Projekt

„GENAU - genderové audity“

Závěrečná zpráva

z genderového auditu

Městská knihovna Most, p. o.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obsah

1 Základní informace k auditu ... 4
1.1 Stručná informace o organizaci realizující audit ... 4
1.2 Poděkování ... 4
1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování ... 5
1.4 Důvody realizace auditu ... 6
2 Průběh auditu ... 7
2.1 Časový harmonogram auditu ... 7
2.2 Místo realizace auditu ... 7
2.3 Oblasti auditu ... 7
2.4 Použité metody ... 8
2.5 Analyzované dokumenty ... 8
2.6 Osoby zapojené do auditu ... 8
3 Základní zjištění auditu ... 9
4 Vize a cíle organizace ... 10
4.1 Vize a cíle a organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost ... 10
4.2 Vize a cíl – vyhodnocení oblasti ... 10
4.3 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - význam oblasti pro genderovou rovnost ... 10
4.4 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti ... 11
Doporučení ... 11
5 Personální politika - význam pro genderovou rovnost ... 12
5.1 Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti ... 12
Doporučení ... 12
5.2 Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti ... 13
5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti ... 13
5.4 Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti ... 13
Doporučení ... 13
5.5 Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti ... 14
Doporučení ... 14
6 Slaďování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost ... 15
6.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti ... 15
6.2 Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti ... 15

7 Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti ... 16

Doporučení ... **16**

7.1 Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti ... 17

7.2 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti ... 17

8 Kultura organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost ... 18

8.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti ... 18

8.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti ... 18

8.3 Výskyt bossingu – vyhodnocení oblasti ... 18

8.4 Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti ... 18

8.5 Shrnutí ... 18

Doporučení ... **18**

8.6 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti ... 19

8.7 Hodnoty ... 19

8.8 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti ... 19

8.9 Interní komunikace ... 19

8.10 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti ... 19

8.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti ... 20

8.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti ... 20

8.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti ... 20

8.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti ... 20

8.15 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti ... 20

9 Závěrečné shrnutí a doporučení ... 21

10 Přílohy ... 22

10.1 Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit ... 22

10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků ... 24

Příloha č. Příloha č. 3 – příklady dobré praxe ... 47

10.3 Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů ... 48

1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K AUDITU

Zadavatel auditu: Městská knihovna Most, příspěvková organizace

Organizace realizující genderový audit: Vzdělávací centrum GENESIA, zapsaný spolek

Auditorský tým: Mgr. Roman Kysela, Mgr. Pavel Staněk, Bc. Blanka Lozinčáková

Využitá metodika: Standard genderového auditu – Úřad vlády ČR, verze 02 z 03/2016

Název projektu: Projekt „GENAU - genderové audity“ CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006285

1.1 Stručná informace o organizaci realizující audit

Vzdělávací centrum Genesia, zapsaný spolek (dále GENESIA), realizuje od roku 2004 projekty ESF zaměřené na rozvoj lidských zdrojů. GENESIA disponuje zkušeným pracovním týmem stálých a externích spolupracovníků, kteří se orientují v oblasti řízení a realizace projektů zaměřených na různé skupiny obyvatelstva a různé oblasti potřeb a problémů včetně rovných příležitostí.

Pracovní týmy jsou sestavovány operativně s ohledem na konkrétní projektové potřeby tak, aby byla zajištěna odbornost a efektivita práce. Členové auditorského týmu se v minulosti podíleli na genderových auditech v rámci projektu Rovná šance (CZ.1.04./3.4.04/76.00312), který realizovala partnerská společnost ASISTA s. r. o. Při realizaci auditů probíhala intenzivní spolupráce s neziskovou organizací Forum 50%. Dalším projektem, který se týkal genderové problematiky, byl projekt „Lektorský kruh“, který byl realizován Vzdělávacím centrem Genesia, z. s. V rámci tohoto projektu se jednalo o lektorskou činnost a tvorbu výukového modulu Gender – fenomén dneška v oblasti dalšího vzdělávání.

1.2 Poděkování

Děkujeme řediteli knihovny Ing. Tomáši Ondráškovi a Petru Královi pověřenému řízením knihovny za spolupráci při realizaci auditu a poskytnutí materiálů k provedení analýzy. Děkujeme i všem zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří se zapojili do fokusních skupin a rozhovorů.

1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování

Činnost knihovny se řídí zákonem č. 257/2001 Sb. O knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb v platném znění. Dále vyplývá ze zřizovací listiny, kterou schválilo zastupitelstvo statutárního města Most. Knihovna zajišťuje právo občana na svobodný a rovný přístup k informacím, čímž naplňuje čl. 17 odst. 4 a odst. 5 Listiny základních práv a svobod.

Městská knihovna v Mostě MKM plní zejména tyto úkoly:[1]

a) získává, zpracovává, uchovává a zpřístupňuje tematicky univerzální knihovní fond; dle finančních možností shromažďuje a zpřístupňuje monografie, seriály, kartografické dokumenty, hudebniny, zvukové dokumenty, zvukově obrazové dokumenty, stolní hry, elektronické dokumenty a další typy inf. pramenů;

b) zprostředkovává meziknihovní výpůjční služby;

c) zajišťuje regionální funkce knihoven v rámci mosteckého regionu;

d) je přístupovým místem ke zveřejněným informacím ze státní správy a samosprávy;

e) je přístupovým místem k informacím na internetu a do vybraných databází;

f) je kulturním, výchovným a vzdělávacím zařízením.

Poskytované veřejné, knihovnické a informační služby:[2]

a) výpůjční služby z knihovního fondu MKM (absenční či prezenční) nebo prostřednictvím meziknihovních služeb z knihovního fondu jiných knihoven;

b) informační služby (bibliografického a faktografického charakteru);

c) možnost práce s výpočetní technikou;

d) přístup na internet; e) kopírovací služby;

f) prezentace služeb a činností prostřednictvím svých webových stránek a dalšími vhodnými prostředky;

g) pořádání přednášek, výstav, besed, soutěží a dalších kulturních, výchovných a vzdělávacích akcí pro širokou veřejnost;

h) vydávání tematických publikací o knihovně, katalozích, fondech apod.;

ch) provoz naučné včelí stezky (expozice o možnosti chovu včel ve městě) a expozice papoušků;

i) nabídka pronájmu učeben, sálů a reklamních ploch

[1] Městská knihovna v Mostě, Knihovní řád Městské knihovny Most, str. 2, dostupné online z: http://knihovnamost.cz/data/intranet/KR_MKM_101.pdf

[2] Tamtéž

1.4 Důvody realizace auditu

Městská knihovna v Mostě, příspěvková organizace, využila nabídky na provedení genderového auditu s cílem zjistit spokojenost zaměstnaných žen a mužů v oblasti rovných příležitostí.

2 PRŮBĚH AUDITU

2.1 Časový harmonogram auditu

Audit byl po dohodě se zadavatelem realizován v období od **31. 10. 2017** do **20. 4. 2018**. Mezi zadavatelem a realizátorem auditu byla uzavřena smlouva obsahující vzájemné povinnosti a práva smluvních stran. Dle odsouhlaseného harmonogramu byl vlastní průběh auditu následující:

31. 10. 2017 proběhl vstupní rozhovor s ředitelem knihovny, při kterém byl vysvětlen smysl a účel auditu, dále byl popsán jeho průběh a domluveny termíny jednotlivých fází.

8. 11. 2017 proběhlo setkání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi za účelem vysvětlení účelu auditu a představení ankety.

8. 11. – 15. 11. 2017 proběhlo dotazníkové šetření mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci knihovny.

29. 11. 2017 proběhly fokusní skupiny se zaměstnankyněmi a zaměstnanci a s vedoucími.

4. 4. 2018 se uskutečnil rozhovor s Petrem Králem pověřeným vedením knihovny.

18. 6. 2018 se uskutečnil rozhovor s nově jmenovaným ředitelem Bc. Petrem Petrikem.

26. 6. 2018 se uskutečnilo předání závěrečně zprávy z auditu.

2.2 Místo realizace auditu

Všechny aktivity auditu probíhaly v sídle knihovny, Moskevská 12, 434 01 Most. Důležitou skutečností je, že 9. 2. 2018 došlo k odvolání stávajícího ředitele Ing. Tomáše Ondráška. Následně byl řízením knihovny pověřen pan Petr Král a od května 2018 byl ředitelem jmenován Bc. Petr Petrik.

2.3 Oblasti auditu

Cílem auditu bylo zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů ze strany zaměstnavatele v níže uvedených oblastech. Podklady pro audit pochází z materiálů poskytnutých zaměstnavatelem, z dotazníkového šetření, rozhovorů, fokusních skupin a z webových stránek.

- vize a cíle organizace včetně prosazování genderové rovnosti
- institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň
- zastoupení mužů a žen ve struktuře organizace
- kariérní růst
- rozvoj a vzdělávání
- spravedlivé odměňování a benefity
- slaďování práce a osobního života
- kultura organizace

2.4 Použité metody

Genderový audit byl realizován prostřednictvím níže uvedených aktivit:

- úvodní rozhovor s vedením auditovaného zaměstnavatele
- průběžný sběr a analýza relevantních směrnic a dokumentů veřejně přístupných na webových stránkách a poskytnutých zaměstnavatelem
- dotazníkové šetření s maximální návratností dotazníků a analýza získaných dat
- fokusní skupina se zaměstnankyněmi a zaměstnanci
- poslech, přepis a analýza zvukového záznamu z fokusních skupin a rozhovorů
- rozhovory s vedoucími zaměstnanci a zaměstnankyněmi
- rozhovor s vedením
- zpracování závěrečné zprávy a její prezentace zaměstnavateli

Zpráva obsahuje popis uvedených oblastí auditu s tím, že tam, kde se to ukázalo jako opodstatněné a relevantní, je uvedeno doporučení. Některá doporučení se mohou nacházet ve více oblastech.

2.5 Analyzované dokumenty

- Kolektivní smlouva
- Organizační struktura
- Příkazy ředitele k příspěvkům a příplatkům
- Webové stránky zaměstnavatele
-

2.6 Osoby zapojené do auditu

Knihovna zaměstnávala v době konání auditu celkem 31 osob, které pracovaly na různých pozicích při správě knižního fondu, dále na pozicích týkajících se chodu a údržby knihovny, Kina Kosmos a planetária, které pod knihovnu rovněž spadá.

Ze zaměstnaných osob se ankety zúčastnilo celkem 27 respondentů, tj. 87% z celkového počtu zaměstnaných. Do fokusních skupin se zapojilo celkem 21 osob, to představuje 67,7% všech zaměstnaných osob a 77,7% z těch, kdo vyplnili dotazník. Osoby, které se zúčastnily fokusních skupin, nebyly v nadřízeně – podřízeném vztahu. Informace o smyslu a průběhu auditu byly ústně a v elektronické podobě předány řediteli. Následně proběhlo dne 8. 11. 2018 setkání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi knihovny za účelem vysvětlení účelu auditu včetně vyplnění dotazníku.

3 ZÁKLADNÍ ZJIŠTĚNÍ AUDITU

Městská knihovna Most, příspěvková organizace, je zaměstnavatelem, který v praxi uplatňuje řadu opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů, které zaměstnává. Tuto skutečnost potvrdilo dotazníkové šetření i fokusní skupiny se zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Zároveň lze přístup k zaměstnankyním a zaměstnancům v oblasti rovných příležitostí dále rozvíjet a zlepšovat. K podpoře tohoto procesu směřují doporučení uvedená ve zprávě.

Audit zároveň identifikoval určité napětí mezi knihovnou a zřizovatelem, statutárním městem Most, což se následně potvrdilo i odvoláním dosavadního ředitele.

Postoj města vůči knihovně byl během fokusních skupin vyjádřen takto:

„Určitě máme na srdci takovou tu křivdu, že jsme až ty poslední, kam to město jakoby kouká, ačkoli jako kulturní centrum jsme docela vytížený a myslím, že jedno z mála kam lidi můžou večer nebo navečer s těma dětma nějak kulturně jít a slušně se…pobavit“

Záměrně zmiňujeme tuto skutečnost v této části auditní zprávy s tím, že některá doporučení uvedená ve zprávě nelze zrealizovat bez souhlasu a podpory zřizovatele.

4 VIZE A CÍLE ORGANIZACE

4.1 Vize a cíle a organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost

Zaměstnavatel, který se viditelně přihlásí k prosazování genderové rovnosti, dává svým zaměstnancům i zaměstnankyním i všem ostatním najevo, že je zaměstnavatelem, který podporuje slaďování rodinného a pracovního života, odměňuje na základě odvedené práce a vytváří rovnocenné podmínky a prostor pro kariérní rozvoj a růst žen i mužů. To má praktický dopad na prostředí a firemní kulturu.

4.2 Vize a cíl – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel pro zajištění rovného přístupu k ženám i mužům vychází z relevantních ustanovení Zákoníku práce, Antidiskriminačního zákona a další legislativy. Zároveň ve svém praktickém přístupu realizuje některá opatření, která jsou v souladu s principy rovných příležitostí. Skutečnost, že nemá ve svých interních materiálech popsánu vizi a cíle týkající se dosahování a prosazování genderové rovnosti vůči svým zaměstnankyním a zaměstnancům, nemá negativní dopad. Formulování takovéto vize může na druhou stranu situaci v oblasti rovných příležitostí ukotvit i do budoucna, pokud by došlo k výraznějším personálním obměnám pracovního týmu.

4.3 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - význam oblasti pro genderovou rovnost

Institucionální zakotvení principu genderové rovnosti v interních dokumentech organizace je jeden ze způsobů, jak se zaměstnavatel hlásí k rovným příležitostem žen a mužů na trhu práce. Zaměstnavatel tím dává najevo, že konkrétní jedinec není v rámci pracovního procesu hodnocen na základě toho, zda se jedná o ženu či muže, ale že rozhodujícím kritériem je pracovní výkon a kvalita odvedené práce. Přihlášení se k principu genderové rovnosti rovněž signalizuje odmítavý postoj zaměstnavatele vůči všem projevům diskriminace, šikany a sexuálního obtěžování na pracovišti.

4.4 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel nemá ve svých interních materiálech zakotveno, jakým způsobem uplatňuje zásadu genderové rovnosti vůči svým zaměstnankyním a zaměstnancům a to včetně nulové tolerance sexuálního obtěžování, diskriminace nebo šikany.

Doporučení

Společně prodiskutovat a shodnout se na návrhu etického kodexu, který se bude zabývat těmito oblastmi:

- **Vztah a vystupování zaměstnanců a zaměstnankyň k veřejnosti**
- **Etické a korektní vztahy v rámci pracovního týmu včetně nepřípustnosti sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci na všech úrovních organizační struktury**
- **Etické zásady při propagaci aktivit, činností a kulturních akcí knihovny.**

5 PERSONÁLNÍ POLITIKA - VÝZNAM PRO GENDEROVOU ROVNOST

Personální politika je jednou z klíčových oblastí pro prosazování genderové rovnosti. Týká se nejen oblastí, které mají přímou souvislost s pracovním uplatněním a trhem práce, ale svým dopadem se týká i problematiky prevence chudoby u žen v předdůchodovém věku a to svým dopadem na důchodové pojištění a možnou výši starobního důchodu. Prosazování genderové rovnosti má tedy zřetelný sociálně ekonomický dopad a ovlivňuje přítomnou i budoucí životní úroveň žen i mužů.

Pro podporu genderové rovnosti jsou významná zejména ta opatření a oblasti, která podporují rovný a otevřený přístup k zaměstnání, dále opatření zajišťující stejné odměňování za stejnou práci a v neposlední řadě opatření, která se zaměřují na podporu slaďování pracovního a rodinného života u žen a mužů, kteří pečují o děti, či osobu blízkou. Pokud jsou tato opatření institucionálně zakotvena v interních dokumentech zaměstnavatele a uplatňována v praxi, přispívají ke stabilizaci pracovního týmu, zvyšují výkonnost a podporují loajalitu a identifikaci zaměstnanců a zaměstnankyň s cíli zaměstnavatele.

5.1 Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti

Počet zaměstnaných osob se v knihovně v uplynulých letech spíše snižoval. Na začátku roku 2013 pracovalo v knihovně celkem 35,8 přepočtených osob a v roce 2017 to bylo 31,5 přepočtených osob. Při fokusních skupinách zaznělo:

„V roce 2012 vykonávalo stejnou práci o 9 lidí víc. Nikdo neměl ruce v klíně. V roce 2012 proběhl armagedon, to nebylo nic jinýho. To prostě byl armagedon, smetli 9 lidí a stejný objem práce s výjimkou 2 až 3 akcí do roka děláme o 9 lidí míň. Je to katastrofa. Děláme to rádi, děláme to v příjemné atmosféře a děláme práci, o 9 lidí míň nás je.“

Zaškolování nově zaměstnaných osob bylo při fokusních skupinách popsáno takto: „V případě nástupu nové zaměstnankyně či zaměstnance jsou tito zařazeni na dané pracovní místo a kolegyně a kolegové ho blíže seznámí s pracovním postupem a pomáhají mu“.

Pokud zaměstnavatel potřebuje obsadit uvolněné, případně nově vytvořené pracovní místo, vyhlašuje výběrová řízení. Pro účely auditu zaměstnavatel nedoložil žádné ukázky vyhlášených výběrových řízení. Celkem 3 osoby, tj. 11% respondentů, uvedly, že se v rámci přijímacího pohovoru setkaly s otázkami týkajícími se soukromého života. Jednalo se o rodinný stav, kouření a aktivit ve volném čase.

