

A group of approximately 12 diverse Tesco employees are posed in a store aisle. They are wearing blue and red uniforms, with some in brown aprons. Many are giving a thumbs-up gesture. The background shows store shelves and a sign that says "nízke".

TESCO

# V Tescu je každý vítaný.

Správa o naplňaní stratégie v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie 2023.

# Obsah.

Oslava rozmanitosti v našom podnikaní.....	3
O správe 2023 .....	4
Diverzita, rovnosť a inklúzia v Tesco.....	5
Naše podnikanie v číslach .....	6
V Tesco je každý vítaný.....	8
Ako podporujeme inkluzívnu kultúru .....	12
Mladí kolegovia a kolegyně.....	16
Ženy: zlepšovanie pracovného prostredia .....	19
Podpora pri opatrovaní blízkej osoby .....	26
Začleňovanie ľudí so zdravotným znevýhodnením.....	29
LGBTQ+ .....	33
Podpora národnostných a etnických menšín.....	34
Naše plány.....	36
Metodika výpočtu rodového rozdielu v odmeňovaní.....	37
Slovník pojmov: diverzita a inklúzia.....	38





# Oslava rozmanitosti v našom podnikaní.



## Príhovor nášho generálneho riaditeľa

Srdcom nášho podnikania boli vždy ľudia, či už sú to naše kolegyně, kolegovia, zákazníci, dodávatelia, alebo naše komunity. Na Slovensku pre nás pracuje takmer 8 000 kolegýň a kolegov, ktorí sú nenahraditeľnou súčasťou nášho podnikania. Len vďaka nim dokážeme vo všetkých regiónoch prinášať cenovo dostupné, zdravé a udržateľné potraviny, naplňať

naše poslanie a prinášať každý deň niečo navyše – pre zákazníci a zákazníkov, komunity i celú planétu.

V rámci nášho podnikania chceme byť spoločnosťou, ktorá odráža rôznorodosť našich zákazníčok, zákazníkov a komunít, v ktorých pôsobíme. Jedinečnosť každého z nás motivuje našu snahu o vytváranie firemnej kultúry, ktorá kladie dôraz na otvorenosť, vytvára bezpečné miesto a prostredie, kde sa každý cíti vítaný. Aj keď v našom najnovšom zamestnaneckom prieskume až 88 % kolegýň a kolegov uviedlo, že v Tesco môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania, vieme, že nás čaká ešte dlhá cesta.

Minulý rok sme však opäť urobili veľký pokrok a spomeniem aspoň zopár úspechov, na ktoré som nesmierne hrdý. Za dlhoročný prístup pri vytváraní inkluzívneho pracovného prostredia pre ľudí so sociálnym znevýhodnením sme získali cenu Roma Spirit za rok 2022 v kategórii Spoločnosť a zamestnávateľ. V našich prevádzkach zamestnávame stovky Rómkov a Rómok, podporujeme žiačky a žiakov z rómskych komunít v rámci duálneho vzdelávania a takisto pre nich vytvárame pracovné príležitosti aj možnosť kariérneho rastu. Zároveň je pre nás veľkou ctou, že sme sa tento rok stali partnermi tohto podujatia. Opäť sa nám podarilo uspieť aj v prestížnej nezávislej ankete Najzamestnávateľ. Za rok 2022 sme sa umiestnili medzi trojicou najlepších spomedzi 23 nominovaných spoločností v kategórii Obchod a služby. Toto ocenenie

je pre nás potvrdením toho, že aj široká verejnosť vníma, ako veľmi nám v Tesco záleží na našich kolegyniach a kolegoch.

Nedá mi nepochváliť všetky naše tímy, ktoré neustále preukazujú veľkú snahu v rámci budovania otvorenej a inkluzívnej kultúry pre všetkých. Jedným z pilierov našej stratégie v oblasti diverzity a inklúzie je začleňovanie ľudí so zdravotným znevýhodnením a takisto aj zdravotne znevýhodnených študentiek a študentov. V spolupráci s Človekom v ohrození intenzívne pracujeme na vytváraní podmienok na zamestnávanie ľudí, ktorí nespĺňajú väčšinu základných kritérií na vstup do zamestnania, najmä v dôsledku životných podmienok a okolností, v ktorých sa nachádzajú. Nezabúdame ani na fyzické a psychické zdravie našich kolegýň a kolegov. Rozšírili sme aktivity na podporu Wellbeingu – Životnej rovnováhy na prvom mieste, priniesli nové flexibilné benefity a takisto Mesiac diverzity a inklúzie, počas ktorého boli našim kolegyniam a kolegom k dispozícii rôzne zaujímavé prednášky a aktivity.

V Tesco neustále dokazujeme, že sme skvelým miestom na prácu aj pre ženy. Rodová problematika bola a je stredobodom všetkých našich snáh o posilňovanie diverzity a inklúzie v našej spoločnosti. Podarilo sa nám zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách a takisto znížiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov za tri roky o 3,4 %.

Tento rok prinášame v poradí už tretiu správu v oblasti diverzity a inklúzie, kde opäť nájdete súhrn zaujímavých informácií a dát, ako aj príbehov našich výnimočných kolegýň a kolegov. Zároveň predstavujeme naše ambície a stratégiu, ako aj cestu, na ktorú sme sa vydali, aby sa v Tesco každý cítil vítaný.

Budeme pokračovať v napredovaní a vo zvyšovaní inklúzie v spoločnosti Tesco a som mimoriadne hrdý na to, že sme zostali odhodlaní plniť naše ciele aj napriek krízam v oblasti životných nákladov, vďaka ktorým sú nerovnosti ešte viditeľnejšie a hmatateľnejšie. Inklúzia nebola nikdy dôležitejšia, keďže aj teraz čelíme novým výzvam.

Ďakujem, že nás podporujete na tejto ceste.



**Martin Kuruc**

CEO, Tesco Stores SR

# O správe 2023.

V Tesco každý deň prinášame niečo navyše. Pre zákazníkov, komunity i celú planétu. Toto poslanie je základom všetkého, čo robíme, a rovnako určuje štandardy našej pracovnej kultúry.

Rola našich kolegýň a kolegov je pri napínaní nášho poslania kľúčová. Chceme byť spoločnosťou odrážajúcou rozmanitosť zákazníkov, zákazníčok a komunít, v ktorých pôsobíme, a zároveň vytvárať prostredie, kde sa každý cíti vítaný. Ceníme si a rešpektujeme rozdiely – chceme, aby naše kolegyně a kolegovia cítili, že v práci môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania.

Správa za rok 2023 je v poradí už tretia a predstavujeme v nej naše ambície, stratégie a metódy, ktorými chceme dosiahnuť, aby sa v Tesco každý cítil vítaný. Zhrnuli sme v nej naše doterajšie pokroky, ale tiež poukazujeme na oblasti, v ktorých môžeme urobiť ešte viac, aby bol každý deň pre každú kolegyniu a kolegu o niečo lepší.

Všetky údaje obsiahnuté v správe sú za obdobie od augusta 2022 do júla 2023, pokiaľ nie je uvedené inak.



Ak sa chcete dozvedieť viac o Tesco a našej práci, kliknite sem <https://corporate.tesco.sk/>

Ak máte záujem o prácu v Tesco, kliknite sem na našu kariérnu stránku <https://kariera.tesco.sk/>

# Diverzita, rovnosť a inklúzia v Tesco.

Tesco je miesto, kde je vítaný každý bez ohľadu na svoje pohlavie, zdravotné znevýhodnenie, vek, sexuálnu orientáciu, národnosť, vierovyznanie, rasový alebo etnický pôvod, pričom každého rozmanitosť a jedinečnosť oceňujeme. Stanovili sme si jasnú ambíciu v súlade s našou hodnotou správať sa k našim kolegom a kolegyniam tak, ako oni sami chcú, aby sme sa k nim správali. Naša stratégia stojí na troch základných pilieroch:



## Inklúzia vedená lídrami, líderkami a vzormi

Tesco je vedené lídrami, ktorí oceňujú rozmanité talenty v tímoch, kde kolegyně a kolegovia cítia, že môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania. Prostredníctvom nášho vedenia, manažmentu a náborových tímov sa snažíme prilákať, vyškoliť a rozvíjať rozmanité talenty bez ohľadu na pohlavie, zdravotné znevýhodnenie, národnosť, vek a prostredie, z ktorého pochádzajú.

Chceme byť spoločnosťou odrážajúcou rozmanitosť komunit, v ktorých pôsobíme. Aby sme to dosiahli, našim najvyšším manažérom sme stanovili rodové a etnické ciele v Pláne výkonnosti pre všetkých riaditeľov, čím chceme zvýšiť rozmanitosť tímu našich top globálnych lídrov a líderiek.



## Inklúzia ako súčasť všetkých našich činností

Robíme všetko pre to a nastavili sme procesy tak, aby sme boli inkluzívnejším pracoviskom, kde sa každý cíti vítaný – od spravodlivého náborového procesu cez školenia až po spôsob, akým naši manažéri a manažérky vedú svoje tímy. Chceme, aby všetci v Tesco chápali dôležitosť diverzity a inklúzie.

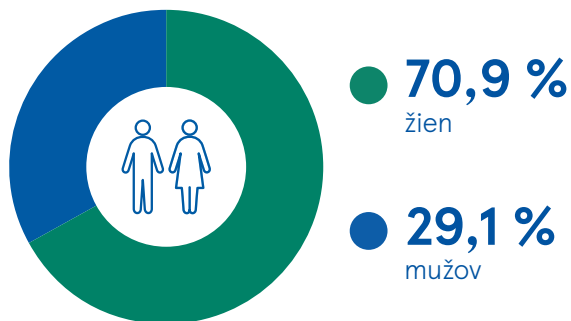


## Podpora rôznorodých skupín kolegyň a kolegov

Všímame si, uznávame a ceníme si odlišnosti našich kolegyň a kolegov. Spoločne sa snažíme zvyšovať povedomie, vymieňať si skúsenosti a vzdelávať sa pomocou otvorených a úprimných rozhovorov, odborných školení či samoštúdií.

# Naše podnikanie v číslach.

**7 993**  
kolegyň a kolegov



**16**  
rôznych národností kolegyň a kolegov, z ktorých je najčastejšie zastúpená slovenská, česká a maďarská národnosť

**6,7 %**  
so zdravotným znevýhodnením

Našli u nás uplatnenie kolegovia a kolegyně s rôznymi typmi zdravotných znevýhodnení vrátane fyzických či neurodiverzných znevýhodnení.

**27 %**  
kolegyň a kolegov má opatrovateľské povinnosti

**1 447** opatrovateľov dieťaťa alebo detí

**53** opatrovateľov zdravotne znevýhodneného dieťaťa alebo detí

**83** opatrovateľov alebo asistentov pre zdravotne znevýhodnených dospelých

**288** opatrovateľov alebo asistentov pre staršie osoby



**28**  
franšízových obchodov Žabka

**18**  
čerpacích staníc

**3**  
distribučné centrá

Naša služba Tesco Online nákupy je dostupná pre **65 %** územia Slovenskej republiky

Rôzne pracovné pozície od asistentov a asistentiek predaja po manažérov a manažérky obchodov, od koordinátorov a koordinátoriek po riaditeľov a riaditeľky divízií v centrálnej kancelárii

Našou súčasťou sú aj iné podnikateľské subjekty – Tesco Business Solutions, Tesco Technology a Tesco International Clothing Brand.

## Tesco Business Solutions

V roku 2019 sme založili naše servisné centrum, ktorého úlohou je podporovať prevádzku Tesca v strednej Európe. Naše kolegyně a kolegovia poskytujú služby pre zákazníkov aj pracovníkov Tesca v Maďarsku, Českej republike a na Slovensku v niekoľkých oblastiach, ako sú financie, ľudské zdroje, služby zákazníkom, produktová podpora či firemné analýzy.

## Tesco Technology

Vždy sa snažíme nájsť nové spôsoby, ako zlepšiť život našim zákazníkom, kolegyniam, kolegom a komunitám. To je dôvod, prečo toľko investujeme do ľudí a nápadov, ktoré stoja za našimi technológiami, a aj preto neustále rastieme. V súčasnosti náš technologický tím tvorí viac ako 4 500 odborníkov z Veľkej Británie, Poľska, Maďarska, Českej republiky a Indie.

## Tesco International Clothing Brand (TICB)

TICB nakupuje nepotravinársky tovar z celého sveta a predáva ho spoločnostiam Tesco v krajinách strednej Európy. To zaisťuje, že podnik môže svojim zákazníkom v regióne poskytovať najlepšiu hodnotu a sortiment.



### Každý je vítaný

“ Niekoľko rokov spolupracujem s kolegyniami a kolegami z rôznych častí sveta a rovnako tímy, ktoré riadim, sú medzinárodné. Riadenie multikulturálneho tímu a interakcia s rôznymi národnosťami mi určite pomohli rozšíriť vnímanie a ponúkli iné pohľady na svet okolo mňa.

Okrem angličtiny, ktorá sa stala mojím pracovným jazykom, som sa naučil, že ľudia odlišných národností reagujú v jednotlivých situáciách rozdielne. Kolegovia z rôznych krajín a kultúrnych prostredí dokážu priniesť rozmanité pohľady a názory, ktoré nám pomáhajú robiť tie najlepšie rozhodnutia pre našich zákazníkov. Rôznorodé tímy často prinášajú komplexnejšie riešenia a inovácie, ktoré pomáhajú nášmu podnikaniu. ”

**Stanislav Visolajský**  
manažér oddelenia rozvoja prevádzkových operácií  
v strednej Európe

# V Tescu je každý vítaný.

**Tesco je miesto, kde akceptujeme, ceníme si a rešpektujeme všetky odlišnosti tak, aby sa každý cítil vítaný a aby sme každý deň prinášali niečo navyše našim rozmanitým zákazníkom a zákazníčkam.**

## Vytváranie inkluzívnej kultúry – prečo nám na diverzite záleží

Diverzita je fakt, existuje všade okolo nás. Inklúzia je voľba, ktorú musí urobiť každý sám, a je na nás, aby sa ostatní cítili ako súčasť celku. V Tescu inklúzia znamená, že každý je vítaný. S každým zaobchádzame rovnako a s úctou, čím uznávame individualitu a jedinečnosť a vytvárame tak pocit spolupatričnosti.

Súčasťou nášho podnikania je aj úsilie byť spoločnosťou, ktorá odráža rozmanitosť zákazníkov a komunit, v ktorých pôsobíme. Jedinečnosť každého jedného z nás motivuje k vytvoreniu firemnej kultúry, ktorá presadzuje otvorenosť, vytvára bezpečné prostredie a miesto, kde sa každý cíti vítaný. Dokazujú to aj výsledky nášho posledného zamestnaneckého prieskumu, v ktorom až 87 % kolegýň a kolegov v strednej Európe uviedlo, že v Tescu môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania.

## Počúvame naše kolegyně a kolegov

Našich kolegov počúvame v mnohých smeroch. Kľúčové kanály, ktoré používame, sú:

Diskusný panel kolegov

Prieskum „Tvoj názor je dôležitý“

Fórum kolegov

Etická linka

Dvakrát ročne, v januári a počas leta, organizujeme medzi všetkými kolegýňami a kolegami prieskum „Tvoj názor je dôležitý“. Ten nám poskytuje obraz o tom, ako sa cítia naše kolegyně a kolegovia. Ešte dôležitejšie ako počúvať je konať na základe spätnej väzby – to je dôvod, prečo majú manažérky a manažéri prístup k výsledkom na úrovni tímovej úrovni. To im umožňuje vnímať náladu v tíme a vytvoriť akčný plán na zlepšenie.

Výsledky nášho zamestnaneckého prieskumu ukazujú, že sa stávame inkluzívnejším pracoviskom. S hrdosťou čítame vyjadrenia našich kolegýň a kolegov, ktorí opatrujú blízku osobu, že Tesco je skvelé pracovisko a odporúčali by ho oveľa viac ako spoločnosti, ktoré nie sú rozmanité.

Budúci rok máme v pláne zaviesť prieskum „Toto som ja“, čo je ďalší krok k lepšiemu pochopeniu rozmanitosti našich tímov. V tomto dobrovoľnom anonymnom prieskume požiadame kolegyně a kolegov, aby sa s nami podelili o svoje osobné skúsenosti s diverzitou. Pomôže nám to identifikovať medzery a oblasti, v ktorých sa potrebujeme zlepšiť, a zároveň nám to umožní prijímať inkluzívnejšie rozhodnutia.

“ **Skóre prieskumu spokojnosti kolegov Tvoj názor je dôležitý, 2023 na Slovensku:**

**88 %** Cítim, že v Tescu môžem byť sám sebou bez strachu z odsudzovania

**84 %** Verím, že z Tesca sa stáva inkluzívne pracovisko

**88 %** Môj manažér sa správa tak, aby sa každý cítil vítaný

”



## Ocenenie a uznanie

Sme hrdí na to, čo sme dosiahli pri vytváraní inkluzívnej kultúry, kde sa každý cíti príjemne, a je pre nás cťou, ak za našu snahu v tejto oblasti získame uznanie. Nižšie uvádzame niekoľko príkladov, ako bola spoločnosť Tesco ocenená za svoje aktivity pri presadzovaní diverzity a inklúzie.

Tesco v strednej Európe patrí medzi lídrov v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie, a to v nás právom vzbudzuje hrdosť.



**november 2022**  
**Roma Spirit**

Za dlhoročný prístup pri vytváraní inkluzívneho pracovného prostredia pre ľudí so sociálnym znevýhodnením získala naša spoločnosť cenu Roma Spirit za rok 2022 v kategórii Spoločnosť a zamestnávateľ.



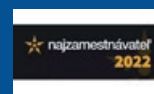
**január 2023**  
**Zdravá firma roka**

V rámci iniciatívy „za zdravšie Slovensko“ organizuje Union zdravotná poisťovňa súťaž Zdravá firma roka. V roku 2022 sa nám podarilo získať výborné 4. miesto v kategórii Nevýrobné firmy.



**september 2021**  
**Ocenenie Via Bona**

Patríme medzi najzodpovednejšie firmy na Slovensku. V prestížnom ocenení Via Bona Slovakia sme získali ocenenie hneď v troch kategóriách, a to Zodpovedná veľká firma a Výnimočný zamestnávateľ, spolu s tým nám bola udelená Cena verejnosti.



**január 2023**  
**Najzamestnávateľ 2022**

V prestížnej nezávislej ankete Najzamestnávateľ 2022 sme sa umiestnili v Top 3 spomedzi 23 nominovaných spoločností v kategórii Obchod a služby. V nezávislej ankete už po jedenásty raz hlasovala verejnosť aj aktuálni či potenciálni kolegovia a kolegyne.

## Diverzita, rovnost a inkluzia

Minulý rok sa naša stratégia v oblasti diverzity a inkluzie rozšírila o rovnosť, pretože si uvedomujeme, že na to, aby sme sa pohli od diverzity k inklúzii, potrebujeme rovnaké príležitosti. Rovnosť pomáha vyriešiť nerovnováhu medzi kolegynami a kolegami z rôznych prostredí a sociálnych skupín a znamená férové zaobchádzanie pre všetkých. Zohľadňujeme jedinečné okolnosti každého človeka a dbáme na to, aby sme každému poskytli rovnaké príležitosti.

## Hodnoty, ku ktorým sme sa zaviazali

Ako zamestnávateľ sa riadime týmto mottom: „Urobme každý deň o niečo lepším“. Aké sú kľúčové piliere tohto záväzku?

### Každý je vítaný

Vážime si všetko, čo naše kolegyně a kolegov robí tým, kým sú. Budeme ich podporovať, povzbudzovať a posilňovať. Naša kultúra je otvorená, dynamická, inkluzívna a každý jednotlivec je v nej oceňovaný.

### Miesto, kde môžem rásť

Pozerala sa vždy vpred. Práve preto, nech už sa naše kolegyně a kolegovia vo svojej kariére uberajú kamkoľvek, podporíme ich a pomôžeme im v ich rozvoji.

### Životná rovnováha na prvom mieste

Zdravie a životná rovnováha sú všetkým, na čom záleží. Budeme robiť všetko pre to, aby sa naše kolegyně a kolegovia stali najlepšou verziou samých seba bez ohľadu na to, čo im život prinesie. Vieme, že každý má svoju cestu k nájdeniu rovnováhy, preto ak niečo považuje za dôležité, záleží na tom aj nám.

### V dobrej spoločnosti

Sme starostlivá a priateľská skupina ľudí. Naš komunitný duch je prítomný všade a naše kolegyně a kolegovia pracujú s ľuďmi, s ktorými sa cítia dobre. Sú súčasťou skvelého tímu, v ktorom sa cítia ako doma.

## Každý je vítaný



“ Osobne vnímam kultúru a komunikáciu Tesca veľmi výnimočne, pretože ľudia v tejto firme sú vždy ochotní a nápomocní. Často pracujem z domu a málo sa vidím s kolegami a kolegynami z centrálnej kancelárie, ale vždy, keď prídem, tak atmosféra v tíme je úžasná a cítim sa medzi nimi naozaj vítaný. Manažéri a manažérky v Tescu vedia oceniť človeka, keď má potenciál a snaží sa. ”

### David Surmaj

senior špecialista služieb zákazníkom a kolegom

## Miesto, kde môžem rásť



“ Tesco vnímam ako miesto, kde je možné rozvíjať sa a napredovať. Sám som si vyskúšal niekoľko pracovných pozícií v obchode aj v centrálnej kancelárii. Svoje pôsobenie v spoločnosti Tesco som začal pred vyše ôsmimi rokmi ako brigádnik. Odvtedy som prešiel piatimi pozíciami a stále sa posúvam vo svojej kariére. Rovnako aj ostatným kolegom a kolegyniam v prevádzke zdôrazňujem, že v Tescu majú možnosť rozvíjať sa a posúvať, o čom svedčia aj dvaja kolegovia v rozvoji na vedúceho zmeny, tréning absolventa programu Tímlíder a prihlášky našich kolegov na voľné pozície v centrálnej kancelárii. ”

**Michal Vlach**

manažér obchodu, expres Bratislava Eurovea

## Životná rovnováha na prvom mieste



“ Rozhodla som sa pre pracovnú pozíciu na skrátený úväzok (30 hodín týždenne). Môj syn je ešte malý a je pre mňa dôležité venovať sa mu, kým ma potrebuje. Tých zopár hodín navyše mi umožňuje vyzdvihovať ho načas zo škôlky, vyriešiť povinnosti a stráviť spolu s ním dostatok hodnotného rodinného času. Som veľmi vďačná, že Tesco mi umožnilo zladiť súkromný aj pracovný život. ”

**Petra Richter**

manažérka rozvoja a vzdelávania pre strednú Európu

## V dobrej spoločnosti



“ Pracujem v Tescu od roku 2000 a začínala som ako pokladníčka v hypermarkete Tesco Petržalka. Za roky v Tescu som prešla niekoľkými pozíciami či už v obchode a neskôr v centrálnej kancelárii na oddeleniach Služieb zákazníkom a tiež ľudských zdrojov. Momentálne pracujem na pozícii prevádzkovej manažérky pre strednú Európu. Tesco je môj prvý a jediný zamestnávateľ a nikdy som neuvažovala nad zmenou, pretože viem, že pracujem v dobrej spoločnosti a stále som mala a mám príležitosť rasti, možnosť učiť sa nové veci a tiež odovzdávať svoje skúsenosti a získané znalosti. ”

**Blanka Pillárová**

prevádzková manažérka pre strednú Európu

# Ako podporujeme inkluzívnu kultúru.

## Naše školenia v oblasti inklúzie

Zaviedli sme **e-learning v oblasti inklúzie** pre všetky kolegyně a kolegov, ktorého cieľom je rozvíjať povedomie a zvyšovať pochopenie o inklúzii a diverzite na všetkých úrovniach našej spoločnosti. K dnešnému dňu tento e-learning absolvovalo viac ako **830** kolegov a kolegýň a zaradil sa medzi povinné školenia pre každého, kto nastupuje do našej spoločnosti.

Pravidelne organizujeme školenie, ako **byť inkluzívnou manažérkou a inkluzívnym manažérom**, a sme hrdí na to, že do konca júla 2023 ho absolvovalo **87 %** našich manažérok a manažérov. Toto školenie pomáha pozeráť sa na odlišnosti našich kolegýň a kolegov bez predsudkov a hľadať spôsoby, ako čo najlepšie spolupracovať.

## Inklúzia je súčasťou pracovného života kolegýň a kolegov

Naše úsilie v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie začleňujeme do celého pracovného procesu našich kolegýň a kolegov – od oslovenia a naboru cez prijatie, rozvoj talentu až po udržanie. Neustále prehodnocujeme naše procesy a pravidlá, aby sme zabezpečili, že s každým budeme zaobchádzať férov.

### Inkluzívny nábor

Naše webové stránky s pracovnými ponukami majú inkluzívny nástroj, ktorý zabezpečuje lepšiu prístupnosť

stránky aj pre ľudí s určitými formami neurodiverzného obmedzenia. Takisto spolupracujeme s pracovnými portálmi zameranými na diverzitu s cieľom neustále zvyšovať prístup pracovných ponúk k rozmanitejším uchádzačom.

Naše náborové manažérky a manažéri absolvovali školenie v oblasti inkluzívneho naboru, ktorého cieľom je zabezpečiť inkluzívne procesy v každej fáze naboru. Počas pohovorov používajú nové nástroje, ktoré im pomáhajú viesť inkluzívny pohovor, ako aj získať ďalšie informácie o nevyhnutných úpravách na podporu kolegýň a kolegov. Okrem toho majú všetky náborové manažérky a manažéri k dispozícii aj e-learningové školenie.

### Inkluzívny talent

Náš plán a aktivity na rozvoj talentov sú navrhnuté tak, aby boli čo najviac inkluzívne. Každá kolegýňa a každý kolega môže svoju kariéru a rozvoj zobrať do vlastných rúk, a to za podpory nadriadeného alebo nadriadenej formou pravidelných rozhovorov. Poskytujeme cielenejšiu, plánovanú podporu rozvoja pre kolegyně a kolegov s vysokým potenciálom aj tímov s nedostatočným zastúpením žien alebo mužov.

Požadujeme, aby sa do užšieho výberu na vedúce pozície dostali rozmanité osobnosti a v tejto oblasti nerobíme žiadne kompromisy. Keď sa uvoľní pracovná pozícia, zvažujeme uchádzačov a uchádzačky zo všetkých oddelení spoločnosti. Pravidelne organizujeme porady o talentoch.

Každý je  
vítaný



“Môj tím pozostáva zo šiestich kolegýň, v ktorom sú študentka na dohodu, absolventka vysokej školy, dlhoročná skúsená kolegýňa, dve mamičky pracujúce na skrátenej úväzky a jedna kolegýňa na invalidnom vozíku. Kedysi by takáto spolupráca bola pre mňa fikciou, v súčasnosti tento tím funguje plynulo a efektívne. Vyžaduje si to mať dobrú organizáciu, precíznu komunikáciu, vysokú dávku dôvery a neustále plánovanie. Z mojej strany zase vyššiu dávku trpezlivosti, aktívneho počúvania a otvorenej mysle, aby bol prístup k jednotlivým členkám tímu spravodlivý.”

**Katarína Feketeová**

vedúca personálna partnerka pre centrálnu kanceláriu



## Pracovné tímy a zamestnanecké skupiny

Od minulého roka pracujeme na zložení tímov z kolegyň a kolegov, ktoré nám pomáhajú budovať inkluzívne prostredie, prinášajú spätnú väzbu na naše aktivity a motivujú k pozitívnej zmene.

## Mesiac diverzity

Máj je v Európskej únii Mesiacom diverzity a pri tejto príležitosti v Tesco už pravidelne organizujeme Festival diverzity a inklúzie, aby sme s kolegyňami a kolegami tieto hodnoty oslávili. Kolegovia a kolegyne sa môžu

zúčastniť na rôznych inšpiratívnych webinároch, seminároch a panelových diskusiách, kde sa dozvedia viac o témach z oblasti diverzity. Tento rok festival trval dlhšie – až tri týždne a kľúčovou témou bola „Jedinečnosť v každom z nás“. Veľmi nás potešilo, že na aktivitách sa zúčastnilo takmer 500 kolegyň a kolegov.



“ Začínala som v hypermarkete v Nitre ako brigádnicka a po dvoch rokoch som dostala príležitosť pracovať na komunikačnom oddelení v centrálnej kancelárii, kde sa venujem spoločensky zodpovedným projektom. Oceňujem možnosť získavať pracovné skúsenosti už počas štúdia na vysokej škole. Som rada, že som súčasťou pracovnej skupiny k zamestnávaniu mladých ľudí a svoje skúsenosti môžem zúročiť v diskusiách v tíme. ”

**Nicole Bohuslavová**

pracovníčka na dohodu počas štúdia na vysokej škole

Kolegyňiam a kolegom sme priniesli rozmanité webináre a podujatia. Jedinečnosť v každej žene predstavila autorka knihy „Cigánka“ Janette Motlová. O porozumení mladej generácie rozprával spoluzakladateľ DoF E Miloš Ondrášik, víťaz Superstar Adam Pavlovčín hovoril o seba prijatí a inakosti. Diskutovali sme s rodičmi našich kolegyň a kolegov s Downovým syndrómom, pripomenuli si tému otcovskej dovolenky cez osobnú skúsenosť kolegu Mareka Slaninu a dôležitosť psychologického a duševného zdravia nám predstavil uznávaný psychoterapeut Michal Bača.

**Počas celého mesiaca**

**STÁNOK DUŠEVNÉHO ZDRAVIA**

Otevrite si svoj optimizmus, pracovný stres, manažovanie času, profil svojich potrieb, alebo svoje stresujúce udalosti. V kuchynke/pekáreň sú dostupné samovyhodnocovacie testy, ktoré po vyplnení môžete konzultovať s Dobrou linkou pomoci na tel. čísle 0800 133 322.

**Jedinečnosť v každom z nás: Odhaľme ju spolu!** 15. máj – 2. jún

**Týždeň 1 | 15. – 19. máj**

**15. máj 14.00 – 15.00**

Téma: Otvorenie mesiaca diverzity  
Host: Miroslava Rychtářechová, Martin Kurac

V rámci otvorenia Mesiaca diverzity vyhlásime Šampiónov diverzity.

**16. máj 14.00 – 15.00**

Téma: Mladí ľudia! Sú naša budúcnosť?  
Host: Miloš Ondrášik

Ako lepšie porozumieť mladým ľuďom? Co ich motivuje a ako ich formovať?

**18. máj 14.00 – 15.00**

Téma: Seba prijatie  
Host: Adam Pavlovčín

V diskusii s Adamom budeme hovoriť o jeho zážitkoch, o dôležitosti seba prijatia a o tom, aké je dôležité hovoriť o inakosti.

**Týždeň 2 | 22. – 26. máj**

**23. máj 14.00 – 15.00**

Téma: Svet potrebuje všetky druhy mysle  
Host: Mgr. Viera Hincová

Inšpiratívny webinár o tom, že diverzita ľudskej mysle a fungovania mozgu nemusi byť prekážkou.

**24. máj 14.00 – 15.00**

Topic: Under one roof with a teenager  
Guest: Miriam Lachová, Petra Holc

Do you ever feel like you don't understand your teenager who was a sweet child only a few years ago?

**Týždeň 3 | 29. máj – 2. jún**

**30. máj 14.00 – 15.00**

Téma: Zaeleňovanie našich vplyvných kolegov a kolegyň s Downovým syndrómom  
Host: Rodičia kolegov a kolegyň s Downovým syndrómom

Moderovaná diskusia o tom, ako naši kolegovia a kolegyne s Downovým syndrómom robia Naše tímy vynnými!

**31. máj 10.00 – 11.00**

Topic: How to lead and work in diverse team  
Guest: Our colleagues

How to lead the diverse and multicultural teams from different countries, regions and time zones?

**31. máj 13.00 – 14.00**

Téma: O Jedinečnosti  
Host: Janette Motlová

Príbeh inšpiratívnej ženy, ktorá napriek svojej podozrivosti predstovkov dokázala dosiahnuť úspech.

**1. jún 14.00 – 15.00**

Téma: O tom, na plyn úvazok. Na dobu určitú?  
Host: Marek Slanina

Čo Marek viedlo k rozhodnutiu ísť na otcovskú dovolenku? Ako si na svoju rolu zvyknú? Čo sa naučil? A ako tento krok hodnotí s odstupom času?

**25. máj 14.30 – 15.30**

Téma: Prečo potrebujeme psychologické bezpečie v práci?  
Host: Michal Bača

Kto a ako vytvára psychologické bezpečie? Ktoré chyby a zlyhania sú nevyhnutné pre rozvoj organizácie a inovácie?

Ďalšie podrobnosti nájdete na [mojetesco.sk](https://mojetesco.sk)

Online webinár | Živá udalosť

TESCO

## Flexibilná práca

Rozšírenie ochorenia COVID-19 spôsobilo, že práca v kanceláriách už nikdy nebude rovnaká ako pred vypuknutím pandémie. Možnosti flexibilnej práce boli v Tesco dostupné už predtým.

Nášmu podnikaniu sa najlepšie darí vtedy, keď sme v osobnom kontakte a pracujeme spolu. Veríme, že spoločné stretnutia nám umožňujú efektívnejšie naplňať naše kľúčové poslanie a pomáhajú vytvárať silnejšie väzby medzi kolegynami a kolegami, zákazníkmi a zákazníkami, ako aj s našimi dodávateľmi. Na druhej strane kolegyně a kolegovia oceňujú flexibilitu práce na diaľku, najmä keď sa venujú samostatným úlohám, ktoré si vyžadujú sústredenosť a nie je pri nich potrebný kontakt s ostatnými.

Pre naše kolegyně a kolegov, ktorým to pracovná náplň dovoľuje, ponúkame možnosť vybrať medzi prácou z kancelárie, kde sú spojení so svojimi tímami, a prácou na diaľku, keď nie je potrebná ich fyzická prítomnosť na pracovisku.

Pre naše kolegyně a kolegov z prevádzok a distribučných centier naďalej ponúkame flexibilný pracovný čas (môže ísť jednoducho o jednorazovú zmenu, ktorá umožní kolegyniam a kolegom zúčastniť sa na stretnutí či rodinnej udalosti, alebo pravidelný režim so začiatkom pracovného času skoro ráno, aby bolo možné poobede vyzdvihnúť deti zo školy), prácu na čiastočný úväzok alebo kariérne prestávky – sabbatical (do 12 mesiacov).

V júli 2022 sme predstavili tri nové možnosti flexibilnej práce pre kolegov z Centrálnej kancelárie.

**Zhustený pracovný týždeň** – vo všeobecnosti to znamená pracovať menej ako päť dní pri zachovaní existujúcich hodín; vo väčšine prípadov to znamená pracovať štyri dni po 10 hodín. Táto možnosť je k dispozícii len na obmedzené obdobie (3 mesiace) na žiadosť kolegýň alebo kolegov, u ktorých nastali osobitné okolnosti, napr. skúšky v škole, potreba starať sa o člena rodiny.

**Dovolenka navyše** – kolegyně a kolegovia si môžu kúpiť až päť dní dovolenky navyše; jeden deň dovolenky sa rovná hrubej mzde za jeden pracovný deň. Túto možnosť ponúkame len kolegyniam a kolegom, ktorí si už vyčerpali celú svoju dovolenku, na ktorú majú zo zákona nárok.

**Medzinárodná práca na diaľku** – ponúkame krátkodobú prácu na diaľku zo zahraničia, ktorá umožní kolegyniam a kolegom pracovať mimo domovskej krajiny zamestnania bez daňových alebo právnych dôsledkov pre Tesco či pre nich. Tento benefit doteraz využilo viacero našich kolegýň a kolegov a stáva sa čoraz obľúbenejším.

## Životná rovnováha na prvom mieste



“ Aj takto môže vyzeráť práca. Minulý rok Tesco prinieslo nové možnosti flexibilnej práce – kde okrem 4-dňového pracovného týždňa či dovolenky navyše môžu zamestnanci krátkodobo pracovať zo zahraničia. No a kto ma pozná, vie, že cestovanie je jednou z mojich najväčších vášní. Preto som šťastná, že toto môžem písať z Thajska. Ďakujem Tesco za možnosť maximálnej pracovnej flexibility. Rovnako ďakujem svojim nadriadeným, že podporujú svoj tím a robia z Tesca naozaj dobré miesto na prácu. ”

**Petra Čederlová**

manažérka digitálnych kampaní



## Ďalšie aktivity a iniciatívy podporujúce inkluzívnu kultúru

Práca je miesto, kde väčšina ľudí trávi až tretinu svojho dospelého života. Pre obeť domáceho násillia môže byť práve práca jediným miestom, kde sa cítia bezpečne.

So zámerom zvýšiť povedomie kolegyň a kolegov o tejto téme a snahou poskytnúť priamu pomoc obetiam domáceho násillia sme sa ako prvá krajina v rámci Tesco skupiny rozhodli spustiť **kampaň proti domácejmu násilliu**. Touto kampaňou chceme vyjadriť náš postoj voči akejkoľvek forme násillia a zároveň kolegov a kolegyne vyzývame k tomu, aby nezostávali vo svojej situácii uzavretí, neospravedlňovali násillné správanie a pokúsili sa vyhľadať pomoc.

Pripravili sme **Pravidlá pre podporu obetiam domáceho násillia**, kde sme zhrnuli spôsoby podpory, ktorú Tesco poskytuje. Ide v prvom rade o profesionálnu psychologickú pomoc prostredníctvom Linky dobrej pomoci, finančnú pomoc prostredníctvom zbierky Tesco Anjel, **poskytnutie piatich dní plateného voľna** či konkrétne kroky na vytvorenie bezpečného pracoviska a individuálnej podpory z našej strany voči každej obeti domáceho násillia.

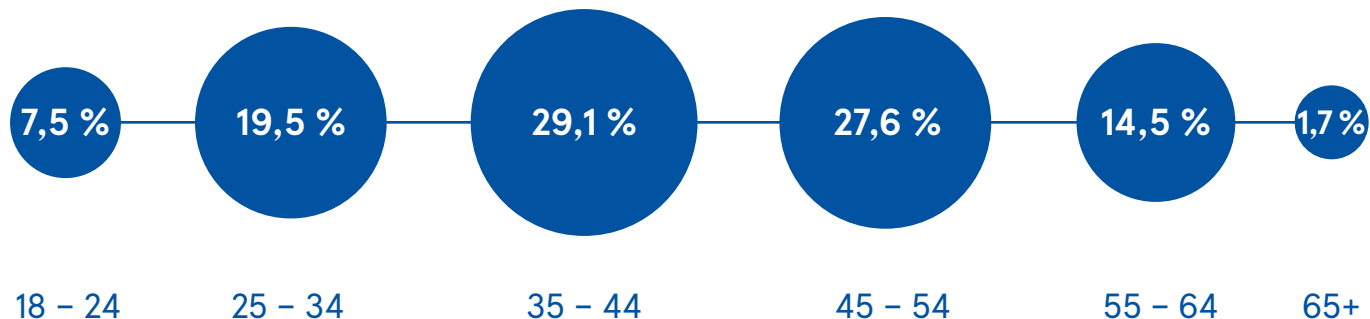


# Mladí kolegovia a kolegyne.

Mladí ľudia, ktorí vstupujú na trh práce, hľadajú zmysluplnú prácu, kde sa môžu učiť, rozvíjať a uspieť v prostredí, ktoré ich podporí. Sme hrdí na to, že mladým v rámci celého nášho podnikania ponúkame veľmi skoro kariérne príležitosti. Mladšie kolegyne a kolegovia prinášajú nové nápady, rozličné pohľady na výzvy, ktorým náš biznis čelí, ako aj motiváciu učiť sa nové veci a túžbu rásť.

Starnutie je fakt a platí to aj v Tesco. Priemerný vek kolegyň a kolegov v Tesco sa pohybuje od 42 do 43 rokov, čo reflektuje aj celkový priemer v spoločnosti. Počas posledných päť rokov sa pomer kolegyň a kolegov vo veku do 34 rokov znížil o viac ako 5 %, na druhej strane sa pomer kolegyň a kolegov vo veku nad 45 rokov zvýšil o viac ako 7 %. To znamená, že dokážeme prilákať menej ľudí v začiatkoch ich pracovnej kariéry. Práve preto je jednou z našich najväčších ambícií v najbližších rokoch zamerať sa na mladých, prilákať ich, udržať si ich a rozvíjať ich tak, aby mohli rásť spolu s nami a chceli u nás zostať.

Naše medziročné údaje ukazujú, že zamestnávame o 3 % menej ľudí v produktívnom veku od 18 do 24 rokov v porovnaní s priemerom spoločnosti v Slovenskej republike.



Zastúpenie kolegov a kolegyň v Tesco Slovenská republika podľa veku.

Mladí ľudia majú veľkú potrebu byť v spoločnosti užitoční a vidieť zmysel v tom, čo robia. Chcú skúšať viaceré pozície, učiť sa nové veci a mať možnosť rýchlo rásť. Potrebujú výzvy, podporu mentorov, spätnú väzbu aj dohľad. Veríme, že vďaka skvelej firemnej kultúre dokážeme vytvoriť atraktívne príležitosti na prvé zamestnanie a ukázať mladým ľuďom, ako fungujú moderné firmy. Mladým kolegyňam a kolegom poskytujeme množstvo príležitostí na rozvoj, napríklad pokiaľ ide o sociálne zručnosti alebo odborné školenia, učenie sa od mentorov alebo prehlbovanie znalostí anglického jazyka pri každodennej práci a vďaka online platforme, ktorú môžu využiť na učenie.

## Pracovný tím zameraný na zamestnávanie mladých

Okrem aktivít spoločnosti sa od minulého roka snažíme aj lokálne vytvárať iniciatívy na podporu mladých. Sme hrdí na to, že pracovná skupina zameraná na zamestnávanie mladých ľudí má aktuálne 23 kolegyň a kolegov rôznych generácií a práve v nej sa diskutujú témy ako oslovenie a udržanie mladých ľudí v našej spoločnosti.

Súčasťou diskusií tímu sú tiež otázky, ako udržať našich dočasných kolegov – študentov v našej spoločnosti dlhodobo aj po skončení školy, motivovať ich s nami rásť a dosahovať skvelú kariéru.



## V dobrej spoločnosti



“**Vľavo:** Som veľmi vďačná za možnosť nastúpiť do programu Mladý líder hneď po ukončení štúdia. Program bol z môjho pohľadu veľmi nabitý informáciami a mojou najväčšou oporou bol môj mentor – manažér v prevádzke, ktorý ma celým programom sprevádzal a podporoval. Množstvo informácií sme rovno aplikovali v praxi, čo bolo pre mňa najväčšou školou.

**Michaela Szíjjártóová**  
manažérka obchodu Nitra Promenada

**Vpravo:** V spoločnosti Tesco pracujem už dvadsať rokov. Mišku vnímam ako mladú a cieľavedomú manažérku. Za krátky čas sa dokázala adaptovať v novom prostredí, čo vnímam ako jej silnú stránku.”

**Katarína Turbová**  
asistentka predaja zákazníkom

## Programy pre mladých lídrov a líderky

Naše programy pre mladých lídrov a líderky sú zamerané na absolventov a absolventky vysokých škôl, ktorí sa chcú posúvať smerom k manažérskym pozíciám v obchodoch alebo na distribúciu. Tieto programy poskytujú ciele školenia, vďaka ktorým účastníci získajú technické a behaviorálne zručnosti potrebné na vedenie tímu. Okrem toho tieto programy našim mladým lídrom a líderkám ponúkajú praktickú časť (tzv. work-shadowing), keď majú unikátnu možnosť učiť sa od skúsenejších kolegov a kolegyň, s ktorými by inak nemali možnosť spolupracovať.

Spoznávanie rôznorodých pracovných pozícií, zodpovedností a ľudí v rámci programu pomáha našim mladým lídrom a líderkám vytvoriť si svoje budúce kariérne plány a posúvať sa smerom k manažérskym postom v Tesco.

## Absolventský program v centrálnej kancelárii

Pre tých absolventov a absolventky, ktorí majú záujem o prácu v centrálnej kancelárii, ponúka jedinečnú príležitosť vyskúšať si rôzne pracovné pozície absolventský program Graduate. Zatiaľ čo všetci naši absolventi a absolventky trávia čas v našich predajniach a distribučných centrách, aby spoznali kľúčové oblasti nášho podnikania, absolventský program v centrálnej kancelárii zohľadňuje rôznorodé ambície našich absolventov, ako aj naše obchodné stratégie.

“Do Tesca som nastúpil minulý rok v rámci absolventského programu na marketingovom oddelení. Vďaka danému programu som mal príležitosť spoznať mnoho ľudí, tímov a náplň ich práce. Okrem centrálnej kancelárie som mal tiež možnosť nahliadnuť do distribučných centier a rutín v prevádzkach, kde som strávil niekoľko dní. Takisto som sa pravidelne zúčastňoval na rôznych školeniach aj s ostatnými absolventmi v rámci strednej Európy. Hoci bol absolventský program naplánovaný do konca mája tohto roka, už v marci som sa stal plnohodnotným členom stredoeurópskeho tímu pre vlastné značky Tesco ako projektový manažér a mám možnosť sa ďalej vzdelávať.”

**Viktor Drapák**  
projektový manažér značky Tesco pre strednú Európu

## Miesto, kde môžem rásť



## Stáž v centrálnej kancelárii

Ponuka stáže v centrálnej kancelárii je ďalšou z príležitostí pre mladých, ktorá im umožní spojiť teoretické poznatky získané štúdiom s praktickými skúsenosťami. Majú možnosť spoznať našu spoločnosť a získať praktické skúsenosti v odbore, ktorý ich zaujíma. Po ukončení stáže pomáhame mladým talentovaným ľuďom pokračovať a napredovať vo svojej kariére v Tescu.

## Praktické vyučovanie pre študentov stredných škôl

Na Slovensku aktuálne spolupracujeme s 23 strednými školami a minulý školský rok sme mali 696 študentov a študentiek na praktickom vyučovaní, z ktorých väčšinu tvoria študenti a študentky z marginalizovaných komunít. Napríklad na začiatku spolupráce so Spojenou školou v Bardejove sme poskytli priestor na praktické vyučovanie pre päť žiačok a žiakov, dnes ich je už tridsať. Dvomi mladými ľuďmi z tejto skupiny sa nám už podarilo zamestnať do pracovného pomeru.

## Duálne vzdelávanie

V roku 2015 sme začali aj so systémom Duálneho vzdelávania a v spolupráci so strednými odbornými školami sprostredkujeme praktické vyučovanie žiačok a žiakov. Spolupracujeme s rôznymi odbornými školami, ktoré pripravujú svoje študentky a študentov v odboroch ako pekár, predavač, marketing alebo obchodný pracovník. Sme veľmi hrdí, že postupne rozširujeme spolupráce a dnes už viacerí študenti a študentky duálneho vzdelávania sú u nás zamestnaní v pracovnom pomere alebo na dohodu o brigádnickej práci študentov.

Minulý školský rok sme privítali 44 študentov duálneho vzdelávania.

## Rozvojový program Tímlíder

V minulom roku sme program spustili ako novinku a sme veľmi radi, že dnes je stabilnou súčasťou našich rozvojových programov a v tomto roku v ňom privítame jedenásť nových kolegyň a kolegov. V programe Tímlíder ponúkame mladým ľuďom s ukončeným stredoškolským vzdelaním príležitosť sa v priebehu štyroch až šiestich mesiacov pripravovať na pozíciu manažéra/manažérky zmeny. Okrem praktického tréningu na všetkých pozíciách a učenia sa od nadriadených manažérok a manažérov majú možnosť zúčastniť sa na školeniach mäkkých zručností, ktoré im pomôžu v budúcnosti zvládnuť úlohy v ich novej role.

## Program Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu (skrátene DofE) v Tescu

Tento rok sme ako prvá firma na Slovensku pripravili špeciálny program DofE v Tescu tak, aby sme poskytli mladým ľuďom (od 16 – 24 rokov), ktorí pracujú v Tescu, priestor na realizáciu svojho talentu, svojich záujmov, rozvoj motivácie a osobnej a spoločenskej zodpovednosti.

V prvom ročníku sa zapojilo 18 mentorov a 29 mladých ľudí. Tesco ako miestne centrum DofE bude poskytovať podporu mladým ľuďom z Tesca na celom Slovensku zapojeným do programu aj mentorom, ktorí sú tiež z radov kolegyň a kolegov v Tescu. Cieľom je umožniť našim mladým kolegyniam a kolegom, aby rozvíjali svoje schopnosti, charakterové vlastnosti a naplňali svoj

potenciál. Vďaka našej podpore budú mladí kolegovia pracovať na svojej cieľavedomosti, vytrvalosti a vnútornej motivácii, čo sú vlastnosti, ktoré im môžu pomôcť uspieť v profesijnom živote a budovaní kariéry v Tescu.

Program Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu sa dlhodobo realizuje v 140 krajinách sveta a ročne ho absolvuje viac ako 1,3 milióna mladých ľudí. Od roku 2019 Tesco spolupracuje s DofE prostredníctvom mentorov (skúsených kolegov), ktorí mentorujú vybraných študentov a študentky zo škôl spolupracujúcich s DofE. Len v minulom roku venovali rozvoju mladých ľudí mentori z Tesca viac ako 500 hodín.

## Naše plány

Mladé kolegyně a kolegovia nám hovoria, že neustále vzdelávanie, kariérny postup a životná pohoda sú pre nich najdôležitejšie. Plánujeme väčšiu podporu programu stáží v centrálnej kancelárii, aby sme vytvorili líniu budúcich mladých talentov a identifikovali roly, ktoré sú vhodné na kariérny rast mladých ľudí. Chceme mladým ľuďom poskytnúť príležitosti na rozvoj, ktoré im pomôžu budovať sebadôveru a naštartujú ich kariéru. Keďže starnutie populácie je v súčasnosti aktuálna téma, plánujeme otvoriť tému generačného dialógu a zvýšiť povedomie o špecifikách, ktoré spolupráca vo viacgeneračnom prostredí prináša. Naše aktivity v oblasti životnej rovnováhy (tzv. well-beingu) pomáhajú k duševnej, fyzickej a finančnej pohode kolegyň a kolegov. Tesco rozširuje benefity o konzultácie so psychológom, bezplatné pomôcky na intímnu hygienu, 25 dní dovolenky pre všetkých či opatrenia podporujúce rodiny a flexibilitu.

# Ženy: zlepšovanie pracovného prostredia.

Rodová problematika bola a je stredobodom všetkých našich snáh o posilňovanie diverzity a inklúzie v našej spoločnosti. Ženy tvoria takmer 71 % z celkového počtu kolegov a kolegýň Tesca na Slovensku. Našou ambíciou je zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách, na postoch manažérok obchodov, vedúcich oddelení a líderiek.

Pokrok za posledných päť rokov je viditeľný už dnes – podarilo sa nám zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách. Stále však máme pred sebou jasný cieľ, a to poskytnúť ženám príležitosti tak, aby mali v Tesco rodovo vyrovnanú šancu na povýšenie a postup.



● 70,9 % žien  
● 29,1 % mužov

Kolegovia a kolegyně



● 74 % ženy  
● 26 % muži

Manažment



● 57,3 % ženy  
● 42,7 % muži

Vyšší manažment



● 52 % ženy  
● 48 % muži

Vedenie spoločnosti



● 25 % ženy  
● 75 % muži

Vedenie hypermarketov



● 51 % ženy  
● 49 % muži

Vedenie supermarketov



● 62 % ženy  
● 38 % muži

## Rovnosť príležitostí

Aby sme podporili rodovú diverzitu, rozhodli sme sa naše náborové procesy obohatiť o nové postupy. Pri externom aj internom náboře sa zameriavame aj na rodové zastúpenie pri pohovoroch s cieľom podporiť rodovú diverzitu skupín kandidátov, pričom prioritou je vždy prijatie toho najlepšieho kandidáta či kandidátky na danú pozíciu. Náborové agentúry, ktoré nás v tejto snahe podporujú, postupujú rovnako.

S hrdosťou sa môžeme pozerieť na úspechy minulého roka. Dosiahli sme pokrok v kategórii manažmentu obchodov, kde sa nám podarilo zvýšiť zastúpenie žien. Medzi zastúpením mužov a žien v menších prevádzkach supermarketov a expresov a vo veľkých hypermarketoch je však stále výrazný rozdiel. Väčšina našich manažérov a manažérov predajní vyrástla v rámci našej spoločnosti a je našou ambíciou vyvinúť maximálne úsilie, aby sme talentované ženy podporili v postupe na pozície manažérov obchodov aj vo väčších mestách, kde sa nachádzajú naše hypermarkety.

## Ženská zamestnanecká skupina

Na Slovensku sme len nedávno založili inšpiratívnu skupinu, ktorá prepája ženy zo všetkých častí organizácie.



## Inšpiratívna skupina „Úspešné ženy v Tescu“

Cieľom našej inšpiratívnej skupiny je motivovať ženy, aby rástli. Skupina „Úspešné ženy v Tescu“ je určená kolegyniam v prevádzkach, distribučných centrách a v centrálnej kancelárii, ktoré majú záujem rásť a rozvíjať sa.

“ V Tescu pôsobím od roku 2012, keď som nastúpila do hypermarketu Košice ako brigádnička do pokladničnej zóny. V priebehu rokov som si prešla rôznymi oddeleniami a súčasne s posledným rokom štúdia na vysokej škole som absolvovala program Mladý líder, ktorý ma pripravil na riadenie môjho prvého supermarketu v Poltári. Následne som bola manažérkou prevádzkovej jednotky v Sečovciach a neskôr v Gelnici. V minulom roku som sa presunula na väčší formát, a to hypermarket Snina, ako manažérka obchodu v zácviaku. V súčasnosti už pôsobím ako manažérka obchodu v hypermarkete Revúca. Vznik platformy Úspešné ženy v Tescu ma veľmi potešil, pretože mi veľmi záleží na tom, aby sa ženy vzájomne podporovali, inšpirovali a najmä, aby ukázali svetu, že nepatria na druhú koľaj. Osobne mám mnoho kolegyň či nadriadených, ktoré ma viedli, pomáhali mi, inšpirovali ma na mojej kariérnej ceste a vďaka ktorým som dnes tam, kde som. Som vďačná, že môj zamestnávateľ vytvára prostredie na budovanie takejto kultúry. ”

**Sabína Rychnavská**

manažérka obchodu, hypermarket Revúca

Členkám našej skupiny, ktorých je aktuálne 52, poskytujeme raz za štvrtrok webináre s cieľom inšpirovať sa navzájom a odovzdať si skúsenosti. V roku 2023 sme okrem účasti na konferencii „Umenie byť ženou“ členkám priniesli webináre prostredníctvom našich líderiek na témy: „Materstvo, ako príležitosť k rastu“ „Ako sa presadiť v mužskom svete a budovanie personálnej značky“



## Transparentnosť v odmeňovaní

Tesco je zamestnávateľ s rovnakým odmeňovaním. Každá rola v našom biznise má špecifickú mzdovú sadzbu v obchodoch a v distribúcii alebo mzdové rozpätie v centrále, ktoré sa nemení na základe pohlavia kolegyne či kolegu, ktorý rolu zastáva.

Na výpočet našej pozície v rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov sme použili metodiku Eurostatu, ktorá zohľadňuje základnú mzdu, platby za zmeny, príplatky za nadčasy a ďalšie mzdové prvky. Analýza rozdielov v odmeňovaní žien a mužov bola vypočítaná na základe údajov o odmeňovaní 22 565 kolegov pracujúcich v troch krajinách strednej Európy (Česká republika, Slovensko, Maďarsko) a pokrýva obdobie 12 mesiacov – 1. 7. 2022 až 30. 6. 2023.

### Čo znamená „zamestnávateľ dodržiavajúci rovnosť v odmeňovaní“ (v angličtine equal pay)?

Tesco je zamestnávateľ s rovnosťou v odmeňovaní. Znamená to, že na pozíciách vyplácame kolegyniam a kolegom rovnaký plat bez ohľadu na to, či sú to ženy alebo muži, napr. pokladníčky a pokladníci v obchodoch majú rovnakú mzdu, rovnako je to aj v prípade platových pásiem v centrálnej kancelárii (napr. finančné oddelenie).

### Aký je rozdiel medzi rovnosťou v odmeňovaní (v angličtine equal pay) a mzdovým rozdielom medzi mužmi a ženami, respektíve rodovým rozdielom v odmeňovaní (v angličtine gender pay gap)?

„Gender pay gap“, a teda mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami, meria rozdiel medzi celkovým priemerným príjmom všetkých mužov a všetkých žien v spoločnosti bez ohľadu na pozíciu alebo mzdový stupeň. Na rozdiel od toho koncept „equal pay“, teda rovnosť v odmeňovaní, porovnáva príjem mužov a žien pracujúcich na rovnakej pozícii alebo na pozícii s rovnakou hodnotou pre spoločnosť. Mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami môže byť spôsobený mnohými faktormi, ako je napríklad fakt, že muži obsadzujú viac seniorské roly, zatiaľ čo ženy pracujú častejšie na juniorejších pozíciách.

## Rodový rozdiel v odmeňovaní (gender pay gap) v Tescu na Slovensku



-1,4 p. p. vs. 2022

16,6 % Eurostat 2021



7 %  
obchody



12,8 %  
distribučné  
centrá



24,2 %  
centrálna  
kancelária

## Kam sme sa posunuli

Vykonalí sme každoročnú analýzu platov kolegyň a kolegov, ktorá odráža náš záväzok k väčšej transparentnosti. Ak porovnáme všetky ženy a všetkých mužov v celej organizácii, sme radi, že celkový rodový rozdiel v odmeňovaní na Slovensku poklesol o 1,4 % od minulého roka. Dôvody na zlepšenie sú najmä tieto dva:

### Viac žien vo vyšších pozíciách

(+ 9 % vo veľkých formátoch našich obchodov)

### Flexibilná práca

(podpora individuálnych potrieb)

Sme radi, že viac žien má záujem pracovať na vyšších pozíciách. Približne o 9 % viac žien zastáva pozície vedúcich predajní vo veľkých formátoch našich obchodov – hypermarketoch, v porovnaní s minulým rokom, čo je veľký a viditeľný úspech našej snahy. Naše flexibilné pracovné prostredie podporuje individuálne potreby kolegyň a kolegov, či už z hľadiska pracoviska, zmluvy, zmien, alebo miesta.

## Naše plány

Odkedy sme začali upriamovať našu pozornosť na túto oblasť, dosiahli sme viditeľný pokrok v znižovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov tým, že sme svoje úsilie zamerali na **tri hlavné piliere**.

### Podporovať a zaujať talentované ženy

- Vyvážené talentové skupiny – podpora a povzbudzovanie žien, aby sa uchádzali o vyššie pozície
- Plány osobného rozvoja s cieľom pochopiť kariérne ambície žien a pomôcť im zostaviť plán rozvoja šitý na mieru
- Podpora prostredníctvom mentorov a mentoriek
- Rozvojový program pre talentované ženy vo vyššom veku (senioriky)
- Výkonný sponzoring talentovaných žien
- Inkluzívne náborové postupy

### Podporovať naše líderky a lídrov

- Odborná príprava v oblasti rozmanitosti a inklúzie
- Zvyšovanie kvalifikácie v oblasti sponzorstva

### Udržiavať inkluzívnu kultúru

- Prepracovaná stratégia v oblasti diverzity a inklúzie
- Zamestnanecké skupiny
- Preskúmanie našich pravidiel a postupov, aby sme sa uistili, že skúsenosti kolegyň a kolegov v Tesco sú skutočne inkluzívne od začiatku do konca
- Umožnenie flexibility
- Poskytovanie väčšieho výberu pre kolegyne a kolegov, pokiaľ ide o zmluvy/pracovný čas
- Zavedený rámec dimenzovania/hodnotenia pracovných miest
- Jasný rámec pre tzv. „Job family“, a teda skupiny podobných pozícií

Napriek tomu, že sme sa mierne zlepšili, sme si vedomí, že stále existujú medzery, **najmä z nasledujúcich dôvodov**:

- Proporcionálne viac mužov zastáva vyššie pozície v porovnaní so ženami, oproti minulému roku však môžeme vidieť zlepšenie.
- Naše kolegyne a kolegovia môžu využívať flexibilné pracovné možnosti, nech už pracujú kdekoľvek. Napriec našimi obchodmi a distribúciou sú to práve muži, ktorí sa zaujímajú o prácu cez víkendy a počas noci – zmeny, ktoré sú ohodnotené príplatkami.
- Rozdiel vo vedení prevádzok je spôsobený skutočnosťou, že stále viac žien riadi skôr menšie prevádzky – expresy a menšie supermarkety ako hypermarkety. Sme však radi, že vidíme veľké zlepšenie oproti minulému roku, keď výrazne viac žien využilo príležitosť rozvíjať svoje pracovné zručnosti vo väčších formátoch.

Aj keď si uvedomujeme, že máme stále čo zlepšovať, ideme správnym smerom a sme odhodlaní stavať na pokroku, ktorý sme doteraz dosiahli. Pokračujeme v podpore kolegyň a kolegov v rámci nášho podnikania a zaväzujeme sa naďalej zvyšovať percento kolegyň na vyšších pozíciách.

### Vysvetlivky:

Tesco pôsobí v troch krajinách strednej Európy (CE): Česká republika, Maďarsko a Slovensko. V každom z uvedených troch štátov má Tesco vedúci tím pre danú krajinu a niektoré tímy (napríklad finančný, IT a technológie či tím ľudských zdrojov) pôsobia na všetkých našich stredo európskych trhoch.

## V dobrej spoločnosti



“ Do práce v hypermarkete Partizánske som sa vrátila po 4,5 roku na materskej dovolenke. Na začiatku bolo pre mňa náročné vrátiť sa do tohto kolobehu a zároveň s tým zladať rodinu, deti a domácnosť, po roku od môjho návratu som však dostala ponuku riadiť väčší hypermarket Prievidza a po 1,5 roku prišla ďalšia výzva – pozícia regionálnej manažérky. Po dlhom rozmýšľaní som sa rozhodla ponuku prijať a aktuálne znova pracujem na nastavení životnej a pracovnej rovnováhy. Zatiaľ som na začiatku svojej cesty, ale verím, že s podporou kolegýň a kolegov, nadriadených a rodiny to spoločne zvládneme. ”

**Katarína Petrášová**

regionálna manažérka – región Banská Bystrica

### Rovnaká mzda

Napredujeme v našich porovnávaniach nielen na úrovni spoločnosti, ale aj na porovnateľných leveloch pozícií. Pod pojmom levely pozícií máme na mysli rôznorodý počet rolí v našom podnikaní, ktoré boli hodnotené a zoskupené podľa oficiálnej metodiky. Tieto levely sa používajú na určenie rozpätí odmeňovania, čo je prvým krokom k dosiahnutiu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a zabezpečenia spravodlivej mzdy v našej spoločnosti. Pri porovnávaní údajov na podobných leveloch je viditeľné spravodlivé zaobchádzanie medzi mužmi a ženami, ktoré odráža odpracované roky, zručnosti a skúsenosti. Táto schopnosť riešiť rodové rozdiely v odmeňovaní nám dáva možnosť identifikovať správne opatrenia, ktoré treba pripraviť pre smernicu EÚ o transparentnosti odmeňovania, ktorá vstúpi do platnosti v roku 2026.

### Obchody

Všeobecný rodový rozdiel v odmeňovaní medzi ženami a mužmi (gender pay gap) v obchodoch je 7,0 %, čo je spôsobené najmä tým, že viac mužov trávi väčšiu časť času na zmenách s príplatkami (najmä nočné).

**Rovnaké odmeňovanie (equal pay) pre všetky úrovne pozícií je pod 5 %. Je to viditeľný dôkaz zabezpečenia rovnakého odmeňovania v našich obchodoch.** Jedinou vrstvou nad 5 % sú manažéri predajní veľkých formátov, kde vidíme negatívny rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, ktorý je spôsobený vyšším podielom mužov v týchto seniorných rolách.

### Centrálna kancelária

Rodový rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v centrálnej kancelárii je 24,2 % a je spôsobený väčším počtom mužov na vyšších, najmä vedúcich pozíciách, ako aj obmedzeným počtom konkrétnych úrovní v centrálnej kancelárii. Ak sa pozrieme na rovnakú mzdu v centrálnej kancelárii, môžeme vidieť niekoľko kategórií, kde je rozdiel vyšší ako 5 %, je však pozitívny aj negatívny, čo predstavuje rovnaké a vyvážené prostredie.

### Distribučné centrum

Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien v distribučnom centre je 12,8 %. Keď sa pozrieme na rovnakú mzdu, môžeme vidieť niektoré vrstvy s vyšším rozdielom ako 5 %. Je to spôsobené tým, že viac mužov pracuje počas víkendových zmien s príplatkami a obmedzeným počtom zamestnancov na konkrétnych úrovniach.

## Spolupráca s organizáciami zameranými na ženy

V roku 2023 sme začali spoluprácu s iniciatívou Akčné ženy, ktorej cieľom je podporovať sa navzájom v biznise, kariére a vzdelávaní.

Zároveň podporujeme **Akadémiu podnikavých žien** prostredníctvom Nadácie Tesco. Akadémia je určená podnikateľkám, ktoré práve začínajú podnikateľ alebo už nejaký čas podnikajú a chcú napredovať.

Rovnako sme sa stali partnerom celosvetovej konferencie **Equal Pay Day**, ktorá sa v tomto roku prvý raz koná aj na Slovensku, a to práve vďaka iniciatíve **Akčné ženy**. Cieľom konferencie je podporiť ešte viac hlas žien a ich postavenie v spoločnosti.

Rovnako sme naštartovali spoluprácu s Britskou obchodnou komorou na Slovensku a v Českej republike a stali sa partnerom programu **Equilibrium**, mentorského programu pre ženy, a patrí medzi popredné programy posilňovania a podpory žien v ich osobnom a profesionálnom úsilí. Cieľom je podporovať inkluzívne a výchovné prostredie, v ktorom môžu ženy prosperovať, prekonávať bariéry a dosahovať svoj plný potenciál.

## Naše plány

Na základe toho, čo sme počuli od našich kolegýň, chceme zamerať našu pozornosť na niekoľko iniciatív:

- Poskytovanie príležitostí na rozvoj, ktoré ženám pomáhajú budovať ich sebavedomie a sebaúctu
- Poskytovať ženám sponzorstvo od našich lídrov
- Možnosti mentoringu
- Zverejňovanie úspešných príbehov a vzorov ako inšpiráciu
- Posilňovať naše ženské pracovné skupiny
- Byť v kontakte s našimi kolegynami na materskej a uľahčovať im návrat do práce
- Budovať silnú sieť talentov z radov žien



“Vyrovnáť rozdiely v odmeňovaní nie je iba otázkou základnej spravodlivosti. Posilnilo by to ekonomiku spoločnosti. Ženy by mali väčšiu kúpnu silu, mohli by viac investovať a znížila by sa miera chudoby. Pomohlo by to odľahčiť zaťaženie systémov sociálneho zabezpečenia a zvýšili by sa aj daňové príjmy štátov. Práve preto sme radi, že **Equal Pay Day** prichádza už aj na Slovensko.”

### Martina Novotná

organizátorka Equal Pay Day  
a zakladateľka Akčných žien





Už len vydanie samostatnej správy o diverzite a inklúzii je počin, ktorý je u firiem pôsobiacich na Slovensku výnimočný. Tesco ponúka konkrétne dáta zo svojej „kuchyne“ – výsledky interného zamestnaneckého prieskumu (až 88 % ľudí vo firme uviedlo, že vo firme môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania), vekovú štruktúru zamestnaneckého zoskupenia a dokonca aj rodový mzdový rozdiel. Ak je niečo, čo firmy neradi zverejňujú (a čakajú, kým ich k tomu donúti legislatíva), tak je to práve tento údaj. Tento strach je oprávnený – médiá i širšia verejnosť ho totiž zvyknú mylne interpretovať ako rozdiel v mzde za porovnateľnú prácu na porovnateľných pozíciách. Tesco však v tomto smere edukuje – vysvetľuje rozdiel medzi gender pay a equal pay, ako aj vysvetľuje dôvody, ktoré rozdiely v odmeňovaní spôsobujú. Verím, že práve transparentnosť je cestou k pozitívnej zmene, a Tesco sa to v tomto smere darí – podarilo sa mu zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách a takisto znížiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov za tri roky o 3,4 %. Oceňujem tiež systematickú a dlhodobú snahu o začlenenie ľudí so sociálnym, ako aj zdravotným znevýhodnením. Som presvedčená, že v čase krízy dôvery najmä veľkí zamestnávateľia ako Tesco môžu byť v mnohých témach pre ľudí dôležitým zdrojom informácií a aj akýmsi morálnym kompasom. Preto veľmi oceňujem aj vzdelávacie aktivity smerom dovnútra firmy. Scitlivovanie zamestnankýň a zamestnancov v témach diverzity a inklúzie je nesmierne dôležité vzhľadom na to, ako sa z inakosti robí na Slovensku strašák.

**Ivana Vagaská**

výkonná riaditeľka Business Leaders Forum a tímlíderka ESG tímu  
Nadácia Pontis



# Podpora pri opatrovaní blízkej osoby.

## Životná rovnováha na prvom mieste



“ V spoločnosti Tesco pracujem od roku 2012. Pred štyrmi rokmi sa nám úplne zmenil život, keď sa narodili naši chlapci – dvojčičky. Je náročnejšie starať sa o dve deti súčasne. Pri návrate naspäť do zamestnania som mala obavy, ako skĺbiť starostlivosť o deti a prácu, pretože som s chlapcami väčšinou sama, manžel pracuje mimo domu a chodí na týždňové turnusy. Našťastie pracujem vo firme, ktorá pomáha začleniť sa naspäť do kolektívu. Moji nadriadení mi umožnili pracovať od ôsmej, aby som mohla odniesť deti do škôlky a poobede ich vyzdvihnúť. Cez víkendy mám tiež často voľno. Chcem sa poďakovať spoločnosti Tesco, že mám možnosť ďalej pracovať, aj keď mám malé deti. Viem, že to nie je samozrejmá a nie každá firma by mi umožnila návrat s takými výhodami, a ďakujem aj mojim skvelým kolegyniam a kolegom za to, že som sa vrátila po troch rokoch, a mám pocit, akoby som ani neodišla. ”

### Mirka Kňazová

asistentka predaja zákazníkom,  
hypermarket Vranov nad Topľou

Takmer každá druhá kolegyňa či kolega v Tesco opatruje blízku osobu. Väčšina z nich sa stará o dieťa alebo deti, máme však aj veľkú skupinu tých, ktorí opatrujú staršieho príbuzného. Situácia niektorých z nich je ešte ťažšia, pretože opatrujú dieťa alebo dospelú osobu so zdravotným znevýhodnením.

Flexibilita a ústretovosť voči týmto rodinám je často nevyhnutná, aby sa kolegyne a kolegovia dokázali vyrovnáť so svojimi pracovnými záväzkami aj životnými zmenami, ktoré prichádzajú s dieťaťom alebo opatrovaním blízkych osôb. Ponúkame čiastočné úväzky, aktuálne **1 215 kolegov a kolegyň** v našich obchodoch, distribúcií a kanceláriách pracuje na čiastočný úväzok. Nejde len o matky, ktoré sa vracajú z rodičovskej dovolenky, ale aj o ostatné kolegyne a kolegov, ktorých životné okolnosti nútia zmeniť svoje pracovné vzorce.


## Viac voľna pre tých, ktorí sa o niekoho starajú


Už v roku 2021 sme zaviedli **rodinné benefity** a prostredníctvom nich poskytujeme voľno tým, ktorí plánujú rodinu, starajú sa o deti alebo jednoducho potrebujú voľno z rodinných dôvodov. To dokazuje podporu našich kolegov, ale najmä kolegýň, keďže stále sú to vo všeobecnosti viac ženy, ktoré nesú zodpovednosť za starostlivosť o druhých.


Zavedenie takýchto benefitov bolo nevyhnutné, aby sme zmiernili rodové rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Zníženie príjmu žien na materskej dovolenke ich finančne znevýhodňuje, a tak musia zvažovať, či si môžu dovoliť vypadnúť z pracovného procesu a zrealizovať svoje plány založiť si rodinu. Pre ženy na vyšších pozíciách sa toto rozhodnutie stáva o to zložitejšie a ťažšie, o čo vyššie sú ich príjmy.


Za dva roky sme vďaka rodinným benefitom poskytli podporu takmer 200 rodinám našich kolegýň a kolegov, pretože ich rodiny sú aj naša rodina.


### Spätná väzba od našich kolegov a kolegýň a uplatňovanie benefitov ako takých dokazuje, že to bol dobrý krok:

 **36** kolegýň a kolegov dostávalo počas materskej dovolenky zvýšené materské (do výšky 100 % čistej mzdy).

 **38** partnerov strávilo dva týždne na platenej rodičovskej dovolenke po pôrode svojej partnerky alebo po adopcii dieťaťa.

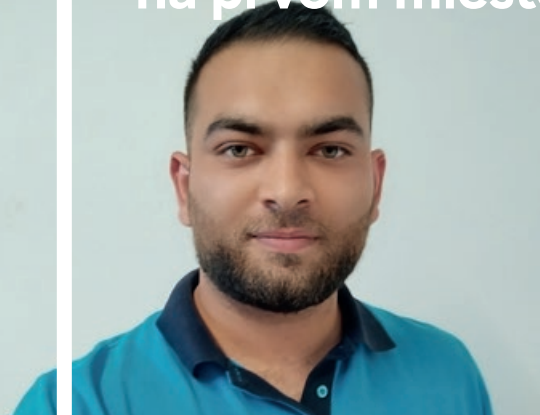
 **7** kolegýň a kolegov využilo ponuku jedného týždňa platenej dovolenky na cyklus liečby plodnosti (politika umožňuje celkovo až tri týždne liečby plodnosti).

 **3** kolegyniam sme po nešťastnej udalosti straty dieťaťa ponúkli dva týždne platenej dovolenky.

 **1** kolegýňa využila voľno pri adopcii dieťaťa.

(všetky údaje predstavujú využívanie rodinných benefitov od 1. 8. 2022 do 31. 7. 2023)

## Životná rovnováha na prvom mieste



### Otcovské voľno

“ Do Tesca som v roku 2021 prišiel z SBS preto, že táto práca je pre mňa pestrejšia, zaujímavejšia a mám pravidelný príjem, keďže som živiteľ rodiny. Práca ma baví, mám rád kolektív, cítim sa medzi kolegyniami a kolegami dobre. Takisto si viem vďaka Tescu a harmonogramu zadeliť svoj voľný čas, ktorý venujem manželke a dvom dcéram a tiež svojim záľubám. V Tescu som využil aj benefit otcovského voľna minulý rok, keď sa mi narodila druhá dcérka. Vo voľnom čase rád varím, pečiem a robím tzv. mystery shoppera, čo je tiež zaujímavé.

#### Frederik Horváth

asistent predaja zákazníkom, supermarket Hnúšťa

V tejto chvíli môžeme s potešením oficiálne oznámiť, že spúšťame nové typy benefitov podporujúcich životnú rovnováhu a zároveň predlžujeme platnosť súčasných rodinných benefitov a flexibilnej práce. Môžeme tiež hrdo prezentovať výsledky nášho posledného prieskumu spokojnosti kolegov, podľa ktorého až 80 % našich kolegýň a kolegov v strednej Európe môže flexibilne pracovať a zároveň žiť svoj život. Na Slovensku je toto dokonca ešte vyššie, spokojnosť vyjadriло až 83 % kolegýň a kolegov. Nové typy benefitov, ktoré zavádzame:

- **Štyri týždne neplateného voľna** – pre kolegov a kolegyně, ktorí sa starajú o blízku osobu napríklad vo vyššom veku, ktorá má zdravotné problémy alebo je zdravotne znevýhodnená a je odkázaná na pomoc.
- **Nárok na dva týždne plateného voľna** – v prípade straty dieťaťa, voľno platí aj pri prerušení tehotenstva a mŕtvonarodenom dieťaťi.
- **Dovolenka pri umelom oplodnení pre partnerov** – vyrovnáva nárok partnerov na platenú dovolenku aj pre otcov tak, aby bol rovnaký ako nárok matky, na 15 dní v priebehu celého ich zamestnania.
- **Dovolenka na starostlivosť o príbuzného** – poskytuje voľno pre príbuzných, ktorí sa starajú o dieťa, ak nie sú k dispozícii biologickí rodičia.
- **25 dní dovolenky** – pre všetky kolegyně a kolegov so zmluvou na dobu neurčitú, po ukončení skúšobnej lehoty dorovnáva dovolenku na 25 dní aj v prípadoch, keď je zákonný nárok nižší.

## Životná rovnováha na prvom mieste



### Voľno pri adopcii dieťaťa

“ Naša nová životná rola rodičov je pre nás to, po čom sme tak dlho túžili. Benefit plateného voľna pri adopcii nám veľmi pomohol, keď sme počas necelého týždňa museli postíhať veci, ktoré si bežní rodičia chystajú niekoľko mesiacov. Chcem sa poďakovať Tesco a kolegom, že mi pracovne aj ľudsky umožnili rýchly odchod na materskú dovolenku. Naša dcérka Lenka nám robí veľkú radosť. ”

**Martina Petrášová**  
skladová administrátorka

## Životná rovnováha na prvom mieste



“ Som nesmierne vďačný za to, že v prvých týždňoch po narodení dcéry Eliss som mohol stráviť čas so svojou rodinou a využiť benefit otcovského voľna. Bolo to pre mňa nesmierne dôležité nielen kvôli vybudovaniu vzťahu s dcérkou, ale aj pre podporu manželky po pôrode. Momentálne čerpám rodičovskú dovolenku a starám sa o našu dcérku. Teší ma, že mi bolo dopriate venovať čas rodine, zároveň však musím priznať, že sa teším na návrat do práce, na kolegyně a kolegov, zákazníkov. Som hrdý na to, že pracujem v spoločnosti Tesco, ktorá nám vytvára skvelé miesto na prácu. ”

**Jaroslav Bjalončík**  
manažér obchodu, supermarket Stará Ľubovňa



# Začleňovanie ľudí so zdravotným znevýhodnením.

V Slovenskej republike je momentálne približne 155 000 ľudí so zdravotným znevýhodnením v produktívnom veku, ktorí by mohli pracovať. Ich zamestnanosť je však v porovnaní s rovesníkmi na nízkej úrovni. Od poslednej správy kladieme dôraz na nábor a udržanie kolegyň a kolegov so zdravotným znevýhodnením, čo viedlo k 0,9 % nárastu v ich zastúpení.

Ako veľký zamestnávateľ máme zo zákona povinnosť zamestnávať určitý počet ľudí so zmenenými pracovnými schopnosťami alebo spolupracovať s firmami, ktoré ich zamestnávajú. Sme hrdí na to, že v roku 2023 sme túto požiadavku opätovne splnili a výrazne prekročili.

Sme veľmi hrdí, že v našej spoločnosti vedia nájsť uplatnenie ľudia s rôznymi zdravotnými znevýhodneniami, ako napríklad s Downovým syndrómom, poruchou autistického spektra či rôznymi typmi fyzického znevýhodnenia, kde sme v prevádzke aj centrálnej kancelárii napríklad našli uplatnenie pre kolegyňu a kolegu na invalidnom vozíku. Rovnako dlhodobo spolupracujeme s kolegom so sluchovým obmedzením, detskou mozgovou obrnou a inými obmedzeniami. Vďaka kolegyňam a kolegom v riadiacich pozíciách robíme z Tesca miesto, kde je vítaný naozaj každý.

## Štatistiky/údaje, ktoré treba zdôrazniť:

To najdôležitejšie z oblasti zdravotného znevýhodnenia za Tesco Slovenská republika za rok 2023

- **6,7 %** aktuálnych zamestnancov oficiálne tvoria ľudia so zdravotným znevýhodnením
- **18,8 %** aktuálnych zamestnancov sami seba identifikujú ako ľudí s nejakým typom zdravotného znevýhodnenia
- Aktuálne spolupracujeme so **6** organizáciami, ktoré sa venujú Začleňovaniu ľudí so zdravotným znevýhodnením.



“ Práca v Tescu je môj splnený sen. Adriana u nás začala pracovať na dohodu o pracovnej činnosti v septembri 2022 a 10. januára 2023 sa stala našou kolegyňou na pracovný pomer na 15-hodinový úväzok. Pre ľudí s Downovým syndrómom je veľmi dôležité, aby boli plne socializovaní a nie izolovaní. Dokážu toho veľa a vedia obohatiť svoje okolie. A aj keď Adriana nedokáže robiť všetky pracovné činnosti ako naše iné kolegyne a kolegovia, svojím pozitívnym prístupom prináša hodnotu v práci aj v medziľudských vzťahoch. ”

### Adriana Bérešová

asistentka predaja zákazníkom,  
hypermarket Košice-Nad Jazerom



“ Po všetkých doterajších prácach, ktoré som robil, robím konečne prácu, ktorá ma baví, a dal som si sľub, že už nikdy nebudem robiť niečo, čo ma nebaví – len kvôli peniazom. Necítim sa byť nijako znevýhodnený, vlastne aj zabúdam, že mi niečo je, kým mi to niekto nepripomenie.

Zažil som veľa diskriminácie na svojej ceste, len kvôli môjmu znevýhodneniu – detskej mozgovej obrne a som veľmi rád, že Tesco záleží aj na takýchto ľuďoch. Veľké percento populácie tvoria znevýhodnení, či už fyzicky, alebo mentálne, a to, že je niekto zdravý teraz, neznamená, že zdravý zostane navždy. ”

**Daniel Guštafík**  
analytik IT

## Výpomoc so srdcom a projekt Profesia Lab

Profesia Lab je projekt spoločnosti Profesia a priestor pre zmysluplnú prácu medzi zamestnávateľmi, mimovládnyimi organizáciami, školami, HR a kariérnymi poradcami s rovnakým cieľom: zvýšiť zamestnanosť ľudí so zdravotným znevýhodnením na otvorenom trhu práce.

Pilotný ročník bol spustený v januári 2023 s 98 uchádzačmi a uchádzačkami o prácu s rôznym znevýhodnením, 6 komunitnými partnermi a 12 zamestnávateľmi, ktorých sme boli súčasťou.

Uchádzači a uchádzačky boli z programu Výpomoc so srdcom, ktorého cieľom je zvyšovať šance ľudí so zdravotným znevýhodnením zamestnať sa na otvorenom trhu práce. Študenti a študentky Spojenej internátnej školy na Dúbravskej ceste 1 a Švabinského 7 v Bratislave absolvovali 6-mesačný tréning sociálnych a komunikačných zručností pre pracovný život (tzv. ASSET program). V máji naň nadväzovali exkurzie vo firmách, kde si mohli vyskúšať manuálne, administratívne, asistentské aj odborné IT práce, kde môžeme s hrdosťou povedať, že práve v našej spoločnosti bolo najviac uchádzačov na exkurzii, a to v počte 17. Až deväť mladých dospelých z tejto skupiny prejavilo záujem o stáž u nás, ktorú momentálne vykonávajú.

“ Na základe spolupráce s organizáciou Alternatíva sa nám podarilo začleniť do nášho kolektívu napríklad Katrin, ktorá chodí vybalovať textil a upratovať kabínky. Martin k nám chodil ešte ako študent dvakrát do týždňa aj so svojím asistentom a teraz pracuje na skrátenej úväzok. Katrin aj Martin patria medzi neurodiverzných ľudí. Nie je to vždy jednoduché, snažíme sa im však dávať podporu, ktorú potrebujú, pretože samostatní byť nevedia. Pre náš kolektív aj mňa osobne je to veľmi dobrá skúsenosť, keď v týchto rýchlych časoch nás naši noví kolegovia učia tešiť sa z maličkostí. Teší ma, že som súčasťou spoločnosti a tímu, ktorý dokáže začleniť aj takéto kolegyne a kolegov medzi seba a oni sa u nás cítia vítaní. ”

**Marta Gažurová**  
manažérka obchodu, hypermarket Lučenec



## Každý je vítaný



“ Dávid je zdravotne znevýhodnený učeň z Internátnej školy Valaská. Teraz v júni skončil školu a od júla nastúpil na 20-hodinový úväzok na pracovný pomer. „Dávidko je veľmi svedomitý, milý, usilovný. Do práce sa ešte počas školy vždy veľmi tešil. Jeho mama ani len nedúfala, že sa dokáže uplatniť na trhu práce a o to vďačnejšia bola, keď sme ho teraz prijali na hlavný pracovný pomer. Svoju prácu berie poctivo, kolegyně a kolegovia ho majú veľmi radi, lebo je takým slniečkom pre náš tím v Brezne,“ povedali o ňom jeho najbližší kolegovia. ”

**Dávid Ircha**  
asistent predaja zákazníkom, hypermarket Brezno

## Praktické vyučovanie pre znevýhodnených študentov stredných škôl

Sme veľmi hrdí na to, že zabezpečujeme praktické vyučovanie aj pre znevýhodnené študentky a študentov a spolupracujeme so školami, kde študujú. Ide najmä o žiačky a žiakov s intelektuálnymi znevýhodneniami. Aktuálne máme študentky a študentov umiestnených až v ôsmich našich prevádzkach z týchto škôl:

Odborné učilište internátne Valaská  
Spojená škola internátna Bratislava  
Spojená škola internátna, Fatranská ulica, Žilina  
Odborné učilište internátne, Mojmírovce  
Odborné učilište internátne Poprad, Šrobárova

## Podporujeme kolegyně a kolegov s vážnymi zdravotnými problémami

Pred dvomi rokmi sme zaviedli benefit postupného návratu do práce. Návrat do práce po dlhej prestávke spôsobenej chorobou môže byť náročný po fyzickej aj psychickej stránke – v určitých prípadoch môže strata sebadôvery dokonca spomaliť proces zotavovania sa po liečbe. Tento benefit umožňuje kolegyniam a kolegom v obchodoch, centrálnej kancelárii a v našich distribučných centrách, aby počas prvých štyroch týždňov po návrate do práce odpracovali iba polovicu svojho pracovného času v zmysle pracovnej zmluvy, pričom Tesco im dorovná plat na úroveň 100 %.

Za posledných 12 mesiacov túto možnosť využilo 15 kolegov.

## Každý je vítaný



“ Postupný návrat do práce po dlhodobej práceneschopnosti bola pre mňa úplne nová skúsenosť, ale zároveň aj určitá výhoda, aby som sa mohla postupne zaradiť do pracovného procesu. Návrat bol pre mňa ťažší, keďže sa neustále vyvíjame a zavádzame nové procesy. V niektorých prípadoch som sa musela učiť úplne od začiatku a pri pomyslení na to som mala obavy. Vďaka postupnému návratu toho nebolo naraz až tak veľa a postupne som nové veci zvládla. Ďakujem Tesco za tento benefit. ”

**Adriana Randíková**  
vedúca zmeny, supermarket Žilina Hájik

Sme pripravení prijať viac kolegyň a kolegov s postihnutím pohybového aparátu, a to najmä na pracovné pozície v kanceláriách. Kolegyňiam a kolegom s postihnutím pohybového aparátu ponúkame možnosť vo väčšej miere pracovať z domu, aby dokázali svoje zamestnanie sklbiť so zložitou životnou situáciou. Môže sa stať, že takéto kolegyne a kolegovia budú musieť občas prísť aj do kancelárie, štandardom však bude práca z domu.

Aby sa kolegyne a kolegovia s obmedzením cítili v kancelárii čo najpríjemnejšie, neustále pracujeme na zlepšeniach, ktoré robia naše priestory naozaj bezbariérové. V tomto roku sme na prebudovanie kancelárie investovali viac ako 26 000 eur a plánujeme ďalšie investície.

## Primerané úpravy

Na jeseň 2022 sme zaviedli **politiku úprav na pracovisku** – usmernenie pre naše vedúce pracovníčky a vedúcich pracovníkov zamerané na stratégie, ako podporiť ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou a pomôcť im prekonať praktické dôsledky ich znevýhodnenia. Vďaka tejto politike môžeme upravovať pracoviská pre potenciálne uchádzačky a potenciálnych uchádzačov so zdravotným znevýhodnením, ktorí by mohli mať záujem o prácu v Tesco.

## Každý je vítaný



“ Po niekoľkých výberových konaniach sa Zuzke podarilo získať prvé zamestnanie práve u nás v Tesco. Od decembra roku 2022 pracuje na personálnom oddelení v centrálnej kancelárii na 10-hodinový pracovný úväzok. Ako sama povedala, je ešte nováčik a veľa vecí ešte nevie, ale čo vie určite, je, že sa u nás vďaka atmosfére a kolektívu cíti veľmi dobre.

Jej aktuálnym cieľom je naučiť sa všetky pravidlá a procesy, aby vedela byť plnohodnotnou podporou pre kolegyne a kolegov v centrálnej kancelárii. ”

**Zuzana Šuláková**  
koordinátorka personálneho oddelenia



Ľudia, ktorí nemajú zdravotné znevýhodnenie, často vnímajú úspech iba cez to, koľko zarobia a aký výkon podajú. Pre ľudí, ktorí majú rôzne zdravotné limity, je úspech oveľa pestrejší a robia nás citlivejšími aj na iný druh hodnôt. Treba si uvedomiť, že zákazníci od spoločnosti neočakávajú len výkon, očakávajú tiež prijatie, podporu, ľudskosť, cez tie si k nám budujú vzťah. Ľudia so zdravotným a mentálnym znevýhodnením prebúdajú vo svojom okolí solidaritu, robia nás citlivejšími a ochotnejšími druhým pomôcť. V atmosfére, kde sa tlačí iba na maximálny výkon, sa z dlhodobého hľadiska nikto necíti dobre.

**Michal Bača**  
psychológ



## Naše plány

Zaviazali sme sa zvýšiť počet ľudí so zdravotným znevýhodnením v centrálnej kancelárii a sme hrdí na to, že od minulého roka sme v našich kanceláriách privítali niekoľko nových kolegyň a kolegov. Pokračujeme v nábore a v zlepšovaní pracovného prostredia, kde sa môžu cítiť vítaní a v bezpečí. Chceme to dosiahnuť cielenejšou komunikáciou, spolupracou s externými organizáciami, úpravami na pracovisku a podporou našich líniových manažérok a líniových manažérov.



# LGBTQ+.

V Tesco sa snažíme docieľať, aby každá osoba pociťovala uznanie a rešpekt. Naše rodinné benefity sú inkluzívne a zaručujú rovnaký prístup ku všetkým, bez ohľadu na rodinný stav alebo sexuálnu orientáciu.

## Zamestnanecká skupina LGBTQ+ Ambasádori a ambasádorky v Tesco

Rozmanitosť a začleňovanie sú už neodmysliteľnou súčasťou našej firemnej kultúry. Každý z nás si praje, aby ho ostatní prijali a aby mohol byť sám sebou bez strachu z odsudzovania. Len vďaka tomu sa môžeme cítiť, že niekam patríme. A v pracovnom kolektíve to platí dvojnásobne.

Rozhodli sme sa preto spustiť iniciatívu LGBTQ+ ambasádorov a ambasádoriek v Tesco. Čo to znamená? Hľadáme z radov našich kolegyň a kolegov, ktorí sú súčasťou LGBTQ+ komunity alebo sú ich podporovateľmi, nakoľko sú možno ich blízki kamaráti alebo členovia rodiny. Aktuálne má naša skupina **15** hrdých ambasádorov a ambasádoriek, ktorí sa spoznávajú a začínajú diskutovať spoločné témy.

Arpád je v našej spoločnosti od roku 2010, prešiel rôznymi aj riadiacimi pozíciami v prevádzkach. Vždy boli preňho na prvom mieste ľudia, naše kolegyně a kolegovia a zákazníci, a preto v roku 2017 prijal ponuku

na prevádzkového personálneho partnera, kde dodnes pôsobí. Podpora kolegyň a kolegov, talentov a komunit sú naďalej jeho hlavnou náplňou práce.



“ Prečo som sa rozhodol byť ambasádorom pre LGBTQ+ komunitu? Myslím si, že každý má právo na rovnaké zaobchádzanie a dôstojnosť, a považujem za veľmi dôležité aj prijímanie členov našej komunity. Neznášanlivosť a diskriminácia majú škodlivý vplyv na zdravie, šťastie a sociálnu integráciu. LGBTQ+ ľudia často čelia stereotypom a predsudkom, ktoré ich ponížujú a zraňujú. Táto psychická ujma nesie so sebou značné riziko menšinového stresového syndrómu a môže viesť až k zhoršeniu životných vyhliadok a zdravotným problémom. ”

**Arpád Horváth**

prevádzkový personálny partner

# Podpora národnostných a etnických menšín.

V našej spoločnosti na Slovensku aktuálne pracuje 16 národností, ľudia s rôznym vierovyznaním, rôznou farbou pleti, rôznou rodinnou situáciou či v rôznom veku. Podpora menšín je teda prirodzene rovnako dôležitou a neoddeliteľnou súčasťou našej stratégie v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie.

V správe za rok 2022, keď nás zasiahol vojnový konflikt na Ukrajine, sme uvádzali našu podporu rôznych iniciatív a organizácií, ktoré zastrešovali pomoc na hraniciach, či fakt, že sme hneď po zavedení legislatívnych úprav zamestnávali ukrajinských občanov. Sme radi, že dnes vieme potvrdiť, že viacerí občania Ukrajiny sa stali našimi vernými kolegynami a kolegami a budujú si svoj nový život na Slovensku aj vďaka práci u nás.



Každý je  
vítaný

“ Práca v spoločnosti Tesco ma naplňa, pri práci zabudnem na všetky starosti. Sme tu skvelý kolektív, som veľmi vďačná za možnosť pracovať. Okrem mňa v našej prevádzke pracujú aj ďalšie kolegyně z Ukrajiny, s ktorými nás spája podobný osud. Aj deti si zvykli, chodia do školy, našli si nových kamarátov. Žijeme však s pocitom, že sa už na Ukrajinu zrejme nevrátíme. Dnes neľutujem svoje rozhodnutie odísť, aj keď je náročné žiť v inej krajine, deti tu budú mať určite lepší život. ”

**Yuliia Marchuk**

asistentka predaja zákazníkom,  
hypermarket Prešov Vukov



“ Sme v Človeku v ohrození veľmi vďační za to, že Tesco dáva príležitosť ľuďom, ktorí sú na trhu práce odsúvaní na okraj záujmu. Za pol roka spolupráce dostalo v piatich regiónoch prácu 19 Rómov z marginalizovaných komunit, z ktorých väčšina má len základné vzdelanie a je to často ich úplne prvá pracovná skúsenosť. Tesco k nim pristupuje citlivo a trpezlivo a oni majú možnosť naučiť sa veľa nových vecí a cítia sa prijatí. Zamestnávaním Rómov tiež dochádza k pomalému odstraňovaniu predsudkov väčšinovej spoločnosti, ktorí našim snaživým klientom

fandia a podporujú ich. Tesco tiež dalo príležitosť siedmim našim klientom – odídencom z Ukrajiny, ktorým aj napriek slabšej znalosti slovenského jazyka kolegovia aj zákazníci rozumejú. ”

**Michaela Mudroňová**

vedúca programu zamestnávania  
Programy sociálnej integrácie **Človek v ohrození**

## Národný projekt Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny – Prax pre mladých

Podpora marginalizovaných komúnit je už súčasťou našej dennej práce, za čo sme aj hrdým nositeľom ocenenia Roma Spirit za rok 2022 za dlhoročný prístup pri vytváraní inkluzívneho pracovného prostredia pre ľudí so sociálnym znevýhodnením. V našich prevádzkach zamestnávame stovky Rómov, podporujeme žiakov z rómskych komúnit v rámci duálneho vzdelávania a zároveň pre nich vytvárame pracovné príležitosti aj možnosť kariérneho rastu.

Cieľom Národného projektu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny – Prax pre mladých je zvýšiť zamestnanosť mladých ľudí do 29 rokov, ktorí sú vedený na ÚPSVaR minimálne 1 mesiac. Najmä tých, ktorí okrem toho, že nie sú zamestnaní, nie sú ani v procese vzdelávania, vrátane mladých ľudí ohrozených sociálnym vylúčením a mladých ľudí z marginalizovaných komúnit.

Hypermarket Prešov a hypermarket Prešov Vukov do projektu Prax pre mladých vstúpili v spolupráci s organizáciou Človek v ohrození 1. 6. 2023. Spoločne sa nám do našich prevádzok podarilo vybrať sedem mladých kolegov z marginalizovanej rómskej komunity z Petrovian a Veľkého Šariša. Ďalší dvaja účastníci sa osvedčili po nástupe do supermarketu Zlaté Klasy. Okrem výberu nám organizácia Človek v ohrození poskytla podporu pri usmerňovaní aj adaptácii nových kolegyň a kolegov. Cieľom projektu je pomôcť kolegyniam a kolegom získať praktické skúsenosti a najlepším ponúknuť možnosť dlhodobého zamestnania.

## Každý je vítaný



“

Začleňovanie mladých kolegyň a kolegov bez pracovných skúseností si vždy vyžaduje trpezlivosť a zvýšenú starostlivosť. Inak to nebolo ani v tomto prípade. Na začiatku sme si stanovili jasné pravidlá, očakávania a tiež sme im prideliť skúseného kolegu, ktorý im bol nápomocný v prípade, že potrebovali pomôcť. Kolegyne a kolegovia sa pomerne rýchlo začlenili a stali sa plnohodnotnou súčasťou nášho tímu. Otvorená myseľ, rešpekt a ochota učiť sa sú podľa mňa kľúčovými faktormi na úspešnú obojstrannú spoluprácu. ”

**Mária Knapová**  
manažérka obchodu, hypermarket Prešov

## Rozvojový program pre mladých ľudí z marginalizovaných komúnit

Do pracovného života pomáhame začleniť aj mladých ľudí, ktorí ukončili len povinnú školskú dochádzku. V hypermarkete Malacky sa do programu zapojila jedna kandidátka Grétko. Pochádza z Plaveckého Štvrtka, naozaj poctivo chodila na pracovné zmeny, zaujímala sa o prácu asistentky predaja zákazníkov a bola na ňu aj pozitívna spätná väzba. Vďaka tejto skúsenosti sa rozhodla pokračovať v štúdiu na Strednej odbornej škole Samuela Jurkoviča v Bratislave. Nastúpila do duálneho vzdelávania na odbor predavač a svoju odbornú prax už vykonáva v našej prevádzke hypermarket Petržalka. Do duálneho vzdelávania sa k nej pridali ďalšie dve kamarátky z komunity v Plaveckom Štvrtku.

# Naše plány.

V nadchádzajúcich 12 mesiacoch zintenzívňujeme úsilie o začlenenie diverzity, rovnosti a inklúzie do našej firemnej kultúry, pričom za výsledky sa budeme zodpovedať prostredníctvom merateľných cieľov.



Nadalej budeme monitorovať vývoj v oblasti celkového zastúpenia žien medzi našimi kolegami a kolegynami, líderkami a lídrami a do budúceho októbra sa budeme snažiť dosiahnuť 50 % zastúpenie žien na vyšších riadiacich pozíciách.



Našou prioritou zostáva aj zvýšenie počtu mladých kolegyň a kolegov a poskytnúť im príležitosti uspieť.



Zintenzívňujeme aj snahu o prijatie väčšieho počtu kolegyň a kolegov so zdravotným znevýhodnením a vytvorenie prostredia bez fyzických a psychických bariér.



Budeme nadalej zlepšovať povedomie formou osláv dôležitých udalostí v kalendári, ktoré sa týkajú inklúzie a diverzity (napr. Medzinárodný deň osôb so zdravotným znevýhodnením, Medzinárodný deň žien a iné), ako aj organizovaním Festivalu diverzity a ďalších akcií.



Budeme pokračovať v každoročnom zverejňovaní našich údajov o inklúzii a diverzite, plánov a pokrokov.

## V dobrej spoločnosti



“ V Tesco pracujem už 15 rokov. Pri hľadaní práce som sa stretol s odmietnutím a diskrimináciou, nakoľko som rómskeho pôvodu. Po nejakom čase som odpovedal na inzerát, kde v Tesco vo Vranove hľadali pracovníka na oddelenie ovocia a zeleniny. Na moje prekvapenie som bol prijatý. Na Tesco ma vtedy najviac fascinovalo, že každý ku mne pristupoval na základe toho, ako pracujem, a nikto neriešil, akú mám farbu pleti, mohol som byť sám sebou bez strachu z odsudzovania. Do Tesco kolektívu som rýchlo zapadol a našiel si veľa priateľov, ktorým vôbec nevadilo, že som Róm. Vtedajšia manažérka prevádzky ma veľmi podporovala a neskôr mi ponúkla prácu nákupcu, potom som prešiel aj ďalšími pozíciami. Teraz pracujem ako pracovník podpory prevádzky a digitálny šampión. Firma Tesco ma presvedčila, že pri výbere svojich zamestnancov nikoho nediskriminuje a ani neuprednostňuje, záleží jej na začleňovaní ľudí z rôznych skupín a prostredia. Tesco sa o svojich zamestnancov stará a záleží mu na každom jednom. Som hrdý na to, že pracujem v Tesco, a všetkým Tesco odporúčam ako skvelé miesto na prácu s úžasným kolektívom. ”

**Michal Šűrű**

pracovník podpory prevádzky, hypermarket Vranov nad Topľou



Ak sa chcete dozvedieť viac o Tesco a našej práci, kliknite sem (vložiť odkaz na stránku: <https://corporate.tesco.sk/>)  
Ak máte záujem o prácu v Tesco, kliknite sem na našu kariérnu stránku (vložiť odkaz na stránku: <https://kariera.tesco.sk/>)



# Metodika výpočtu rodového rozdielu v odmeňovaní.

Tesco je zamestnávateľ s rovnosťou v odmeňovaní na každej pracovnej pozícii.

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov počítame podľa štatistickej definície rodového rozdielu v odmeňovaní, ktorá je dostupná na webovej stránke Eurostatu: Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je vyjadrený ako percento a priemerné zárobky sa počítajú podľa aritmetického priemeru. Znamená to, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa počíta podľa zárobku všetkých žien a mužov v našej spoločnosti a vyjadruje sa ako konečné percento.

Výpočet neporovnáva plat jednotlivcov na rovnakej pracovnej pozícii. Ako sme už spomínali, Tesco je zamestnávateľom garantujúcim na rovnakých pozíciách rovnaký plat – t. j. ženy aj muži dostávajú rovnaký plat. V centrálnej kancelárii patrí plat žien a mužov na rovnakej pozícii do rovnakého platového pásma.

$$\begin{array}{l}
 \text{Rozdiel} \\
 \text{v odmeňovaní} \\
 \text{žien a mužov} \\
 \text{(GPG)}
 \end{array}
 =
 \frac{
 \begin{array}{l}
 \text{Priemerná hrubá} \\
 \text{hodinová mzda} \\
 \text{zamestnancov (mužov)}
 \end{array}
 -
 \begin{array}{l}
 \text{Priemerná hrubá} \\
 \text{hodinová mzda} \\
 \text{zamestnancov (žien)}
 \end{array}
 }{
 \begin{array}{l}
 \text{Priemerná hrubá hodinová} \\
 \text{mzda zamestnancov (mužov)}
 \end{array}
 }$$



# Slovník pojmov: inklúzia a diverzita.

Slová majú moc začleňovať aj vyčleňovať. V Tesco volíme slová opatrne a rozvážne, aby nám pomohli vytvoriť inkluzívne prostredie. Považujeme za veľmi dôležité vzájomne sa učiť a aktualizovať používanú terminológiu. V priebehu času sa mení spôsob, akým opisujeme sami seba a naše skúsenosti. Nasledujúce pojmy nájdete v našej správe a používame ich aj v definíciách v kontexte diverzity a inklúzie v Tesco.

**Kultúra:** Vzorec správania, ktorý si vedome a podvedome osvojila skupina ľudí. Tieto vzorce sa dajú pozorovať v jazyku, postupoch, zvykoch, oslavách sviatkov, jedle, náboženstve či oblečení.

**Zmenená pracovná schopnosť (zdravotné znevýhodnenie):** Duševné alebo telesné obmedzenie, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňuje schopnosť jednotlivca vykonávať každodenné činnosti. Obmedzenie môže byť kognitívne, vývojové, intelektové, duševné, telesné, sensorické alebo môže predstavovať kombináciu viacerých z vyššie uvedených foriem znevýhodnenia.

**Diverzita:** Široká škála rozmanitých pozadí jednotlivcov s pestrými charakteristikami, ako sú pohlavie, jazyk, zvyky a kultúra, sociálne roly, sexuálna orientácia, vzdelanie, zručnosti, príjem a mnohými ďalšími.

**Rovnosť:** Stav, keď má každý jedinec rovnaké postavenie v určitých ohľadoch vrátane ľudských práv, slobody prejavu, práva vlastníť majetok a rovnakého prístupu k tovarom a službám.

**Spravodlivosť:** Ponuka rôznych úrovní podpory pre jednotlivcov alebo komunity so zohľadnením ich potrieb s cieľom dosiahnuť spravodlivejší a férovejší výsledok.

**Pohlavie/rod:** Široká škála charakteristík týkajúcich sa mužskosti a ženskosti. Mnoho kultúr používa rozdelenie na dva rody (ženský alebo mužský), v súčasnosti sa však s rodom pracuje skôr ako so spektrom zahŕňajúcim škálu iných identít, napr. nebinárnosť.

**Inklúzia:** Úsilie alebo prístupy, v rámci ktorých sú rôzne skupiny alebo jednotlivci s rôznym pozadím kultúrne a sociálne akceptovaní, vítaní a zaobchádzajú sa s nimi spravodlivo a rovnocenne. Poznámka: Používané pojmy ako zákazník, predavač, asistent predaja, kolega sú v texte používané na označenie profesijnej alebo sociálnej skupiny a zahŕňajú mužov aj ženy.





