Projekt

„GENAU - genderové audity“

Závěrečná zpráva z genderového auditu

Střední zdravotnická škola, Děčín,
Čsl. mládeže 5/9, příspěvková organizace

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 5

2 Průběh auditu 6

2.1 Časový harmonogram auditu 6
2.2 Místo realizace auditu 6
2.3 Oblasti auditu 6
2.4 Použité metody 7
2.5 Analyzované dokumenty 7
2.6 Osoby zapojené do auditu 7

3 Základní zjištění auditu 9

4 Shrnutí výstupu auditu pro jednotlivé oblasti 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
5.2 Zastupování žen a mužů v organizaci – vyhodnocení oblasti 13
5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti 13
5.4 Hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti 14
5.5 Spravedlivé odměňování – vyhodnocení oblasti 14
5.6 Poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti 15
Doporučení 15

6 Slaďování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost 16

6.1 Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti 16
6.2 Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti 17
Doporučení 17
6.3 Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti 17
Doporučení 18
6.4 Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti 18
6.5 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti 19

6.6 Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti 20

7 Přílohy Kultura organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost 21

7.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti 21
7.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti 21
7.3 Výskyt bossingu – vyhodnocení oblasti 21
7.4 Sexuální obtěžování – vyhodnocení oblasti 21
7.5 Shrnutí 21
7.6 Interní komunikace 22
7.7 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti 22
Doporučení 22
7.8 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti 23
7.9 Hodnoty 23
7.10 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti 23
7.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti 23
7.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti 23
7.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti 23
7.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti 24

8 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti 25

9 Závěrečné shrnutí a doporučení 26

10 Přílohy 27

10.1 Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit 27
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků 30
10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe 47
10.4 Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů 48

1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K AUDITU

Zadavatel auditu: Střední zdravotnická škola, Děčín, Čsl. mládeže 5/9, 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 ředitelce Mgr. Martině Černé za vstřícnost a spolupráci při realizaci auditu, která spočívala zejména v tom, že nám umožnila realizovat fokusní skupiny a rozhovory se zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Toho si vážíme zejména s ohledem na časovou vytíženost pedagogických i nepedagogických pracovníků/pracovnic, kteří se fokusních skupin zúčastnili. Rovněž nám byly ochotně poskytnuty materiály a informace pro provedení analýzy. Děkujeme také všem zaměstnancům a zaměstnankyním za vyplnění dotazníků a zejména za jejich otevřenost a podněty při rozhovorech a v rámci fokusních skupin.

1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování

Střední zdravotnická škola, Děčín, Čsl. mládeže 5/9, příspěvková organizace (dále jen SZŠ Děčín) je příspěvková organizace Ústeckého kraje a patří s kapacitou do 230 žáků denního studia a 150 žáků dálkového studia mezi menší střední školy. Škola poskytuje vzdělávání v akreditovaných oborech Zdravotnický asistent a Sociální činnost. Zařízení je financováno z rozpočtu Ústeckého kraje, partnerem školy je Krajská zdravotní, a.s. Podrobnější informace o svém fungování uvádí SZŠ Děčín na svých webových stránkách www.szsdecin.cz

1.4 Důvody realizace auditu

SZŠ Děčín se rozhodla využít nabídku na realizaci genderového auditu v rámci výše uvedeného projektu 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 **03/2018** do **08/2018.** Mezi zadavatelem a realizátorem auditu byla uzavřena smlouva obsahující vzájemné povinnosti a práva smluvních stran. Dle odsouhlaseného harmonogramu byl vlastní průběh auditu následující:

22. 3. 2017 proběhl vstupní rozhovor s ředitelkou školy, při kterém byl vysvětlen smysl a účel auditu, dále byl popsán jeho průběh a domluveny termíny jednotlivých fází. Zadavatel auditu při té příležitosti poskytl realizátorovi auditu relevantní dokumenty pro analýzu.
26. 3. – 6. 4. 2018 probíhalo dotazníkové šetření mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci školy
19. 4. 2018 proběhla fokusní skupina se zaměstnankyněmi a zaměstnanci
05/2018 – 07/2018 probíhala průběžná analýza veřejných a interních dokumentů zaměstnavatele, analýza zvukového záznamu pro zpracování zprávy a zpracování závěrečné zprávy.
21. 8. 2018 proběhl rozhovor s vedením a zaměstnanci školy
30. 8. 2018 proběhlo předání vypracované závěrečné zprávy vedení školy

2.2 Místo realizace auditu

Všechny aktivity auditu probíhaly v sídle SZŠ Děčín v ulici Čsl. mládeže 5/9, 405 02 Děčín.

