
- 3.2.13 Firma podpořila horizontální rozvoj kariéry, tj. přesun zaměstnanců mezi jednotlivými odděleními.
- 3.2.14 Ve firmě byl zpracováván na příslušný rok vzdělávací plán, který byl průběžně, na základě potřeby, během roku aktualizován.

Bližší komentář k dané oblasti:

3.2.2 Podpora zvyšování úrovně vzdělání:

3.2.7 Příprava na manažerské pozice:

3.2.12 Vzdělávací akce pro osobní rozvoj (bez vazby na pracovní pozici):

3.3 Odpovědnost za možnosti sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců

- 3.3.1 Pro zaměstnance bylo zajišťováno stravování (jídlna, bufet, dovoz jídla), eventuálně zaměstnanci dostávali stravenky nebo příspěvek na stravu.
- 3.3.2 V objektu zaměstnavatele byla zaměstnancům k dispozici kuchyňka či obdobný prostor, kde si zaměstnanci mohli ohřát jídlo.
- 3.3.3 Firma nabízela zaměstnancům možnost využít právní poradenství ke konzultaci jejich osobních či rodinných záležitostí.
- 3.3.4 Firma nabízela benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času zaměstnanců, např. vstupenky do divadla, plavanky, permanentky do posilovny (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 3.3.5 Zaměstnanci firmy mohli využít k dovolené firemní chatu, služební byt či jiný firmou poskytnutý objekt.
- 3.3.6 Firma uspořádala pro zaměstnance vánoční večírek nebo teambuildingovou akci.
- 3.3.7 Firma přála oslavencům k významným životním jubileím, anebo k pracovnímu výročí.
- 3.3.8 Firma přála zaměstnancům k významným životním změnám jako je narození potomka či svatba.
- 3.3.9 Firma přispívala zaměstnancům na životní pojištění či penzijní připojištění.
- 3.3.10 V případě práce z domova firma přispívala zaměstnancům na úhradu nákladů, například na internetové připojení, spotřebu energií, eventuálně v případě práce zaměstnance z coworkingového pracoviště hradila náklady s tím spojené.
- 3.3.11 Zaměstnanci měli slevu na nákup firemních produktů či služeb, pokud to povaha nabízených služeb či produktů umožňovala, nebo mohli čerpat slevu u jiných nasmlouvaných subjektů.
- 3.3.12 Firma nabízela služební byty, ubytování, nebo příspěvky na bydlení zaměstnancům (případně i jejich rodinným příslušníkům), kteří nedisponovali vlastním bydlením ve sjednaném místě výkonu práce.
- 3.3.13 Firma přispívala zaměstnancům na dopravu do práce či zajišťovala jejich svoz.
- 3.3.14 Zaměstnanci si mohli po domluvě zapůjčit firemní vybavení pro vlastní potřebu.
- 3.3.15 Zaměstnanci si mohli za domluvených podmínek do práce vzít svého zvířecího miláčka (např. psa, kočku).
- 3.3.16 Firma zajišťovala péči o předškolní děti, či ve specifických případech o vnoučata zaměstnanců (firemní školka, dětské skupiny, mikrojesle), nebo na ni přispívala.
- 3.3.17 Firma podporovala péči o školou povinné děti, např. umožněním dočasné nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti z důvodu vyzvednutí dítěte ze školní družiny.
- 3.3.18 Firma uspořádala min. 1 akci pro děti zaměstnanců (např. dětské tábory, Mikuláše, Dětský den) (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 3.3.19 Firma si min. 1x ověřila v minulých 12 měsících spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity.