Doporučení

- **Systematicky se zaměřit na podporu adaptačního procesu nově příchozích zaměstnankyň a zaměstnanců. Pro jednotlivá oddělení knihovny vypracovat interní pokyn obsahující informace o tom, na co se má adaptační proces zaměřit a jak bude probíhat.**

- **Otázky týkající se zálib a aktivit ve volném čase mohou souviset s jejich využitelností v rámci toho, že knihovna pořádá výstavy, koncerty, besedy a další kulturní akce. Je proto možné položit tuto otázku například takto: „*Pokud vám to nevadí, rád bych se zeptal(a) na vaše záliby a koníčky. Možná je dokážeme využít v rámci toho, co knihovna nabízí. Pokud však nechcete, odpovídat nemusíte.“***

- **V jednání se zřizovatelem usilovat o navýšení počtu zaměstnaných osob a odpovídající navýšení finančních prostředků na mzdy a odvody.**

5.2 Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti

V průběhu auditu pracovalo v knihovně celkem 31 osob, z toho 26 žen a 5 mužů. Podíl žen tak činil téměř 84% z celkového počtu zaměstnaných osob. V rámci knihovny fungují oddělení zpracování a doplňování knižního fondu, výpůjční oddělení, oddělení naučné literatury a ekonomické od dělení. Pod knihovnu rovněž spadá Kino Kosmos a planetárium. V čele těchto oddělení byly v době auditu 4 ženy, vedoucími kina a planetária byly muži. Pomineme-li funkci ředitele, platí, že ženy zastávají dvě třetiny vedoucích funkcí. **Vzhledem k těmto skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.**

5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti

Kariérní růst a postu je limitován činností zaměstnavatele. Je možný pokud dojde k uvolnění pracovního místa např. v důsledku odchodu do důchodu či do jiného zaměstnání. Zaměstnavatel dle kolektivní smlouvy umožní další prohlubování odborných znalostí a zvyšování odborné kvalifikace. Možností studia při zaměstnání v průběhu auditu nikdo nevyužíval. **Vzhledem k možnostem zaměstnavatele a zjištěným skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.**

5.4 Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti

Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců probíhá průběžně a provádí je vedoucí a ředitel knihovny. Zaměstnavatel nemá zpracovanou metodiku pro hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců.

Doporučení

- **Vypracovat metodiku hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců (např. kombinace sebehodnotícího dotazníku a rozhovoru s vedoucí či vedoucím).**

- **Toto hodnocení provádět jednou ročně a během něj zhodnotit přínos jednotlivých zaměstnankyň a zaměstnanců pro knihovnu a zamyslet se nad dalším rozvojem silných stránek a předností. Hodnocení využívat jako pozitivní motivační nástroj.**
- **Alespoň jednou za dva roky provádět dotazníkové šetření zaměřené na zjištění spokojenosti zaměstnankyň a zaměstnanců s prostředím, prací nadřízených a podmínkami pro práci. S výsledky pracovat při dalším rozvoji a směrování knihovny a řízení pracovního týmu.**
-

5.5 Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti

Právní forma zaměstnavatele určuje, že odměňování ve formě mzdy se řídí platným ustanovením Zákoníku práce. Knihovna je příspěvkovou organizací statutárního města Most. Rozsah benefitů závisí na schváleném rozpočtu FKSP. Plánované výdaje fondu v roce 2016 dle schváleného rozpočtu činily celkem 198 700,- Kč. V roce 2017 plánované výdaje stouply na 257 500,- Kč, což je meziroční nárůst o 58 800,- Kč. Na benefity mají nárok všechny osoby v pracovním poměru po skončení zkušební doby.

Přehled benefitů z FKSP:

- příspěvek zaměstnavatele na stravování ve smluvním zařízení 30,- Kč
- příspěvek na penzijní připojištění ve výši 150,- Kč, nově 300,- Kč
- bezúročná půjčka
- příspěvek na dětskou rekreaci
- odměna při životním jubileu

Doporučení

- **Rozšířit benefity o příspěvek na sportovní a zdravotně rehabilitační činnost zaměstnance či zaměstnankyně ve výši alespoň 1 000,- Kč ročně.**
- **Rozšířit benefity na stravování o možnost volby mezi stávajícím způsobem stravování nebo čerpáním stravenek a navýšit výši příspěvku na stravování ze strany zaměstnavatele.**
- **Rozšířit benefity o 3 dny plně hrazeného indispozičního volna – sick days.**

6 SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A OSOBNÍHO ŽIVOTA - VÝZNAM OBLASTI PRO GENDEROVOU ROVNOST

Význam této oblasti je pro dosažení genderové rovnosti zásadní. Zaměstnavatel, který umožňuje skloubit starost o rodinu a děti s vykonávanou prací, významně přispívá k pocitu spokojenosti daného zaměstnance či zaměstnankyně. Pro tuto spokojenost je rozhodující, do jaké míry práce na konkrétní pracovní pozici negativně ovlivňuje kvalitu rodinného života. Pokud zaměstnavatel vychází vstříc ženám i mužům pečujícím o děti a umožňuje skloubit práci s péčí o rodinu a osobu blízkou tím, že je schopen a ochoten odpovídajících způsobem přizpůsobit pracovní dobu a organizaci práce, případně zavést další opatření, vytváří podmínky pro genderovou rovnost.

V praxi to znamená větší šanci pro pracovní uplatnění žen i mužů, kteří pečují o děti, podporu kontaktu se zaměstnavatelem v průběhu mateřské a rodičovské dovolené a podporu návratu do zaměstnání po jejím skončení. Zaměstnavatel v takovém případě snižuje riziko ztráty zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou dobře obeznámeni s činností zaměstnavatele a má možnost udržet si stabilizovaný, motivovaný a kvalifikovaný pracovní tým.

6.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel je limitován v možnostech zavedení pružné pracovní doby, nebo jiných flexibilních forem práce. Na otázku č. 8 týkající se možnosti přizpůsobit si pracovní dobu odpovědělo 21 osob, že úprava pracovní doby je možná. V otázce č. 9 zaměřené na možnosti úpravy pracovní doby sice 10 uvedlo pružnou pracovní dobu, ale jak potvrdily i rozhovory v rámci fokusních skupin, jde spíše o možnost individuálně si v případě potřeby upravit konec a začátek pracovní doby, aby bylo možné skloubit pracovní, osobní, či rodinný život. Je rovněž možné vybrat si volno za odpracované soboty, kdy má knihovna otevřeno. Tento přístup zaměstnavatele je považován za vyhovující. **Z uvedených důvodů je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

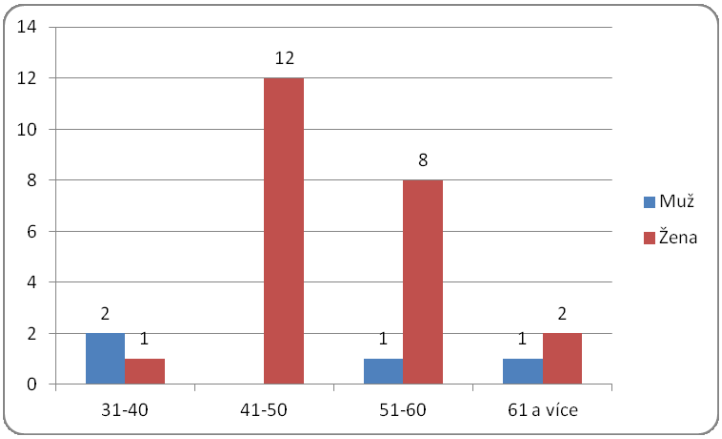
6.2 Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti

Podporu rodičů vracejících se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené zaměstnavatel řeší individuálním přístupem úpravou pracovní doby a umožněním účasti na školeních, aktuálně je na mateřské dovolené jedna osoba. **Vzhledem k tomu, lze tento postup považovat za dostačující a proto je tato oblast bez doporučení.**

7 AGE MANAGEMENT VE VZTAHU KE GENDERU – VYHODNOCENÍ OBLASTI

Pokud má zaměstnavatel nastavena tato opatření a uplatňuje je, přispívá k harmonizaci pracovního prostředí a pracovních vztahů a ke stabilizaci pracovního kolektivu. Je zde prostor pro sílu a dynamiku mládí i zkušenost reprezentovanou staršími kolegy a kolegyněmi. Age management rovněž snižuje náklady zaměstnavatele na zaškolování zaměstnanců z důvodu časté fluktuace. Je to přístup, jak v praxi prosazovat gednerovou rovnost a vytvářet podmínky pro zaměstnávání osob a zejména žen, které pečují o děti předškolního a školního věku, ale i žen v předdůchodovém věku, které patří mezi osoby znevýhodněné a ohrožené na trhu práce[3].

Věková struktura zaměstnaných osob:



Z celkem 27 osob, které vyplnily dotazník, což je téměř 89% respondentů, je 22 žen ve věku 41 a více let, 9 osob je starších 51 let. Jde tedy o zaměstnankyně a zaměstnance, pro které bude mít vzrůstající význam péče o zdraví a celkovou kondici. Proto je namístě vytvářet takové podmínky, které přispějí k dobré fyzické a psychické kondici zaměstnaných osob.

Doporučení

- **Zlepšit tepelnou pohodu v prostorách knihovny během zimních měsíců, aby pracovní podmínky pro zaměstnankyně a zaměstnance byly příznivější.**
- **Zařadit do poskytovaných benefitů finanční příspěvek na sportovní a zdravotně rehabilitační činnost zaměstnance či zaměstnankyně a umožnit bezplatný vstup do sportovních zařízení města.**

[3] Úřad vlády ČR, Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, str. 15, dostupné online:

7.1 Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti

Rodičům dětí předškolního a mladšího školního věku zaměstnavatel vychází vstříc individuální úpravou pracovní doby, případně úpravou pracovního úvazku. V rámci fokusních skupin zaznělo, že přístup zaměstnavatele je v tomto ohledu sice dostačující, **ale situaci (nejen) rodičů by zlepšilo zavedení indispozičních dnů – sick days.**

7.2 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti

Úprava pracovní doby, či úvazku je možná i v případě potřeby péče o osobu blízkou. Podle vyjádření během fokusní skupiny je tento přístup a vstřícnost zaměstnavatele považován za dostačující. **Vzhledem ke zjištěným skutečnostem a možnostem zaměstnavatele je oblast bez konkrétních doporučení.**

8 KULTURA ORGANIZACE - VÝZNAM OBLASTI PRO GENDEROVOU ROVNOST

Kultura organizace je pro genderovou rovnost zásadní. Nastavením formálních i neformálních postupů, pravidel a zásad vycházejících z hodnot a cílů, ke kterým se daná organizace hlásí a uplatňuje je v praxi, tvoří reálné prostředí pro zaměstnankyně a zaměstnance. V tomto prostředí se současně pohybují zákazníci a klienti. Pokud tyto hodnoty a cíle zahrnují uplatňování genderové rovnosti, je to pro jednotlivé aktéry v rámci kultury signál, že je zde dodržována zásada rovnosti v oblasti odměňování a kariérního postupu, že je podporováno slaďování pracovního a rodinného života a zároveň není tolerována diskriminace, šikana nebo sexuální obtěžování.

8.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti

K otázce č. 20, která se zabývala výskytem diskriminace, uvedli všichni, že se s projevy diskriminace nesetkali. Nepřítomnost diskriminace potvrdil i průběh fokusních skupin.

8.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti

Rovněž v otázce č. 22 - výskyt mobbingu a šikany byl v dotaznících uveden nulový výskyt.

8.3 Výskyt bossingu – vyhodnocení oblasti

V otázce č. 24 zmínila výskyt bossingu ze strany nadřízeného jedna z respondentek.

8.4 Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti

V oblasti sexuálního obtěžování byly zmíněny nevhodné sexuální narážky a vtipy, dvojsmyslné poznámky, obdobně byl tento názor vyjádřen při fokusní skupině, kde vedle toho zazněla výhrada vůči sexistickým upoutávkám na výstavy.

8.5 Shrnutí

Celkem 9 osob uvedlo, že neví, zda v rámci zaměstnavatele existuje osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, sexuálním obtěžováním a obdobnými problémy. Celkem 4 osoby uvedly, že taková osoba neexistuje (otázka č. 40). Zároveň si 8 osob myslí, že by taková osoba nebo oddělení měla v rámci zaměstnavatele existovat.

Doporučení

- **Proškolit a průběžně vzdělávat vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně v oblasti rozpoznávání a řešení výskytu diskriminace, šikany, sexuálního obtěžování a jiného nežádoucího jednání na pracovišti.**

8.6 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti

Knihovna nemá zpracován veřejný závazek. V průběhu fokusní skupiny byl vyjádřen velmi prostě a jednoduše. ***„Cíl je, aby knihovna šlapala!“*** Tento závazek sice není písemně formulován ani zveřejněn, je však ze strany pracovního týmu prakticky naplňován a k splnění tohoto závazku směřují jak aktivity knihovny, tak přístup v ní zaměstnaných osob.

8.7 Hodnoty

Sami účastnice a účastníci ve vztahu k hodnotám považují pro dobrou atmosféru v knihovně tyto hodnoty:

„Hodnota vztahu a klidu“

„Tady se nikdy nepracovalo kvůli penězům, ten, kdo tady zůstal, tak to opravdu je ta láska k těm knihám.“

„Dobré vztahy a spokojenost, ne jenom svoje.“

„Hodnotou není mít a něčeho dosáhnout.“

Tyto společně sdílené hodnoty výrazně přispívají k dobrým vztahům v rámci pracovního týmu a k tomu, že atmosféra na pracovišti byla hodnocena velmi kladně (52% odpovědí) a spíše kladně (48% odpovědí).

8.8 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti

Jde o organizační kulturu, kde v čele stojí ředitel. Jeho podřízenými jsou vedoucí a zaměstnanci a zaměstnankyně jednotlivých oddělení, kina a planetária. Ředitel je ve svém rozhodování částečně vázán požadavky zřizovatele. Rozhodování se odehrává buď na základě společné dohody a konsensu s vedoucími tam, kde to situace umožňuje, nebo na základě jednostranného nařízení ředitele.

8.9 Interní komunikace

Interní komunikace je zajišťována prostřednictvím porad vedoucích s podřízenými. Tyto porady následují vždy po jednání ředitele s vedoucími. Pokud to situace vyžaduje, svolá ředitel všechny zaměstnankyně a zaměstnance na pracovní poradu, aby je informoval. Informace jsou rovněž rozesílány e-mailem. Vzhledem k velikosti zaměstnavatele je možné řadu věcí projednat i řešit operativně. Fokusní skupiny potvrdily, že stávající komunikační model je vyhovující a poskytuje dostatek informací.

8.10 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti

Pro externí komunikace knihovna využívá zejména webové stránky, kde jsou především informace týkající se fungování knihovny směrem k veřejnosti, dále jsou zde informace o plánovaných nebo uskutečněných akcích a jsou zde představovány tváře Mostecka. V části *„Lidé z knihovny“* je kromě jmen zodpovědných osob, kontaktů a uvedení pracovní agendy možné u některých z nich kliknout, prohlédnout si fotografii a dovědět se informace týkající se vztahu a motivace pro práci v knihovně a něco o zálibách a koníčcích. Je to jeden ze způsobů vyjádření toho, že knihovna je veřejná a otevřená instituce.

8.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti

Silnou stránkou je, že pracovní tým má silný a pozitivní vztah k poslání knihovny. Tým je schopen vzájemně komunikovat, spolupracovat a dobré vztahy na pracovišti jsou hodnotou, o kterou všichni usilují. Dokládá to i výrok z fokusních skupin. *„Knihovničina je krásná práce, vnímám to tak, že tady pracují lidé, kteří si té práce váží, naplňuje je a dělají to rádi. A to si myslím, že samo o sobě vytváří tu dobrou atmosféru.“*

8.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti

Hlavním zdrojem je stmelený a motivovaný kolektiv s pozitivním vztahem ke své práci, který je schopen pracovat i v podmínkách, které nejsou zcela optimální. Jde zejména o to, že budově knihovny je v zimních měsících chladno, což ztěžuje podmínky nejen zaměstnaným osobám, ale i těm, kdo knihovnu navštěvují.

8.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti

Z pohledu zaměstnankyň a zaměstnanců je slabinou tepelná nepohoda v knihovně během zimních měsíců a nevyhovující kvalita a rychlost internetového připojení, která za stávajícího stavu komplikuje práci těm, kdo pro svou práci dobré internetové připojení potřebují. Tyto nedostatky potvrdil jak průběh ankety, tak fokusní skupiny. **Z pohledu knihovny jako celku jsou slabinou vztahy mezi zřizovatelem a knihovnou jako příspěvkovou organizací, což zaznělo během fokusních skupin.**

„Myslíme si, že to má občas těžký (ředitel), když jako spolupráce s městem není jakoby zas tak dobrá.“
„Určitě máme na srdci takovou tu křivdu, že jsme až ty poslední, kam to město jakoby kouká, ačkoli jako kulturní centrum jsme docela vytížený a myslím že jedno z mála, kam lidi můžou večer nebo navečer s těma dětma nějak kulturně jít a slušně se…pobavit.“

8.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti

Prostředí knihovny působí na ty, kdo knihovnu navštíví, vcelku příjemným dojmem, personál vystupuje ochotně a vstřícně. Administrativní a technické zázemí knihovny by zasluhovalo modernizaci. Zaměstnanci a zaměstnankyně měli výhrady k nízkým teplotám uvnitř knihovny během zimních měsíců a ke špatné kvalitě internetové připojení.

8.15 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel neposkytl informace o konkrétních aktivitách či projektech společenské odpovědnosti a ani o dobrovolnické činnosti zaměstnanců a zaměstnankyň.

9 ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Městská knihovna Most, příspěvková organizace, je zaměstnavatelem, který v praxi uplatňuje řadu opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů, které zaměstnává.

Pracovní kolektiv je silně motivovaný, ztotožňuje se s posláním knihovny a má velmi kladný vztah k vykonávané práci. V rámci týmu také panují dobré mezilidské vztahy, které fungují díky vzájemné důvěře, vstřícnosti a schopnosti vzájemně komunikovat. Do budoucna bude uchování takového prostředí závislé na tom, jak proběhne adaptační proces u nově příchozích zaměstnankyň a zaměstnanců a jak bude vypadat styl řízení nového ředitele, či ředitelky knihovny. **Aby se dařilo i do budoucna udržet dobrou kvalitu vztahů a zlepšovat podmínky zaměstnaných žen a mužů, uvádíme rekapitulaci některých navrhovaných doporučení:**

- **Společně vypracovat etický kodex týkající se vztahů v rámci pracovního týmu, jednání vůči veřejnosti a mediální prezentace knihovny**
- **Ze strany zřizovatele navýšit rozpočet knihovny a umožnit zaměstnání alespoň dalších dvou osob**
- **V závislosti na možnostech rozpočtu rozšířit škálu benefitů o příspěvek na zdravotně rehabilitační a sportovní činnost zaměstnance, stravenky a indispoziční dny – sick days**
- **Vypracovat a používat systém hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň**
- **Vypracovat interní směrnice zabývající se prevencí diskriminace, šikany a sexuálního obtěžování s tím, že tyto materiály budou využívány při školení stávajících a při přijímaní nových zaměstnankyň a zaměstnanců.**

10 PŘÍLOHY

10.1 Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit

Co je genderový audit?

Genderový audit je typem sociálního auditu, díky jehož realizaci organizace získá prvotní informace o stavu genderové rovnosti a také doporučení, jak v zavádění genderové rovnosti dále postupovat.

Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z genderové perspektivy. To znamená, že se sleduje, jakými způsoby se jedná se zaměstnankyněmi a zaměstnanci ve vztahu k jejich pohlaví a předpokládaným společenským rolím a jaký má případná odlišná perspektiva vliv na jejich pozici, možnost růstu, ohodnocení a další. Jsou tedy identifikovány kritické oblasti a bariéry. Je sledován a vyhodnocován pokrok a jsou dávána doporučení ke zlepšení fungování organizace v otázce genderové rovnosti, a to v široké škále oblastí (např. slaďování pracovního a rodinného života, nediskriminační nábor zaměstnanců/kyň, předcházení sexuálnímu obtěžování na pracovišti apod.). Pozornost auditorů/rek je zaměřena především na vnitřní prostředí organizace, není však opomíjeno ani sledování dopadů její činnosti na okolí.

Pro koho je genderový audit určen?

Genderový audit je určen všem zaměstnavatelům/kám, kteří:

- chtějí svým zaměstnancům/kyním nabídnout kvalitní zázemí a příjemné pracovní prostředí;
- chtějí mít jistotu, že při zacházení se zaměstnanci/kyněmi dodržují platnou legislativu, především Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.) a související;
- chtějí zvýšit motivaci, výkonnost a efektivitu práce svých zaměstnanců/kyň;
- chtějí být v lepší pozici při získávání kvalitních zaměstnanců/kyň a zároveň snížit náklady na nábor nových pracovníků/ic;
- chtějí zvýšit zisky organizace v dlouhodobém horizontu;
- chtějí zlepšit dobré jméno své organizace.

Postavení žen v České republice

Míra zaměstnanosti žen dosahuje v České republice pouze 61,8 % (zatímco míra zaměstnanosti mužů 78,1%). **V roce 2040** by české ekonomice mohlo při pokračování současného demografického trendu **chybět až 550 tisíc pracujících**. Zvýšení zaměstnanosti žen by mohlo tuto hrozbu pomoci zvládnout. Zvýšení nízké zaměstnanosti žen ve věku 20–40 let na trhu práce o 10 p.b. může vést ke **snížení deficitu** AYG penzijního systému **o více než 10 mld. Kč/rok**, což představuje více než třetinu každoročního deficitu

během následujících 20–30 let. Ženy mají větší kupní sílu než muži. **Ženy v ČR každý týden rozhodnou o nákupech v objemu o 9 miliard Kč** vyšším než muži. Porozuměním svým zákaznicím by společnosti mohly získat konkurenční výhodu.

Ženy představují z celkové skupiny **potenciálních talentů polovinu**. Společnosti by se měly snažit o získání největších talentů, bez ohledu na pohlaví. Změny nelze dosáhnout jednotlivými opatřeními, ale systémovým přístupem, který nabízí například genderový audit.

Diverzifikované týmy jsou efektivnější. Byla prokázána korelace (nikoli přímá souvislost) mezi značně lepší výkonností organizace a vyšším podílem žen v jejím řídícím výboru, při dosažení prahové hodnoty minimálního počtu 3 žen z 10 osob.

Ztráta zaměstnance/kyně a přijetí/zaškolení nového/é zaměstnance/kyně stojí organizaci nemalé finanční prostředky, včetně nákladů spojených se sníženou produktivitou bezprostředně po jeho/jejím náboru. Genderový audit nabízí nástroje, jak fluktuaci zaměstnanců/kyň snížit.

Ženy v České republice…

- *tvoří 51 % populace.*
- *tvoří 61 % absolventů a absolventek vysokých škol.*
- *tvoří průměrně zhruba 20 % zastupitelů a zastupitelek.*
- *tvoří 7 % vedení 100 největších českých firem.*
- *mají v průměru o 24 % nižší mzdy než muži.*
- *pobírají v průměru o 18 % menší důchod než muži.*
- *mají v produktivním věku nižší míru zaměstnanosti (62,5 % oproti 80,2 % u mužů).*
- *mají ve věkové kategorii 30 – 34 let více než trojnásobně nižší zaměstnanost než muži*

Česká republika v mezinárodním srovnání prosazování genderové rovnosti

Světové ekonomické fórum každoročně vydává **zprávu o genderových nerovnostech ve světě** *Global Gender Gap Report1*[4], která obsahuje žebříček 144 států světa seřazených podle celkového výsledku **ve čtyřech oblastech** – přístup žen ke **vzdělání**, **zdravotní péči**, možnosti i reálné zapojení žen do **ekonomického života** a do **politického rozhodování**. V tomto srovnání se Česká republika v posledních letech s mírnými výkyvy umisťuje zhruba v polovině žebříčku. V roce 2013 skončila na 83. a o tři roky později si polepšila o šest míst a skončila na 77. místě.

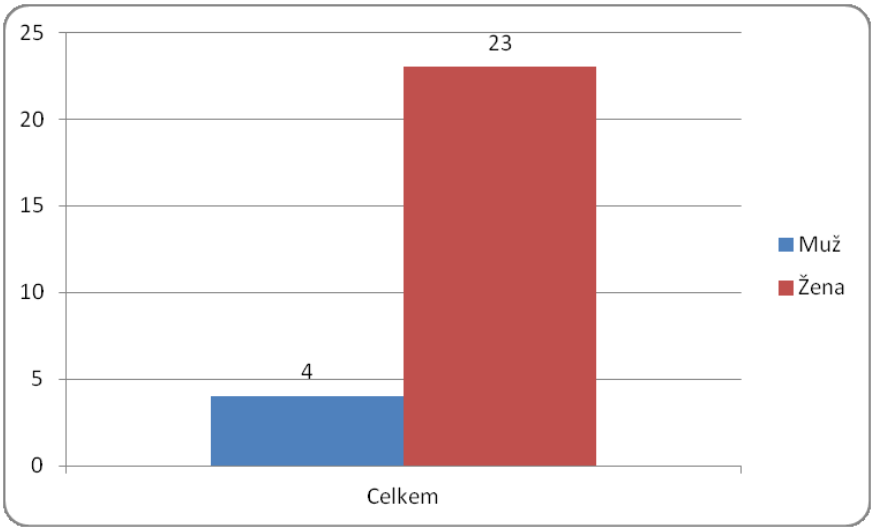
[4] Zprávu je dostupná zde: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků

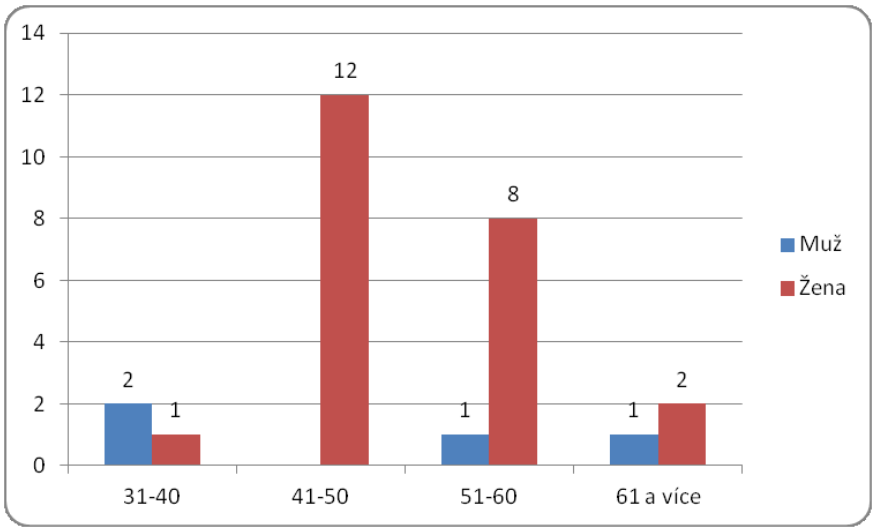
Cílem dotazníkového šetření bylo získat popis stavu v oblasti rovných příležitostí, který posloužil jako vodítko pro průběh navazujících fokusních skupin a rozhovorů a zároveň byl podstatnou součástí auditu. Při šetření byla použita metoda anonymního dotazování, které proběhlo elektronickou formou.

Výsledky ankety jsou prezentovány v podobě grafů. **Tam kde se u některých grafů objevuje pouze číselné vyjádření počtu respondentů, bez dalšího popisu odpovědi nebo komentáře, byla otázka pro odpovídající osobu nerelevantní, nebo byla záměrně ponechána bez odpovědi (otázky 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 21, 23, 25, 28, 30 až 35). I takto zodpovězené otázky mají ve vztahu k rovným příležitostem v rámci daného zaměstnavatele svou vypovídací hodnotu.**

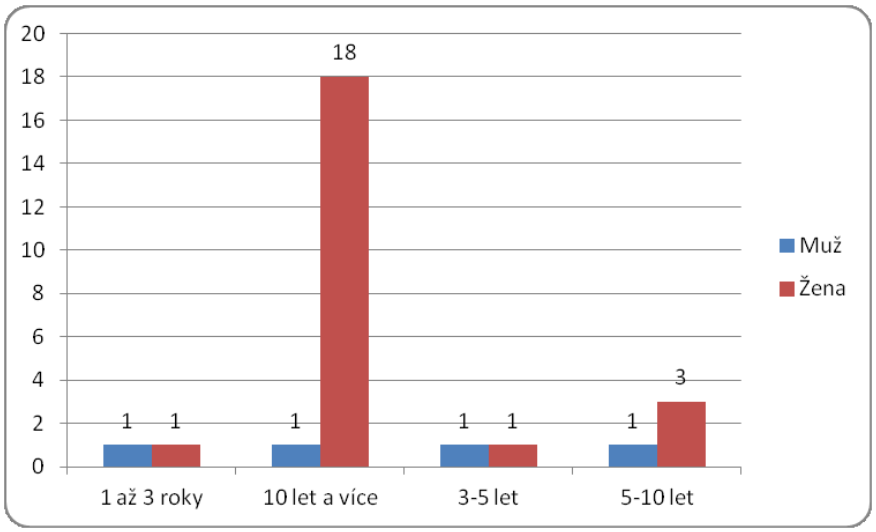
1. **Jste muž x žena?**



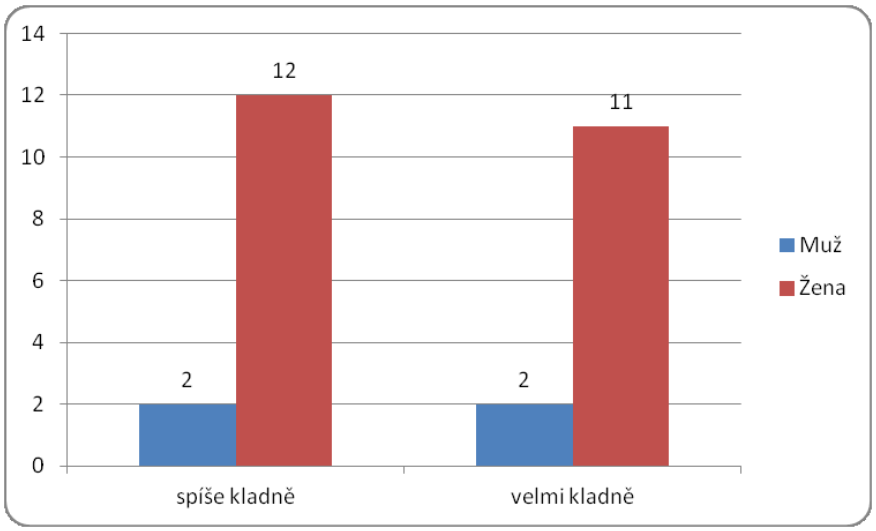
2. Zaškrtněte věkovou kategorii, do které patříte.



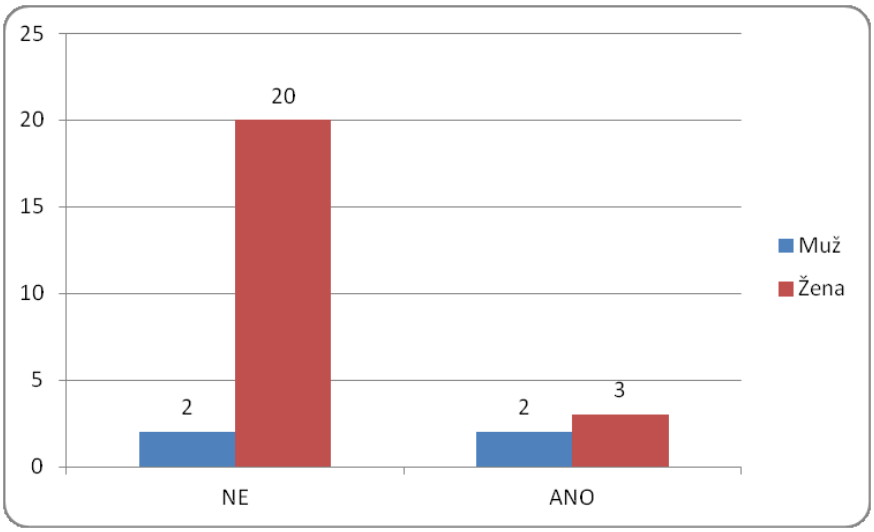
3. V současném zaměstnání pracuji:



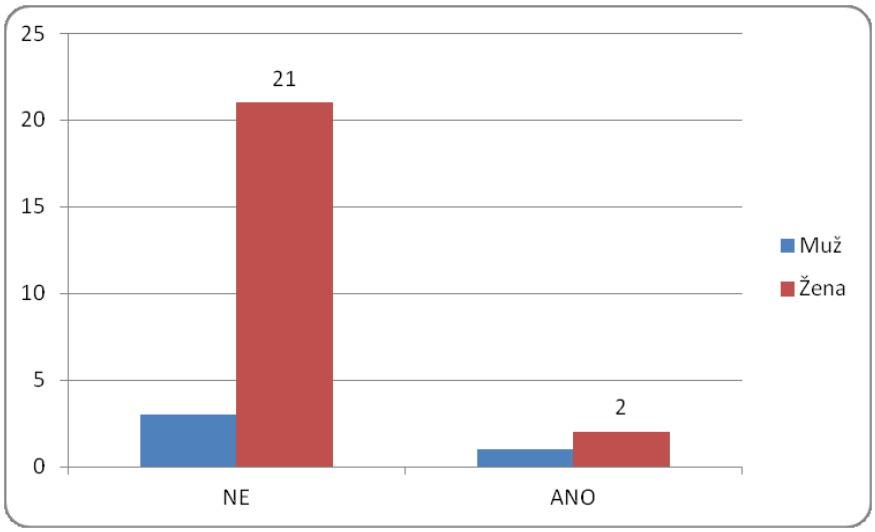
4. Vztahy a atmosféru na pracovišti hodnotíte:



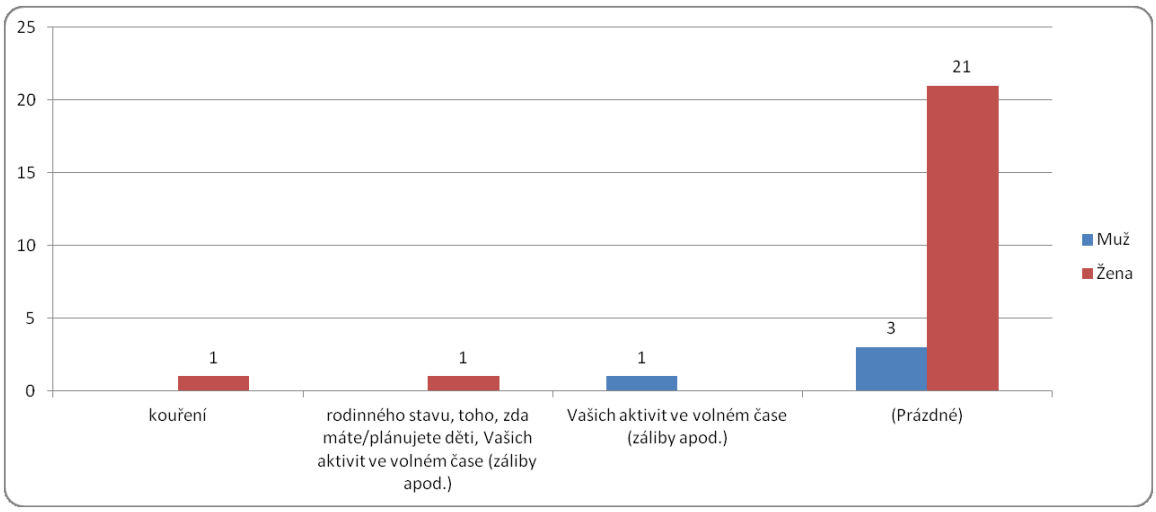
5. Pracujete ve vedoucí pozici?



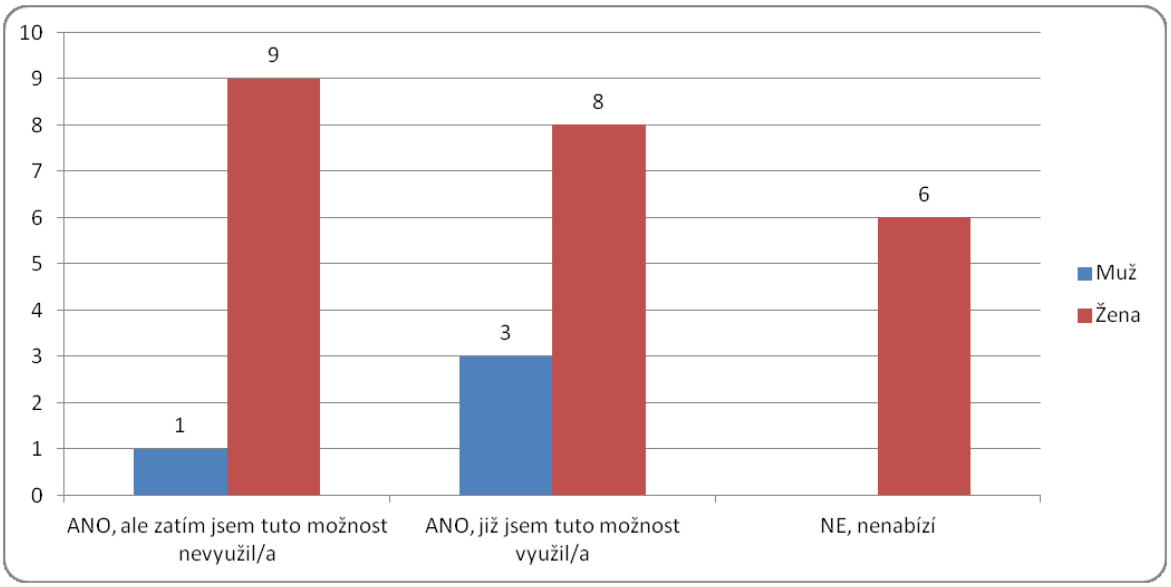
6. **Setkal/a jste se v průběhu přijímacího pohovoru u současného zaměstnavatele s otázkami týkajícími se Vašeho soukromého života?**



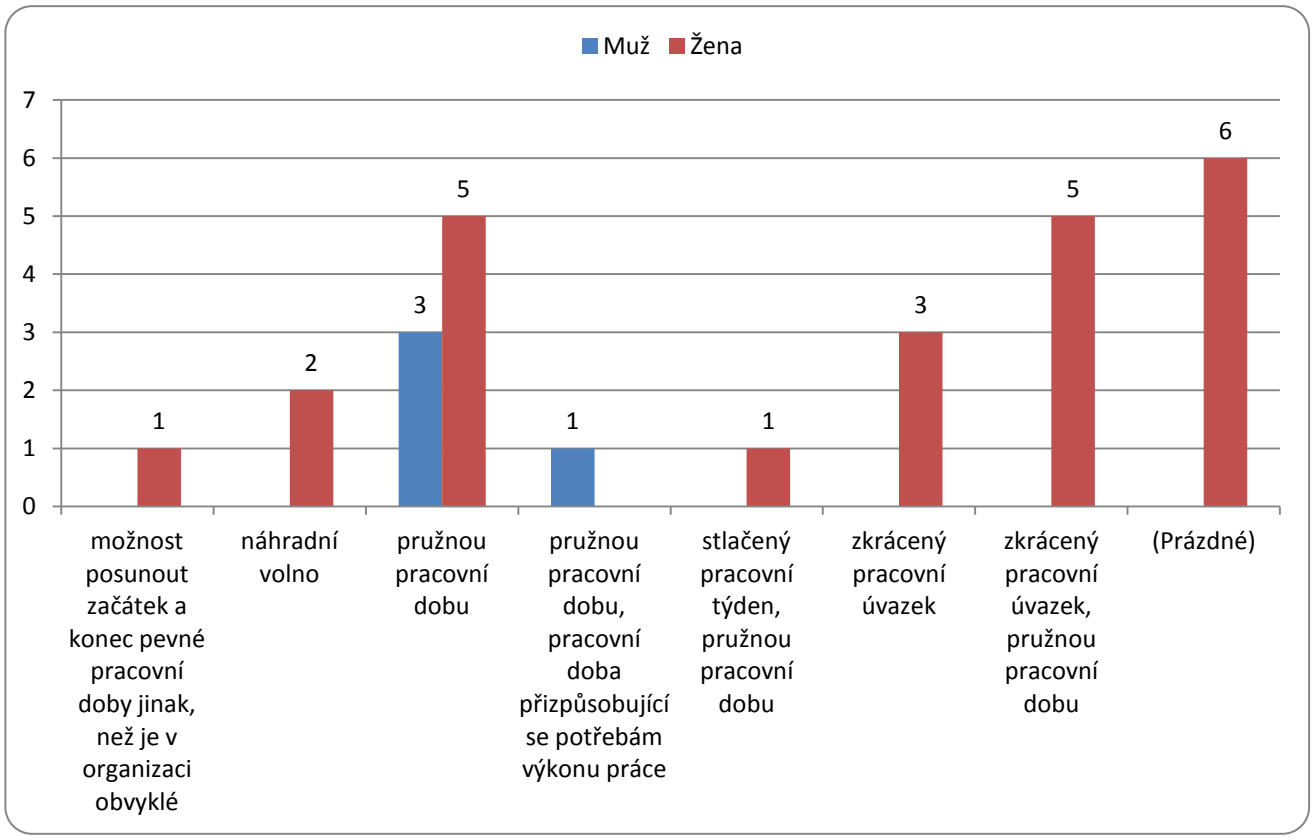
7. **Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte oblast, které se otázky týkaly?**



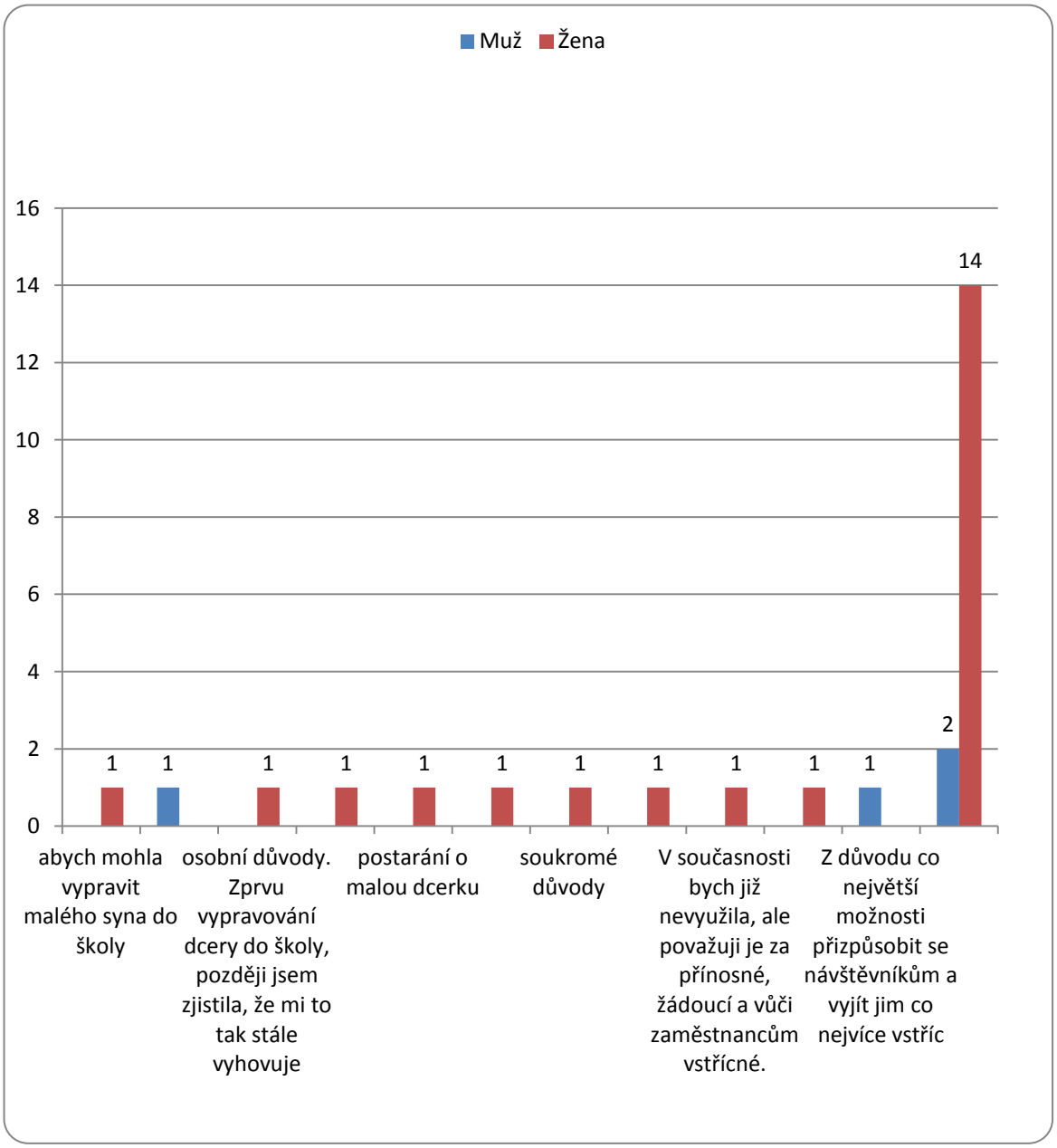
8. Nabízí Váš zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu?



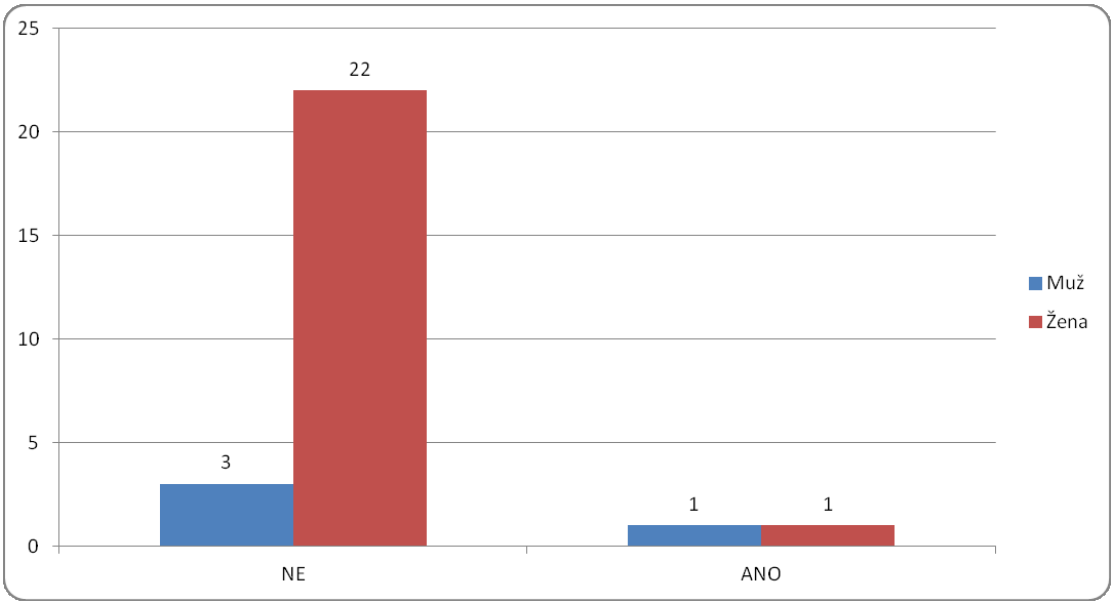
9. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co lze využít?



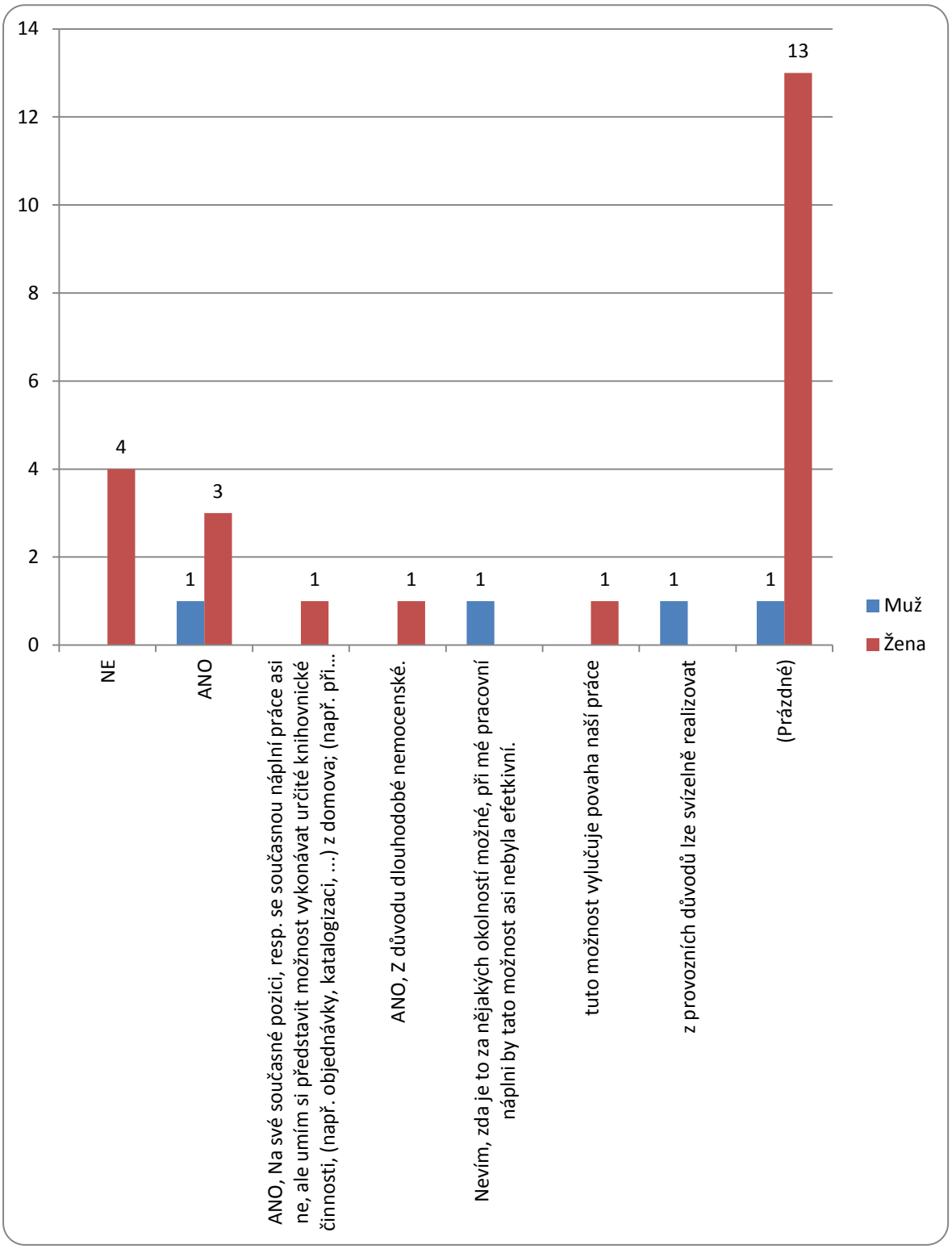
10. Z jakého důvodu tyto možnosti využíváte, resp. byste tyto možnosti využil/a?



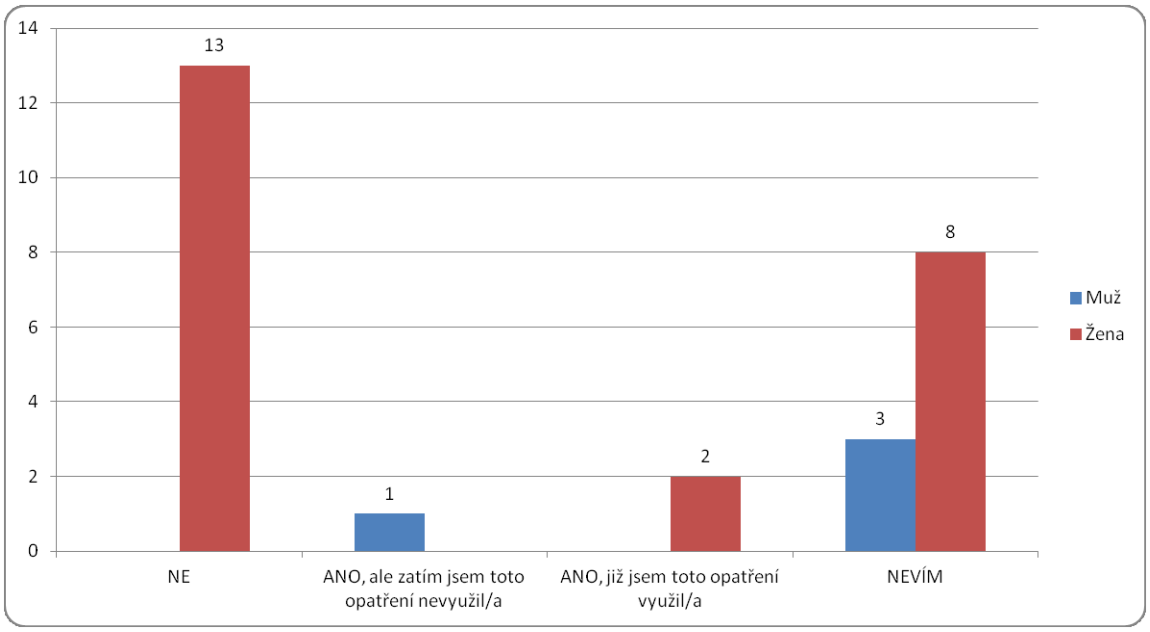
11. Umožňuje Váš zaměstnavatel možnost pracovat formou home office?



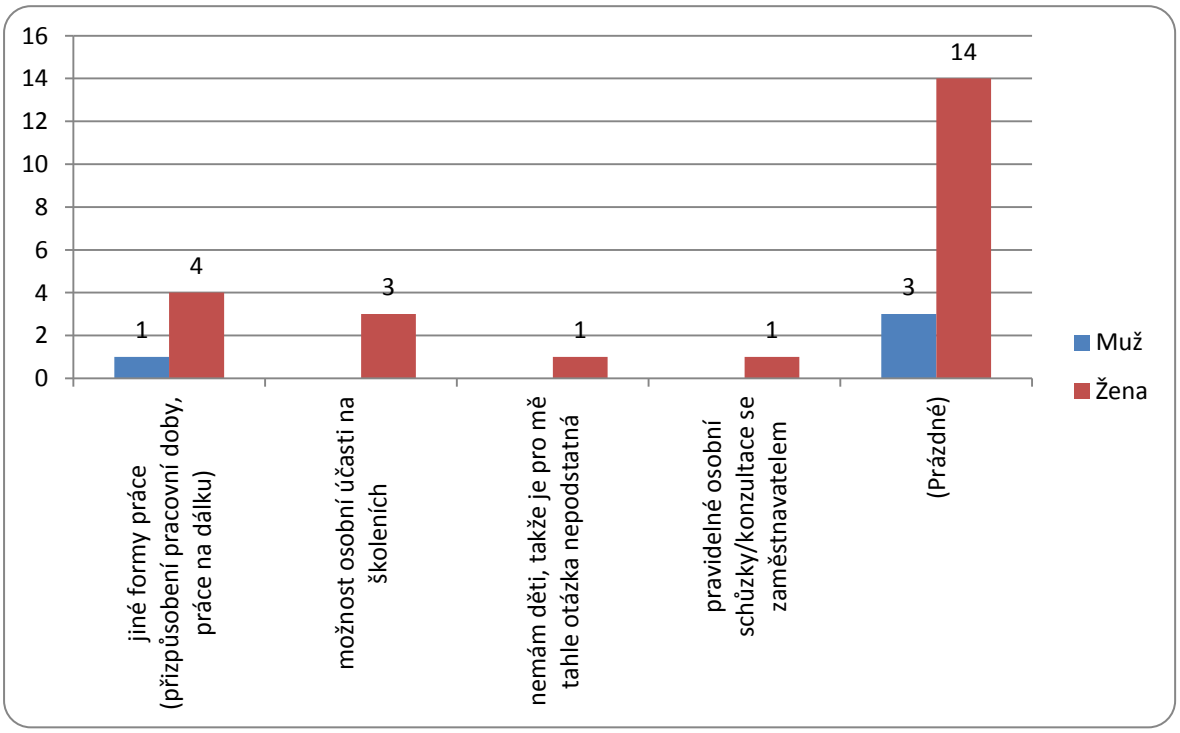
12. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, využil/a jste někdy tuto možnost? Pokud NE, využil/a byste někdy tuto možnost?



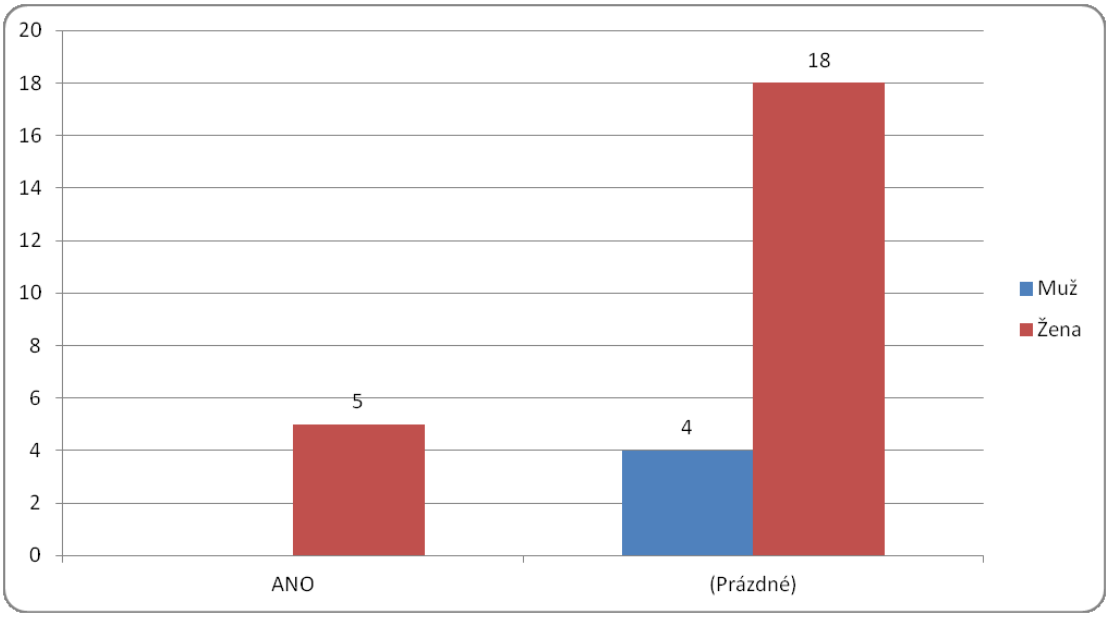
13. Nabízí Váš zaměstnavatel speciální program nebo opatření pro ženy na mateřské dovolené či rodiče na rodičovské dovolené, případně rodiče mladšího školního věku?



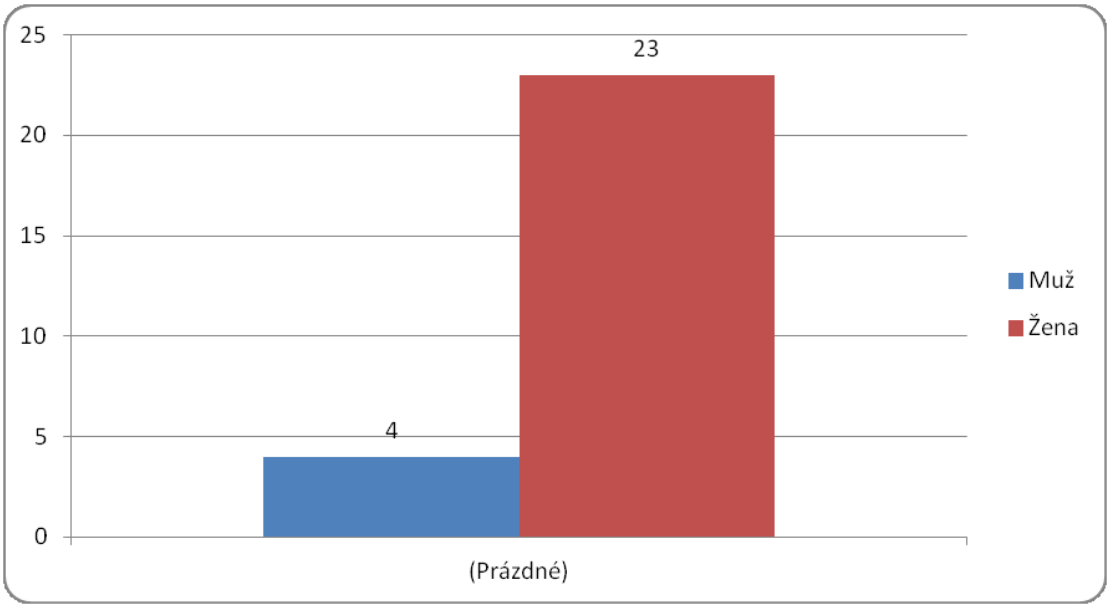
14. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte opatření, které by vyhovovalo Vašim potřebám.



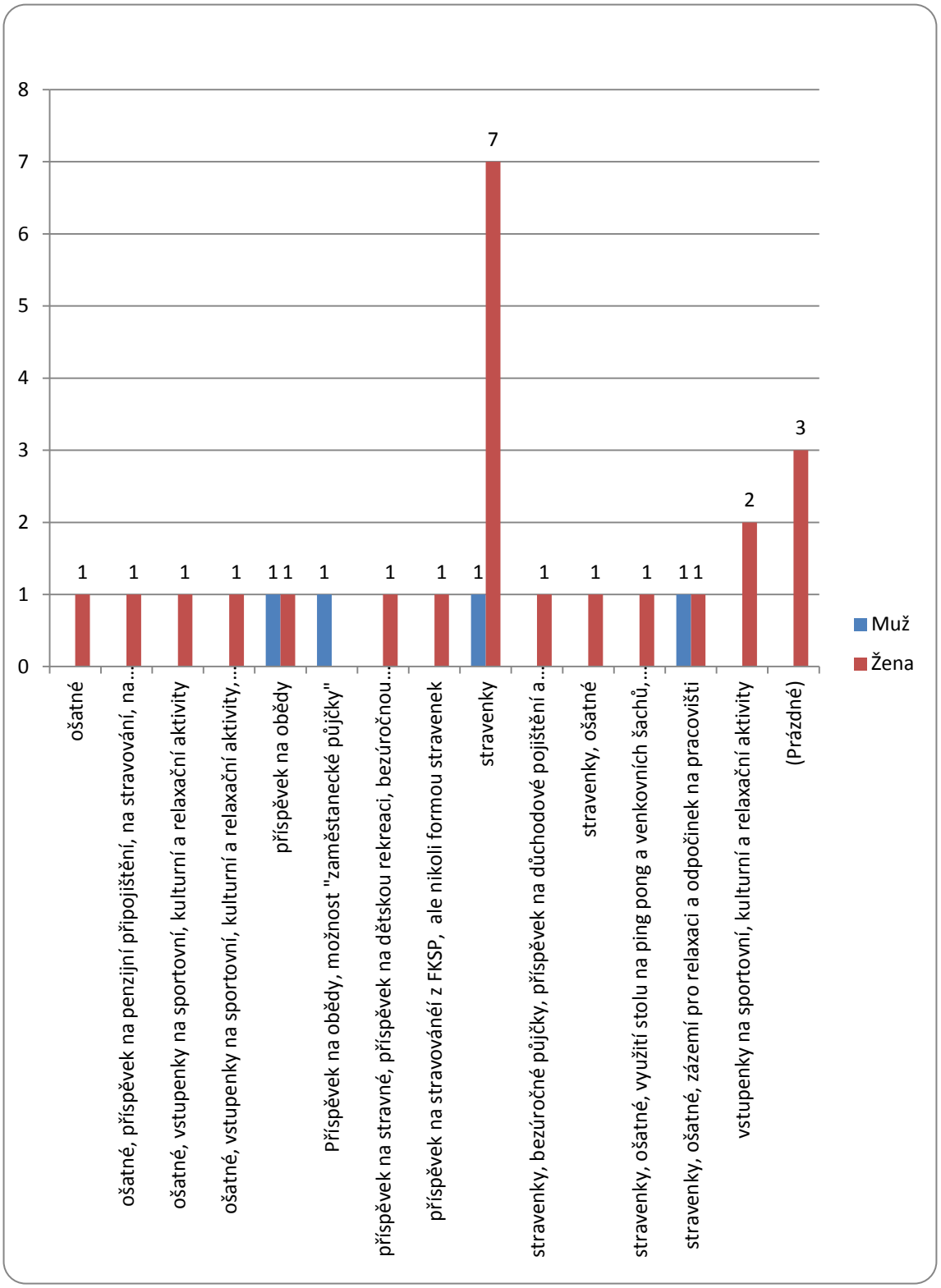
15. Pokud jste některá opatření již využil/a, byl/a jste s nabízenými službami spokojen/a?



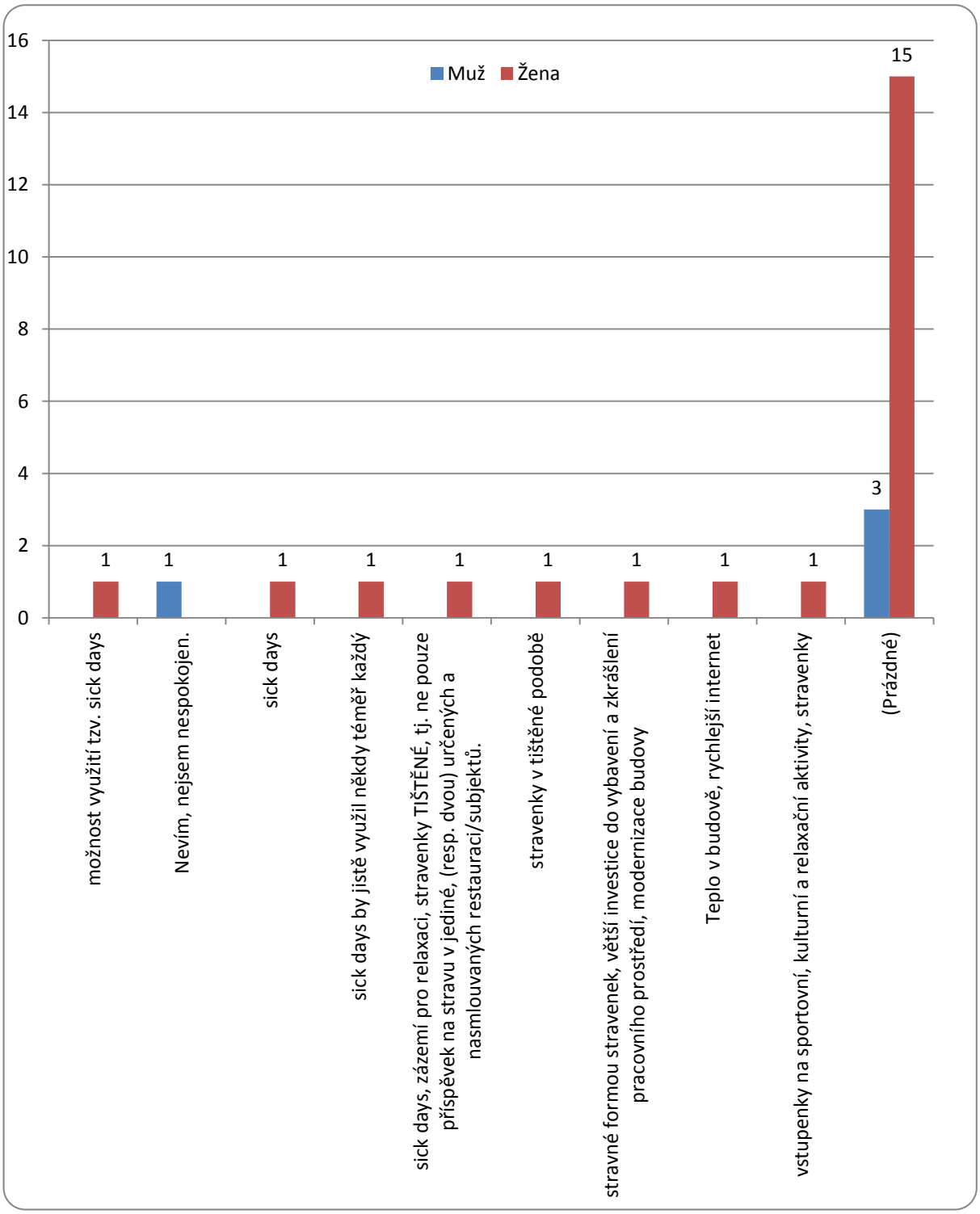
16. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte, prosím, důvod:



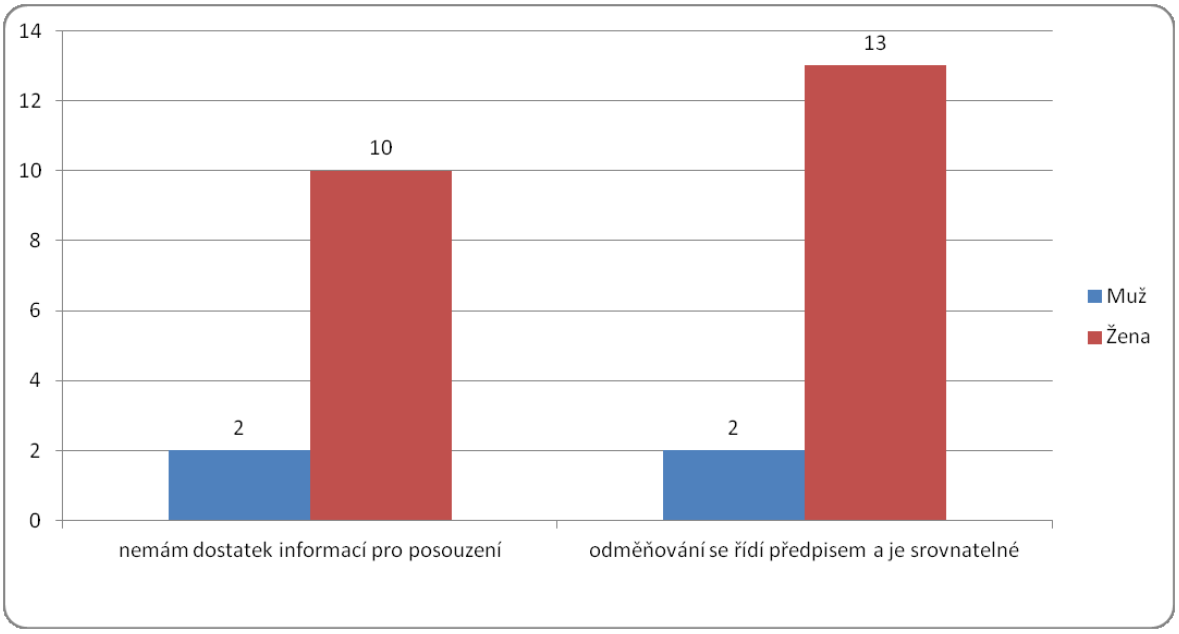
17. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje Vás zaměstnavatel?



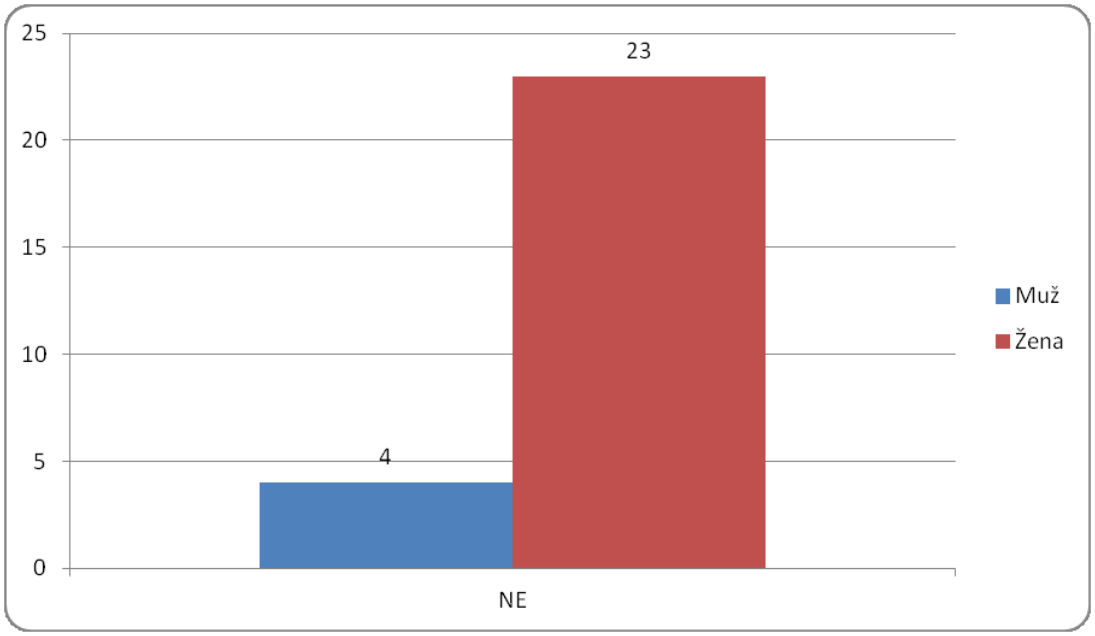
18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?



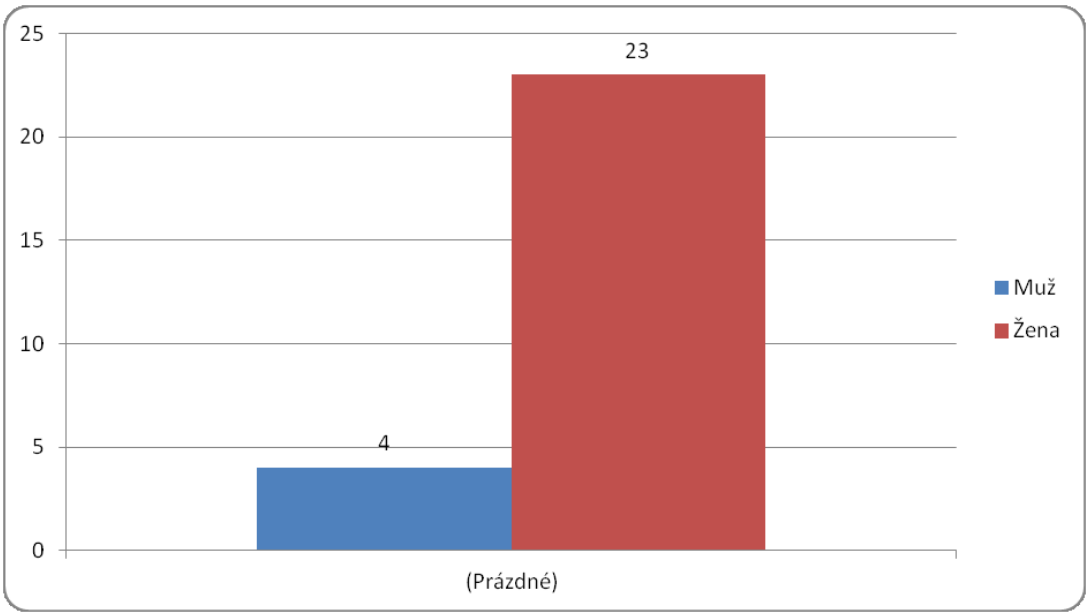
19. Jak hodnotíte odměňování mužů a žen ve svém zaměstnání u srovnatelných pracovních pozic?



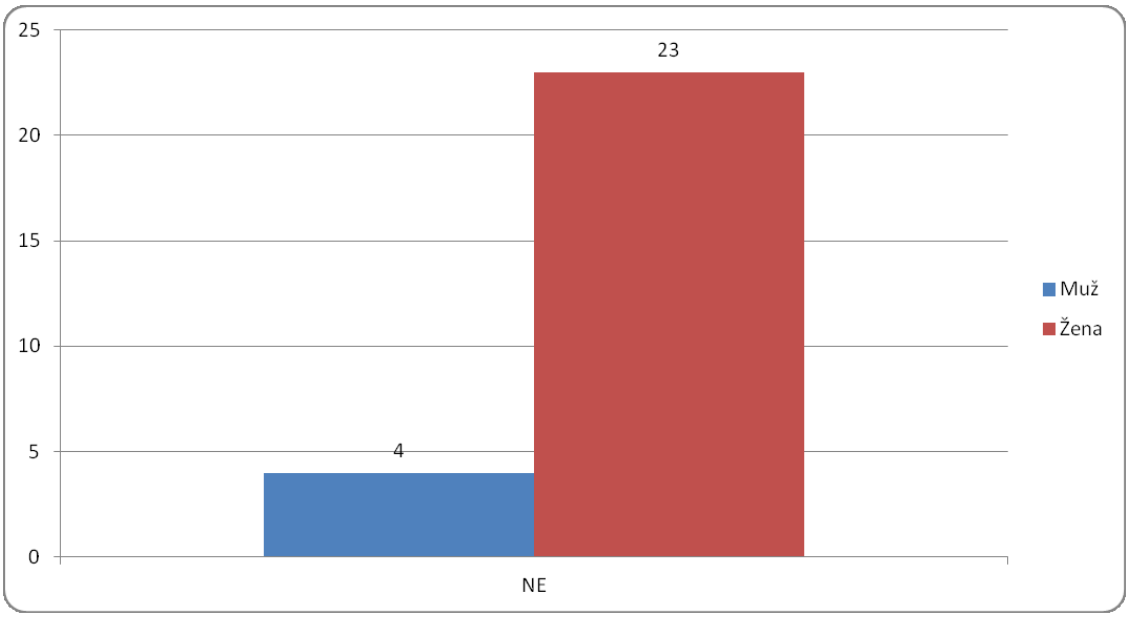
20. Setkal/a jste se v současném zaměstnání s projevy diskriminace?



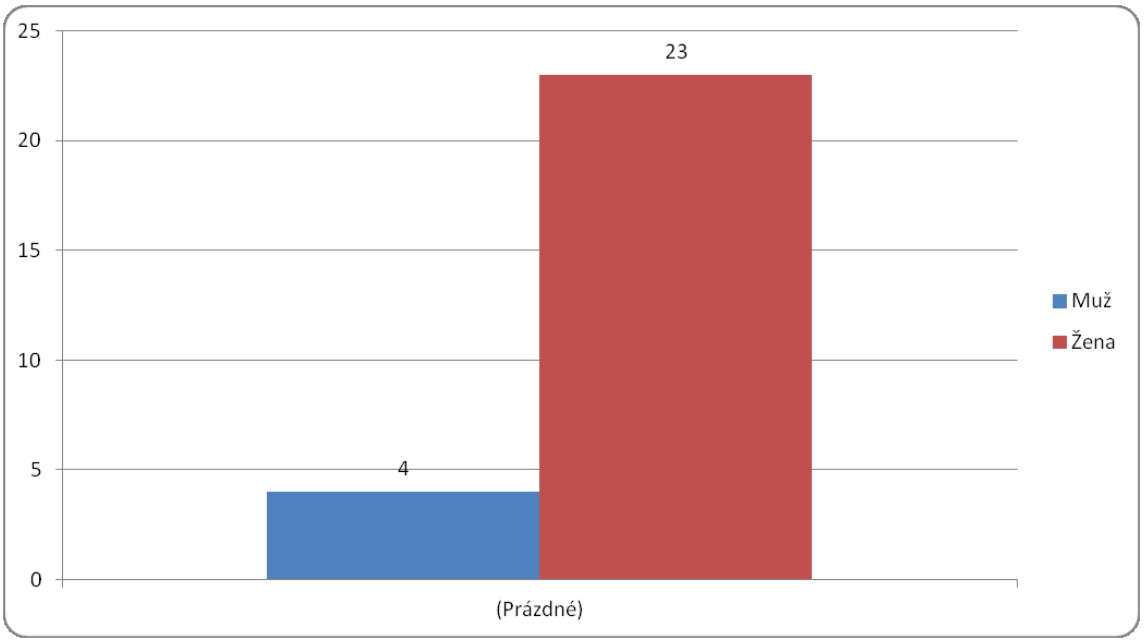
21. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, zaškrtněte v jaké oblasti a v jakém časovém období.



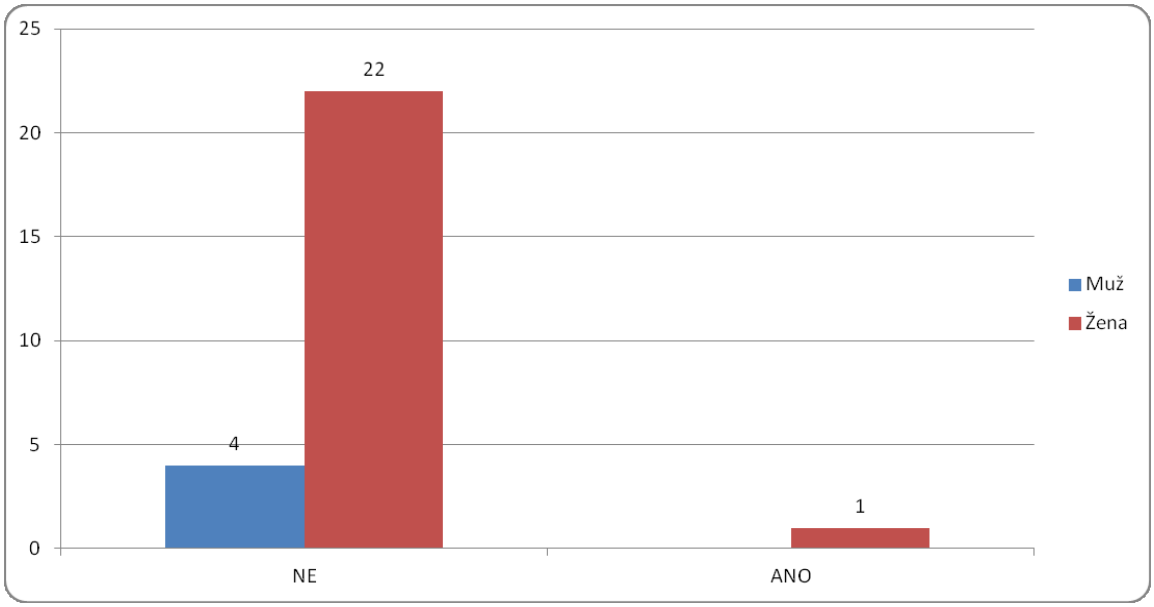
22. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s mobbingem, což je systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy případně nadřízeným s cílem někoho poškodit?



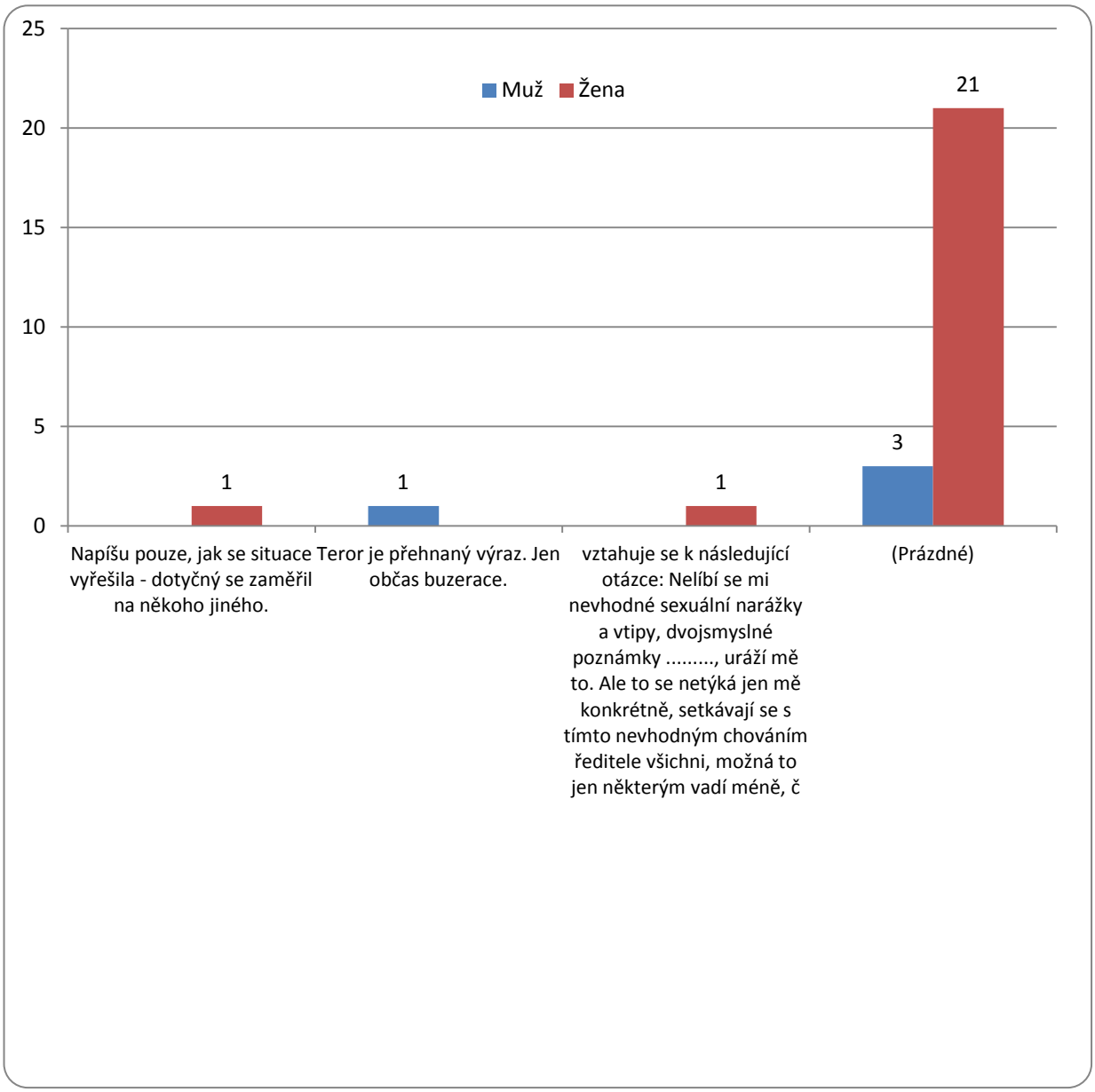
23. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.



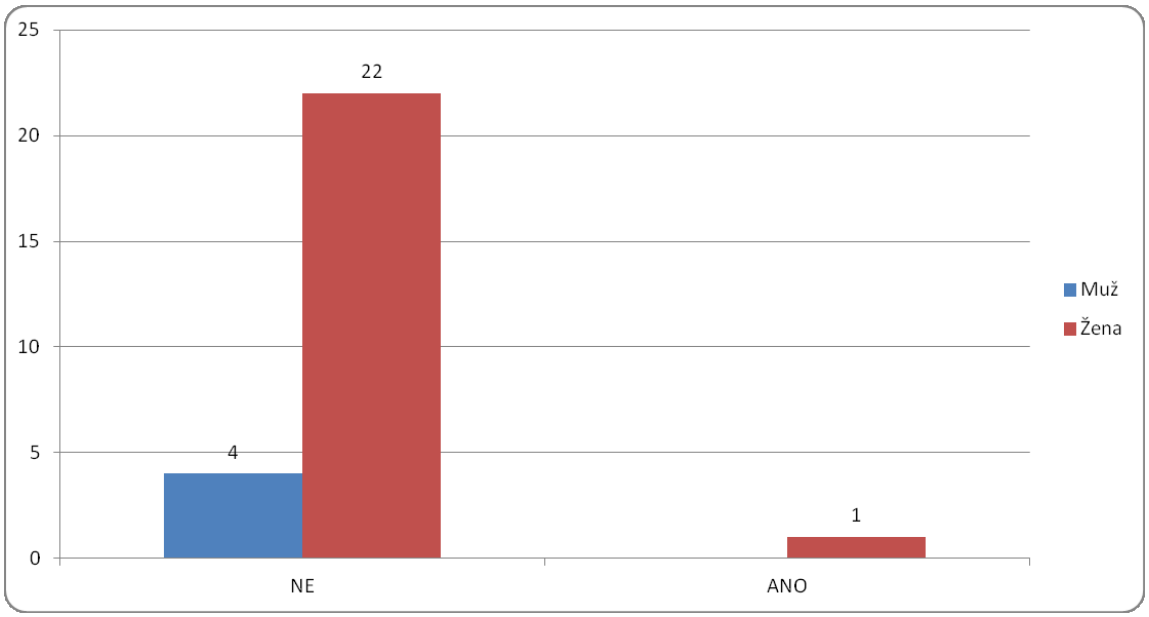
24. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s bossingem = psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci?



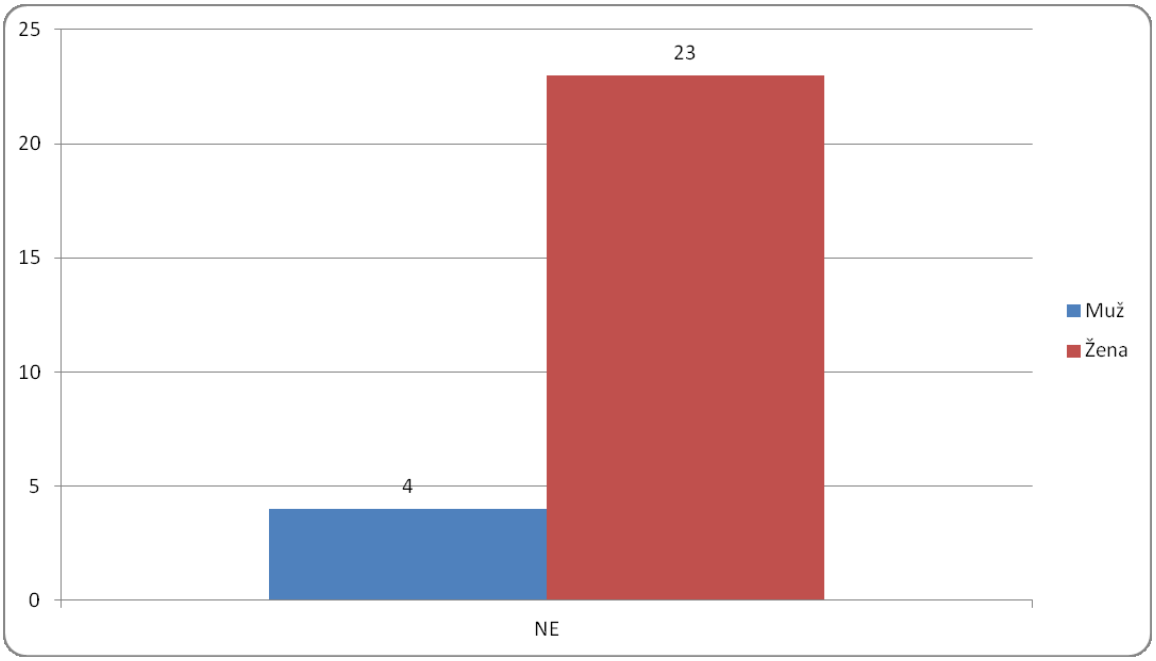
25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.



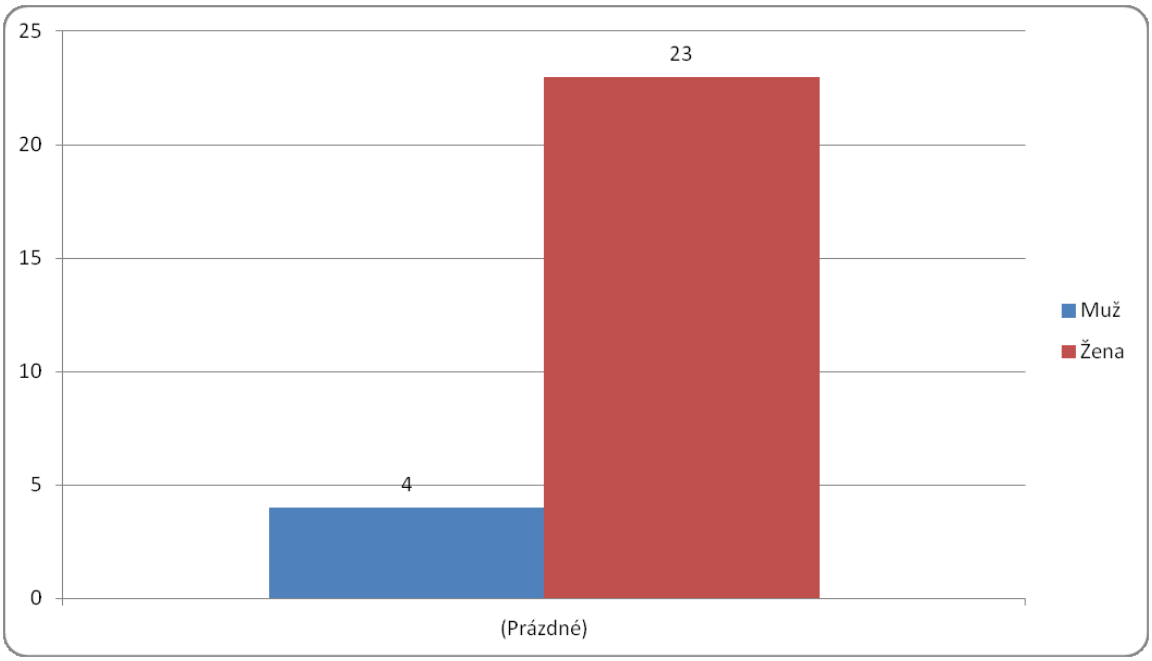
26. Setkal/a jste se v nynějším zaměstnání se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů, kolegyň, nebo nadřízených?



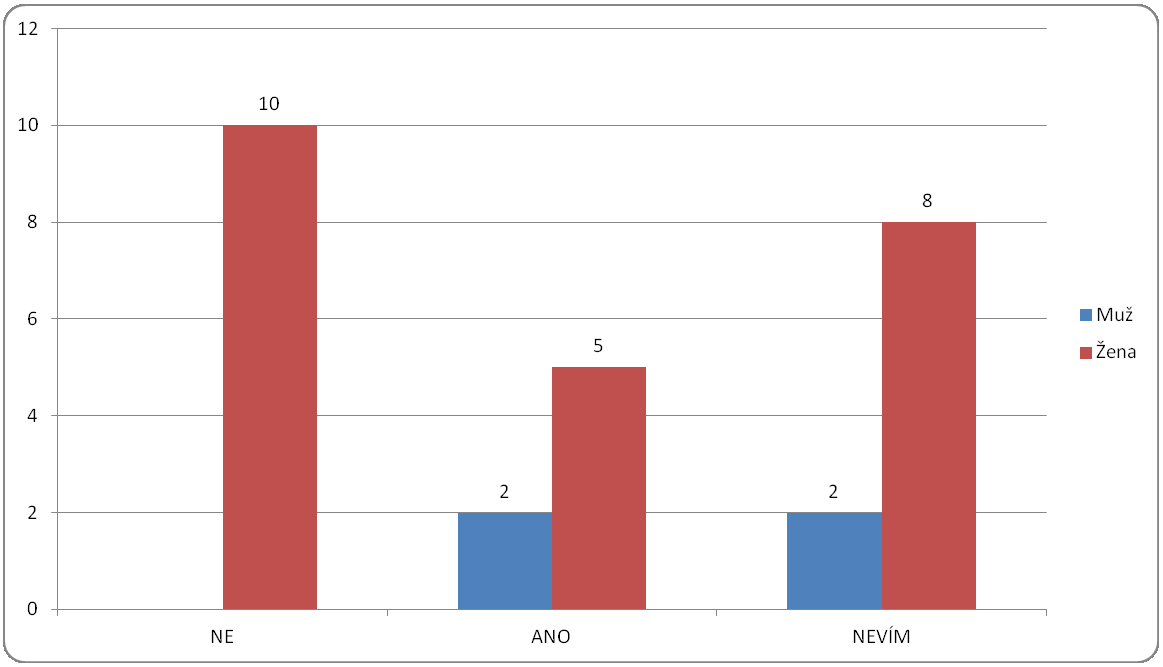
27. Jste si vědom/a jiného konkrétního příkladu nerovnosti v přístupu k zaměstnaným ženám a mužům ve vašem zaměstnání?



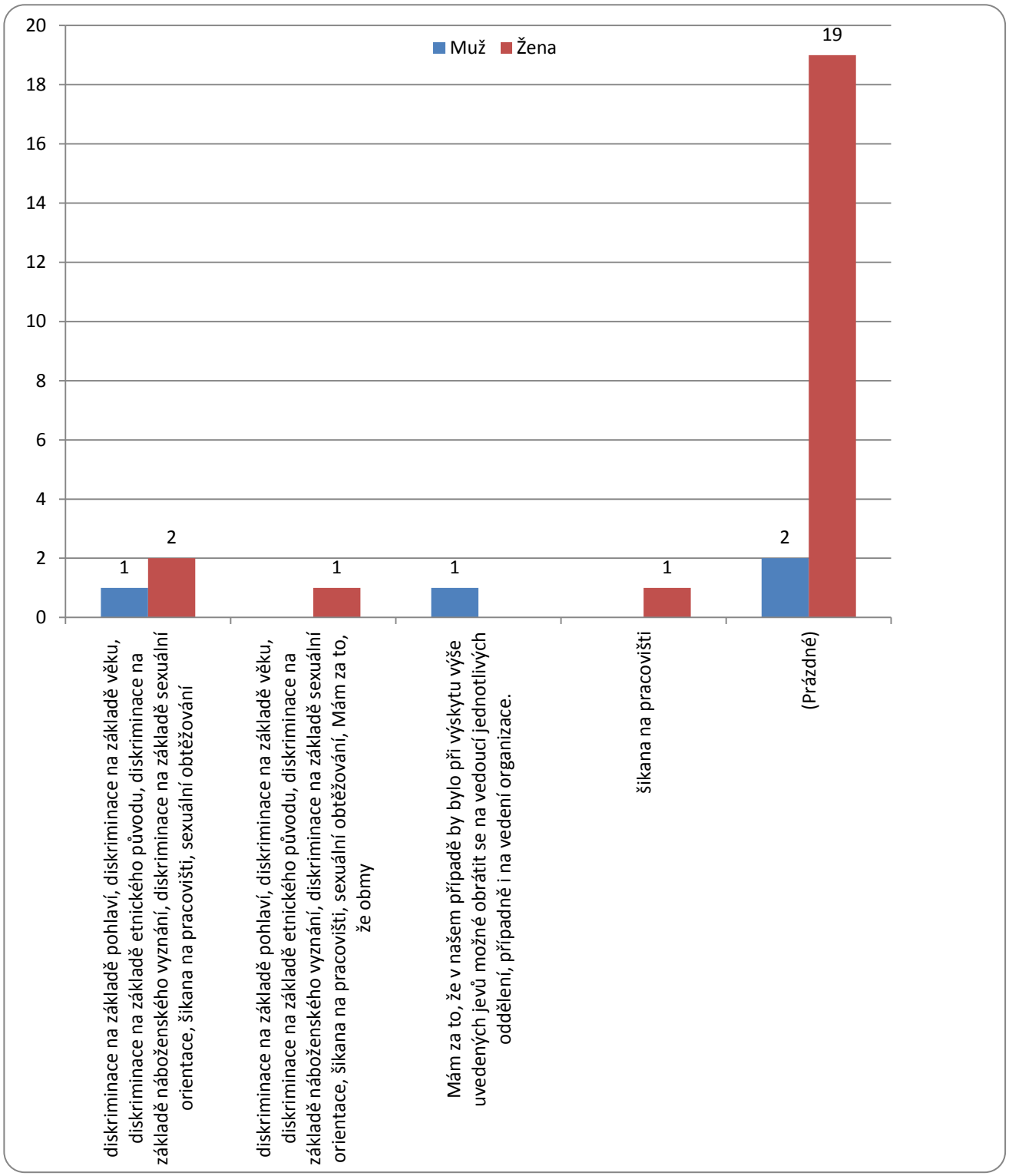
28. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, o jakou nerovnost v přístupu se jednalo.



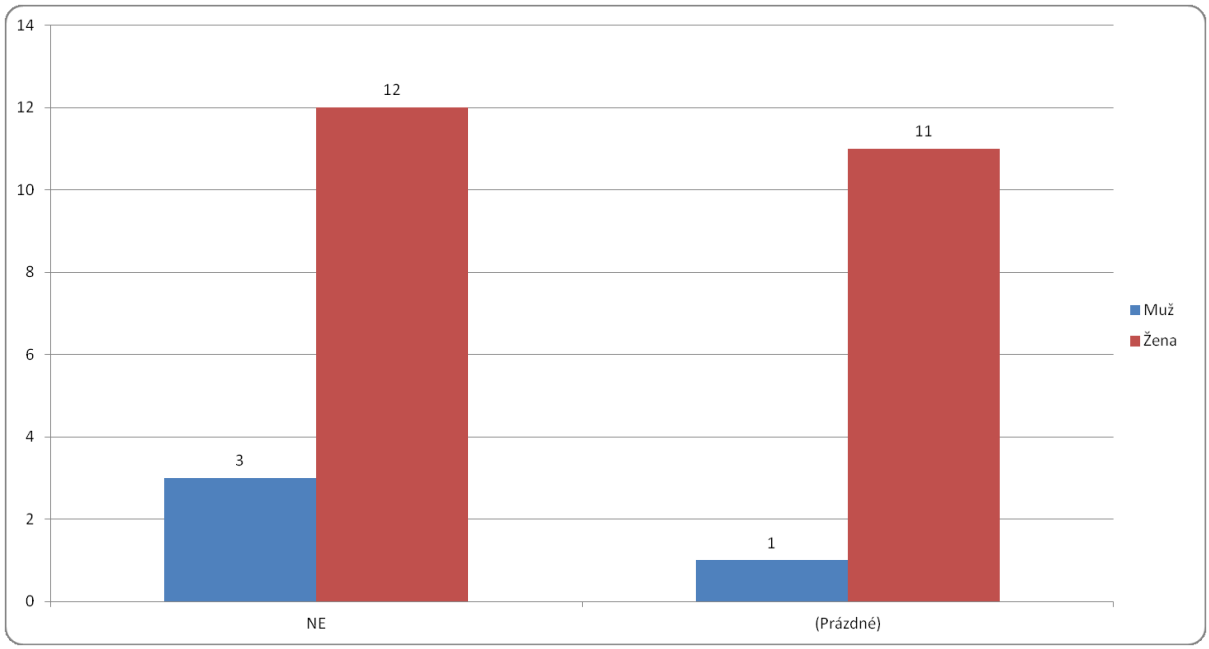
29. Existuje v organizaci osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, nebo s výše uvedeným problémem na pracovišti?



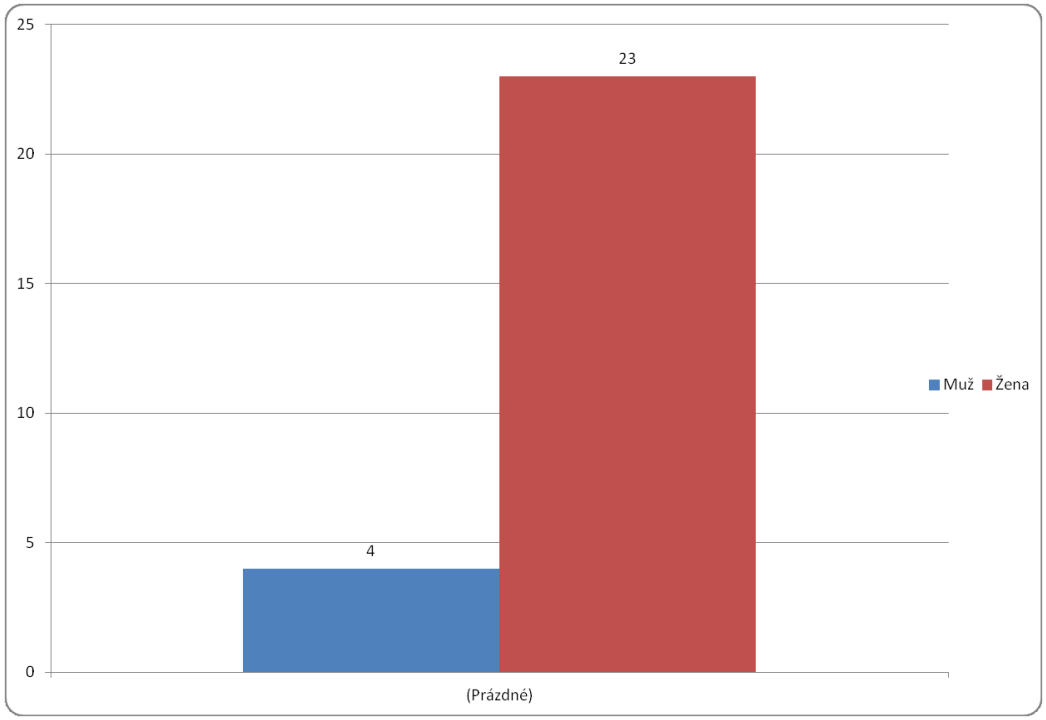
30. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, s jakým typem problému se lze na danou osobu či oddělení obrátit?



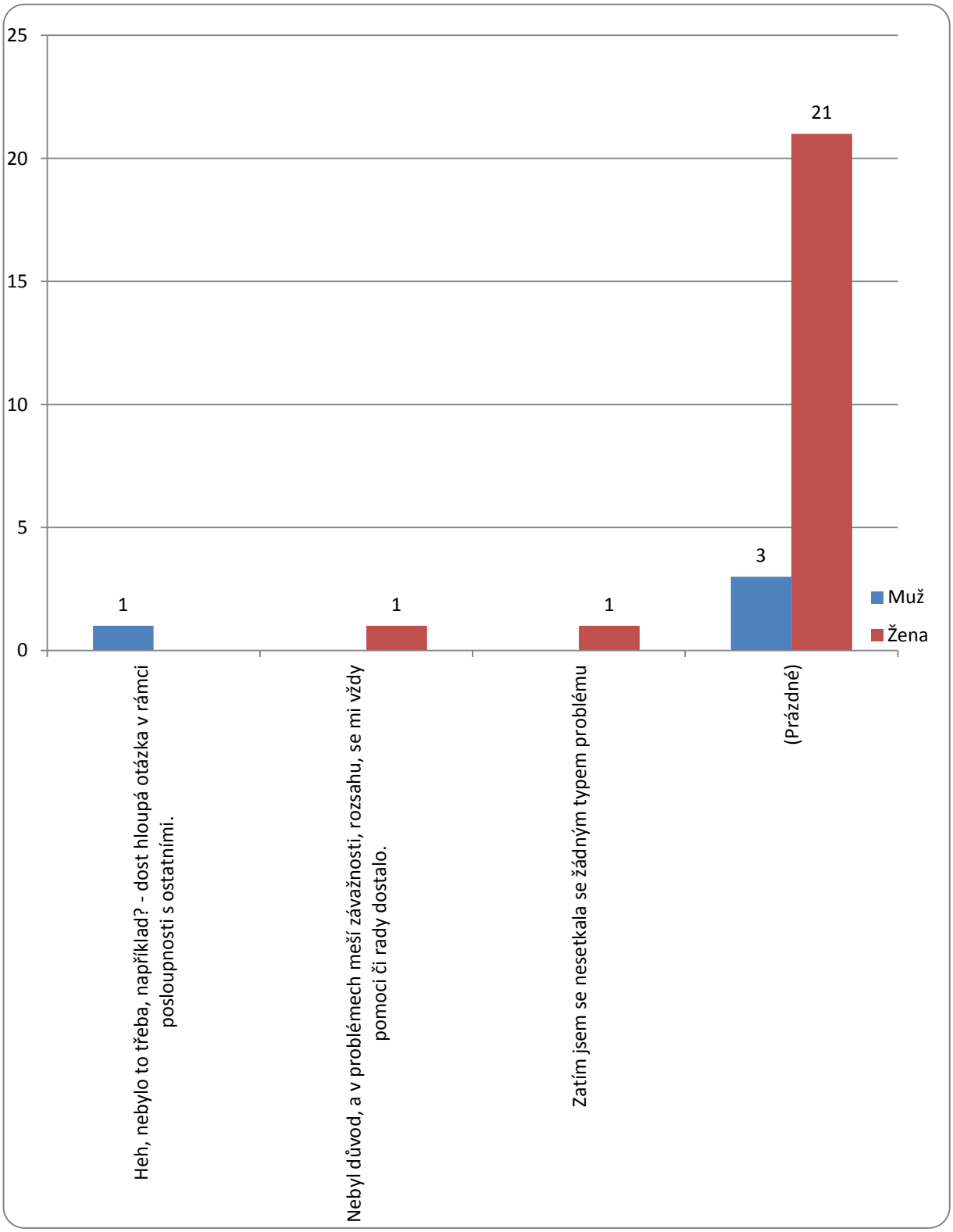
31. Využil/a jste někdy této služby?



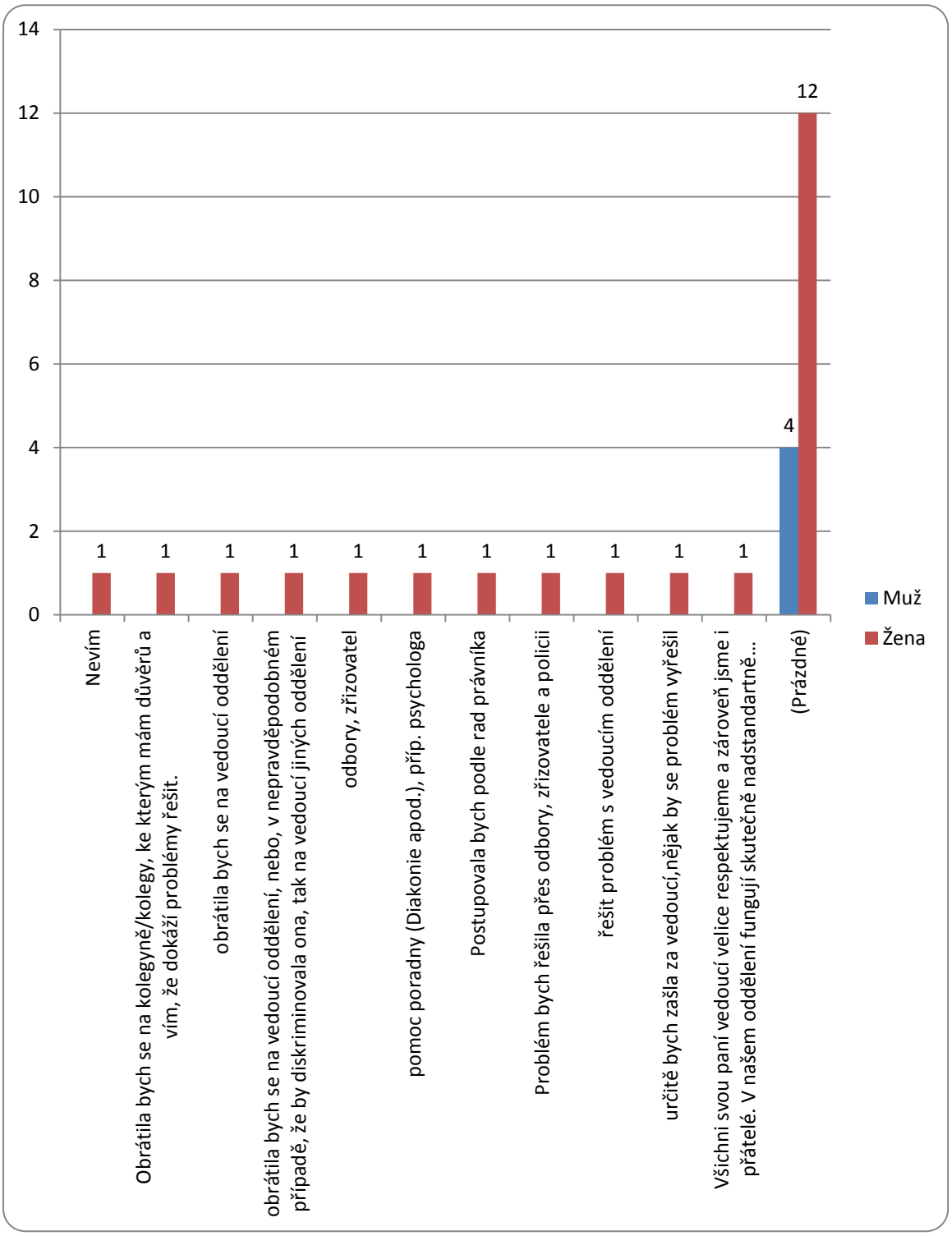
32. Pokud ano, pomohla Vám konzultace problém vyřešit?



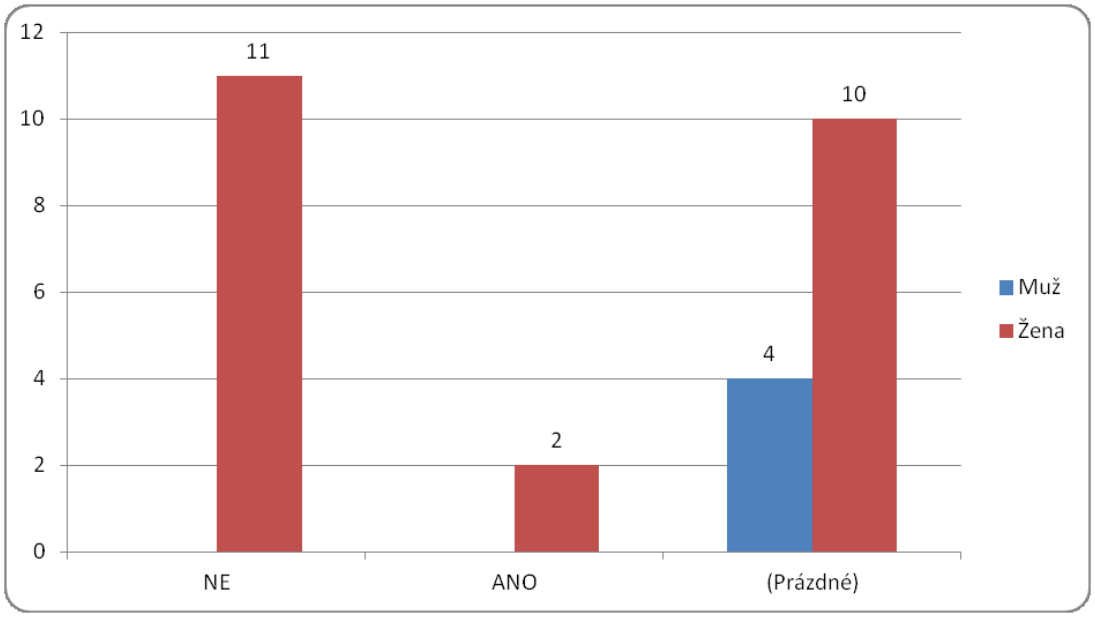
33. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod.



34. V případě, že takováto osoba nebo oddělení ve Vašem zaměstnání neexistuje, jak byste postupoval/a v případě výše uvedených problémů?



35. Pokud toto oddělení, nebo určená osoba ve Vašem zaměstnání neexistuje, myslíte, že by měla /mělo být v organizaci určena či oddělení zřízeno?



Příloha č. Příloha č. 3 – příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe

1) Zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby těm, kdo si potřebují pracovní dobu z osobních nebo rodinných důvodů i dlouhodobě přizpůsobit
2) Zaměstnanci a zaměstnankyně mají 5 týdnů dovolené a mohou si vybrat volno za odpracované soboty
3) Zaměstnavatel přispívá na penzijní a životní pojištění a poskytuje i další, i když omezené benefity
4) Zaměstnankyně a zaměstnanci mají mezi sebou dobré mezilidské vztahy, v případě potřeby si vzájemně vyjdou vstříc a společně pracují ve prospěch a pro dobré jméno knihovny

Příklady dobré praxe pro inspiraci

1) Rodičům prvňáků poskytnout 1. září (nebo v jiný den zahájení školního roku) placené volno podobným způsobem, jako je to u sick days.
2) Hodnocení vedoucích pracovníků jejich podřízenými jako zpětná vazba pro práci vedoucích.

10.3 Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů

Antidiskriminační zákon = Legislativní opatření zakazující diskriminaci.

Bossing = Psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci.

Desegregace trhu práce = Politiky, jejichž cílem je omezit nebo odstranit vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu.

Diskriminace = Rozlišování, omezování nebo odnětí práv určité kategorii obyvatelstva, kterou někdo poškozuje. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Diskriminace na základě pohlaví = Apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě jeho kategorizace podle pohlaví, bez zjišťování a ověřování jeho individuálních schopností a možností – např. diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Facilitace = Usnadnění, obvykle výkonu nebo aktivit, řešení sporů.

Gender = Pojem gender se používá k tomu, abychom v diskusích o mužích a ženách ve společnosti uměli odlišit biologickou podstatu lidí (pohlaví) od dalších vlivů, které formují dnešní podobu a postavení žen a mužů, tj. vlivů společenských, kulturních, historických. Zatímco *pohlaví* poukazuje na fyzické rozdíly lidského těla, *gender* (česky někdy překládáno jako „rod“), se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami. Mnoho z těchto rozdílů není biologického původu, jsou podmíněné lidskou společností a její kulturou.

Gender mainstreaming = Slovo gender zde jenom připomíná, že jde stále o společenské, kulturní a historické vlivy, které formují postavení žen a mužů v dnešní společnosti. Výraz „mainstreaming“ nemá přesný český překlad.

Genderové role = Jsou to role, které daná společnost určila jako vhodné chování pro ženy a pro muže: např. většina společnosti považuje za správné, když žena zůstane s dítětem na mateřské dovolené a muž chodí do práce. Pokud je to v některých rodinách naopak, už to jako správné vnímáno není.

Genderová analýza/Hodnocení genderových dopadů = Rozbor dopadu na muže a ženy ve všech fázích koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby byly dodrženy rovné příležitosti mužů a žen.

Genderová rovnost = Rovnost mezi muži a ženami. Obecně se vztahuje k rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost. Týká se i mužů. Neznamená to, že muži a ženy jsou stejní, ale že rozsah práv žen a práv mužů, rozsah jejich příležitostí nezávisí na tom, zda se narodili jako muži nebo jako ženy. Je to záležitost lidských práv a zároveň předpoklad trvale udržitelného rozvoje, soustředěného na lidské zdroje.

Genderová smlouva = Soubor jasně řečených i nevyslovených pravidel, která připisují ženám a mužům ve společnosti různou práci a různé pozice, různou hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňující v různých oblastech života vždy jedno z pohlaví, jsou společností uplatňována a vymáhána v každodenním životě. V různých společnostech má tato „dohoda“ různé podoby: od úplného vyloučení jednoho pohlaví z občanských i politických práv po skryté formy diskriminace žen nebo mužů v různých oblastech lidské činnosti.

Genderová statistika = Statistiky členěné podle pohlaví poskytují objektivním a kvantitativním způsobem data pro genderové analýzy, které odrážejí rozdíly mezi ženami a muži. Tyto rozdíly se projevují v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, rozhodovacích pravomocech apod.

Genderové stereotypy = Role mužů a žen se v historii proměňují, přesto jsou vykládány jako dané a neměnné na základě biologických vlastností. Stejně tak je většina lidí ve společnosti přesvědčena, že charakteristické vlastnosti, spojené s jedním či druhým pohlavím, jsou od přírody dané a neměnné, tudíž správné. V důsledku toho předpokládají, že je musí mít všichni příslušníci či příslušnice jednoho či druhého pohlaví. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

Horizontální segregace = Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. Je to nerovný přístup k zaměstnání ve všech povoláních a oborech.

Mainstreaming = Podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politice na všech úrovních. Nesoustřeďuje se pouze na podporu rovnosti zaváděním specifických opatření pro ženy, ale mobilizuje všechny hlavní politiky pro dosažení rovnosti, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci mužů a žen. Mainstreaming je tedy postup, kterým je do každé veřejnosprávní činnosti automaticky zahrnut požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Mobbing = Systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy případně nadřízeným s cílem někoho poškodit. Jde o aktivní a trvalý tlak po delší dobu. Záměrem je způsobit určité osobě nějakou škodu. Když takto postupuje/postupují vedoucí, jde o bossing. Za mobbing tedy považujeme četné akce na pracovišti, které mohou takto postiženého znevážit a poškodit jeho pověst, snížit jeho sebeúctu či sebevědomí, či dokonce způsobit škody na jeho zdraví. Následky mobbingu pak mohou sahat od četných psychosomatických symptomů a potíží až k sebepoškozování a sebevraždě.

Nepřímá diskriminace = Je jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Při nepřímé diskriminaci není cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde. Např. školení se konají v podvečerních hodinách, takže se jich nemohou zúčastnit rodiče pečující o děti = nepřímá diskriminace podle povinnosti k rodině a zároveň podle pohlaví, neboť těmito rodiči jsou obvykle ženy.

Obtěžování = Jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Old-boy network = Sítě neformálních vztahů, které mezi sebou muži vytvářejí aktivitami na pracovišti i mimo ně. Problémem je zejména nízký podíl žen na pracovišti a jejich vyloučení z mimopracovních, např. sportovních aktivit. Tyto sítě neformálních vztahů jsou pak muži využívány v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy nezapojené do těchto sítí.

Přímá diskriminace = Jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Při přímé diskriminaci je cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku. Např. mezi uchazeči o zaměstnání si zaměstnavatel záměrně nevybere Roma, což je přímá diskriminace na základě etnického původu.

Rovné příležitosti pro muže a ženy = Vyjádření absence překážek, bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Tato formulace v sobě zahrnuje i možnost přijímat „dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů“, což znamená možnost přijímat tzv. „pozitivní opatření“ neboli dočasně zvýhodňovat jednu či druhou skupinu osob.

Rovné zacházení s muži a ženami = Je v právu Evropské unie chápané jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá. Povinnost zacházet s muži a ženami „rovně“, což znamená spravedlivě, je adresována především zaměstnavatelům, včetně vztahů, vznikajících v sociálním zabezpečení.

Segregace práce/zaměstnání = Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů (horizontální segregace). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace). Ženy, které dosahují vedoucích a řídicích pozic se uplatňují opět spíše ve feminizovaných, méně prestižních a finančně výhodných oborech.

Sexuální obtěžování = Nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu, a které snižuje důstojnost žen či mužů. Je to jednání, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, jež ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Skleněný strop = Skleněný strop je soubor bariér, uplatňovaných na ženách jako celku, které jim brání v postupu do vyšších pozic v zaměstnání. Ani ženy, které se věnují kariéře nebo aspirují na řídicí pozice, nemají – ve srovnání s muži – při stejných schopnostech stejné šance. Narážejí na tzv. skleněný strop. Bariéry pracovního postupu žen můžeme shrnout do několika typů na: společenské – zahrnující rovnost příležitostí v přístupu ke vzdělání a zaměstnání. Tzv. bariéra odlišnosti – pracovníci/pracovnice, kteří přijímají nové zaměstnance, si stereotypně vybírají spíše takové uchazeče, kteří se od nich významně

neodlišují. Pokud na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management podle této teorie vybírat opět muže. Institucionální bariéry, kdy není zajišťována dostatečná informovanost o zastoupení žen ve vedoucích a řídicích pozicích a zejména statistiky práce nejsou dostatečně genderově citlivé.

Vertikální segregace zaměstnání = Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

Zásada rovného odměňování = Stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to při pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Odměna stanovená podle těchto kritérií náleží každému, kdo příslušnou práci vykonává, bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena.

Zásada rovných příležitostí žen a mužů = Tato zásada znamená, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanými, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví Zákoník práce nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.