2.3 Oblasti auditu

Cílem auditu bylo zjistit naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů zaměstnaných objednatelem auditu v níže uvedených oblastech. Podkladem byly informace poskytnuté zaměstnavatelem, dotazníkové šetření, rozhovory, fokusní skupiny a veřejně dostupné materiály.

- 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

Audit zahrnoval níže uvedené aktivity, které na sebe časově navazovaly nebo se prolínaly:

- úvodní rozhovor s vedením auditovaného zaměstnavatele
- průběžný sběr a analýza relevantních dokumentů a směrnic 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
- rozhovor s vedením
- zpracování závěrečné zprávy a její prezentace zaměstnavateli

pozn. z důvodu absence přímých vedoucích pracovníků v organizační struktuře zaměstnavatele, neproběhla fokusní skupina, která obvykle s těmito zaměstnanci probíhá.

Zpráva obsahuje popis jednotlivých oblastí auditu zmapovaných prostřednictvím jednotlivých aktivit auditu. Tam, kde se to ukázalo jako opodstatněné a relevantní, je uvedeno doporučení. Některá doporučení se mohou nacházet ve více oblastech.

2.5 Analyzované dokumenty

- Organizační řád
- Pracovní řád
- Platový předpis
- Výroční zpráva z let 2016 – 2017
- Kolektivní smlouva 2017-2018
- Vnitřní kontrolní předpis
- Pravidla pro poskytování příspěvku na stravování zaměstnanců školy
- Webové stránky školy

2.6 Osoby zapojené do auditu

SZŠ Děčín měla v době konání auditu celkem 29 zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pracovali na pedagogických a nepedagogických pozicích a na pozicích zajišťujících technicko administrativní chod školy. Ze zaměstnaných osob se ankety zúčastnilo celkem 26 respondentů, tj. cca 90% z celkového počtu zaměstnaných. Do fokusní skupiny se zapojilo celkem 10 osob, to představuje 34% všech zaměstnaných osob a 38 % z těch, kdo vyplnili dotazník.

Rozhovory v rámci fokusní skupiny probíhaly se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří pracovali jak jako pedagogičtí, tak i nepedagogičtí zaměstnanci/kyně. Jednalo se o osoby z různých věkových skupin a s různou délkou pracovního poměru. Výběr byl s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele ponechán plně v jeho kompetenci.

Informace o smyslu a průběhu auditu byly ústně a v elektronické podobě předány ředitelce, která je tlumočila podřízeným. Při setkáních se zaměstnankyněmi a zaměstnanci byl znovu zopakován a vysvětlen smysl a účel auditu. S ředitelkou probíhala po dobu realizace auditu e-mailová, nebo telefonická komunikace za účelem získání doplňujících a upřesňujících informací a podkladů pro realizaci auditu.

3 ZÁKLADNÍ ZJIŠTĚNÍ AUDITU

Střední zdravotnická škola, Děčín, Čsl. mládeže 5/9, příspěvková organizace je zaměstnavatelem, který v rámci svých možností uplatňuje a naplňuje zásadu rovných příležitostí žen a mužů, které zaměstnává a to včetně zlepšování benefitů a pracovních podmínek.

Uskutečněný audit ukázal, že v rámci posuzovaných oblastí existuje prostor pro jejich zlepšování a k tomu směřují uvedená doporučení.

4 SHRNUTÍ VÝSTUPU AUDITU PRO JEDNOTLIVÉ OBLASTI

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

Zaměstnavatel, který se ve své vizi přihlásí k zásadě 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. Praktické naplňování zásad genderové rovnosti má dopad na prostředí v rámci zaměstnavatele a spoluutváří firemní kulturu.

4.2 Vize a cíl – vyhodnocení oblasti

Škola sice nemá na svých stránkách vizi a cíle týkající se prosazování genderové rovnosti, ale z charakteristiky školy zveřejněné na webových stránkách vyplývá, že vzhledem ke svému poslání a zaměření musí s principem rovných příležitostí počítat a také je uplatňovat v praxi.