- 3.3.20 Zaměstnavatel hledal cesty, jak vyjít vstříc individuálním potřebám zaměstnanců ohledně pracovního režimu, které vyplývaly z jeho osobní či rodinné situace (v komentáři uveďte alespoň 1 příklad).
- 3.3.21 Porady byly ve firmě standardně konány v době, která je příznivá pro sladování práce a soukromí, tj. od 9 do 15 h.
- 3.3.22 Zaměstnavatel (s výjimkou skutečně neodkladných krizových záležitostí) nevolal zaměstnancům, kteří neměli pracovní pohotovost či pracovní směnu, ve dnech pracovního volna a pracovního klidu a v pracovní dny po 18. hodině, a neočekával vyřizování pracovních e-mailů od zaměstnanců během dnů pracovního volna, pracovního klidu a během čerpání jejich dovolené.
- 3.3.23 Zaměstnanci měli nárok na min. 1 den volna pro vyřízení osobních záležitostí během 12 měsíců, který je jim proplacen, a to nad rámec daný platnou legislativou.
- 3.3.24 Min. 15 % zaměstnanců ve firmě mělo možnost využívat pružné pracovní doby nebo mohlo alespoň zadat své časové možnosti, které byly zohledněny při plánování směn (v komentáři prosím upřesněte, jaký je podíl zaměstnanců, kteří tuto možnost mají).
- 3.3.25 Min. 10 % zaměstnanců ve firmě mělo možnost alespoň příležitostně využívat práce z domova (v komentáři prosím upřesněte, jaký je podíl zaměstnanců, kteří tuto možnost mají).
- 3.3.26 Zaměstnavatel umožňoval zaměstnancům kombinovat dlouhodobě výkon práce na pracovišti a z domova/coworkingového pracoviště (v komentáři prosím upřesněte, jaká kombinace byla zaměstnavatelem podporována a také jaká byla zaměstnanci preferována).
- 3.3.27 Ve firmě byla využívána, nebo alespoň nabízena, možnost sdíleného pracovního místa (v komentáři blíže upřesněte).
- 3.3.28 Zaměstnanci měli nárok na delší dovolenou, než je zákonné minimum.
- 3.3.29 Ve firmě byly zaměstnancům k dispozici sprchy či umývárna.
- 3.3.30 Ve firmě byla místnost nebo prostor určený k odpočinku zaměstnanců.
- 3.3.31 V areálu zaměstnavatele nebo do cca 10 minut pěší chůze byly k dispozici pro zaměstnance služby navíc, jako např. ordinace praktického lékaře, prodejna potravin, bankomat, masér, nebo zaměstnavatel zajišťoval pro zaměstnance služby spojené s nákupem, úklidem apod. (v komentáři prosím upřesněte).
- 3.3.32 Ve firmě byl k dispozici dětský koutek či místo pro přebalování a kojení.
- 3.3.33 Firma uspořádala pro své zaměstnance min. 1 kulturní akci.
- 3.3.34 Firma uspořádala pro své zaměstnance min. 1 sportovní akci.
- 3.3.35 Firma uspořádala pro své zaměstnance min. 1 výlet, kterého se mohli zúčastnit i členové rodiny.
- 3.3.36 Zaměstnanci si mohli vzít dlouhodobé (v délce 1 měsíc či více) neplacené volno a následně se vrátit na původní pracovní pozici, nebo dokonce takové volno bylo částečně nebo zcela placené, a přitom nebylo vázáno na plnění pracovních úkolů.
- 3.3.37 Zaměstnanci měli k dispozici neplacené parkoviště pro parkování svých osobních vozidel.
- 3.3.38 V areálu firmy existovalo místo pro bezpečné uložení kol.
- 3.3.39 Ve firmě existoval interní dokument, který se koncepčně zaměřoval na sladování pracovního a soukromého života.

3.3.40 Zaměstnavatel vycházel vstříc zaměstnancům pečujícím (formálně i neformálně) o rodinné příslušníky (v komentáři prosím upřesněte).

Bližší komentář k dané oblasti:

3.3.4 Benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času:

3.3.18 Akce pro děti zaměstnanců:

3.3.20 Příklad hledání cest, jak vyjít vstříc individuálním potřebám:

3.3.24 Podíl zaměstnanců, kteří mohou využívat pružné pracovní doby, či mohou ovlivnit zadáním časových požadavků svou směnu:

3.3.25 Podíl zaměstnanců, kteří mohou využívat práce z domova:

3.3.26 Kombinace možnosti výkonu práce na pracovišti a z domova:

3.3.27 Možnost sdíleného pracovního místa:

3.3.31 Služby navíc pro zaměstnance:

3.3.40 Podpora pečujících:

Pokud Vás napadá cokoliv dalšího, co dosud nebylo uvedeno, a pokládáte to za důležité, významné, či přínosné ve vztahu k tomu, co děláte pro Vaše zaměstnance, napište to prosím zde: