



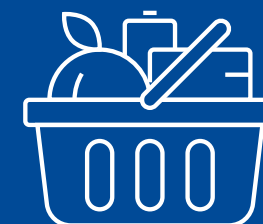
TESCO

V Tescu je každý vítaný.

Správa o naplňaní stratégie v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie 2024.

Obsah.

Príhovor nášho generálneho riaditeľa	3
O správe 2024	4
Diverzita, rovnosť a inklúzia v Tescu	5
Naše podnikanie v číslach	10
Kľúčové iniciatívy v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie	12
Životná rovnováha na prvom mieste	16
Flexibilita	20
Rovnosť príležitostí	22
Generácie	29
Podpora pri opatrovaní blízkej osoby	34
Ľudia so zdravotným znevýhodnením	36
LGBTQ+	43
Etnická príslušnosť a národnosť	46
Tesco Anjel	50
Naše plány	51
Záverečný príhovor	52
Prílohy	53
Diverzita a inklúzia – slovník pojmov	54



Príhovor nášho generálneho riaditeľa.



Srdcom nášho podnikania v Tesco boli vždy ľudia, či už sú to naše kolegyně, kolegovia, zákazníci, zákazníci, alebo dodávatelia. 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.

Diverzita, rovnosť a inklúzia sú zakotvené v našom poslaní, hodnotách a cieľoch. Naším poslaním je každý deň prinášať niečo navyše. Pre zákazníkov, komunity i celú planétu.

Chceme byť spoločnosťou odrážajúcou rozmanitosť komunit, v ktorých pôsobíme. Jednou z našich hodnôt je, že sa k ľuďom správame tak, ako chcú, aby sme sa k nim správali. Táto hodnota odráža časť našej stratégie, ktorá sa týka rovnosti príležitostí. Zvyšujúca sa nerovnosť vo vybraných častiach spoločnosti si vyžaduje, aby sme ešte vo väčšej miere dbali na inklúziu na pracovisku – férový prístup pre všetkých bez ohľadu na prostredie, z ktorého pochádzajú. Chceme vytvoriť skvelé miesto na prácu pre všetkých. Miesto, kde sa každý cíti vítaný a môže byť sám sebou.

Teší nás, že naše kolegyně a kolegovia sa v Tesco cítia začlenení, oceňovaní a rešpektovaní. Výsledky nášho anonymného zamestnaneckého prieskumu „Tvoj názor je dôležitý“ ukazujú, že sa takto cíti 88 % našich kolegýň a kolegov. Aj skóre v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie potvrdilo, že sa naše kolegyně a kolegovia cítia dobre a my budeme aj naďalej pokračovať v našom úsilí.

Aby sme ešte viac posilnili náš záväzok vytvárať inkluzívne pracovisko, tento rok sme aktualizovali našu stratégiu diverzity, rovnosti a inklúzie. Chceme ukázať, že inkluzívna kultúra nie je len niečo, čo sa snažíme vybudovať, ale že je kľúčovým prvkom našej spoločnosti.

Zároveň som veľmi rád, že sa nám znova podarilo získať aj uznanie za našu prácu, čo nám dodáva ešte viac sily a motivácie pokračovať v našej snahe aj naďalej.

Som nesmierne hrdý, že sme získali ocenenie Via Bona v kategórii Výnimočný zamestnávateľ za dlhodobý

a konzistentný prístup k začleňovaniu rôznych zraniteľných skupín, osobitne ľudí so zdravotným znevýhodnením. Od založenia iniciatívy Tesco Anjel v roku 2013 neprestávame s našim úsilím integrovať ľudí so sociálnym, zdravotným, duševným, vekovým, rodovým či etnickým znevýhodnením do pracovného procesu. Zameriavame sa na zamestnávanie osôb so špecifickými zdravotnými obmedzeniami, ako sú napríklad Downov syndróm, poruchy autistického spektra, fyzické znevýhodnenia, sluchové obmedzenia či detská mozgová obrna, ale začleňujeme tiež ľudí z marginalizovaných sociálnych skupín či odídencov z oblastí ohrozených vojnovým konfliktom.

Znova sme zaznamenali úspech aj v prestížnej nezávislej ankete Najzamestnávateľ 2023 a umiestnili sme sa medzi trojicou najlepších zamestnávateľov spomedzi 24 nominovaných spoločností v kategórii Obchod a služby. Už štvrtýkrát po sebe sme potvrdili, že nám záleží na vytváraní tých najlepších podmienok na prácu pre kolegyně a kolegov, a rovnako to vníma aj široká verejnosť.

Rodová problematika bola a je stredobodom všetkých našich snáh o posilňovanie diverzity a inklúzie v našej

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

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

spoločnosti. Ženy tvoria takmer 71 % z celkového počtu našich kolegov a kolegýň na Slovensku a chceme im poskytnúť priestor na ich rozvoj a rast. Sme hrdým zamestnávateľom s rovnakým odmeňovaním, preto sme sa stali signatármi Equal Pay iniciatívy a vďaka nej môžeme ešte viac podporiť hlas žien a ich postavenie v spoločnosti.

Nezaostali sme ani v prestížnej súťaži najlepších PR projektov na Slovensku Prokop a prevzali sme ocenenie za 1. miesto s našim projektom „Všade dobre, doma najhoršie?“. Toto ocenenie je pre nás výnimočné hlavne kvôli dôležitosti témy domáceho násillia, na ktorú sme kampaňou poukázali. V máji tohto roku sme upozornili na problém menštruačnej chudoby, keďže podľa prieskumu sa s ňou stretla takmer každá druhá žena na Slovensku. Priniesli sme aj praktické riešenie – z ceny dámskych hygienických potrieb vlastnej značky Tesco sme odstrihli hodnotu DPH, čím sa stali dostupnejšie aj pre naše zákazníčky. Netradičná kampaň päťkrát zvíťazila v prestížnom ocenení Zlatý klinec.

Tento rok prinášame v poradí už štvrtú správu v oblasti diverzity, inklúzie a rovnosti, kde opäť nájdete súhrn zaujímavých informácií a dát, ako aj príbehov našich výnimočných kolegyň 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. Ďakujem, že ste s nami na tejto ceste.



Martin Kuruc

CEO, Tesco Stores SR

O správe 2024.

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

Rola našich kolegyň a kolegov je pri naplňaní nášho poslania kľúčová. Ceníme si a rešpektujeme rozdiely – chceme, aby naše kolegyne a kolegovia cítili, že v práci môžu byť vždy sami sebou a bude s nimi zaobchádzané spravodlivo a s rešpektom. Na Slovensku zamestnávame tisícky kolegov a kolegyň, ktorí pochádzajú z rôznych prostredí a majú rozličné skúsenosti, vďaka čomu prinášajú rôzne názory a perspektívy pohľadov.

V rámci našej stratégie diverzity, rovnosti a inklúzie chceme byť spoločnosťou odrážajúcou komunity,

v ktorých pôsobíme. Snažíme sa zabezpečiť, aby kolegyne a kolegovia v našich predajniach reprezentovali rozmanitosť týchto komunit a aby produkty, ktoré ponúkame, spĺňali ich potreby a očakávania.

Správa za rok 2024 je v poradí našou štvrtou a predstavujeme v nej naše úsilie, stratégiu a cestu, ktorou sa uberáme, na dosiahnutie toho, aby sa v spoločnosti Tesco každý cítil vítaný. Zhrnuli sme v nej naše doterajšie pokroky, ale tiež poukazujeme na oblasti, kde môžeme urobiť ešte viac, aby bol každý deň v práci pre našich kolegov a naše kolegyne o niečo lepší.

Všetky údaje uvedené v správe sú za obdobie od augusta 2023 do júla 2024, pokiaľ nie je uvedené inak.

Diverzita, rovnosť a inklúzia v Tesco.

Pri tvorbe našej najnovšej stratégie diverzity, rovnosti a inklúzie sme sa vrátili k úplným začiatkom spoločnosti Tesco, čo nám pomohlo ešte viac prepojiť túto oblasť s naším poslaním. Chceme ukázať, že inkluzívna kultúra je srdcom našej spoločnosti už od jej vzniku.

Keď Jack Cohen v roku 1919 zakladal spoločnosť Tesco, jeho hlavnou ambíciou bolo poskytovať cenovo dostupné potraviny pre všetkých a jeho presvedčenie a hodnotový systém pramenili z viery v sociálnu spravodlivosť. Jedným z príkladov toho, ako tento hodnotový systém usmerňoval prvé kroky spoločnosti Tesco, bolo zavedenie prídellového systému (pred tým, ako ho zaviedla britská vláda), aby sa pre všetkých zabezpečil rovnaký prístup k potravinám.

Návrat k našim pôvodným ambíciám nám pomáha stavať na našej historickej identite a pokračovať v integrácii diverzity, rovnosti a inklúzie do nášho poslania, hodnôt a obchodných cieľov. Tento prístup zmenil našu stratégiu diverzity, rovnosti a inklúzie z obyčajnej iniciatívy na kľúčový aspekt našich hodnôt. Jasným vymedzením nášho úsillia v tejto oblasti sme dokázali efektívnejšie zapojiť našich kolegov a kolegyne a stanoviť si spoločné ciele.

Táto jasná vízia nám pomáha prilákať, rozvíjať a udržať si talentovaných ľudí, ktorí sú kľúčoví nielen pri realizácii našej stratégie, ale aj pri každodennom presadzovaní hodnôt diverzity, rovnosti a inklúzie.



Našich päť záväzkov

Pri vypracovaní piatich kľúčových záväzkov našej aktuálnej trojročnej stratégie sme vychádzali z prieskumu medzi našimi kolegami a kolegynami „Tvoj názor je dôležitý“. Na základe jeho výsledkov sme definovali oblasti, ktoré potrebujú väčšiu pozornosť. Tieto záväzky sa zameriavajú na oblasti, v ktorých prinesú najväčšiu pozitívnu zmenu a ktoré sú dobre známe všetkým našim kolegom a kolegyniam. Budeme sa držať ambiciózných cieľov, ktoré si vyžadujú odhodlanie dosiahnuť trvalú zmenu a odstraňovať prípadné prekážky. Tieto záväzky sú jasným dôkazom toho, že sme pripravení prijať opatrenia, aby sme sa stali ešte reprezentatívnejším a inkluzívnejším zamestnávateľom.

**Každý je
vítaný**

**Zapojenie
všetkých.**

**Budujeme kultúru, kde každý môže byť sám sebou
a kde sú všetci vítaní bez predsudkov.**

Naším cieľom je vytvárať prostredie, kde kolegyne a kolegovia môžu byť sami sebou, sú cenení a vidia sa zastúpení na každej úrovni. Chceme, aby kolegyne a kolegovia v našich obchodoch odrážali komunity, v ktorých pôsobíme, a reprezentovali rozmanitosť našich zákazníkov a zákazníčok. Cieľ záväzku Zapojenie všetkých zahŕňa rozmanité oblasti, ako sú rodová rovnosť a zvýšenie podielu žien vo vedúcich pozíciách, podpora starších kolegov, ktorí majú významné zastúpenie v našich tímoch, ďalej podpora LGBTQ+ kolegýň a kolegov, ako aj podpora kolegov a kolegýň so špecifickými potrebami s cieľom zabezpečiť, aby ich požiadavky boli vypočuté, zohľadnené a zapracované do našich akčných plánov a konkrétnych krokov.

**Každý je
vítaný**

**Všetkým
prístupné.**

**Zabezpečíme, aby bolo Tesco prístupné pre každého
ako miesto na prácu aj nakupovanie.**

V rámci tohto záväzku sa budeme naďalej zameriavať na proces prispôsobovania pracoviska pre našich kolegov a kolegyne, aby sme zabezpečili, že Tesco bude skvelým miestom na prácu a nakupovanie pre ľudí so špecifickými potrebami. Týka sa to súčasných aj potenciálnych kolegov a kolegýň či zákazníkov a zákazníčok s rôznymi zdravotnými znevýhodneniami a neurodiverzitou. Prinášajú nové uhly pohľadu a chceme im poskytnúť podporu, ktorú potrebujú, aby sa im u nás dobre pracovalo a nakupovalo.

**Každý je
vítaný**

**Flexibilita
pre všetkých.**

Umožňujeme flexibilnú prácu na všetkých úrovniach nášho podnikania.

V Tesco presadzujeme princíp flexibility pre všetkých a na všetkých úrovniach nášho podnikania. Uvedomujeme si, že každý je iný – niektorí naši kolegovia a kolegyně sú na začiatku svojej kariéry, niektorí hľadajú lepšiu životnú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a ďalší prežívajú kľúčové životné momenty. Niektorí potrebujú viac flexibility, aby sa mohli sústrediť na to, čo je v ich živote najdôležitejšie, napríklad na duševnú pohodu alebo obľúbené aktivity. Ďalší môžu vstupovať do významných životných etáp, ako je odchod do dôchodku, príprava na rodičovstvo alebo opatrovateľské povinnosti – existuje mnoho dôvodov, prečo naši kolegovia a kolegyně môžu potrebovať viac flexibility.

**Každý je
vítaný**

**Inkluzívny
nábor.**

Zaistíme, aby bol náš náborový proces ešte inkluzívnejší.

Naším cieľom v Tesco je vytvoriť prostredie, v ktorom kolegyně a kolegovia, ako aj kandidáti a kandidátky, zažívajú pozitívne a inkluzívne náborové skúsenosti, aby sme mohli prilákať a udržať si tie najlepšie talenty. Do roku 2026 plánujeme prepracovať naše kariérne stránky a náborové platformy pre celú nadnárodnú skupinu Tesco. V rámci tejto transformácie chceme ešte viac vyzdvihnúť kroky, ktoré podnikáme na podporu diverzity, rovnosti a inklúzie, a to prostredníctvom príbehov, videí a svedectiev našich kolegov a kolegyň. Neoddeliteľnou súčasťou bude i technologické vylepšenie našej náborovej platformy, ktorá bude zahŕňať prvky transparentného odmeňovania pomocou zverejňovania mzdových rozpätí interne aj externe pre všetky pozície do roku 2027. Naši líniovní manažéri a manažérky budú naďalej zvyšovať povedomie o inkluzívnom náboře prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania.

**Každý je
vítaný**

**Správne
začiatky
pre mladých.**

Poskytujeme mladým ľuďom príležitosti na naštartovanie kariéry a osobný rast v Tesco.

V Tesco pevne veríme, že rovnaké príležitosti pre všetkých sú tou správnou cestou. To znamená, že ak naši terajší alebo budúci mladí kolegovia a kolegyně potrebujú dodatočnú podporu, aby mali rovnaké východiskové podmienky ako ostatní, urobíme všetko pre to, aby sme im vyhovel. Preto spúšťame program „Správne začiatky pre mladých v maloobchode“, ktorý poskytne mladým ľuďom z rozmanitého prostredia príležitosť preniknúť do sveta maloobchodu a pomôže im naštartovať kariéru.

Každý je vítaný



„Jedným z mojich hlavných projektov je dlhodobá spolupráca so Spojenou internátnou školou Dúbravská cesta. Vďaka tejto iniciatíve majú žiaci so zdravotným znevýhodnením možnosť absolvovať prax priamo v obchode, kde získavajú nielen praktické zručnosti, ale aj sebavedomie pre svoju budúcu kariéru.

Pri náboře sa snažím hľadať ľudí z rôznych prostredí – vrátane cudzincov, Rómov a osôb so zdravotným znevýhodnením. Verím, že rôznorodosť obohacuje tím a pomáha vytvárať silnejšie a otvorenejšie pracovné prostredie.“

Bohumil Silný

manažér obchodu, hypermarket Petržalka

Prepojenie našich záväzkov v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie v rámci celého podnikania s cieľom dosiahnuť trvalú zmenu

Snažíme sa stanoviť jasné ciele vo vzťahu k našim kolegom a kolegyniam, zákazníkom a zákazníčkam, komunitám a dodávateľom a tieto ciele transparentnejšie prepojiť. Konkrétne by sme chceli vytvoriť akúsi hnaciu silu pre zmeny v celej organizácii. To nám pomôže lepšie zosúladiť naše ambície s cieľom a hodnotami nášho podnikania a zlepšiť spôsob, akým komunikujeme a vystupujeme ako spoločnosť. Existujú štyri kľúčové oblasti, na ktoré sa zameriavame:

Inkluzívna kultúra

V Tesco sme hrdí na to, že budujeme inkluzívne pracovné prostredie, v ktorom sa kolegyne a kolegovia cítia zastúpení, môžu byť sami sebou a dosahovať svoje kariérne ciele.

Inkluzívne miesto na nakupovanie

Snažíme sa vybudovať skutočne inkluzívne miesto na nakupovanie, ktoré je prístupné všetkým zákazníčkam a zákazníkom a ponúka sortiment výrobkov, ktorý vyhovuje potrebám každého. Naším cieľom je tiež zabezpečiť, aby spôsob našej komunikácie odrážal potreby miest, v ktorých pôsobíme.

Podpora našich komunít

Podporujeme komunity, v ktorých pôsobíme, aby sme pre všetkých zabezpečili rovnaký prístup k potrebným zdrojom, rozvojovým programom a pracovným príležitostiam.

Rozmanitosť dodávateľov

Zabezpečíme inklúziu a rozmanitosť v našom hodnotovom reťazci a budeme úzko spolupracovať s našimi dodávateľmi na podpore pozitívneho a udržateľného hospodárskeho výsledku.

Prepojenie našich ambícií v rámci celej organizácie nám umožní podporovať diverzitu, rovnosť a inklúziu v oblasti nášho podnikania, kdekoľvek na všetkých úrovniach. Od náboru, rozvoja a udržania si rozmanitých talentov až po spôsob, akým obsluhujeme našich zákazníkov a zákazníčky, podporujeme lokálne komunity a spolupracujeme s dodávateľskými partnermi.

Firemná kultúra

Diverzita, rovnosť a inklúzia zohrávajú kľúčovú úlohu aj v ponuke benefitov pre naše kolegyně a kolegov. Ako zamestnávateľ sa riadime týmto mottom: „Urobme každý deň o niečo lepším.“. Aké sú kľúčové piliere našich hodnôt z hľadiska firemnej kultúry?

Každý je vítaný

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

Miesto, kde môžem rásť

Pozeráme sa vždy vpred. Budúcnosť našich kolegov a kolegýň je aj naša budúcnosť. 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

Záleží nám na zdraví a životnej rovnováhe. 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.

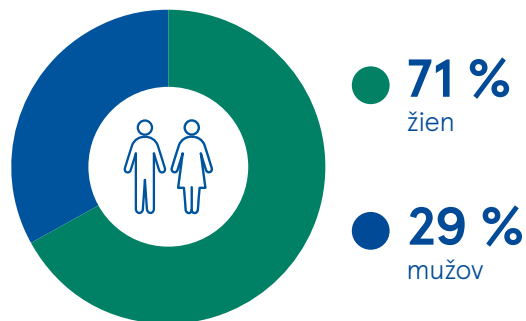


Naše podnikanie v číslach.

 **7 847**
kolegýň a kolegov

 **18**
rôznych národností
kolegýň a kolegov

 **6,5 %**
so zdravotným
znevýhodnením



 **29 %**
kolegýň a kolegov má
opatrovateľské povinnosti



 **18**
čerpacích staníc

 **3**
distribučné centrá

Naša služba Tesco Online nákupy
je dostupná pre **70 %** územia
Slovenskej republiky.

Naši kolegovia a kolegyně pracujú na troch kľúčových miestach:

 v centrálnej kancelárii
(napr. marketingové, finančné a personálne tímy),

 v prevádzke a

 v distribučných centrách/v distribúcii.

Otváranie nových obchodov

Tesco pôsobí na Slovensku už 28 rokov a usilovne pracujeme na tom, aby sme každý deň prinášali niečo navyše pre našich zákazníkov a zákazníčky na celom Slovensku. Podnikanie na Slovensku patrí medzi prioritné trhy Tesca a máme pred sebou pripravený viacročný program otvárania nových obchodov. V roku 2023 sme otvorili šesť nových predajní, konkrétne v Levoči, Kremnici, Rimavskej Sobotke, nákupnom centre Europea II,

bratislavskej Rači a Trenčíne. Aj naďalej pokračujeme v rozširovaní našej siete a otváraní ďalších nových obchodov, v marci 2024 sme otvorili novú predajňu v Palárikove a počas leta v rezidenčnom komplexe Zwiern v Bratislave. Za posledný rok prebehla tiež transformácia franchisingovej siete Žabka na expresy. O nové lokality sme rozšírili aj službu Tesco Online nákupy, ku ktorej má prístup už 3,8 milióna obyvateľov Slovenska s pokrytím 70 % obyvateľov krajiny.



Našou súčasťou sú aj iné podnikateľské subjekty – Tesco Business Solutions a Tesco Technology.

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 kolegov a kolegyně Tesca v Maďarsku, Českej republike a na Slovensku v niekoľkých oblastiach, ako sú financie, ľudské zdroje, služby zákazníkom, produktová podpora či firemné analýzy. Naše tímy pomáhajú zavádzať a riadiť zmeny a zároveň podporujú efektívne fungovanie nášho biznisu.

Tesco Technology

Vždy sa snažíme nájsť nové spôsoby, ako zlepšiť život našim zákazníkom, kolegyniam, kolegom a komunitám. To je dôvod, prečo 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. Každý, kto tu pracuje, so sebou prináša rôzne nápady, zručnosti a skúsenosti. Všetky tieto tímy však majú jedno spoločné: pomáhajú nám riešiť každodenné problémy v globálnom meradle. Od navrhovania inovatívneho softvéru a systémov až po zabezpečenie spoľahlivej kybernetickej bezpečnosti. Pokračujú vo vývoji riešení, ktoré majú skutočný vplyv na ľudí, planétu a naše podnikanie.

Kľúčové iniciatívy v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie.

Naša dlhodobá stratégia, poslanie, hodnoty a ambície sú odrazom diverzity, rovnosti a inklúzie. Realizujeme aj množstvo konkrétnych krokov, aby sme zabezpečili plnenie tejto našej stratégie a každodennú podporu našich kolegov a kolegyně.

Prieskum „Tvoj názor je dôležitý“

Dvakrát ročne, v januári a počas leta, organizujeme anonymný prieskum „Tvoj názor je dôležitý“, aby sme zistili, ako sú naši kolegovia a kolegyně spokojní so svojou prácou v Tesco. Ešte dôležitejšie ako počúvať je konať na základe spätnej väzby – to je dôvod, prečo majú manažéri a manažérky prístup k výsledkom na úrovni tímovej úrovni. Umožňuje im to vnímať náladu v tíme a vypracovať akčné plány na zlepšenie. Výsledky nášho najnovšieho prieskumu ukazujú, že sa stávame inkluzívnejším pracoviskom. S hrdosťou môžeme povedať, že pre naše kolegyně a kolegov, ktorí sa starajú o blízku osobu, je Tesco skvelé miesto na prácu a odporúčali by ho dokonca viac ako naši kolegovia a kolegyně, ktorí sa nehlásia k žiadnej skupine. Tento prieskum nám tiež pomáha identifikovať oblasti, v ktorých musíme urobiť ešte viac – napríklad pokiaľ ide o našich kolegov a kolegyně z komunity LGBTQ+



alebo kolegov a kolegyně so špecifickými potrebami. Preto sme ich zohľadnili v našej novej stratégii diverzity, rovnosti a inklúzie a stanovili sme konkrétne opatrenia.

” Skóre prieskumu spokojnosti Tvoj názor je dôležitý 2024 na Slovensku:

89 % Cítim, že v Tesco 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.

“



Prieskum „To som ja“

V januári 2024 sme spustili anonymný prieskum „To som ja“. Cieľom tohto prieskumu je lepšie pochopenie našich kolegov a kolegyň na úrovni jednotlivca, ich vnímanie samých seba, ako aj prostredia, z ktorého pochádzajú alebo ich formuje. Takisto nám to pomáha navnímať ich individuálne potreby z pohľadu skupín rôznych menšín, ktoré u nás pracujú, aby sme mohli navrhovať a realizovať kroky, ktoré skutočne zohľadňujú potreby našich tímov. Prepojenie výsledkov prieskumu „Tvoj názor je dôležitý“ s výsledkami prieskumu „To som ja“ je pre nás veľmi prínosné. Pomohli nám napríklad zistiť, že musíme podniknúť ďalšie kroky v procese sprístupňovania pracoviska.



Prieskum „V Tesco je každý vítaný“

Prieskumy „Tvoj názor je dôležitý“ a „To som ja“ nám pomohli sformovať päť hlavných záväzkov, na ktoré sa teraz zameriavame. Náš najnovší prieskum však ponúka kolegyniam a kolegom možnosť priamo ovplyvniť konkrétne formovanie týchto záväzkov. Spätná väzba nám pomôže určiť kroky, ktoré je potrebné podniknúť na vytvorenie a prispôbenie podmienok, aby sa v Tesco cítil vítaný každý.

Pracovné tímy a zamestnanecké skupiny

Vytvorenie pocitu psychologického bezpečia a spokojnosti na pracovisku je kľúčové. Hoci sa snažíme podporovať túto kultúru v celej našej spoločnosti, chápeme, že pre našich kolegov a kolegyně môže byť jednoduchšie zdieľať svoje skúsenosti v menších skupinách ľudí, ktorí sa zaujímajú o rovnaké témy, majú podobné záujmy a niekedy čelia podobným životným výzvam. To je jeden z dôvodov, prečo sme v spoločnosti Tesco vytvorili pracovné tímy a zamestnanecké skupiny. Každú z týchto skupín vedie ambasádor vo vyššej funkcii, čo im dodáva dôveryhodnosť a uistenie, že témam dôležitým pre nich sa bude náležite venovať.

Na Slovensku podporujeme rozmanitosť prostredníctvom zamestnaneckých skupín pre ženy, osoby LGBTQ+, mladých a skúsených kolegov a kolegyně. Bližšie informácie o každej skupine nájdete v jednotlivých kapitolách tejto správy.



Mesiac diverzity

Európsky mesiac diverzity je iniciatíva, ktorá sa koná každý rok v máji. Počas tohto mesiaca oslavujeme jedinečnosť našich kolegov a kolegýň a organizujeme online aj osobné stretnutia.

K dispozícii je výber webinárov v slovenčine a v angličtine, aby si každý našiel to svoje a v jazyku, ktorému rozumie. Počas trojtýždňového programu Mesiaca diverzity a inklúzie v Tesco od 13. do 31. mája 2024 si kolegovia a kolegyně v Tesco mohli vypočuť 14 online webinárov odborníkmi a kolegyňami a kolegami z Tesca.

Témou tohtoročného mesiaca bola Diverzita a inklúzia ako súčasť našej práce. Mesiac diverzity trval tri týždne, pričom každý týždeň mal svoju hlavnú tému.

V prvom týždni sme sa venovali generačným rozdielom, so zameraním na prekonávanie medzigeneračných bariér. Druhý týždeň bol venovaný ľuďom so špecifickými potrebami, najmä neurodiverzite a znevýhodneniam, ako je napríklad autizmus. V treťom týždni sme sa zaoberali rodovou rovnosťou, aj so zameraním na tému domáceho násillia. Okrem toho sme sa venovali otázke etnickej rozmanitosti. Na obrázku si môžete pozrieť podrobný program so všetkými aktivitami.

Téma medzigeneračného porozumenia patrí k dôležitým nástrojom úspešného fungovania tímov. Najdiskutovanejšou je aktuálne generácia Z (narodení v rokoch 1997 – 2012), ktorá strieda miléniállov a práve sa začleňuje do pracovného procesu.

”Pocítiť ľudský prístup v zamestnaní, či už vo veľkej, alebo v malej firme, je dôležité pre všetky generácie. Generácia Z je však špecifická tým, že už sa narodila do digitálnej éry s prístupom na internet – teda využíva online neosobnú komunikáciu, zároveň zažila odlúčenie od ľudí počas covidu. A preto je pre túto generáciu dôležité cítiť ľudský prístup na pracovisku, čo zvyšuje jej lojalnosť voči tímu a znižuje fluktuáciu či zvyšuje motiváciu, “

približuje diverzitu generácie Z jeden zo spíkrov Michal Šoltés, psychológ, tréner komunikačných zručností a spoluzakladateľ spoločnosti Otvorená Hra.

Mesiac diverzity a inklúzie 2024.
Diverzita a inklúzia ako každodenná súčasť našej práce.

13. – 31. máj

1. týždeň: 13. – 17. mája
Generácia
Diverzita medzi generáciami a inklúzia
13. mája | 14:00-14:30
Denisa Vrátnová, Martin Kurat
Príďte sa na nám na online diskusiu s dvomi generáciami. Ako sme boli ovplyvnené rôznymi programami a ako sa teraz vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

2. týždeň: 20. – 24. mája
Zdravotné znevýhodnenie
Different ability as a superpower
May 21 | 12:00-13:00
Dóra Fácstóry, Orsolya Temesvári, Norbert Turóczi
Our speakers will share how they gained force from different or changed life situations, their main message is everyday life and work. How society can help integration, and how employees and fellow employees can enable them to fulfil their superpower.

3. týždeň: 27. – 31. mája
Rodová rovnosť
Mláčky a ženský mozog: Od mytów po inkluzívny firemný kultúru
28. mája | 14:00-15:00
Ivana Ullósa
Používate stále na webinár? Keď sa dozviete, že mláčky a ženský mozog sú rovnaké, ako sa tomu podrobne vyvíja na budúce inklúzívnej firemnej kultúry a inklúzie na pracovisku.

4. týždeň: 30. mája – 31. mája
Women's mental health
James Thomas from Mental Health
Women face a number of life transitions, roles and unique pressures that can impact mental health. We will talk about some of these issues and how women can best support themselves through various life stages.

5. týždeň: 30. mája – 31. mája
Aliberta Ferencová alias Iva tm. Je som Komka
30. mája | 14:00-15:00
Aliberta Ferencová
Sme to všetci! Každý z nás má svoje silné stránky, ktoré nás robia unikátnymi. Každý z nás má svoje slabé stránky, ktoré nás robia ľuďmi. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

6. týždeň: 30. mája – 31. mája
Prineste diverzitu a ku kolegovi a kolegyni
13. mája – 31. mája
Učenie pre iných manažérov
13. mája – 31. mája
Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

7. týždeň: 30. mája – 31. mája
What is it like being an LGBT?
May 31 | 13:00-14:15
Rita Kristinová, Mária Štefanová
Discussion with Rita Kristinová, exploring 17 years of her life as an LGBT person. Discover how she has navigated her career and personal life, and how she has found support and community.

8. týždeň: 30. mája – 31. mája
Neurodiverzita a pracovná práca
22. mája | 14:30-15:30
Anna Podusová, Štefánka Kádárová, Pavol Hláska, Lenka Turčová
Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

9. týždeň: 30. mája – 31. mája
Zapojte sa do tímu a vyhrajte zaujímavú cenu
13. mája – 31. mája
Otvorte svoje vedomosti, rozšírite svoje kontakty a získajte zaujímavú cenu. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

10. týždeň: 30. mája – 31. mája
Čo je to neurodiverzita?
13. mája – 31. mája
Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

11. týždeň: 30. mája – 31. mája
Prineste diverzitu a ku kolegovi a kolegyni
13. mája – 31. mája
Učenie pre iných manažérov
13. mája – 31. mája
Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

12. týždeň: 30. mája – 31. mája
Reverzný mentoring: Zdieľajte svoje znalosti a skúsenosti a vzájomne si pomôžte v kariére
13. mája – 31. mája
Reverzný mentoring je vzájomná výmena skúseností a znalostí medzi generáciami. Zdieľajte svoje znalosti a skúsenosti a vzájomne si pomôžte v kariére.

13. týždeň: 30. mája – 31. mája
Online webinár
Pre príjemnú atmosféru a pohodlie vo vašej pozícii a kalendári
13. mája – 31. mája
Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

14. týždeň: 30. mája – 31. mája
Online stretnutie
Detaily nájdete vo Vašom kalendári
13. mája – 31. mája
Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame. Príďte sa dozvedieť o tom, ako sa vyvíjame a ako sa vyvíjame.

Ocenenie a uznanie

Sme hrdí na to, čo sme dosiahli pri vytváraní inkluzívnej kultúry, kde sa každý cíti vítaný, a sme poctení, ak za našu snahu v tejto oblasti získame uznanie. Nižšie uvádzame ocenenia, ktoré spoločnosť Tesco získala za svoju prácu v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie v rokoch 2023/2024.



január 2024 Najzamestnávateľ 2023

V prestížnej nezávislej ankete Najzamestnávateľ za rok 2023 sa Tesco opäť umiestnilo medzi trojicou najlepších zamestnávateľov spomedzi 24 nominovaných spoločností v kategórii Obchod a služby a získalo 2. miesto. Už štvrtýkrát po sebe sme potvrdili, že nám záleží na vytváraní tých najlepších podmienok na prácu pre kolegyne a kolegov, a rovnako to vníma aj široká verejnosť.



máj 2024 Prokop 2024

V prestížnej súťaži najlepších PR projektov na Slovensku Prokop sme prevzali ocenenie za 1. miesto v kategórii Interná komunikácia a employee branding s našim projektom „Všade dobre, doma najhoršie?“. Toto ocenenie je pre nás výnimočné hlavne kvôli dôležitosti témy domáceho násillia, na ktorú sme kampaňou poukázali. Na tento vážny spoločenský problém, ktorý sa väčšinou odohráva za zatvorenými dverami, sme v Tescu zareagovali vytvorením unikátneho systému pomoci obetiam domáceho násillia.



február 2024 Signatári Equal Pay iniciatívy

Rodová problematika bola a je stredobodom všetkých našich snáh o posilňovanie diverzity a inklúzie v našej spoločnosti. Preto sme sa pridali medzi prvých signatárov iniciatívy EQUAL PAY DAY SLOVAKIA a hlásime sa k rovnocennému a spravodlivému odmeňovaniu. Iniciatívu Equal Pay za Tesco podpísala naša personálna manažérka Renáta Vozárová, vďaka ktorej môžeme ešte viac podporiť hlas žien a ich postavenie v spoločnosti a zároveň pravidelne podporujeme aj konferenciu Equal pay day.



jún 2024 Via Bona 2023

V kategórii Výnimočný zamestnávateľ Tesco zvíťazilo za dlhodobý a konzistentný prístup k začleňovaniu rôznych zraniteľných skupín, osobitne ľudí so zdravotným znevýhodnením. Od založenia iniciatívy Tesco Anjel v roku 2013 spoločnosť neprestáva so svojím úsilím integrovať ľudí so sociálnym, zdravotným, duševným, vekovým, rodovým či etnickým znevýhodnením do pracovného procesu.



september 2024 Zlatý klinec 2024

V máji sme upozornili na problém menštruačnej chudoby, ktorý aspoň raz za život zažilo až 44 % Sloveniek. Okrem budovania povedomia o téme sme predstavili aj praktické riešenie – z menštruačných potrieb našej vlastnej značky sme odstrihli hodnotu DPH. Netradičná kampaň v spolupráci s agentúrou Istropolitana Ogilvy si odniesla prestížne ocenenie Zlatý klinec až v piatich kategóriách – MEDIA (bronzový klinec), PROMO & ACTIVATION (strieborný klinec), PUBLIC RELATIONS (strieborný klinec), CAMPAIGN (strieborný klinec) a ESG (bronzový klinec).

Životná rovnováha na prvom mieste.

V našej unikátnej ponuke benefitov je životná rovnováha našich kolegyň a kolegov na prvom mieste. Pociť, keď je človek súčasťou tímu, kde je vypočutý a docenený, úzko súvisí s tým, či je spokojný a či vníma pracovisko ako bezpečné miesto. Koniec koncov, v práci trávim významnú časť svojho života.

Preto je dôležité, aby naše kolegyně a kolegovia mali čo najlepšie pracovné podmienky a cítili sa dobre. V živote každého z nás sa však vyskytnú chvíle, napríklad náročné životné situácie, keď naše duševné alebo fyzické zdravie nie je na tom najlepšie. Chceme, aby sa naše kolegyně a kolegovia v týchto chvíľach nebáli ozvať a aby mohli otvorene hovoriť o svojich ťažkostiach s vedomím, že dostanú potrebnú podporu.

Minulý rok sme preto spustili program s názvom „Životná rovnováha na prvom mieste“, aby sme zdôraznili dôležitosť zdravého postoja k nášmu životu, či už to vnímame ako zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, alebo celkovú rovnováhu v živote. Dôležitým míľnikom bolo predstavenie celého radu benefitov, čím sme sa priblížili k naplneniu nášho záväzku – poskytnúť našim kolegyniam a kolegom tie najlepšie možné prostriedky, ktoré prispievajú k pohode v práci aj mimo nej.

Životná rovnováha na prvom mieste znamená starať sa nielen o druhých, ale uvedomovať si aj svoje potreby v oblasti duševného a fyzického zdravia a v prípade potreby vyhľadať pomoc. Nie je to jednorazová záležitosť,

ale niečo, o čo sa musíme starať každý deň. Od spustenia tejto kampane sme zaviedli niekoľko benefitov na podporu života, tela a mysle našich kolegyň a kolegov.

Všetky informácie na jednom mieste

V rámci našej internej informačnej platformy sme vytvorili špeciálny priestor venovaný životnej rovnováhe, kde môžu kolegyně a kolegovia nájsť všetky informácie a materiály na jednom mieste. Nájdú tu informácie o benefitoch,

ktoré ponúkame, o podporných službách, o vzdelávaní v oblasti duševnej a finančnej pohody a stránku venovanú užitočným materiálom o duševnom zdraví.

Ovocné stredy

Radi dbáme na zdravie a vitalitu našich kolegyň a kolegov. Preto vo všetkých našich prevádzkach, v centrále aj distribučných centrách pravidelne organizujeme Ovocné stredy po celý rok.



Webináre zamerané na životnú rovnováhu

Pre naše kolegyně a kolegov v strednej Európe organizujeme raz za dva týždne webináre v angličtine, aby sa dozvedeli viac o tom, čo môžu urobiť pre podporu svojho duševného zdravia. Na webinároch sme sa doteraz venovali témam ako stres, vyhorenie, syndróm podvodníka, zdravý spánok, sústredenosť pri práci z domu, psychická odolnosť a vplyv jedla na našu náladu.

Teší nás pozitívna spätná väzba a veľká účasť našich kolegýň a kolegov.

Životná rovnováha na prvom mieste



” Z môjho pohľadu sa všetko začalo preventívnou prehliadkou u lekára, kde som dostal nelichotivú správu o výsledkoch krvných testov. Lekár mi povedal: „Pán Piešťanský, vy môžete dostať infarkt.“ Pracoval som bežne 10 a viac hodín denne, bez uvažovania o stravovaní a s minimom pohybu. Rozprával som sa s kolegami o svojom pláne začať športovať a na moje prekvapenie som k svojim 40. narodeninám dostal od nich Garmin športové hodinky. Tak som začal behávať. Najprv som prekonával pár kilometrov, postupne som pridával a po roku som odbehol polmaratón a za ďalší rok aj maratón. Zmenil som aj stravu, prestal som piť sladené nápoje a obmedzil energetické nápoje.

Presvedčil som kamarátov z detstva, aby sme chodili na turistiku a za 8 rokov sme prešli celú Cestu hrdinov SNP, spolu cca 750 km. Každý rok sa teším na Trnavskú stovku, kde sa každoročne zúčastňujem na pochode dlhom približne 92 km. Po jeho skončení som vždy unavený, ale šťastný. V lete bicyklujem a plávam, v zime navštevujem posilňovňu.

Čo sa týka pracovných návykov, pomohlo mi obdobie COVID-19, keď som si uvedomil, že je dôležité venovať sa práci, ale aj vedieť vypnúť. Bolo to náročné pri práci z domu, ale podarilo sa mi to udržať aj teraz, keď som v kancelárii 3- až 4-krát týždenne. Pomohlo mi aj pravidlo 20/80 z „Princípu spoločného úspechu“, ktoré učí sústrediť sa na dôležité veci. Teraz si už dokážem zobrať aj 14-dňovú dovolenku, čo som roky nedokázal.

Zdravý životný štýl má veľké psychické benefity. Cítim sa pokojnejší a odolnejší voči stresu. O športovaní a zdraví sa často rozprávam s kolegami a rád ich podporím, ak majú záujem. Tesco ponúka rôzne možnosti pre tých, ktorí sa chcú zlepšiť v oblasti wellbeingu, ako webináre, multisport karty a výhodné nákupy cez Benefit kartu.

Je dôležité, aby si každý uvedomil, že sa musí starať o seba sám. Nikto iný to za neho neurobí. Výhovorka typu „na toto nemám čas“ rozhodne neplatí. “

Peter Piešťanský

manažér oddelenia nákupných divízií

Životná rovnováha na prvom mieste



” Pre mňa je životná rovnováha viac než len aktuálny trend. Je to filozofia, ktorou sa riadim vo svojom osobnom aj pracovnom živote. Som presvedčený, že šťastný a vyrovnaný človek nielenže dosahuje väčšiu produktivitu, ale aj inšpiruje svoje okolie. Moje koníčky mi poskytujú energiu, ktorú potom môžem zdieľať s kolegami a zákazníkmi, a tak prispievam k pozitívnej atmosfére na našom pracovisku. Teší ma, že naša spoločnosť podporuje tieto hodnoty a poskytuje nám prostriedky na dosiahnutie lepšej životnej rovnováhy. “

Pavol Čavajda
manažér obchodu, hypermarket Martin

Podpora pre líniových manažérov

Pripravili sme informačné materiály, ktoré pomôžu našim manažérkam a manažérom komunikovať so svojimi tímami na tému životnej rovnováhy.

Jedným z takýchto materiálov je príručka „Podme sa porozprávať o životnej rovnováhe“. Manažérky a manažéri môžu naozaj prispieť k tomu, aby ich tímy dávali životnú rovnováhu na prvé miesto.

Uprednostňovať životnú rovnováhu a dávať ju na prvé miesto sa začína tým, že podnikneme kroky k pozitívnym zmenám. Jedným z týchto krokov je viesť pravidelné rozhovory s kolegynami a kolegami o ich spokojnosti a povzbudiť ich, aby sa podelili o to, ak potrebujú podporiť v niektorej životnej oblasti. Či už manažérky a manažéri s týmito rozhovormi práve začínajú, alebo na nich nadväzujú, je dôležité, aby ich viedli dobre.

Toto školenie je určené najmä líniovým manažérkam a líniovým manažérom a má tri hlavné ciele: poskytnutie tipov, ako dosiahnuť životnú rovnováhu, ako byť vzorom pre svoj tím v oblasti starostlivosti o duševné zdravie a ako vedieť nasmerovať kolegyny a kolegov na dostupné zdroje podpory. Toto školenie je teda prínosné pre samotné manažérky a manažérov, ako aj pre ich tímy.

Dámske hygienické potreby zadarmo

Tesco bezplatne zabezpečuje intímne hygienické potreby na dámskych toaletách pre aktuálnu potrebu kolegyň na celom Slovensku vrátane obchodov, distribučných

centier a centrálnej kancelárie. Sme radi, že sa tento krok stretol s pozitívnou odozvou. Od mája 2024 sme tiež znížili cenu menštruačných potrieb našej vlastnej značky o hodnotu ich DPH, aby sme pomohli aj našim zákazníčkam.

Program „Na nás sa môžete spoľahnúť!“

Už niekoľko rokov ponúkame našim kolegom a kolegyniam linku pomoci, vďaka ktorej majú prístupnú pomoc od odborníkov vo viacerých oblastiach. V roku 2024 sme sa ju rozhodli vylepšiť a rozšíriť a vznikol program „Na nás sa môžete spoľahnúť!“. Kolegyny a kolegovia teraz môžu využiť viac spôsobov konzultácií a navýšili sme aj počet konzultácií zadarmo, respektíve dostupných sedení. Či už potrebujú prebrať osobné, právne alebo finančné záležitosti, alebo sa poradiť o zdravom životnom štýle, odborníci sú im k dispozícii 24 hodín denne 7 dní v týždni.

Okrem konzultácií ponúkame aj online platformu plnú užitočného obsahu a materiálov na osobný rozvoj vrátane článkov, videí a praktických tipov, ktoré im pomáhajú nájsť rovnováhu v živote. V prípade, že naši kolegovia a kolegyny potrebujú dlhodobjšiu poradenskú pomoc, snažíme sa ich podporiť.

Pomoc obetiam domáceho násillia

Približne 30 % obyvateľstva čelí domácejmu násilliu a vo viac ako 90 % zistených prípadoch sú obeťami ženy. Ak by sa ktokoľvek z našich kolegyň a kolegov ocitol v takejto situácii, chceme, aby vedel, že sa na nás môže obrátiť s prosbou o pomoc. Psychológovia, právnicki, finanční

poradcovia a ďalší odborníci sú pripravení im pomôcť bezplatne a nonstop vďaka našej linke pomoci „Na nás sa môžete spoľahnúť“.

Súčasťou pomoci je napríklad 5 dní plateného bezpečného voľna pri sťahovaní, návšteve krízového centra či pri stretnutí s právnikom, sprevádzanie obeť k psychológovi alebo na políciu, finančná aj produktová pomoc, možnosť nových kontaktných údajov či vstup na pracovisko iným východom alebo vchodom a systém ľudskej podpory od kolegov a kolegýň podľa potreby obeť. Zároveň všetci manažéri a manažérky absolvujú školenia o domácom násilí, aby vedeli spoznať znaky domáceho násillia, ale aj vhodne reagovať podľa situácie.

Tento druh podpory sme vytvorili na Slovensku ako unikátny program na pomoc obetiam domáceho násillia v celej Tesco skupine. Ocenila to aj odborná porota prestížneho ocenenia Prokop, ktorá Tescu udelila 1. miesto v kategórii Interná komunikácia. Sme veľmi radi, že tento rok rozširujeme program aj do Českej republiky a Maďarska.

Týždeň životnej rovnováhy

Október je každoročne hlavným mesiacom, keď zvyšujeme povedomie a zameriavame sa na životnú rovnováhu a duševné zdravie. Hoci počas celého roka organizujeme rôzne vzdelávania, v tomto mesiaci sa snažíme naše kolegyně a kolegov ešte viac informovať o všetkých dostupných možnostiach podpory a pripomenúť im, že je v poriadku požiadať o pomoc, ak ju potrebujú.

Počas Týždňa životnej rovnováhy sme pre našich kolegov a kolegyně pripravili rôzne aktivity a vzdelávania na podporu ich fyzického, psychického a finančného zdravia. Vďaka webinár „Ako pomôcť kolegom v téme domáceho násillia“ mali možnosť dozvedieť sa praktické rady na rozpoznanie a podporu kolegýň a kolegov čeliacich domácomu násilliu. Webinár „Ako zostať finančne nezávislý?“ zas priniesol tipy na správu financií, investovanie a tvorbu osobného rozpočtu. Zaviedli sme poskytovanie hygienických dámskych potrieb kolegyniam v prevádzkach po celom Slovensku. Všetci

kolegovia a kolegyně uvítali kupón Clubcard zadarmo na nákup vitamínov na podporu ich fyzického zdravia. Vo vybraných prevádzkach mali kolegyně a kolegovia masáže na pracovisku zadarmo, čo im pomohlo znížiť stres a podporiť regeneráciu.

V rámci nášho rozšíreného programu podpory pre kolegyně a kolegov je od tohto roka vo všetkých centrálnych kanceláriách v strednej Európe k dispozícii psychológ. Plánujeme tiež webináre o duševnom zdraví a ďalšie zaujímavé aktivity.



Flexibilita.

Flexibilný pracovný čas

Flexibilita je kľúčová. Chceme zabezpečiť potenciálne uchádzačky a uchádzačov a naše kolegyně a kolegov, že možnosť pracovať len určitý počet hodín nie je prekážkou pre prácu v Tesco. Flexibilita patrí medzi jeden z kľúčových pilierov našej stratégie na podporu diverzity, rovnosti a inklúzie. Pri flexibilnej práci sa riadime tromi princípmi:

Snažíme sa našim kolegyniam a kolegom vyjsť v ústrety a umožniť im flexibilný pracovný čas.

V rámci tohto princípu prehodnocujeme typy pracovných miest a snažíme sa ich navrhnuť tak, aby mohli byť rozdelené podľa hodín a nielen podľa úväzku.

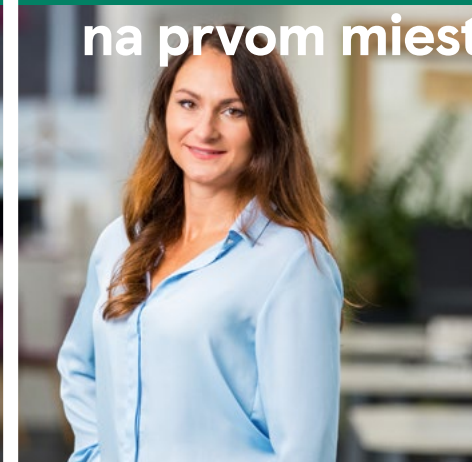
Chceme vytvoriť kultúru, v ktorej manažérky a manažéri môžu častejšie hovoriť „áno“.

Zavádzame jasné informovanie o flexibilita a vyzývame všetky manažérky a manažérov, aby sa so svojimi tímami rozprávali o možnostiach flexibilnej práce.

Chceme každého podporiť v jeho rozvoji a zabezpečiť, aby mal u nás čo najlepšie pracovné podmienky bez ohľadu na to, aký je jeho pracovný režim.

V rámci tohto princípu na našich kariérnych stránkach uvádzame, že aj keď pracovný čas inzerovanej pozície danému kandidátovi alebo kandidátke nevyhovuje, povzbudzujeme ich, aby sa o pozíciu uchádzali a spoločne nájdeme riešenie. Uverejňujeme aj príbehy našich úspešných kolegýň a kolegov, ktorí majú nastavenú pružný pracovný čas.

Životná rovnováha na prvom mieste



” Za seba môžem potvrdiť, že zhustený pracovný týždeň je neskutočný benefit a som veľmi rada a vďačná, že mi bolo umožnené ho využiť. Vážim si to. Nemala som problém zorganizovať si pracovné stretnutia a prácu tak, aby boli rozložené v rámci štyroch dní. Len čo som komunikovala, že v piatok mám voľno, ľudia sa prispôbili a vždy našli iný deň čas na vyriešenie pracovných úloh. Čo sa týka dlhších pracovných dní, mne osobne vyhovuje pracovať v rámci jedného dňa dlhšie a mať tak viac času na sústredenú prácu a potom mať deň voľna na konci týždňa, keď som sa mohla venovať vlastným veciam a chorým rodičom a vybaviť všetko, čo bolo potrebné. “

Zuzana Taylor
senior právnička

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 kolegyň alebo kolegov, u ktorých nastali zvláštne okolnosti, napr. skúšky v škole, potreba starať sa o člena rodiny.

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

Dovolenka navyše – kolegyne 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 kolegyňam a kolegom, ktorí si už vyčerpali celú svoju dovolenku, na ktorú majú zo zákona nárok.

Hybridná práca

Veríme, že spoločné stretnutia nám umožňujú efektívnejšie naplňať naše kľúčové poslanie a pomáhajú vytvárať silnejšie väzby medzi kolegyňami a kolegami, zákazníkmi a zákazníčkami, ako aj s našimi dodávateľmi. Na druhej strane kolegyne 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 kolegyne a kolegov, ktorým to pracovná náplň dovoľuje, ponúkame možnosť vybrať si medzi prácou z kancelárie, kde sú spojení so svojimi tímami, a prácou na diaľku, keď nie je potrebná ich fyzická prítomnosť na pracovisku.

Riadime sa pravidlom 3 : 2, čo znamená tri dni v kancelárii a dva dni doma, pričom hlavným cieľom je pracovať častejšie spoločne ako oddelene. Veríme, že tento prístup nám pomáha upevňovať vzťahy medzi kolegyňami a kolegami, ale zároveň ponúka možnosť zostať doma a vykonávať samostatnejšiu prácu, ktorá si vyžaduje väčšie sústredenie. Samozrejme, sú situácie, keď je potrebná väčšia flexibilita. V takýchto prípadoch to s kolegyňou alebo kolegom radi prediskutujeme a nájdeme vhodné riešenie.

Životná rovnováha na prvom mieste



” Som veľmi vďačný, že môžem pracovať flexibilitne a prispôbiť si pracovný čas svojej situácii. Flexibilita mi pomáha lepšie zvládať náročné obdobie, keďže potrebujem dodržiavať pravidlá ubytovania, kde momentálne bývam. Vďaka tomu môžem pracovať v ranných zmenách, čo mi umožňuje udržať si stabilný príjem a zároveň mať istotu, že zvládnem aj svoje osobné povinnosti. “

Miroslav Čonka

asistent predaja, hypermarket Spišská Nová Ves

Rovnosť príležitostí.

Rodová rovnosť je neoddeliteľnou súčasťou nášho úsilia pri naplňaní stratégie v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie. Ženy tvoria takmer 71 % z celkového počtu kolegyň a kolegov Tesca na Slovensku. Našou ambíciou je zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách, na postoch manažerok obchodov, vedúcich oddelení a líderiek.

Naša snaha prináša výsledky a už dnes vidíme skutočný pokrok – podarilo sa nám zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách. V manažmente a vyššom manažmente máme už viac ako 50 % zastúpené ženy. V zastúpení žien vo vedúcich pozíciách sme predstihli aj iné veľké spoločnosti v strednej Európe. Čo sme podnikli na podporu žien a ich kariérneho postupu?



● žien **71 %**
● mužov **29 %**

Kolegyne a kolegovia



● žien **76 %**
● mužov **24 %**

Manažment



● žien **61,4 %**
● mužov **38,6 %**

Vyšší manažment



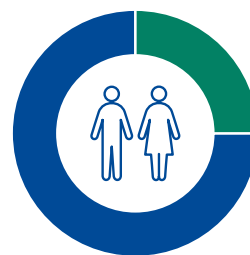
● žien **54 %**
● mužov **46 %**

Rovnosť príležitostí pri nábore

S cieľom zvýšiť rodovú rozmanitosť sme sa rozhodli upraviť prístup k našim náborovým procesom. Pri externom aj internom nábore sa zameriavame na rovnaké zastúpenie žien a mužov s cieľom podporiť rodovú diverzitu skupiny kandidátok a kandidátov, pričom však do užšieho výberu postupuje osoba, ktorá je pre danú pozíciu najvhodnejšia. 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. V porovnaní s minulým rokom približne o 3 % viac žien zastáva pozície vedúcich predajní vo veľkých formátoch našich obchodov – hypermarketoch, čo je viditeľný úspech našej snahy. Od začiatku meraní v roku 2019 hypermarkety riadi o 20 % viac žien. Je to výsledok našej dlhodobej snahy o zmiernenie rodových rozdielov. Naše flexibilné pracovné prostredie podporuje individuálne potreby kolegyň a kolegov, či už z hľadiska pracoviska, zmluvy, zmien, alebo miesta.

Vedenie spoločnosti



● žien **25 %**
● mužov **75 %**

Vedenie hypermarketov



● žien **54 %**
● mužov **46 %**

Vedenie supermarketov



● žien **61 %**
● mužov **39 %**

Plán rozvoja pre ženy

S potešením sme minulý rok spustili nový Plán rozvoja pre ženy. Cieľom tohto programu je podporiť naše talentované kolegyně a vypracovať pre nich personalizované kariérne plány šité na mieru. V rámci tohto programu majú naše kolegyně možnosť zúčastniť sa na mentorských programoch, koučingu a iných formách podpory, ktoré im pomôžu napredovať v kariére. Je to pre ne skvelá príležitosť byť súčasťou inšpiratívnej cesty rozvoja v motivujúcom prostredí žien, ktoré spája a ponúka príležitosť učiť sa od seba navzájom.

Sponzorstvo pre ženy

Ďalším spôsobom, ako poskytujeme podporu našim talentovaným kolegyniam na vyšších pozíciách, je kariérny sponzor pre ženy. Sponzorstvo, teda aktívna snaha ľudí vo vedení spoločnosti, pomáha talentované kolegyně obhájiť a posunúť ich na ešte vyššie manažérske pozície.

Vytváranie plánov rozvoja na mieru

Individuálne plány rozvoja pomáhajú kolegyniam a kolegom dosiahnuť ich ciele a prispievajú k ich osobnému rastu. Tieto plány im pomáhajú identifikovať kľúčové oblasti, na ktoré sa majú zamerať v záujme rozvoja svojej kariéry. K dispozícii sú im mentorky, mentori a vzdelávacie materiály, ktoré im pomôžu vytvoriť individuálny plán na mieru a dosiahnuť tak svoje vytýčené ciele.



” Do Tesca som nastúpila v roku 2008 ako skladníčka na oddelenie vychystávania tovaru. Začiatky neboli ľahké – práca bola náročná, ale vždy som sa snažila byť aktívna a otvorená učeníu. Postupne som prešla rôznymi oddeleniami v sklade, čo mi umožnilo získať komplexný pohľad na fungovanie celej prevádzky. Tieto skúsenosti mi pomohli nielen v pracovnom, ale aj osobnostnom rozvoji.

Postupom času som sa začala viac zameriavať na rozvoj svojich líderských schopností. Uvedomila som si, že práca s ľuďmi ma naplňuje a cítim v sebe potenciál viesť ich. Táto motivácia ma posunula vpred a nakoniec viedla k môjmu povýšeniu na tímovú manažérku. Bol to pre mňa veľký krok a zároveň potvrdenie, že ak človek na sebe pracuje, môže dosiahnuť viac, než si na začiatku predstavuje.

Na tejto ceste som mala veľké šťastie na lídrov, ktorí vo mňa verili, podporovali ma a venovali mi svoj čas. Ich vedenie a dôvera mi pomohli rásť a rozvíjať sa nielen ako zamestnanec, ale aj ako človek. “

Štefánia Zvolenská
tímová manažérka skladu v Gáni

Interné a externé možnosti mentorovania

V Tesco sme zaviedli interný mentoring, ktorý poskytuje mladším alebo menej skúseným kolegyniam a kolegom možnosť učiť sa priamo od tých seniorskejších, ktorí už majú bohatšie odborné znalosti, dlhoročné skúsenosti alebo osvedčené líderské schopnosti.

Mentori podporujú svoje zverenkyne a zverencov v rozvoji ich zručností, pomáhajú im získavať nové poznatky a lepšie sa orientovať v rôznych pracovných výzvach. Okrem toho im poskytujú cennú spätnú väzbu, rady a často aj emocionálnu podporu. Takéto mentorovanie zároveň podporuje vytváranie silnejších vzťahov medzi kolegyniami a kolegami, zlepšuje spoluprácu v tímoch a prispieva k posilneniu kultúry vzájomného učenia sa a rozvoja v rámci celej našej spoločnosti.

Externý mentoring poskytujeme vďaka partnerstvu s programom **Equilibrium**. Ide o mentoringový program špeciálne navrhnutý pre ženy, ktoré pôsobia v podnikaní, neziskovom sektore alebo iných profesionálnych oblastiach. Cieľom je podporovať inkluzívne a výchovné prostredie, v ktorom môžu ženy prosperovať, prekonávať bariéry a dosahovať svoj plný potenciál. Poskytovaním mentorstva a vedenia pomáha ženám rozvíjať ich zručnosti, budovať si sieť kontaktov a získavať cenné poznatky od skúsených odborníčok a odborníkov, čo v konečnom dôsledku vedie k väčšiemu úspechu a spokojnosti v ich kariére. Minulý rok sa na tomto mentoringovom programe zúčastnilo 8 kolegyň.

Partnerstvá s organizáciami podporujúcimi ženy

V roku 2023 sme nadviazali spoluprácu s iniciatívou Akčné ženy, ktorá si kladie za cieľ vzájomnú podporu žien v oblasti biznisu, kariéry a vzdelávania.

Zároveň sme sa stali partnerom a signatárom celosvetovej konferencie **Equal Pay Day**, ktorej cieľom je ešte viac zosilniť hlas žien a ich postavenie v spoločnosti, a to podporou rovnakého odmeňovania, zlepšovaním pracovných podmienok a vytváraním rovnakých príležitostí pre ženy na všetkých úrovniach kariérneho rastu. Spoluprácou na tejto iniciatíve sa snažíme aktívne prispieť k dosiahnutiu rovnosti v odmeňovaní a k celkovému posilneniu postavenia žien v pracovnom aj osobnom živote.

Podnikavosť žien, najmä tých z menej rozvinutých regiónov Slovenska, podporujeme cez spoluprácu Nadácie Tesco s programom **Coworking Cvernovka**. Cieľom programu je rozvinúť podnikateľské zručnosti u desiatok žien z celého Slovenska absolvovaním celoročného online vzdelávacieho programu. Nadácia Tesco tento rok podporila aj Deň hodnotového líderstva pod záštitou občianskeho združenia **Hekima**, ktorej poslaním je vytváranie rovnejšej a spravodlivejšej spoločnosti. Pracuje s mladými ženami počas celého roka a popri mnohých aktivitách ich aj vedie k hodnotovému nastaveniu pri plánovaní budúcej kariéry.

Prostredníctvom Nadácie Tesco podporujeme aj ďalšie projekty zamerané na rozvoj žien. V rámci projektu

Omama ide o program jazykovej podpory Amal, ktorý rozvíja najmä komunikačné zručnosti v slovenskom jazyku primárne u omám a žien z marginalizovanej rómskej komunity, ale aj ďalších žien zapojených do programov organizácie Cesta von. Projekt **Slavkine** sa zameriava na inklúziu zraniteľných skupín slovenských žien prostredníctvom ručnej výroby. Cieľom projektu je zapojiť ich do pracovného procesu, poskytnúť im finančnú a mentálnu podporu a zvýšiť tak ich pocit hodnoty a uznania.

Naše plány

Na základe spätnej väzby od našich kolegyň chceme sústrediť pozornosť na tieto iniciatívy:

- poskytovať príležitosti na rozvoj, ktoré ženám pomôžu budovať sebavedomie a sebaúctu,
- umožniť ženám sponzorstvo od našich lídrov a líderiek,
- zvýšiť dostupnosť a rozmanitosť mentoringových príležitostí,
- zdieľať úspešné príbehy a vzory na inšpiráciu,
- posilňovať ženské pracovné skupiny,
- udržiavať kontakt s kolegyniami na materskej a uľahčovať im návrat do práce,
- budovať silnú sieť talentov medzi ženami.

Pracovná skupina „Úspešné ženy v Tesco“

Cieľom našej inšpiratívnej skupiny „Úspešné ženy v Tesco“ je podporovať ženy v osobnom aj profesionálnom raste. Táto iniciatíva je určená kolegyniam z prevádzok, distribučných centier a centrálnej kancelárie, ktoré majú chuť rozvíjať svoje schopnosti a kariéru.

V súčasnosti má skupina 78 členiek, pre ktoré každé tri mesiace organizujeme inšpiratívne webináre. Na týchto stretnutiach si kolegyně vymieňajú skúsenosti, zdieľajú svoje príbehy a navzájom sa motivujú. V roku 2023 sme okrem účasti na konferencii „Umenie byť ženou“ zorganizovali viacero webinárov na rôzne témy.

Naše líderky sa podelili o svoje poznatky v oblastiach ako „Materstvo ako príležitosť na osobný rast“, „Ako sa presadiť v mužskom svete a budovať svoju osobnú značku“, „Komunikácia a sebaaprezentácia“ či „Networking a kombinácia strategických rozhodnutí s každodennou prácou“.

Cez osobné príbehy našich členiek chceme inšpirovať ďalšie ženy. V marci tohto roka sme pripravili webinár na tému „Rozvoj žien: Ženské vzory a rozvojové programy v Tesco“. Okrem webinárov ponúkame členkám aj interný a externý mentoring, ktorý im poskytuje cennú podporu na ich ceste za úspechom.



” Do skupiny Úspešné ženy som sa prihlásila, aby som sa mohla inšpirovať od iných úspešných žien. Skupina mi prináša nové pohľady na život a prácu a často ma motivuje posúvať svoje hranice, a to nielen v profesionálnom živote, ale aj v osobných a športových výzvach. Verím, že práca na sebe a neustále prekonávanie vlastných limitov je kľúčom k úspechu. Každý z nás má niečo, čo ho poháňa vpred, čo mu dáva zmysel a energiu žiť. Pre mňa je tou najväčšou motiváciou kombinácia troch hlbokých hodnôt: vnútorný pokoj, úspešné ženy a športový duch.

Úspešné ženy sú pre mňa symbolom odhodlania, sily a sebavedomia. Ich cesta k úspechu ma fascinuje a inšpiruje. Bez ohľadu na to, či sú to ženy, ktoré prerazili v podnikaní, športe alebo

iných oblastiach, vždy za tým vidím príbeh plný výziev, prekonávania prekážok a neúnavnej práce na sebe. Tieto ženy ma motivujú nielen k tomu, aby som bola lepšia, ale aby som si stanovila vlastné ciele a nebála sa za nimi ísť, bez ohľadu na to, aká náročná tá cesta môže byť. “

Denisa Čepáková
manažérka podpory prevádzky

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.

Rodový rozdiel v odmeňovaní

Od roku 2021 z vlastnej iniciatívy informujeme o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v našich správach a tento rok to nie je inak. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je vypočítaný na základe údajov o príjmoch viac ako 14 000 zamestnancov pracujúcich v troch stredoeurópskych krajinách (Česká republika, Slovensko, Maďarsko) a vychádza z údajov z júla 2024.

15,1 %
GPG SK
2024

15,1 %
GPG SK
2023

16,5 %
GPG SK
2022

18,5 %
GPG SK
2021



6,8 %
obchody



12,1 %
distribučné centrá



24,1 %
centrálne kancelária

Rovnaké ako v 2023

17,7 % Eurostat 2022 v Slovenskej republike

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

Tesco je zamestnávateľ s rovnosťou v odmeňovaní. Znamená to, že na pozíciách vyplácame kolegyňiam a kolegom rovnaký plat bez ohľadu na to, či sú to ženy, alebo muži, napr. pokladničky 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 juniorskejších pozíciách.

Aké opatrenia sme prijali na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov?

Vykonalí sme každoročnú analýzu platov kolegyň a kolegov, ktorá odráža náš záväzok k väčšej transparentnosti. Pri porovnaní platov všetkých mužov a všetkých žien v celej organizácii sme zistili, že rozdiel v odmeňovaní sa v porovnaní s minulým rokom nezmenil a ostal na rovnakej hodnote.

Jedným z kľúčových faktorov, prečo sa nám v priebehu rokov podarilo dosiahnuť pokrok a udržať si ho, je nárast počtu žien vo vedúcich pozíciách. Sme radi, že rodový rozdiel v odmeňovaní na Slovensku od roku 2021 poklesol o 3,4 %. Sme radi, že viac žien má záujem pracovať na vyšších pozíciách. Vďaka tomu môžeme prijímať informovanejšie rozhodnutia, pozeráť sa na veci z rôznych uhlov pohľadu a nachádzať inovatívne riešenia.

Medzi hlavné faktory, ktoré nám umožnili dosiahnuť pokrok v tejto oblasti, patrí systém podpory našim kolegyňam na vedúcich pozíciách. Prijali sme aktívnejší prístup k celému životnému cyklu našich kolegyň, od inkluzívneho náboru a vyvážených zoznamov kandidátok a kandidátov až po poskytovanie podpory našim kolegyňam na vedúcich pozíciách, ktorú môžu potrebovať.

Hoci nás teší pokrok, ktorý sme doteraz dosiahli, sme si vedomí, že stále existujú medzery. Je to spôsobené najmä týmito faktormi:

- **Aj keď zastúpenie žien je v manažmente a vyššom manažmente väčšie v porovnaní s mužmi, na seniorskejších pozíciách a vo vedení našej spoločnosti je väčšie zastúpenie mužov ako žien.**
- **V predajniach a distribučnom centre sú to práve muži, ktorí majú záujem pracovať cez víkendy,**

v noci alebo počas sviatkov – pričom tieto zmeny sú ohodnotené príplatkami.

- **Naše kolegyne a kolegovia sa vedia uplatniť na rozmanitých pracovných miestach, no sú určité špecializované pozície, o ktoré sa stále uchádza viac mužov, ako napríklad oddelenie technológií, IT, financií a podobne.**
- **Aj keď vo vedení prevádzok je už viac žien ako mužov, rodový rozdiel v odmeňovaní je spôsobený dĺžkou pôsobenia a senioritou.**

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.

Porovnanie rodového rozdielu v odmeňovaní za roky 2023 a 2024

	Obchody	Distribučné centrá	Centrálne kancelárie
2024	6,8 %	12,1 %	24,1 %
2023	7 %	12,8 %	24,2 %

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.

Naše plány

Teší nás, že počet žien vo vedúcich pozíciách rastie. Skutočnosť, že sme v tomto smere predbehli iné veľké spoločnosti v strednej Európe, je znakom veľkého pokroku. Neznamená to však, že by sme mali poľaviť v našom úsilí, pretože čím vyššia je úroveň riadiacej pozície, tým nižšie je percento žien na týchto pozíciách.

V rámci našej aktualizovanej stratégie diverzity, rovnosti a inklúzie budeme zostavovať rozmanité zoznamy kandidátok a kandidátov, aby sme zabezpečili, že sa naše talentované kolegyně budú môcť uchádzať

o vedúce pozície. Okrem toho budeme systematicky monitorovať vyváženosť kariérnych postupov, aby sme zabezpečili, že všetky kolegyně a kolegovia budú povyšovaní na základe objektívnych kritérií a že ženy budú mať rovnaké príležitosti ako ich mužskí kolegovia.

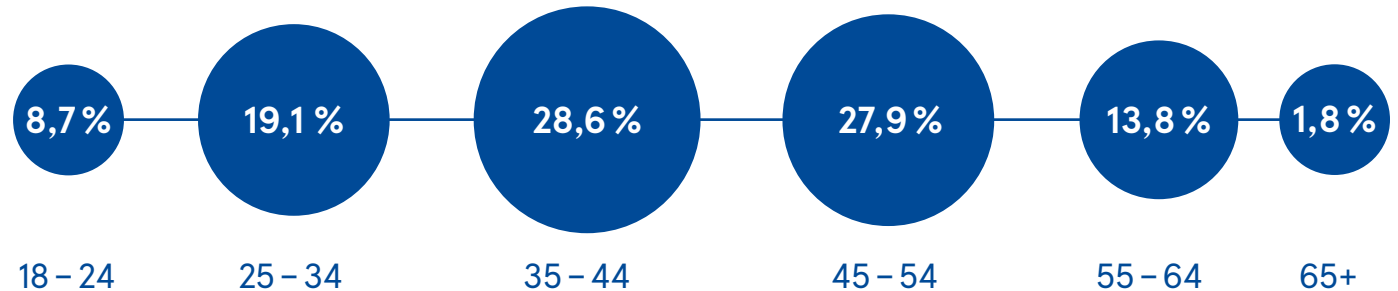
Vysvetlivky:

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 stredoeurópskych trhoch.



Generácie.

Ako spoločnosť Tesco sme hrdí na to, že zastupujeme všetky generácie, ktoré odrážajú rozmanitosť našich zákazníčok a zákazníkov. Vekové rozpätie našich kolegyň a kolegov je široké a siahá od generácie Z až po ľudí v dôchodkovom veku.



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 %. Vnímame to ako trend v rámci demografického vývoja na Slovensku. Na druhej strane je pre nás ako firmu dôležité mať vyváženejšie zastúpenie rôznych vekových generácií. 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.

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. Chcú si vyskúšať rôzne úlohy, pochopiť zmysel toho, čo robia, a nájsť

rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Medzi témy, ktoré sú im veľmi blízke, patria udržateľnosť, diverzita, inklúzia a flexibilita. Mladí ľudia nám pomáhajú viac premýšľať o týchto témach, neustále sa v týchto oblastiach zlepšovať a posúvať nás ako spoločnosť vpred, čo nám zároveň pomáha udržať si konkurencieschopnosť na trhu.

Ich potreby a túžby sa snažíme napĺňať prostredníctvom rôznych programov pre mladých, ktoré v Tesco ponúkame. Sme hrdí na to, že mladým v rámci celého nášho podnikania umožňujeme veľmi skoro kariérne príležitosti.

Programy pre mladých lídrov a líderky v obchodoch

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 v distribúcii. 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. V tomto roku sme spustili možnosť zapojiť sa do programu dvakrát ročne, okrem septembra aj v marci popri škole na polovičný úväzok. Vďaka tomu mladí ľudia môžu začať budovať svoju kariéru už počas štúdia a urýchliť tak svoj kariérny postup.

V dobrej spoločnosti



Absolventský program v centrálnej kancelárii

Náš program Graduate pre absolventky a absolventov ponúka jedinečnú príležitosť pre tých, ktorí si chcú vyskúšať rôzne pracovné pozície v našej spoločnosti. Absolventi a absolventky majú možnosť získať praktické skúsenosti s prácou v rôznych odvetviach a zistiť, kam by sa podľa nich mala uberať ich budúca kariéra. Všetci absolventi a absolventky strávia určitý čas v našich predajniach a distribučnom centre, kde spoznajú samotnú podstatu nášho podnikania a lepšie pochopia našich zákazníkov a zákazníčky, ako aj každodenné činnosti našich kolegyň a kolegov. Absolventský program v centrálnej kancelárii zohľadňuje rôznorodé ambície našich absolventov, ako aj naše obchodné stratégie.

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. Ponúkame stáže v rôznych oddeleniach v centrálnej kancelárii. Pre študentov, ktorí hľadajú prácu, ktorú by mohli spojiť so štúdiom alebo vykonávať počas letných prázdnin, je to skvelé riešenie. 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 Tesco. Inzeráty na tieto stáže sú zverejňované počas celého roka.



” Program Mladý líder sa pre mňa stal cennou skúsenosťou, ktorá mi priniesla množstvo prínosov. Získal som dôležité vodcovské zručnosti, ktoré mi teraz umožňujú efektívne riadiť tím a motivovať svojich kolegov. Rozšíril som si znalosti v oblasti prevádzkového manažmentu, čo je kľúčové pre moju rolu. Osobne ma program posilnil aj v oblasti sebadôvery, pretože som schopný čeliť novým výzvam a prekonávať ich. Získanie spätnej väzby od mentorov a kolegov mi pomohlo lepšie pochopiť moje silné stránky a oblasti na zlepšenie. “

Filip Hradický

manažér obchodu, supermarket Nitra Prior

” Program Graduates mi umožnil byť súčasťou tímov na rôznych oddeleniach a priamo sa podieľať na projektoch. Rotácie definované v programe boli pre mňa veľmi hodnotnou skúsenosťou pre ďalšie fungovanie v tíme. Program mi poskytol čas, priestor, príležitosť a podporu, bez ktorých by začiatok profesionálneho života nebol tak dobre organizovaný. Hoci som sa po stáži rozhodla z Tesca odísť a dokončiť si druhý stupeň vysokej školy, bola som rada, že po získaní titulu sa v Tesco otvorila nová príležitosť a ja som sa jej mohla chopiť. “

Soňa Cecília Hrivňáková

projektová manažérka pre strednú Európu



” V Tescu som začal ako študent strednej odbornej školy, kde som mal možnosť získať prvé skúsenosti počas praktického vyučovania v hypermarkete Bardejov. Už od začiatku som sa snažil pristupovať k práci so 100 % nasadením, snažil som sa byť nápomocný a aktívne som sa učil nové veci. Vďaka mojim výsledkom som bol zapojený do rozvojového programu manažér zmeny a začal som pracovať aj na programe Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu (DofE). Dnes pôsobím ako vedúci v rozvojovom programe Tímlíder, čo vnímam ako veľkú šancu ďalej sa kariérne rozvíjať. “

Erik Billý

vedúci pracovník v rozvojovom programe Tímlíder

Praktické vzdelávanie pre študentky a študentov stredných škôl

Na Slovensku spolupracujeme s 35 strednými školami, pričom v minulom školskom roku sa do praktického vyučovania v našich obchodoch zapojilo 717 študentov a študentiek. Sme hrdí na to, že každý rok rozširujeme naše partnerstvá o nové inštitúcie. Minulý rok sme napríklad nadviazali spoluprácu so Strednou odbornou školou v Kežmarku, kde sme privítali 12 študentiek a študentov, prevažne z rómskej komunity. Zvlášť nás teší, keď naši študenti a naše študentky nájdu uplatnenie aj po ukončení štúdia a môžu v našej spoločnosti ďalej kariérne rásť.

Duálne vzdelávanie

V roku 2015 sme zaviedli aj systém duálneho vzdelávania, ktorý nám umožňuje spolupracovať so strednými odbornými školami a sprostredkovať praktické vyučovanie pre ich študentky a študentov. Naša spolupráca pokrýva rôzne odborné školy, ktoré pripravujú študentky a študentov v odboroch ako pekáč, asistent predaja, marketing či obchodný pracovník. V roku 2023/2024 sme spolupracovali s 9 školami a vzdelávalo sa u nás 42 študentiek a študentov. Sme veľmi hrdí na to, že neustále rozširujeme naše partnerstvá, a dnes už viacerí študenti a mnoho študentiek duálneho vzdelávania u nás pracujú na plný úväzok.

Rozvojový program Tímlíder/tímlíderka v obchodoch

V programe Tímlíder/tímlíderka 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 manažérov a manažerok 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 Tesco

Ako prvá firma na Slovensku sme vyskúšali koncept Miestneho centra DofE – Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu. Mladí ľudia do 24 rokov, ktorí pracujú v Tesco, sa zapájajú do rozvojového programu a ich mentormi sú vyškolení zamestnanci Tesca. Vďaka našej podpore mladí kolegovia a kolegyně pracovali na svojej cieľavedomosti, vytrvalosti a vnútornej motivácii, čo sú vlastnosti, ktoré im pomôžu uspieť v profesijnom živote a budovaní kariéry v Tesco. V pilotnom projekte sa zapojilo 15 mentorov a mentoriek a 21 mladých ľudí, pričom na svojich cieľoch intenzívne pracovalo sedem z nich. Spoločne rozvoju venovali 420 hodín. Program DofE 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 z radov svojich skúsených kolegyň a kolegov.

Okrem programov pre mladých ľudí a ďalších príležitostí, ktoré im umožňujú uplatniť sa v našej spoločnosti, je rovnako dôležité vypočuť si ich názory. Ich spätná väzba a možnosť zapojiť ich do tvorby obsahu je skvelým spôsobom, ako zatraktívniť Tesco pre mladú generáciu.

Zamestnanecká skupina „Mladí kolegovia v Tescu“

V Tescu veríme, že budúcnosť našej spoločnosti závisí od talentovaných a motivovaných mladých ľudí. Preto sme v máji tohto roku vytvorili zamestnaneckú skupinu špeciálne pre našich mladých kolegov a kolegynie.

Cieľom tejto iniciatívy je podporovať ich kariérny rast, pomáhať im rozvíjať nové zručnosti, vytvárať príležitosti na budovanie kontaktov a spoznávanie nových ľudí a uľahčiť im zapojenie sa do firemnej kultúry. Zároveň si veľmi ceníme ich myšlienky, nápady a spätnú väzbu, ktoré sú pre nás nesmierne dôležité. Teší nás, že mladí kolegovia a kolegynie túto iniciatívu prijali s nadšením. Skupina má aktuálne 29 členov a je pre nich pripravený



bohatý program aktivít na nadchádzajúce obdobie. Medzi nimi sú napríklad vzdelávacie webináre zamerané na osobný rozvoj a kariérny rast, dobrovoľnícke aktivity, reverzný mentoring, ktorý prepája mladých kolegov so skupinou „Skúsení kolegovia,“ a školenia zamerané na technické zručnosti. Veríme, že táto iniciatíva poskytne mladým kolegom a kolegyniam priestor na rast a rozvoj v našej spoločnosti.

Zamestnanecká skupina „Skúsení kolegovia v Tescu“

V našej spoločnosti si vážime našich skúsených kolegov a kolegynie, ktorých nenahraditeľné skúsenosti sú pre nás cenným prínosom. Preto sme v máji založili zamestnaneckú skupinu „Skúsení kolegovia v Tescu“. Cieľom tejto skupiny je vytvoriť podporujúce a inkluzívne prostredie, kde sa môžu kolegynie a kolegovia prepájať, učiť sa a rásť. Naša skupina aktuálne pozostáva z 35 členov a pevne veríme, že vďaka tejto iniciatíve

” Na našej firme je skvelá každodenná práca s ľuďmi, množstvo benefitov, najviac však oceňujem, že ako firma podporujeme diverzitu a inklúziu, komunity a rozvoj mladých ľudí, ktorí ešte len začínajú svoju kariéru a mnohokrát im nikto iný nedá príležitosť. Pre mňa je to veľmi dôležité a motivujúce, ako vie Tesco podporiť mladých ľudí a všetky komunity, ktoré sú okolo nás, a vytvára skvelé miesto na prácu. V tejto práci sa cítim byť sám sebou a to je pre mňa nesmierne dôležité. Som členom zamestnaneckej skupiny Mladí kolegovia a LGBTI+. Oceňujem, že firma

budeme schopní budovať medzigenerčnú spoluprácu na všetkých úrovniach našej spoločnosti. Táto skupina svojim členom ponúka bohatý program, ktorý zahŕňa webináre zamerané na dosiahnutie životnej rovnováhy, možnosť zapojiť sa do reverzného mentoringu so skupinou „Mladí kolegovia v Tescu“, kde si môžu zlepšiť digitálne zručnosti a zároveň odovzdať mladým kolegyniam a kolegom svoje cenné skúsenosti. Súčasťou programu je aj účasť na dobrovoľníckych aktivitách.

Hoci sa snažíme prilákať a zamestnať mladých kolegov a kolegynie, uvedomujeme si, že priemerný vek zamestnancov Tesca je 42 rokov. Preto sa chceme uistiť, že zabezpečujeme podporu, vytvárame príležitosti a skvelé pracovné miesta aj pre našich skúsenejších kolegov a kolegynie.

vytvorila pracovné skupiny a podporuje kolegynie a kolegov. Je pre mňa povzbudzujúce vidieť, že naša firma si naozaj cení rozmanitosť a inklúziu. Vytvárame prostredie, kde si všetci môžeme navzájom pomáhať, rásť a pracovať bez obáv – a to je niečo, čo robí našu firmu silnejšou, ako aj mňa šťastnejším a motivovanejším zamestnancom. “

Adrián Landričič

manažér obchodu, expres Bratislava

Reverzný mentoring

Tento rok sme zaviedli reverzný mentoring, ktorý predstavuje skvelý nástroj na podporu vzájomného učenia sa v tímoch. V dynamickom a neustále sa meniacom prostredí môže byť pre skúsenejšie kolegyně a kolegov výzvou držať krok s najnovšími trendmi a technológiami. Mladší kolegovia a kolegyně, ktorí sú s týmito trendmi prirodzene viac oboznámení, im pomáhajú osvojiť si nové zručnosti. Zároveň reverzný mentoring ponúka budúcim lídrom a líderkám príležitosť rozvíjať kľúčové schopnosti, ako sú vedenie, riadenie tímov či strategické plánovanie potrebné pre ich úspech.

Počas tohtoročného Mesiaca diverzity sme sa výrazne zamerali na medzigeneračný dialóg. Skupiny kolegýň a kolegov z rôznych generácií mali príležitosť porozprávať sa medzi sebou a prelomiť zaužívané stereotypy. Sme presvedčení, že v dnešnom svete a na pracoviskách, kde sa miešajú generácie, je dôležité, aby si príslušníci rôznych vekových generácií navzájom rozumeli, dokázali efektívne spolupracovať a mali medzi sebou dobré vzťahy.

Naše plány

Mladí kolegovia a kolegyně nám hovoria, že neustále vzdelávanie, kariérny postup a životná rovnováha sú pre nich najdôležitejšie. Plánujeme väčšiu podporu programov pre absolventov a stážistov, aby sme mladej generácii ponúkli čo najlepšie podmienky na prácu u nás a pomohli im naštartovať kariéru. Zaviedli sme tiež úplne nový program „Životná rovnováha na prvom mieste“, ktorý prináša množstvo užitočných materiálov a podporu cez množstvo benefitov.

Kým mladí ľudia čelia prekážkam pri hľadaní práce, starší ľudia sú neraz nútení odísť do dôchodku predčasne a čelia nižším mzdám a stereotypom. Vnímame, že aj starnutie populácie je výzvou, na ktorú sa musíme pripraviť. Zapojenie seniorov do pracovného procesu je jedným z riešení. Keďže sme sa počas tohtoročného Mesiaca diverzity zamerali na medzigeneračný dialóg a generáciu Z, chceme pokračovať v našom úsilí spájať generácie a zabezpečiť, aby spoločnosť Tesco bola inkluzívnym pracoviskom pre všetkých. Spolupráca medzi mladými a staršími ľuďmi je obojstranne prospešná. Umožňuje využiť silné stránky ľudí rôznych vekových kategórií pre dosiahnutie lepších výsledkov. Je viac než zrejmé, že práve viacgeneračná spolupráca je tým správnym kľúčom k úspešnému fungovaniu spoločnosti.

V dobrej spoločnosti



” Moja kariéra v maloobchode sa začala pred 36 rokmi v obchodnom dome Prior Žilina. Zostala som tomuto obchodu verná, až kým si ho neprevzalo Tesco. Za celé tie roky som získala bohaté skúsenosti a dnes ich s radosťou odovzdávam mladým ľuďom. Úlohu inštruktorky duálneho vzdelávania vnímam ako dôležitú súčasť môjho pôsobenia v hypermarkete Žilina. Práca s mladými ľuďmi ma naplňuje a pevne verím, že aj mojím prístupom prispievam k ich študijným výsledkom a budúcemu uplatneniu v profesijnom živote. “

Janka Sul'ovcová

špecialistka obchodného úseku s oblečením, hypermarket Žilina

Podpora pri opatrovaní blízkej osoby.

Podporujeme pri opatrovaní blízkej osoby. Takmer každý druhý kolega alebo kolegyňa v Tesco sa o niekoho stará. Väčšina kolegyň a kolegov sa stará o dieťa alebo deti, ale máme aj veľkú skupinu tých, ktorí opatrujú svojich starších príbuzných. Situácia niektorých z nich je ešte ťažšia, pretože sa starajú o dieťa alebo o dospelého človeka so zdravotným znevýhodnením. Flexibilita a ústretovosť voči týmto rodinám je nevyhnutná, aby sa kolegyne a kolegovia dokázali vyrovnáť so svojimi pracovnými záväzkami aj životnými zmenami, ktoré prichádzajú so starostlivosťou o dieťa alebo inú blízku osobu.

Preto ponúkame prácu na čiastočný úväzok, ktorú v súčasnosti využíva 20 % našich kolegov a kolegyň

v predajniach, distribučných centrách a centrálnej kancelárii. Ponúkame im aj iné druhy podpory.

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 kolegyň, 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 na určitý čas odísť z pracovného procesu a zrealizovať svoje plány založiť si rodinu.

Tieto nové opatrenia sa však netýkajú len matiek alebo žien, hoci práve ony si zvyčajne častejšie berú voľno na starostlivosť o dieťa alebo blízkeho človeka. Na naše možnosti flexibilnej práce sme doteraz mali skvelú spätnú väzbu a teší nás, že sme mohli podporiť množstvo našich kolegov a kolegyň v rôznych životných situáciách – v tých šťastných aj menej šťastných.



37 kolegyň a kolegov dostávalo počas materskej dovolenky dorovnanie príjmu až do výšky 100 % čistej mzdy



1 kolegyňa využila neplatenú rodičovskú dovolenku s možnosťou čerpať až 18 týždňov voľna na každé dieťa alebo adoptované dieťa do veku 18 rokov



9 kolegyň využilo ponuku 1 týždňa platenej dovolenky na jeden cyklus liečby plodnosti (naša politika umožňuje na tento účel celkovo až 3 týždne liečby plodnosti)



26 partnerov čerpalo dva týždne platenej rodičovskej dovolenky po narodení dieťaťa svojej partnerky alebo po adopcii dieťaťa



1 kolegyne sme po nešťastnej životnej udalosti straty dieťaťa ponúkli 2 týždne platenej dovolenky

Nedávno sme aktualizovali niektoré naše benefity na podporu opatrovateliek a opatrovateľov:

- **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 dieťati.
- **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 všetkých kolegov so zmluvou na čas neurčitý po ukončení skúšobnej lehoty dorovnáva dovolenku na 25 dní aj v prípadoch, keď je zákonný nárok nižší.

Životná rovnováha na prvom mieste



” Môj život sa radikálne zmenil, keď môj manžel v apríli 2024 začal mať vážne zdravotné problémy. Jeho stav sa rýchlo zhoršil a po hospitalizácii čelil dlhej ceste k zotaveniu, ktorá si vyžaduje náročnú a finančne nákladnú rehabilitáciu.

Aby som túto náročnú situáciu lepšie zvládla, v máji som požiadala o možnosť pracovať na skrátený úväzok s voľnými víkendmi, aby som mohla tráviť viac času s deťmi. V júni som sa rozhodla vrátiť k plnému pracovnému úväzku. Aj keď to trvalo len krátko, myslím si, že v takýchto situáciách je dôležité, aby sme si navzájom pomáhali čo najviac. “

Martina Zimmerová

asistentka predaja, hypermarket Kežmarok

Ľudia so zdravotným znevýhodnením.

Ak má človek zmenenú pracovnú schopnosť kvôli zdravotnému znevýhodneniu, neznamená to, že je menejcenný. Vnímame to ako jedinečnú charakteristiku, ktorú s hrdosťou rešpektujeme. Na Slovensku sa 8 až 10 % ľudí v produktívnom veku identifikuje ako ľudia so zdravotným znevýhodnením, čo je približne 300-tisíc ľudí.

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.

Usilujeme sa o to, aby Tesco bolo prístupnejšie pre každého ako miesto na prácu aj nakupovanie a teší nás, že rastie počet kolegov a kolegýň s rôznymi potrebami, ktorých zamestnávame.

Popri našom úsilí o vytváranie prístupnejšieho a inkluzívnejšieho pracoviska sa zameriavame aj na zvyšovanie povedomia v tejto oblasti. Počas tohtoročného Mesiaca diverzity sme značný priestor venovali oblasti zdravotného znevýhodnenia. Snažili sme sa našim kolegyniam a kolegom priblížiť tému neurodiverzity a budovať porozumenie, ako vhodne pracovať s kolegyniami a kolegami so zmenenou pracovnou schopnosťou a ako citlivo reagovať na ich

potreby. Táto téma vzbudila veľký záujem a v budúcnosti plánujeme ešte viac rozšíriť naše aktivity v tejto oblasti.

V rámci panelovej diskusie sme sa zamerali na zdieľanie osvedčených postupov z praxe, aby sme sa navzájom inšpirovali a obohatili sa o nové poznatky. Diskusiu doplnila odborníčka Anka Podlesná z Profesia Lab, ktorá sa už dlhodobo venuje zamestnávaniu ľudí s neurodiverznými ochoreniami. Pre záujemcov sme pripravili kvíz, ktorý im pomohol prehĺbiť vedomosti o tejto téme. Na záver sme si vypočuli inšpiratívny príbeh športovca Mariána Ligdu, ktorý nám ukázal, že aj napriek zdravotnému znevýhodneniu je možné dosiahnuť veľké veci.

Zamestnávame ľudí so zdravotným znevýhodnením



6,5 % aktuálnych zamestnancov tvoria ľudia so zdravotným znevýhodnením

Percento zdravotne znevýhodnených kolegov a kolegýň z celkového počtu zamestnancov



7,1 %
obchody



3,9 % distribučné
centrá



3,8 % centrálna
kancelária

” Tesco je partnerom Profesia Labu od pilotného ročníka a aktuálne už zamestnáva viac ako 20 absolventov. Táto spolupráca je kľúčová aj preto, že stážisti môžu otvorene komunikovať o svojich potrebách a zároveň vedieť, že môžu využiť pomoc pracovného kouča, ktorý so zamestnávateľom spolupracuje. Mať reálnu pracovnú skúsenosť, dostať spätnú väzbu a môcť sa zlepšovať je najúčinnější forma prípravy

mladých ľudí na pracovný život. Tesco našich stážistov berie ako rovnocenných kolegov a výnimočné je to, že hľadá cesty, ako sa to dá. Ďakujeme.“

Anna Podlesná

CSR manažérka Alma Career Slovakia



pre človeka s hendikepom nájsť si prácu. Trvalo mi 3 roky, kým som sa dostal k pracovnej ponuke od Tesca, takže keď som prišiel na pohovor, bol som dosť nervózny, ale videl som, že mi tu chcú dať šancu, čo mi veľmi pomohlo.

Začiatok nebol jednoduchý – všetko bolo nové a bolo množstvo nových informácií, ale zvládol som to a teraz sa už cítim pri práci komfortne.

Práca na zákazníckej linke ma baví, pretože rád komunikujem s ľuďmi a mám dobrý pocit, keď sa mi podarí vyriešiť nejaký problém a takto pomôcť zákazníčkovi.

V tíme sa cítim vítaný a pomáhame si navzájom.

Tesco ako zamestnávateľ mi umožnilo prispôbiť si pracovný čas tak, aby som sa mohol venovať popri práci aj svojim aktivitám a zdravotnému stavu, či už vo forme dlhšej prestávky na oddych počas pracovnej zmeny, alebo aj finančného príspevku na invalidný vozík, za čo som veľmi vďačný.

Filip Pindes

špecialista služieb zákazníkom a kolegom

” Keď som po približne desiatich rokoch ukončil prácu na pozícii mzdového účtovníka, začal som doučovať anglický jazyk ako lektor. Táto práca ma bavila, ale keďže som robil iba na dohodu, nezarobil som toľko peňazí, koľko by som potreboval.

Začal som si preto hľadať prácu, a vtedy som asi prvýkrát v živote pocítil, aké náročné môže byť

Certifikovaný zamestnávateľ ľudí so zdravotným znevýhodnením

Disability Confident Employer je britský systém, ktorý certifikuje spoločnosti, ktoré dosiahli určitú úroveň v snahe zamestnávať ľudí so zdravotným znevýhodnením.

S potešením môžeme povedať, že sme začiatkom tohto roka dosiahli úroveň 1 v rámci tejto schémy.

Súčasťou certifikácie bolo prehodnotenie našich procesov a postupov v celom životnom cykle zamestnancov, od nábora až po zabezpečenie toho, aby sme si nielen udržali kolegov a kolegyně so zdravotným znevýhodnením, ale aby sa u nás mohli rozvíjať a pracovalo sa im u nás čo najlepšie.

Inkluzívny nábor a inzercia pracovných miest

Záleží nám na tom, aby sa potenciálni kolegovia a kolegyně so zdravotným znevýhodnením, ktorí majú záujem pracovať v Tesco, cítili začlenení od prvého kontaktu so spoločnosťou. Všetky naše pracovné inzeráty prechádzajú korektúrou pomocou programu Textio, ktorý kontroluje inkluzívnosť jazyka použitého v popisoch pracovných miest. Používame aj zvukový nástroj na prístupnosť a odstraňovanie bariér s názvom ReciteMe, ktorý pomáha uchádzačom so zrakovým postihnutím a poruchami učenia.

Základná pracovná úroveň

V krajinách strednej Európy sú všetci budúci kolegovia a kolegyně povinní absolvovať lekársku prehliadku. Toto pravidlo však často obmedzuje naše možnosti zamestnávať kolegov a kolegyně so zdravotným znevýhodnením, pretože nie vždy splňajú zdravotné požiadavky.

Aby sme im však poskytli príležitosť pracovať, vytvorili sme novú pracovnú pozíciu na úrovni 0.

Táto pozícia, nazvaná pomocný/-á pracovník/-čka v prevádzke, je určená kolegyniam a kolegom so zdravotným znevýhodnením či rôznymi typmi neurodiverzity, ktorí môžu

vykonávať jednoduché a rutinné úlohy. Medzi tieto činnosti patrí dopĺňanie trvanlivých potravín (ako sú cukrovinky, slané pochutiny), toaletných potrieb a detského sortimentu (toaletný papier, vreckovky, vlhčené utierky), prípadne práca na oddelení textilu s menším a ľahším tovarom, zber obalového materiálu v predajni alebo sklade a udržiavanie pracovného priestoru v čistote a poriadku.

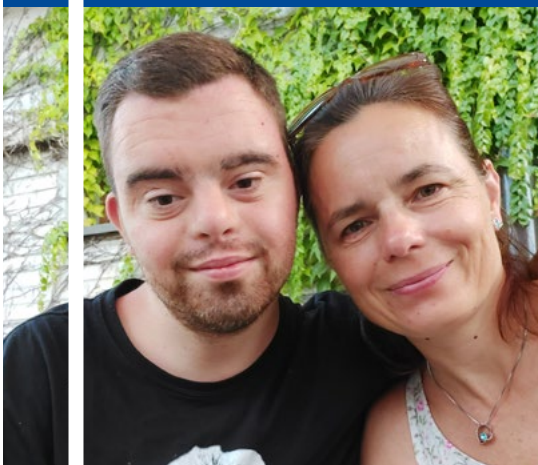
Vytváranie pracovných miest pre kolegov a kolegyně so zdravotným znevýhodnením

Sme nesmierne hrdí, že v našej spoločnosti nachádzajú uplatnenie ľudia s rôznymi zdravotnými znevýhodneniami, ako sú Downov syndróm, poruchy autistického spektra či

rôzne fyzické znevýhodnenia. V prevádzke aj v centrálnej kancelárii sme napríklad našli vhodné pracovné pozície pre kolegyně a kolegov na invalidnom vozíku. Dlhodobo tiež spolupracujeme s kolegami so sluchovým znevýhodnením, detskou mozgovou obrnou a ďalšími obmedzeniami. Vďaka podpore našich kolegov a kolegýň vo vedúcich pozíciách robíme z Tesca miesto, kde je vítaný naozaj každý.

Školenia a webináre

V Tescu kladieme veľký dôraz na vzájomné správanie. To je podstatou našej hodnoty „Správame sa k ostatným tak, ako chcú, aby sme sa k nim správali.“ Aj preto 5 371 kolegov a kolegýň absolvovalo e-learningové školenie „Vedenie



” Viacerí naši dospelí s Downovým syndrómom sú súčasťou pracovných tímov v Tescu už viac ako 2 roky. Keď sa spolupráca našej Spoločnosti Downovho syndrómu s Tescom začala rozbiehať, boli sme plní očakávaní, otázok a obáv, ako to dopadne. No vďaka veľkej obojstrannej snahe a chuti do toho ísť, tiež vďaka ústretovosti, profesionálnemu prístupu, ale hlavne všadeprítomnej ľudskosti, sa naši dospelí s Downovým syndrómom v Tescu úspešne adaptovali. A veríme, že tým, že chodia do práce, prinášajú benefit nielen sebe a svojim rodinám, ale aj svojmu zamestnávateľovi a svojim kolegom. Pretože my, čo ich poznáme, vieme,

že svojou dôslednosťou vedia odvieť kus dobrej práce a svojou ľudskosťou a pozitívnym naladením vedia pozitívne nakaziť svoje okolie. “

Mária Srnáková

podpredsedníčka Spoločnosti Downovho syndrómu

príkladom“. Toto školenie má zásadný prínos pre budovanie našej firemnej kultúry. Pomáha kolegyniam a kolegom lepšie pochopiť, ako viesť príkladom, podporovať tímového ducha a vytvárať pozitívne pracovné prostredie. Zároveň ich vybavuje nástrojmi na riešenie problémových situácií, predchádzanie konfliktom a zabezpečenie toho, aby sa všetci cítili rešpektovaní a v bezpečí. V konečnom dôsledku toto školenie prispieva k vyššej spokojnosti a produktivite tímu, čo sa pozitívne odráža na celej spoločnosti.

V rámci našej snahy o vytvorenie inkluzívneho pracovného prostredia sme sa intenzívne zamerali aj na rozvoj lídrov a líderiek. Na školení „Ako sa stať inkluzívnym lídrom“ sa zúčastnilo 117 vedúcich pracovníkov z centrálnej kancelárie. Tento program bol navrhnutý tak, aby pomohol našim lídrom a líderkám lepšie porozumieť potrebám rôznorodých tímov, ktoré potom dokážu efektívne viesť. Vďaka školeniu sú lepšie vybavení na to, aby vytvárali bezpečné a podporujúce pracovné prostredie. Program sa zameriava na použitie v praxi, pričom účastníci majú možnosť diskutovať o reálnych situáciách, s ktorými sa môžu stretnúť vo svojej práci.

Ako podporujeme kolegov a kolegyné s neurodiverzitou

Sme hrdí na to, že môžeme pracovať v tíme takýchto jedinečných kolegov a kolegyň. Vďaka nim vidíme veci z rôznych uhlov pohľadu a snažíme sa v tejto oblasti ešte viac vzdelávať.

S hrdosťou môžeme povedať, že sme jedným z najväčších súkromných zamestnávateľov ľudí s Downovým syndrómom na Slovensku. Našich 10 kolegov a kolegyň nie je len súčasťou tímov, ale sú aj inšpiráciou pre nás všetkých.

V začleňovaní týchto kolegov a kolegyň pokračujeme a čoskoro sa k nám pridajú ďalší štyria. Veríme, že naše úsilie môže motivovať aj iné spoločnosti k vytváraniu inkluzívnejšieho pracovného trhu. Prostredníctvom finančnej zbierky Tesco Anjel Nadácie Tesco sme prispeli sumou 10 000 eur na organizáciu letného tábora, ktorý mladým ľuďom umožňuje rozvíjať svoje schopnosti a tráviť čas s rovesníkmi. Sme presvedčení, že každý má právo na plnohodnotný život, a preto podporujeme Spoločnosť Downovho syndrómu a prispievame na organizáciu aktivít, ktoré zlepšujú kvalitu života mladých s týmto ochorením.



” Milan Hriňa sa k nám do tímu v hypermarkete Žilina pripojil vďaka odporúčeniu pani Sone Holúbkovej z Agentúry podporných služieb v Žiline. Jeho pracovitosť a ochota učiť sa nás presvedčili, že Milan je na správnom mieste a určite si budeme rozumieť. Momentálne pracuje na dohodu, ale pripravujeme ho do hlavného pracovného pomeru, aby sme mu umožnili využívať všetky zamestnanecké benefity. Veríme, že aj toto mu pomôže získať väčšiu samostatnosť, sebadôveru i finančnú nezávislosť. “

Milan Hriňa
brigádnik, hypermarket Žilina

Podporujeme kolegyne a kolegov s vážnymi zdravotnými problémami prostredníctvom flexibilných pracovných podmienok

Postupný návrat do práce

Pre kolegyne a kolegov, ktorí čelia vážnym zdravotným problémom, 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 %. Postupný návrat do práce za posledný rok využilo 26 kolegyň a kolegov.

Pracovať viac času z domu

Sme pripravení prijať viac kolegov a kolegyň s telesným znevýhodnením, najmä na pracovné pozície v centrálnej kancelárii. Kolegom a kolegyniam 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 občas budú musieť prísť aj do kancelárie, štandardom je však práca z domu.

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 Tescu.

Spolupráca s organizáciami zameranými na podporu ľudí so špecifickými potrebami

Sme v kontakte s mnohými partnermi, ktorí nám pomáhajú podporovať kolegov a kolegyne so zdravotným znevýhodnením.

Aktuálne spolupracujeme so 6 organizáciami, ktoré sa venujú začleňovaniu ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou.



Sme hrdým partnerom projektu Profesia Lab. Ide o projekt spoločnosti Profesia, ktorý vytvára priestor pre spoluprácu zamestnávateľov, mimovládnych organizácií, škôl,

HR a kariérnych poradcov a poradkýň so spoločným cieľom: zvýšiť zamestnanosť ľudí so zdravotným znevýhodnením na otvorenom trhu práce. Tento rok sme po celom Slovensku zorganizovali 26 exkurzií, z ktorých sa vybralo 16 stážistov, a jedného z nich sme už prijali na trvalý pracovný pomer.

Praktické vyučovanie pre znevýhodnených študentov stredných škôl

V Tescu zabezpečujeme praktické vyučovanie aj pre znevýhodnených študentov a študentky stredných škôl a úzko spolupracujeme so školami, kde študujú. Zameriavame sa najmä na žiačky a žiakov s intelektuálnymi znevýhodneniami. Aktuálne spolupracujeme s týmito školami: Odborné učilište internátne Valaská, Spojená škola internátna Bratislava, Spojená škola internátna na Fatranskej ulici v Žiline, Odborné učilište internátne Mojmirovce a Odborné učilište internátne Poprad, Šrobárova.



” Každý deň sa snažím ukázať, že vytváranie inkluzívneho a rôznorodého pracovného prostredia nie je len o slovách, ale o konkrétnych činoch, ktoré prispievajú k lepšiemu prostrediu pre všetkých.

Jedným z mojich najdôležitejších projektov je spolupráca s nadáciou Usmej sa na mňa. Vďaka nej sme prijali troch kolegov s Downovým syndrómom a ďalších s neurodiverzným ochorením. Ich prítomnosť je pre náš tím skutočným obohatením. Vždy ma fascinuje ich nadšenie, pracovná morálka a to, ako dokážu priniesť pozitívnu energiu do celého kolektívu.

Ale tu sa moje úsilie nekončí. Som presvedčený, že všetci, bez ohľadu na to, odkiaľ pochádzajú, si zaslúžia šancu. Preto som sa rozhodol zapojiť aj do spolupráce s nadáciou DEDO do projektu Dorka Bag a s organizáciou Človek v ohrození. Vďaka tejto spolupráci sme do nášho tímu prijali štyroch kolegov,

ktorí v minulosti prišli o domov. Vidieť ich odhodlanie a snahu zaradiť sa späť do pracovného života ma neustále motivuje.

Rovnako podporujem svoj tím v dobrovoľníckych aktivitách, ktoré sú zamerané na pomoc zdravotne znevýhodneným. Jednou z týchto aktivít je projekt „Chodník“, ktorý je pre nás všetkých spôsobom, ako vrátiť niečo späť komunite a pomôcť tým, ktorí to potrebujú.

Pre mňa je dôležité ukazovať svojim kolegom, že práca nie je len o plnení úloh, ale aj o budovaní ľudských vzťahov a podpore tých, ktorí čelia rôznym životným výzvam. “

Patrik Hirák

manažér obchodu, hypermarket Košice

Naše plány

Zaviazali sme sa zvýšiť počet kolegov a kolegýň so zdravotným znevýhodnením v centrálnej kancelárii a sme veľmi hrdí na to, že sme od minulého roka privítali niekoľko nových kolegyň a kolegov. V našom úsilí chceme pokračovať ďalšou úpravou našich pracovísk, aby boli plne inkluzívne a prístupné pre všetkých. Chceme tiež pokračovať vo vzdelávaní kolegov a kolegýň v oblasti neurodiverzity a vytvárania bezpečného pracoviska, kde ľudia môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania.

Tesco je najväčším súkromným zamestnávateľom ľudí s Downovým syndrómom na Slovensku. Tesco sa tento rok pripojilo aj do ponožkovej výzvy, ktorá sa koná 21. marca 2024 a spája sa so Svetovým dňom Downovho syndrómu. V tento deň ľudia na znak oslavy ľudskej jedinečnosti nosia dve rozdielne ponožky. Cieľom výzvy je šíriť povedomie o ľuďoch s Downovým syndrómom.

” V dnešnej dobe je súdržnosť viac ako potrebná a my sme ju pocítili o to viac, keď k nám Marek nastúpil. Zrazu sme vnímali akúsi inakosť v tom najlepšom zmysle slova. Kolegovia ho bez problémov prijali medzi seba ako svojho. Svojou stále pozitívnou náladou, skromnosťou a vďačnou povahou nás obohacuje aj o to, že v živote sa netreba vzdávať a že sa často zbytočne trápime nad problémami, ktoré vlastne ani žiadnymi problémami nie sú. “

Lenka Šikulajová
manažérka hypermarketu Dolný Kubín



” Sme presvedčení, že keď budeme podporovať rôznorodosť, ktorá odráža rozmanitosť našich zákazníkov a zákazníčok, budeme silnejší. Preto je dôležité, aby sme sa zameriavali na rozvoj schopností kolegov a kolegýň a nie ich znevýhodnenia. Našou zodpovednosťou je tvrdo pracovať na odstránení akejkoľvek fyzickej alebo kultúrnej bariéry, ktorá obmedzuje schopnosť každej kolegyne a kolegu rozvíjať svoj potenciál. Môžeme byť hrdí na prácu, ktorú sme v priebehu rokov urobili, aby bol náš biznis prístupnejší. Zároveň by sme všetci mali naďalej rozmýšľať nad tým, čo viac môžeme urobiť v tomto smere. “

Hugh Garavelli
riaditeľ správy majetku a investícií pre strednú Európu a sponzor Programu na podporu osôb so zdravotným znevýhodnením.



LGBTQ+.

V Tescu sa snažíme docieľať, aby sa každý cítil rešpektovaný, uznávaný a oceňovaný. Naši budúci aj súčasní kolegovia a kolegyně majú rovnaké príležitosti bez ohľadu na ich pohlavie, rod alebo sexuálnu orientáciu. Podobne sú inkluzívne aj naše rodinné benefity a zabezpečujú rovnaký prístup bez ohľadu na rodinný stav alebo rodové sebaurčenie či sexuálnu orientáciu.

Podpora komunity LGBTQ+

Pride – Mesiac hrdosti

Hrdo podporujeme Mesiac hrdosti a tento rok sa všetky naše stredoeurópske krajiny – Česká republika, Slovensko a Maďarsko – pripojili k dúhovému pochodu hrdosti v Prahe, Bratislave a Budapešti. Mesiac hrdosti je pre nás príležitosťou vyjadriť podporu našim LGBTQ+ kolegom a kolegyniam a potvrdiť náš záväzok vytvárať inkluzívne pracovisko pre všetkých.

Je však dôležité zdôrazniť, že naša podpora komunity LGBTQ+ siaha ďaleko za hranice tohto mesiaca.

Zamestnanecká skupina LGBTQ+

Ambasádori a ambasádorky v Tescu

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.

Minulý rok sme spustili iniciatívu LGBTQ+ ambasádorov a ambasádoriek v Tescu. Zapojili sa do nej kolegyně a kolegovia, ktorí sú súčasťou LGBTQ+ komunity alebo sú ich podporovateľmi. Aktuálne má skupina 43 členov, ktorí sú v pravidelnom kontakte, diskutujú rôzne témy, vytvárajú podporné aktivity pre komunitu a komunikujú s vedením o dôležitých otázkach.

Ambasádori a ambasádorky sú tiež v úzkom kontakte s iniciatívou Inakosť, ktorá spája jednotlivcov aj organizácie na zlepšenie života ľudí z LGBTQ+ komunity. Líder skupiny našich ambasádorov a ambasádoriek Árpád Horváth si na InKonferencii prevzal certifikát pre zamestnávateľov, ktorí absolvovali vzdelávací program iniciatívy Inakosť.

Nadácia Tesco zároveň podporila vznik nového komunitného priestoru iniciatívy Inakosť, ktorý vytvorí bezpečný priestor pre ľudí z tejto komunity a v rámci iN poradne poskytne sociálne a právne poradenstvo v oblastiach, ktoré súvisia so sexuálnou orientáciou a rodovou identitou.



” Podpora LGBTQ+ ľudí v spoločnosti je veľmi dôležitá. Ja si myslím, že každý človek má právo na rovnaké zaobchádzanie a rešpekt bez ohľadu na svoju sexuálnu orientáciu, rodovú identitu alebo vzhľad. Podpora LGBTQ+ komunity prispieva k vytváraniu inkluzívnej spoločnosti, kde každý môže žiť autentický život bez strachu z odsudzovania. Boj proti predsudkom a diskriminácii pomáha vytvárať prostredie, v ktorom sa ľudia môžu cítiť bezpečne a s rešpektom.

Podpora LGBTQ+ ľudí prispieva k rozmanitosti a kreativite spoločnosti. Keď sú ľudia pochopení a začlenení, majú väčšiu slobodu byť sami sebou a prispievať svojimi jedinečnými skúsenosťami a perspektívami. To môže viesť k inováciám a lepšiemu porozumeniu rôznorodosti. “

Szilárd Deák

vedúci zmeny, supermarket Gabčíkovo



” Myslím si, že všetci túžime po tom, aby sme v práci našli kolektív, v ktorom sa cítíme fajn. Byť obklopení ľuďmi, ktorí nás rešpektujú a správajú sa k nám slušne, to poteší aj LGBTI+ ľudí. Mám radosť, že sa Tesco usiluje, aby sa na pracovisku všetci cítili vítaní, vrátane LGBTI+ osôb. Oceňujem, že sa vaši kolegovia a kolegyně zapojili do vzdelávacieho programu iniciatívy Inakosť. Práve vzdelávanie sa ukazuje ako kľúčové, ak chceme mať kolektív, v ktorých je dobrá atmosféra a nerozdeľujú ich hoaxy a klamstvá z internetu. Rozumiem, že nás neznáme veci môžu zneisťovať, ak si však doprajeme priestor na vzdelávanie a spoznávanie iných, tak ľahko môžeme zistiť, že sme všetci na jednej lodi. “

Roman Samotný

neformálny hovorca LGBTQ+ ľudí

Každý je vítaný



živote až po niekoľkých mesiacoch práce v Centrálnej kancelárii v Tesco, kde som pochopil, že v tomto prostredí mi skutočne nič nehrozí, a drvivá väčšina kolegov a kolegýň to nevníma ako niečo iné, a už vôbec nie ako niečo zlé. Tým sa mi rapídne zvýšila kvalita pracovného života, čo sa odrazilo na mojom sebedomí a tiež súkromnom živote.

Rád by som cestou ambasádora pomohol komunikovať, že sexuálna orientácia nie je definíciou človeka, neurčuje jeho kvality ani slabé stránky. Je mojím presvedčením, že otázka sexuálnej orientácie by nemala byť žiadnym faktorom na diskrimináciu alebo niečím, nad čím by sme sa ako spoločnosť mali pozastavovať. Takisto veľmi rád pomôžem kolegom a kolegyniam, ktorí bojujú so strachom priznať svoju orientáciu pred sebou či svojím okolím a chcú ho prekonať. Zodpoviem tiež akékoľvek otázky, s ktorými sa na mňa kolegovia a kolegyně, čo sa týka tejto témy, obrátia. Prajem si, aby každý z nás mohol byť v živote šťastný a dosahovať rovnaké úspechy bez obáv z odmietnutia, ponižovania, verbálnych či dokonca fyzických útokov. “

Dávid Žuffa
technický manažér pre strednú Európu

” Ambasadrom LGBTQ+ komunity som sa rozhodol stať z dôvodu nepochopiteľne narastajúcej nenávisti smerovanej k osobám našej komunity. Okrem toho, že to mnohým členom a členkám komunity spôsobuje nemalé psychické problémy a iné ťažkosti v osobnom či pracovnom živote, pre niektorých to môže znamenať aj neprekonateľnú prekážku, pre ktorú sa rozhodnú tajiť alebo popierať svoju orientáciu a nikdy nemať coming out pred priateľmi, rodinou či kolegami. Takéto nastavenie môže mať následne veľký vplyv na celkovú kvalitu života. Ja sám som nabral odvahu verejne hovoriť o svojej orientácii a partnerskom

Naše plány

Aj keď kladieme veľký dôraz na vytvorenie inkluzívneho pracoviska pre komunitu LGBTQ+, náš prieskum medzi zamestnancami ukázal, že práve v tejto oblasti máme ešte čo zlepšovať, aby sa našim kolegom a kolegyniam pracovalo čo najlepšie. Budeme pokračovať v poskytovaní trvalej podpory a zabezpečíme, aby názory a podnety ambasádorov a ambasádoriek LGBTQ+ boli vypočuté. Ide o kľúčový pilier našej novej stratégie na podporu diverzity, rovnosti a inklúzie.



Etnická príslušnosť a národnosť.

Sme veľmi hrdí na to, že v Tesco na Slovensku pracujú kolegovia a kolegyně 18 rôznych národností. Keďže Tesco je medzinárodná spoločnosť a aj naši zákazníci a zákazničky pochádzajú z rôznych kútov sveta, je dôležité, aby sme túto rozmanitosť odrážali aj medzi našimi kolegami a kolegynami. Vďaka tomu dokážeme zaistiť, že im budeme prinášať produkty, ktoré chcú, aby sme im prinášali.

Život v strednej Európe nemusí byť pre ľudí, ktorí sa sem presťahovali zo zahraničia, vždy jednoduchý. Česká republika, Slovensko a Maďarsko sú veľmi homogénne krajiny, kde miestni obyvatelia tvoria približne 80 % obyvateľstva. Preto vynakladáme mimoriadne úsilie na vytvorenie inkluzívneho pracovného prostredia pre kolegov a kolegyně iných národností.

Tvorba obsahu v angličtine

Pri zverejňovaní dôležitých oznámení dbáme na to, aby boli k dispozícii v lokálnom jazyku aj angličtine. Okrem toho sme počas Mesiaca diverzity zorganizovali webinár v angličtine na každú z hlavných tém, aby sa na nich mohli zúčastniť aj naši zahraniční kolegovia a kolegyně. Webinár na tému životnej rovnováhy, ktoré sa konajú každé dva týždne, sú tiež v angličtine a zúčastňuje sa na nich množstvo kolegov a kolegyň z celej strednej Európy. Zvyčajne majú okolo 100 účastníkov a účastníčok.

Naši kolegovia a kolegyně v centrálnych kanceláriách ovládajú angličtinu na veľmi dobrej úrovni. Na podporu ich ďalšieho rozvoja sme tento rok spustili novú platformu Speeex, ktorá im ponúka rozmanitý vzdelávací obsah v angličtine. K dispozícii sú aj ďalšie jazyky.

Podpora kolegov a kolegyň z Ukrajiny

Tesco vždy stálo pri ľuďoch v núdzi a záleží nám na ich podpore. Je pre nás kľúčové, aby sme nám dostupnými spôsobmi pomohli tým, ktorí museli v dôsledku vojnového konfliktu opustiť svoje domovy a svoju prácu. Tesco sa dlhodobo a kontinuálne zaviazalo poskytovať príležitosti na zamestnávanie Ukrajincov a Ukrajiniiek a zabezpečujeme čo najkomfortnejší proces pohovorov aj prijímania do zamestnania. Popri humanitárnej, finančnej a produktovej podpore chceme aj takto pomôcť ľuďom utekajúcim pred konfliktom, ktorí ostávajú na Slovensku.

Podpora multikultúrneho pracovného prostredia

Tento rok sme v rámci Mesiaca diverzity po prvýkrát zorganizovali aktivity zamerané na lepšie spoznávanie iných kultúr. Túto tému sme odštartovali hravou formou v podobe ochutnávok medzinárodných jedál a kurzov varenia, pretože sa domnievame, že jedlo je skvelým základom na spoznávanie inej kultúry.

Spolupráca s Nova Training

V rámci zamestnávania spolupracujeme so vzdelávacou spoločnosťou NOVA TRAINING, s.r.o., ktorá poskytuje rekvalifikačné kurzy a školenia. Absolventi a absolventky týchto programov následne u nás vykonávajú odbornú prax. Spoločnosť realizuje akreditovaný vzdelávací program „Asistent predaja,“ ktorého súčasťou je aj odborná prax. Našou spolupracou zabezpečujeme, aby účastníci a účastničky programu získali praktické zručnosti a odborné skúsenosti, čím si upevnia svoje teoretické vedomosti a zvýšia svoje šance na trhu práce.

Táto spolupráca sa realizuje v rámci celého Slovenska. Odbornú prax poskytujeme všetkým účastníkom a účastníčkam programu vrátane ľudí z Ukrajiny, ktorým rovnako vytvárame príležitosti na získanie praktických skúseností a zlepšenie ich šancí na zamestnanie.

Podpora ľudí z marginalizovaných komunít

Veríme v silu rozmanitosti, a preto aktívne podporujeme marginalizované komunity. V našich prevádzkach zamestnávame stovky Rómov a Rómok, ktorým poskytujeme nielen pracovné príležitosti, ale aj možnosti vzdelávania a osobného rastu. Prostredníctvom duálneho a praktického vzdelávania im otvárame dvere k lepšej budúcnosti a podporujeme ich integráciu do spoločnosti, pričom väčšina žiakov a žiačok v našich prevádzkach pochádza práve z rómskej komunity.

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

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

V rámci podpory mladých plánujeme spustiť rozvojový program pre žiakov a žiačky stredných škôl z marginalizovaných rómskych komunít. Tento program sa zameriava na podporu mladých ľudí, aby pracovali na svojom osobnom a kariérnom raste už počas

štúdiu. Zároveň prvýkrát otvárame rozvojový program pre absolventov a absolventky zo znevýhodnených prostredí. Cieľom je pripraviť ich tak, aby po skončení školy a absolvovaní rozvojového programu mohli získať pozície vedúcich zmeny alebo manažérov.

Rozvojový program pre mladých ľudí z marginalizovaných komunít

Do pracovného života pomáhame začleniť aj mládež z marginalizovaných rómskych komunít, ktorí ukončili povinnú školskú dochádzku, ale nepokračujú vo vzdelávaní a nemajú dostatočné kvalifikácie na uplatnenie sa na otvorenom trhu práce. V rámci programu poskytujeme štruktúrované zaškolenie pod dohľadom skúsených pracovníkov, kde mladí získajú



” Volám sa Vladyslav Kovalov, ale všetci ma volajú jednoducho Vladyk. Moja cesta na Slovensko bola plná výziev, no aj napriek tomu som odhodlaný budovať lepší život pre seba a svoju rodinu. Do hypermarketu v Žiline som sa dostal vďaka organizácii Človek v ohrození, ktorá mi pomohla začať odznova. Prišiel som sem ako čerstvý maturant z Charkovského lýcea, kde som ešte počas vojnového konfliktu dokončoval štúdium na diaľku.

Od septembra začínam štúdium na Žilinskej univerzite, čo pre mňa predstavuje ďalší dôležitý krok. Som vďačný, že popri štúdiu môžem aj

pracovať v hlavnom pracovnom pomere ako pomocný pekár. Mzda, ktorú dostávam, je pre mňa a moju rodinu kľúčová. Mojou najväčšou motiváciou je podpora mojej mamy a mojich sestier – jedna má dvanásť a druhá len dva roky. Život nás naučil bojovať spoločne, a preto sa snažím robiť všetko, aby som im pomohol. “

Vladyk Kovalov

Pomocný pekár, hypermarket Žilina

vedomosti a skúsenosti. Cieľom programu je motivovať mladých k návratu do školy.

Spolupráca s organizáciami zameranými na Rómov a Rómky

Občianske združenie **Cesta von** je mimovládna organizácia, ktorá sa venuje podpore ľudí nachádzajúcich sa v ťažkých životných situáciách, ako sú sociálne vylúčenie, žitie bez domova či rôzne závislosti. Ich cieľom je vytvoriť prostredie, v ktorom sa jednotlivci môžu znovu integrovať do spoločnosti a získať potrebnú podporu na zlepšenie svojho života.

V rámci programu Zebra sa sústreďujú na deti a mladých ľudí vo veku 11 až 19 rokov z chudobných osád. Pomáhajú

im rozvíjať životné postoje, zručnosti a osobné zdroje, aby mali úspech vo vzdelávaní a mohli sa rozvíjať na ceste k dospelosti. Spoločne s touto organizáciou sme zorganizovali exkurziu v Tesco v Prešove a v Košiciach, ktorá mala za cieľ motivovať mladých ľudí k ďalšiemu vzdelávaniu.

Karpatská nadácia je regionálna nezisková organizácia, ktorá sa zameriava najmä na východné Slovensko. V rámci programu UPRE sa sústreďuje na rozvoj a zvyšovanie zamestnateľnosti žien z marginalizovaných rómskych komunit. Cieľom je pomôcť rómskym ženám vybudovať si sebavedomie a získať dôležité informácie a zručnosti, ktoré im umožnia robiť slobodné rozhodnutia.

Nadácia usiluje o to, aby tieto ženy dosiahli finančnú nezávislosť a stabilitu, čo im zabezpečí živobytie. Chcú ich podporiť, aby sa stali aktérkami zmien vo svojich komunitách a mohli pozitívne ovplyvniť či viesť ďalšie rómske ženy. V rámci tejto iniciatívy sme v košickom regióne zorganizovali exkurzie pre ženy z Lunika IX a poskytli sme možnosť zamestnať sa dvom ženám v hypermarkete Rožňava.



” V mojom tíme je 90 % rómskych kolegov a kolegyň. Predsudky ani obavy pred spustením novej predajne som nemala. Tie prišli až s otvorením prevádzky. Bola som si istá, že si na pohovoroch vyberiem šikovných ľudí, s ktorými sa bude dobre pracovať. Na osobných interview mi väčšina kandidátov tvrdila, že majú prax a predchádzajúce skúsenosti s prácou v obchode. Keď nastúpili a slávnostne sme otvorili prevádzku, zistila som, že to pravda nebola. V obchode z nich v minulosti nepracoval nik. Naučiť ich rešpektovať a dodržiavať procesy bolo spočiatku náročné. Postupne so vzájomne vybudovanou dôverou ide všetko ľahšie. Beriem ich ako členov tímu,

kolegov, snažím sa budovať si s nimi úprimné vzťahy. Páči sa mi, ako vedia pomôcť jeden druhému. Keď vidia, že jeden dostal veľa tovaru, ostanú aj hodinu po práci, aby mu pomohli. Vedia byť naozaj veľmi šikovní. Obľúbila som si ich, veľmi rada s nimi pracujem. “

Nikola Kovaličková
manažérka supermarketu Zlaté Klasy

Podpora marginalizovaných rómskych komunít cez Nadáciu Tesco

Nadácia Tesco pokračovala v spolupráci s organizáciou **Človek v ohrození** pri nových začiatkoch pre mladých. Podporila aktivity zamerané na skvalitnenie života v marginalizovaných komunitách. Ich cieľom bolo zvýšiť zamestnateľnosť a zamestnanosť mládeže s dôrazom na zapojenie mladých Rómov a Rómok do stredoškolského vzdelávania a rozvoj stážistických programov. V roku 2023 sa v Tescu zamestnalo 33 rómskych a 7 ukrajinských klientov organizácie Človek v ohrození v rámci spoločného programu podporovaného zamestnávania.

Nadácia Tesco podporila aj občianske združenie **Divé maky**, ktoré buduje komunity vzdelaných Rómov a Rómok. Vďaka finančnej podpore sme poskytli priestor pre vzájomnú spoluprácu absolventov s dôrazom na ich advokačné aktivity, ktoré prispievajú k zlepšeniu postavenia Rómov a Rómok na Slovensku a k boju proti predsudkom voči tejto komunite.

Umožnili sme osvojenie si slovenčiny u detí hovoriacich doma rómsky a zlepšenie jazykových zručností ich mentoriek – omám vďaka spolupráci s organizáciou **Cesta von**. Program OMAMA je iniciatíva zameraná na podporu raného rozvoja detí v rómskych komunitách do 4 rokov. V rámci tohto programu rómske ženy navštevujú rodiny a rodičov učia, ako môžu svoje deti v ranom detstve rozvíjať tak, aby sa im neskôr lepšie darilo v škole aj v živote. Vďaka finančnému príspevku od Nadácie Tesco sa mohli nakúpiť vzdelávacie pomôcky, zaplatiť mzdové náklady a zorganizovať osobné stretnutie Amaliek, omám a Rómok.

Rovnako sme podporili aj ocenenie **Roma Spirit**, ktoré zvyrazňuje príbehy a iniciatívy riešiace problémy rómskych komunít. Roma Spirit oceňuje a širokej verejnosti približuje aktivity jednotlivcov a organizácií, ktorí sa zasadzujú za šírenie porozumenia a budovania rešpektu. Za pätnásť rokov bolo na ocenenie Roma Spirit prihlásených 2 110 aktivít, projektov, organizácií, výnimočných osobností a ocenených 98 laureátov.

Pre finalistov je nominácia ocenením ich aktívnej snahy a motiváciou pre ďalšie pokračovanie. Verejná prezentácia zároveň slúži ako inšpirácia, dôkaz existujúcich funkčných prístupov a zmysluplnosti riešiť zložité výzvy v našej spoločnosti. Za dlhoročný prístup pri vytváraní inkluzívneho pracovného prostredia pre ľudí so sociálnym znevýhodnením získala spoločnosť Tesco na Slovensku cenu Roma Spirit za rok 2022 v kategórii Spoločnosť a zamestnávateľ.



Naše plány

Hoci Tesco na Slovensku zamestnáva na rôznych pozíciách kolegov a kolegyně z 18 krajín, podiel týchto národností je relatívne nízky. Preto chceme posilniť naše úsilie v tejto oblasti a zabezpečiť, že budeme reprezentovať komunity, v ktorých pôsobíme, aj s ohľadom na zastúpenie rôznych národností na Slovensku. Okrem toho sa snažíme naďalej zameriavať na našich súčasných kolegov a kolegyně a zabezpečiť, aby sa cítili plne začlenení, aj keď možno hovoria iným jazykom alebo majú iné kultúrne zázemie.



Tesco Anjel.

Jednou z našich iniciatív, na ktorú sme veľmi hrdí a ktorá sa teší veľkému uznaniu aj zvonka, je zbierka Tesco Anjel.

Tesco Anjel je charitatívny projekt našich kolegov a kolegýň. Jeho cieľom je finančne podporiť kolegov a kolegynie, ktorí sa ocitli v ťažkej životnej situácii. Naši kolegovia a kolegynie sa môžu rozhodnúť prispievať pravidelne formou zrážky zo mzdy, alebo môžu poslať jednorazový príspevok do verejnej finančnej zbierky Tesco Anjel. Všetky finančné príspevky Tesco zdvojnásobuje. O pridelení a výške pomoci rozhoduje hodnotiacia komisia, ktorá sa pravidelne stretáva a posudzuje žiadosti.

Táto iniciatíva funguje už 11 rokov a kolegovia a kolegynie za ten čas prispeli sumou 594 691 eur. Príbehy kolegov a kolegýň, ktorí získali pomoc od Nadácie Tesco zo zbierky Tesco Anjel, sú rôznorodé. Tesco Anjel poskytuje podporu v situáciách, ako sú pomoc pre samoživiteľov rodín v ťažkých situáciách, podpora pri vážnom ochorení kolegu alebo kolegynie alebo člena jeho rodiny, pomoc v náročných životných situáciách, asistencia pri prírodných katastrofách a majetkových škodách, podpora v prípade úmrtia kolegu, kolegynie alebo jeho rodinného príslušníka, pomoc pre dieťa so zdravotným znevýhodnením a podpora talentu detí, ktoré by zo sociálnych dôvodov inak nemali možnosť talent rozvíjať.



To, že mám dcéru Lily, ktorá reprezentuje Atletický zväz Nové Mesto nad Váhom, je pre mňa obrovskou hrdosťou. Dosahuje skvelé výsledky – dvakrát sa stala majsterkou západoslovenského kraja v kategórii žiačok a neustále sa umiestňuje medzi najlepšími v rôznych atletických súťažiach. Napríklad na medzinárodnej súťaži Čokoládová tretra v Ostrave získala 1. miesto v behu na 300 metrov.

Som veľmi vďačná za podporu, ktorú sme dostali od nadácie Tesco Anjel. Ako matka samoživiteľka s dvoma deťmi by som to všetko sama nezvládla. Výdavky na podporu Lily v jej športovej kariére, od tréningov po výbavu a cestovanie, sú náročné, a táto pomoc nám umožňuje pokračovať v tom, čo robíme. “

Andrea Horňáčková
distribučné centrum Beckov

Vznik projektu Tesco Anjel: 2013



2 318 kolegov a kolegýň
aktuálne prispieva zrážkou
zo mzdy



594 691 €
bolo darovaných



1 297 kolegom
a kolegyniam pomohol
Tesco Anjel v ťažkej
životnej situácii

Naše plány.

V nadchádzajúcom roku by sme chceli pokračovať v zlepšovaní tam, kde sa nám darí, a povzbudiť ostatných, aby sa podelili o osvedčené postupy a získané skúsenosti. Rovnako sa budeme venovať oblastiam, v ktorých sa musíme zlepšiť – napríklad zlepšeniu pracovných podmienok pre našich kolegov a kolegyné so zdravotným znevýhodnením a členov komunity LGBTQ+, aby sa im pracovalo čo najlepšie a cítili sa v práci dobre.



Zapojenie všetkých

- Budeme klásť ešte väčší dôraz na vytváranie rodovo vyvážených pracovných miest, pričom budeme venovať zvýšenú pozornosť vyšším riadiacim pozíciám.
- Budeme počúvať návrhy našich LGBTQ+ kolegov a kolegýň, ako môžeme zlepšiť ich spokojnosť s prácou v Tesco.
- Budeme naďalej zvyšovať povedomie o diverzite a inklúzii pripomínaním a oslavovaním dôležitých udalostí počas celého roka.
- Budeme pokračovať v organizovaní tematických týždňov zameraných na diverzitu a životnú rovnováhu, aby sme našich kolegov a kolegyné ďalej vzdelávali v týchto dôležitých oblastiach.
- Chceme zabezpečovať podporu, vytvárať príležitosti a skvelé pracovné miesta aj pre našich skúsenejších kolegov a kolegyné.



Flexibilita pre všetkých

- zvyšovať povedomie o možnostiach flexibilnej práce, ktoré majú naši kolegovia a kolegyné k dispozícii



Všetkým prístupné

- naďalej kontrolovať prístupnosť našich predajní, distribučného centra a centrálnej kancelárie, aby sme zabezpečili, že naši zamestnanci a zákazníci so zdravotným znevýhodnením nebudú čeliť žiadnym prekážkam



Inkluzívny nábor

- plánujeme prepracovať naše kariérne stránky a náborové platformy pre celú nadnárodnú skupinu Tesco



Správne začiatky pre mladých

- poskytneme mladým ľuďom zo znevýhodneného prostredia príležitosť preniknúť do sveta maloobchodu a pomôžeme im naštartovať kariéru



Životná rovnováha na prvom mieste

- pokračovať v zavádzaní nových spôsobov podpory našich kolegov a kolegýň pri dosahovaní životnej rovnováhy a ochrany duševného zdravia
- budeme tiež pokračovať vo zverejňovaní výročných správ týkajúcich sa diverzity, rovnosti a inklúzie, našich plánov a dosiahnutého pokroku

Záverečný príhovor.

Písanie tejto správy bolo pre mňa skutočným potešením z niekoľkých dôvodov. Po prvé, som veľmi hrdá na to, že pracujem pre spoločnosť, ktorá berie svoj záväzok na podporu diverzity, rovnosti, inklúzie a životnej rovnováhy tak vážne. Je to spoločnosť, ktorá nielenže vynakladá prostriedky na tieto záväzky, ale naozaj ich aj v praxi realizuje.

Po druhé, veľmi ma teší pokrok, ktorý dosahujeme v rôznych oblastiach – prekonávanie generačných rozdielov, vytváranie rodovo vyváženého pracoviska, zlepšovanie prístupnosti našich predajní, kancelárií a distribučných centier pre kolegov, kolegyně a zákazníkov a zákazníčky so špecifickými potrebami, vzdelávanie seba aj ostatných v oblasti neurodiverzity, podpora osôb, ktoré sa starajú o svojich blízkych, vytváranie inkluzívneho a bezpečného pracoviska pre členov komunity LGBTQ+ a príslušníkov etnických menšín, rozširovanie flexibilných pracovných možností a v neposlednom rade budovanie životnej rovnováhy a starostlivosť o duševné zdravie našich zamestnancov.

A teší ma aj to, že podporujeme transparentnosť. Od roku 2021 z vlastnej iniciatívy zverejňujeme správu o odmeňovaní žien a mužov v našej spoločnosti.

Otvorene hovoríme o oblastiach, v ktorých sa ešte musíme zlepšiť, a sme odhodlaní na seba naďalej tvrdo pracovať a posúvať sa vpred.

Veľmi si vážim príležitosť pracovať s ľuďmi. Každý deň sa stretávam a pracujem s našimi úžasnými kolegami a kolegyněmi a mojou úlohou je zabezpečiť, aby sme vytvorili skvelé, inkluzívne pracovisko pre všetkých, kde sa každý cíti vítaný, oceňovaný, vypočutý, rešpektovaný a môže byť sám sebou. Rovnako mi záleží na vytvorení pracoviska, kde sa naši kolegovia a kolegyně cítia psychicky dobre. A ak to tak nie je, chcem, aby vedeli, že sú v bezpečnom prostredí, kde sa nemusia báť povedať, čo ich trápi, a kde sú vždy k dispozícii rôzne formy podpory.

Tento rok bol skutočne výnimočný – dosiahli sme významný pokrok a zaviedli sme nové iniciatívy a zlepšenia pre našich kolegov a kolegyně. Už teraz sa teším na to, čo dosiahneme v budúcom roku na našej ceste za ešte lepším a inkluzívnejším Tescom pre všetkých našich kolegov, kolegyně, zákazníkov a zákazníčky.



Markéta Skokanová

manažérka pre diverzitu, rovnosť, inklúziu a životnú rovnováhu pre strednú Európu

Prílohy.

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.

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



Diverzita a inklúzia – slovník pojmov.

Slová majú moc začleňovať aj vyčleňovať. Môžu v niekom vyvolať dobrý, ale aj zlý, neistý alebo menejcenný pocit. V Tesco volíme slová opatrne a rozvážne, aby sme 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, rovnosti a inklúzie v Tesco.

Skupiny kolegov a kolegýň: skupiny ľudí a ich priateľov, ktorí sa identifikujú na základe spoločných charakteristík.

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): Neurodiverzné 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.

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

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. To zahŕňa presvedčenie, že nikto by nemal mať v živote menej príležitostí kvôli tomu, kde alebo kým sa narodil, alebo kvôli iným charakteristikám. Táto koncepcia uznáva, že niektoré skupiny ľudí s určitými charakteristikami, ako sú príslušníci určitých rás, ľudia so zdravotným znevýhodnením, ženy alebo komunita LGBTQ+, boli v minulosti terčom diskriminácie.

Etnicita: Príslušnosť k určitej sociálnej skupine, ktorá má spoločné národné alebo kultúrne tradície.

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, študent, kolega sú v texte používané na označenie profesijnej alebo sociálnej skupiny a zahŕňajú mužov aj ženy.

LGBTQ+: Skratka pre lesbičky, gejov, bisexuálov, transrodové osoby, queer a intersexuálne osoby a iné rodové identity. Je to najinkluzívnejší pojem, ktorý zahŕňa okrem iného ľudí s inou rodovou identitou, než aká im bola pridelená pri narodení.

Neurodiverzita: Označenie pre celý rad neurologických odlišností, ako sú napríklad poruchy učenia a vývojové ťažkosti, ADHD, autizmus a pod.

Národnosť: Skupina ľudí, ktorí majú rovnakú históriu, tradície a jazyk a zvyčajne žijú v tej istej krajine.

Sexuálna orientácia: Sexuálna príťažlivosť, ktorú pociťujeme k iným ľuďom (alebo jej absencia). Spolu s romantickou príťažlivosťou prispieva k identite človeka.



[Linkedin](#) [Instagram](#) [Facebook](#) [YouTube](#)

www.tesco.sk

corporate.tesco.sk



TESCO