„Studium na škole je vhodné pro dívky i chlapce, kteří chtějí pomáhat jiným, mají smysl pro odpovědnost, dobrou komunikační schopnost a jsou zdravotně způsobilí pro práci ve zdravotnictví a v sociální oblasti“:[1] To dokládá i následující fotografie.

[1] Střední zdravotnická škola Děčín, charakteristika školy, dostupné online z: http://www.szsdecin.cz/o-skole/charakteristika-skoly

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

Zaměstnavatel nemá ve svých materiálech explicitně popsány zásady a postupy pro dosahování genderové rovnosti, praktické naplňování těchto zásad je přitom součástí profese učitele, učitelky.

Legislativně je přístup k žákům, žákyním spolupracovníkům a spolupracovnicím ošetřen, Školským zákonem, Zákoníkem práce a v rámci školy i pracovním a školním řádem.

Otázka genderové rovnosti je v rámci školy chápána přirozeně a to v rámci „narovnání“ vnímání oboru Zdravotnický asistent. Je paradoxem, že obor, který je genderově špatně pojmenován studuje násobně více dívek, než chlapců (v roce 2017 zhruba 1:8).

Zaměstnanci školy pak řeší zmíněný genderový stereotyp při prezentaci zdravotnických oborů pro zájemce o studium, veřejnost apod.

Doporučení

- **I před výše uvedené zvážit zpracování jednoduchého etického kodexu pro zaměstnance a zaměstnankyně školy.**
- **Příklad zde: http://www.lupacovka.cz/wp-content/uploads/2016/04/14d_2015Kodex-u%C4%8Ditele-a-pravidla-pro-informace-1.pdf**
- **Při prezentaci oboru Zdravotnický asistent uvádět v popisu oboru fakt, že se jedná o obor vhodný pro dívky i chlapce.**
- **Vzdělávat zaměstnankyně a zaměstnance v oblasti rovných příležitostí, prevence diskriminace a slaďování pracovního a rodinného života.**

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

Zaměstnavatel poskytl pro potřeby tohoto auditu Hlášenku volného pracovního místa, kterou zveřejnil v roce 2017 prostřednictvím ÚP Děčín. V kolonce požadovaná profese je uvedeno: *Tajemník /Tajemnice školy, personalista.*

Zmiňovaný popis pracovního místa je uveden v mužském i ženském rodě a odpovídá principu genderové rovnosti, avšak jen u první části (tajemník/tajemnice).
Jiné ukázky výběrových řízení nebyly zaměstnavatelem doloženy. V případě přijetí nové zaměstnankyně, či zaměstnance je jeho zapracováním pověřen konkrétní kolega, či kolegyně.

Celkem jedna žena v anketě uvedla, že se při přijímacím pohovoru setkala s otázkami, které se týkali rodinného stavu a plánování dětí.

Doporučení

- **Pokud jde o plánování rodiny, je vhodnější neptat se na plány ohledně těhotenství, ale např.: „Budete potřebovat pomoc s umístěním dítěte do mateřské školy?“**
- **U pracovních pozic používat oba tvary tzn. personalista/personalistka, či např. také personalista (ž/m).**

5.2 Zastupování žen a mužů v organizaci – vyhodnocení oblasti

V čele školy je ředitelka, která má jednoho statutárního zástupce (jelikož je jím žena, doporučujeme upravit název na statutární zástupkyně) a jednoho zástupce pro ekonomicko-technický úsek a vedoucího učitele(ku) praktického vyučování. Tento rozdělení je uvedeno na webových stránkách zaměstnavatele v základních údajích o škole.

Na většině pozic pracují ženy, což je pochopitelné vzhledem k tomu, že jejich podíl je ve školství je silně převažující. **Vzhledem k těmto skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.**

5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti

Základním faktorem, který ovlivňuje možnosti kariérního růstu v rámci organizace, je charakter činnosti zaměstnavatele. V tomto konkrétním případě jsou možnosti kariérního růstu limitovány. Zaměstnavatel řeší vzdělávání tím, že podporuje své zaměstnankyně ve vzdělávání v rámci kurzů Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků – DVPP, případně jiným akreditovaným vzděláváním zaměřeným např. na zavádění moderních technologií a metod do výuky, specializací ve zdravotnických oborech apod. Podle účastníků a účastnic fokusních skupin zaměstnavatel rovněž vychází vstříc v případě studia na vysoké škole. Oblast dalšího vzdělávání a podmínek je upravena Pracovním řádem i Kolektivní smlouvou.

Podle vyjádření z fokusní skupiny podporuje zaměstnavatel profesní a odborný rozvoj zaměstnankyň a zaměstnanců.

Vzdělanostní struktura zaměstnankyň a zaměstnanců:

Vysokoškolské vzdělání	**24**
Úplné střední odborné vzdělání	**4**
Středoškolské vzdělání	**1**

Vzhledem k uvedeným skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.

5.4 Hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti

Hodnocení probíhá jednou za rok a má podobu rozhovoru mezi vedením školy a podřízenými. Hodnotí se, uplynulý školní rok a předmětem hodnocení je základní činnost a nadstavbové aktivity. Součástí hodnocení je nastavení rozsahu a úvazku na další školní rok.

„Oni řeknou nám, co mají oni a my řekneme, co máme my“.

„Jednou za rok máme pohovor s vedením a provádíme a máme možnost se hodnotit i navzájem. Jsme tu taková parta, že si vše říkáme hned. Ten kdo mezi nás nezapadne a nevyhovuje mu to tu, tak stejně brzy odejde“. **Vzhledem k uvedeným skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.**

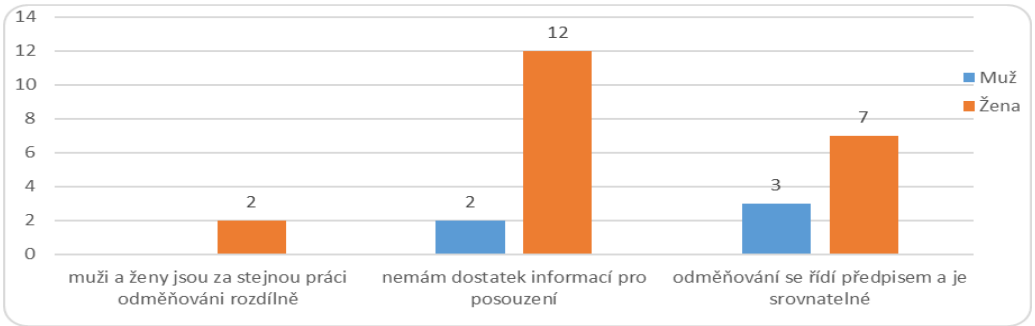
5.5 Spravedlivé odměňování – vyhodnocení oblasti

Finanční ohodnocení zaměstnaných osob je dáno Nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Detailněji toto upravuje Vnitřní platový předpis, kde mají zaměstnanci vše přehledně zpracováno včetně specifikace příplatků, odměn, srážek apod. Pro zařazení do platové třídy a stupně je rozhodující náročnost vykonávané práce, dosažené vzdělání a délka uznatelné praxe.

Postup pro odměňování je podle vyjádření zaměstnavatele projednáván s odborovou organizací. Každý rok je uzavírána Kolektivní smlouva, která dále upravuje i zaměstnanecké benefity, výši příspěvku do FKSP, ale i další vzdělávání apod.

Dle článku XIV. Vnitřního platebního předpisu může ředitel udělit zaměstnanci odměnu za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Za tyto úkoly je považována činnost, která není obsažena v pracovní náplni zaměstnance a není zhodnocena jiným způsoben (např. osobním příplatkem).

Pohled zaměstnanců a zaměstnankyň na oblast odměňování.



5.6 Poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti

Poskytování benefitů upravuje Kolektivní smlouva v článku VI. **Fond kulturních a sociálních služeb.** *„..FKSP je určen k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb stanovených vyhláškou MF č. 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů. FKSP je určen zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli..z FKSP nelze poskytovat plnění osobám, které konají pro zaměstnavatele práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti..Za zaměstnance se považují ženy na mateřské dovolené do tří let věku dítěte, pokud trvá jejich pracovní poměr k zaměstnavateli, dále důchodci, kteří při prvém odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3.st. pracovali u zaměstnavatele..Prostředky fondu lze čerpat v souladu s rozpočtem fondu, který je nedílnou součástí kolektivní smlouvy, na tyto účely:*

a) příspěvek na stravování
b) příspěvek na rekreaci (bude předložena faktura)
c) věcné dary
d) peněžní dary
e) sociální výpomoci a půjčky
f) ostatní čerpání.

Zaměstnanec má nárok na čerpání fondu až po uplynutí 3 měsíců s výjimkou čerpání příspěvku na stravování." [2]

Příspěvek na stravování je detailněji specifikován v samostatném předpisu Pravidly pro poskytování příspěvku na stravování.

Podle ankety (otázka 18) a fokusní skupiny byl v oblasti benefitů největší zájem o zavedení indispozičních dnů – sick days a o zavedení benefitu v podobě příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění.

Doporučení

- **Při vyjednávání o podobě a struktuře benefitů fondu kulturních a sociálních potřeb zohlednit preference zaměstnankyň a zaměstnanců.**
- **Zvážit možnost zavedení příspěvku na penzijní připojištění životní pojištění a zavedení tzv. indispozičního volna (sick days)**
- **V kolektivní smlouvě upravit bod týkající se specifikace zaměstnanců, kteří mohou čerpat prostředky z FKSP i o muže na mateřské resp. rodičovské dovolené.**
- **Kolektivní smlouvu revidovat a aktualizovat v souladu s pravidly rovných příležitostí.**

[2] SZŠ Děčín, Kolektivní smlouva, str. 6 .

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

Možnost úpravy pracovní doby je řešena individuálně, případně je možné požádat o úpravu úvazku na začátku školního roku. Flexibilní přístup je dán i možností odpracovat část pracovní doby z domova.

Na otázku č. 8 týkající se možnosti přizpůsobit si pracovní dobu odpovědělo 19 osob, že zaměstnavatel umožňuje úpravu pracovní doby a 7 osob uvedlo, že úpravu neumožňuje. Možnost úpravy pracovní doby byla potvrzena i v průběhu obou fokusních skupin.

„Vedení je vstřícné, umožňuje mi část pracovního úvazku plnit z domova.“

Další názor: *„Nikdo mě nevyslýchá, proč chci volno, panuje důvěra“.*

Nejčastější možností úpravy pracovní doby je zkrácený úvazek. **Z uvedených důvodů je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

6.2 Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel nemá v současné sobě zpracovaný program na podporu rodičů vracejících se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Udržování kontaktu a podpora návratu probíhá také díky tomu, že zaměstnavatel zve ženy na mateřské a rodičovské dovolené na společné akce, které se konají na Den učitelů, na konci školního roku a před vánočním obdobím.

V době realizace auditu byla na mateřské dovolené celkem jedna žena. Podle vyjádření z fokusních skupin se ženy z mateřské a rodičovské dovolené vracejí zpátky do školy.

Doporučení

- **Umožňovat vzdělávání v odborných kurzech i v průběhu rodičovské dovolené a i nadále zvát osoby na mateřské a rodičovské dovolené na společné teambuildingové akce.**

6.3 Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti

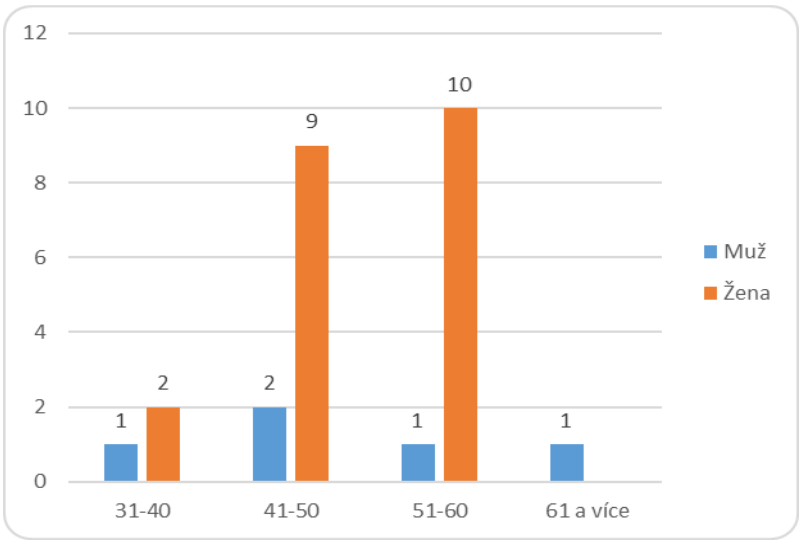
Pokud má zaměstnavatel nastavena tato opatření a uplatňuje je, přispívá k harmonizaci pracovního prostředí a pracovních vztahů a stabilizaci pracovního kolektivu. Je zde prostor pro sílu a dynamiku mládí i zkušenost reprezentovanou staršími kolegy a kolegyněmi. Age management rovněž snižuje náklady zaměstnavatele na zaškolování zaměstnanců z důvodu časté fluktuace. Je to přístup, jak v praxi prosazovat genderovou 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].

Celkem 11 osob, tj. 33% respondentů z toho 9 žen je ve věku 41 a více let prakticky totožný je pak počet i rozdělení v kategorii 51 a více. Celkově se tedy jedná o cca 66% zaměstnanců, kteří jsou ve skupině 41-60 let. Jde tedy o skupinu osob, u které má vzrůstající význam péče o zdraví a celkovou kondici. Tato skutečnost je podtržena psychickou náročností práce ve školství.

Zájem o udržení dobré fyzické kondice ukázala částečné anketa i fokusní skupina. Jednalo se o možnost čerpání tzv. sick days , což lze doplnit ještě čerpáním příspěvku na vitamínové doplňky, zdravotní péči atp.

[3] Úřad vlády ČR, Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, str. 15, dostupné online: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Věková struktura zaměstnaných osob:



Doporučení

- **Vypracovat „strategii lidských zdrojů pedagogického sboru“ zahrnující:**
  - **a) Výhled vývoje v oblasti lidských zdrojů vzhledem k věkové struktuře zaměstnaných osob a zohlednění age managementu.**
  - **b) Dlouhodobý plán vzdělávání za účelem možnosti obměny v oblasti lidských zdrojů, včetně možnosti aktualizace odborných znalostí před návratem z mateřské/rodičovské dovolené.**
- **Ve struktuře benefitů navyšovat částku na sportovní, relaxační a zdravotně rehabilitační činnost zaměstnance či zaměstnankyně.**

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

Vzhledem k nízkému počtu žen a rodičů na mateřské, či rodičovské dovolené nemá zaměstnavatel v této oblasti specializovaný program. Možnost péče o děti v kombinaci s pracovním uplatněním částečně usnadňuje možnost práce z domova. Dle informací od zaměstnavatele pracují ve škole celkem 3 osoby pečujících o děti do předškolního a mladšího školního věku.

Zaměstnavatel umožňuje těmto osobám přizpůsobení pracovního úvazku, dřívější odchod při vyzvedávání dětí ze školky/školy, flexibilní přehození vyučujících hodin při nemoci dětí apod.

„Já jsem před tím pracovala jinde. Když jsem začala pracovat tady, zjistila jsem, že se nemusím bát marodit. Nebo když děti marodí, není to problém a vedení vyjde vstříc“.

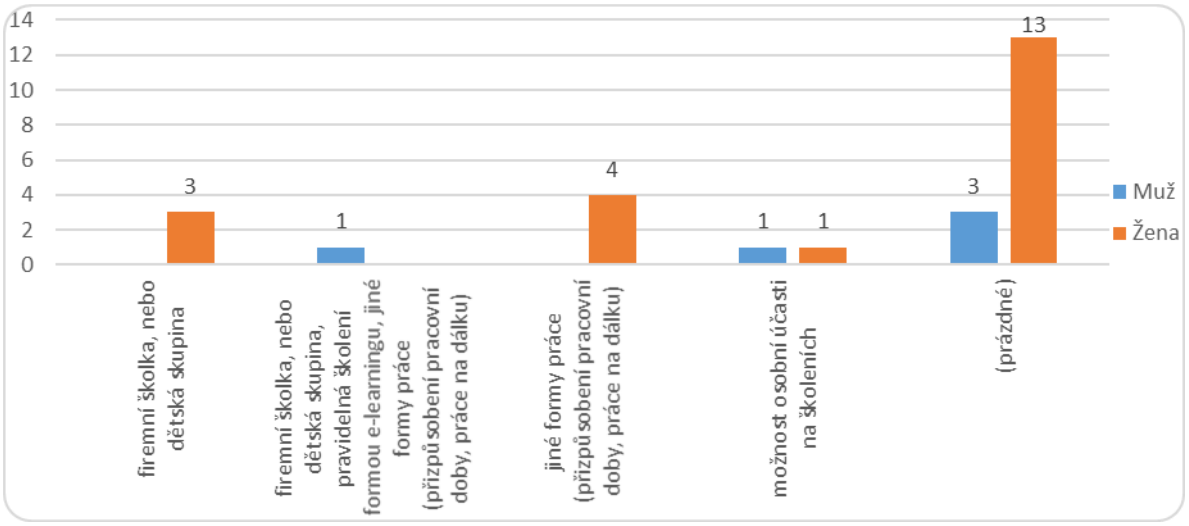
„Výhodou, že v rámci úvazku můžu část své pracovní doby odpracovat doma a nemusím tady sedět.“

6.5 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti

Jak bylo již uvedeno, zaměstnavatel umožňuje v případě potřeby úpravu pracovní doby nebo délky úvazku. Situaci usnadňuje i možnost práce z domova. Tento přístup se dá uplatinit i v případě péče o nemocného, dospělého člena rodiny.

„Já jsem sendvičová generace a dá se kdykoli, cokoli. Když potřebuju, můžu přijít a vedení se snaží vyjít nám vstříc.“

Nicméně v anketě byla zachycena v odpovědích na otázku č. 14 poptávka po zřízení dětské skupiny a přizpůsobení pracovní doby.



Doporučení,

- **zvážit vybudování dětské skupiny, či obdobné formy péče o děti zaměstnanců, zaměstnankyň. Zjistit představy zaměstnanců, zaměstnankyň o možnostech přizpůsobení pracovní doby.**

6.6 Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti

Zaměstnanci a zaměstnankyně dojíždí do zaměstnání městskou, či dálkovou veřejnou dopravou nebo dojíždí osobní automobily. Někteří dojíždějí z Ústí nad Labem a z okolí Děčína. Příspěvek na dojíždění zaměstnavatel neposkytuje.

7 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.

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.

Komentář k oblastem 7.1 až 7.3

Průběh ankety i fusních skupin ukázal, že **se výskyt diskriminace, lobbingu, šikany či bossingu neprokázal.**

7.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti

Výskyt diskriminace (otázka č. 20) nebyl v anketě ani během fokusní skupiy zaznamenán.

7.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti

Výskyt mobbingu a šikany uvedl v anketě jeden muž. Při fokusní skupině toto nebylo potvrzeno.

7.3 Výskyt bossingu – vyhodnocení oblasti

Výskyt bossingu nebyl potvrzen

7.4 Sexuální obtěžování – vyhodnocení oblasti

Výskyt sexuálního obtěžování nebyl potvrzen

7.5 Shrnutí

Anketa i fokusní skupina ukázaly, že v rámci pracovního týmu převažují dobré pracovní a mezilidské vztahy a Zaměstnankyně a zaměstnanci jsou si této přidané hodnoty dobře vědomi.
V rámci zaměstnavatele existuje vysoká důvěra zaměstnanců a zaměstnankyň v přímé nadřízené (otázka č. 34).
Daný stav představuje výraznou pozitivní hodnotu a zároveň i závazek do budoucna, aby tato kvalita zůstala zachována.

Celkem 12 osob sice 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 5 osob uvedlo, že taková osoba, či oddělení existuje a 9 osob uvedlo, že naopak neexistuje.

Vzhledem ke kvalitě vzájemných vztahů a důvěře v nadřízené doporučujeme informovat zaměstnankyně a zaměstnance, o tom, že se v případě potřeby mají na své nadřízené obracet. Zároveň doporučujeme vedoucí pracovníky a pracovnice vzdělávat v oblasti řešení možných konfliktů a v oblasti předcházení, rozpoznávání a řešení nežádoucího jednání na pracovišti.

7.6 Interní komunikace

Při hodnocení interní komunikace převažuje s kvalitou interní komunikace spokojenost. V rámci diskuse při fokusní skupině byla zaznamenána změna po výměně vedení školy. Kladně byly hodnoceny změny v jasně definovaném organizačním schematu, ustálení a ukotvení dříve jen vyslovených pravidel apod.

„Spousta věcí se po příchodu paní ředitelky dala do pravidel a to mě vyhovuje. Máme pravidla, ale zůstala zachovaná vstřícnost“

„Je možný přijít a říct, tohle a tohle se mi nelíbí a nikdo po mě nejde.“

„Důležitý je, že se díváme dopředu a na průšvihy se zapomíná.“

Důležitou součástí jsou společná setkání zaměstnankyň a zaměstnanců podporovaná zaměstnavatelem. Jedná se o setkání u příležitosti Dne učitelů, dále na konci školního roku a o Vánocích.

7.7 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti

Externí komunikace se odehrává prostřednictvím webových stránek, kde lze nalézt základní informace o škole, studijních oborech, informace zájemce a informace o aktuálních událostech. http://www.szsdecin.cz

Kontakty jsou rozděleny na hlavní kontakty organizace, vedení a na kontakty na učitele. V hlavních kontaktech je u pozice zástupkyně ředitelky uveden název pozice v mužském rodě, ačkoli na pozici pracuje žena. Ostatní pozice jsou uvedeny správně např. učitel/ka.

Doporučení

- **Pokud je to možné upravit názvy pracovních pozic tak, aby odpovídaly tomu, zda na pozici pracuje žena, či muž ve všech dokumentech, webu školy apod.**

7.8 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti

Veřejný závazek lze vyjádřit třemi krátkými sděleními z webových stránek: „Perspektiva zaměstnání u nás nebo v zahraničí.“ „Dopravní dostupnost - v centru města“[4].

To je ještě doplněno o informace týkající se charakteristiky školy „Sstudium na škole je vhodné pro dívky i chlapce, kteří chtějí pomáhat jiným, mají smysl pro odpovědnost, dobrou komunikační schopnost a jsou zdravotně způsobilí pro práci ve zdravotnictví a v sociální oblasti“.[5]

7.9 Hodnoty

S veřejným závazkem souvisí hodnoty, kterými jsou vzdělání, bezpečnost a kreativita. Z průběhu auditu vyplynulo, že hodnotou je otevřená komunikace a spolupráce.

7.10 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti

Jde o organizační kulturu, kde v čele stojí ředitelka, která školu manažersky a personálně řídí.
Po jejím nástupu došlo k přeskupení kompetencí a tato změna je pracovním týmem hodnocena kladně. „Někdo se stará o ekonomiku, někdo o školní věci, někdo o počítače“

7.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti

Silnou stránkou je vědomí smysluplnosti vykonávané práce, dále schopnost vzájemné komunikace mezi členy pracovního týmu a schopnost spolu nejen pracovat, ale také se zapojit do společných setkání a výjezdů.

7.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti

Hlavním zdrojem je motivovaný a stmelený pracovní kolektiv umožňující přímou komunikaci a práci v pohodové atmosféře se vstřícným přístupem ředitelky školy ke všem zaměstnancům.

7.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti

Za slabinu a lze označit již nevyhovující IT techniku používanou při výuce a jednotlivými zaměstnanci školy.

[4] SZŠ Děčín, webové stránky školy, dostupné online z: http://www.szsdecin.cz
[5] SZŠ Děčín, webové stránky školy, dostupné online http://www.szsdecin.cz/o-skole/charakteristika-skoly

7.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti

Škola sídlí ve starší budově po částečné rekonstrukci a působí příjemným dojmem. K prostředí jako takovému nezazněly během fokusní skupiny výhrady.

Pokud o zlepšení podmínek pro práci zazněly v rámci fokusní skupiny tyto připomínky:

- Zlepšit IT vybavení
- Omladit kolektiv

8 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

Střední zdravotnická škola, Děčín, Čsl. mládeže 5/9, příspěvková organizace je zaměstnavatelem, který v rámci svých možností uplatňuje a naplňuje zásadu rovných příležitostí žen a mužů, které zaměstnává a to včetně zlepšování benefitů a pracovních podmínek.

Aby i do budoucna zůstala tato kvalita zachována, navrhujeme několik doporučení:

- Vypracovat Etický kodex pro zaměstnance a zaměstnankyně školy obsahující zásady rovných příležitostí a prevenci diskriminace.
- Revidovat a aktualizovat Kolektivní smlouvu z hlediska pravidel rovných příležitostí.
- Vypracovat „strategii lidských zdrojů pedagogického sboru“ zahrnující:
    c) Výhled vývoje v oblasti lidských zdrojů vzhledem k věkové struktuře zaměstnaných osob a zohlednění age managementu.
    d) Dlouhodobý plán vzdělávání za účelem možnosti obměny v oblasti lidských zdrojů, včetně možnosti aktualizace odborných znalostí před návratem z mateřské/rodičovské dovolené.
    e) Přihlášení se k principu rovných příležitostí v oblasti odměňování, kariérního postupu, prorodinných opatření atp.
- I nadále udržovat a podporovat prostředí otevřené komunikace a v případě zavádění změn a nových opatření věnovat pozornost jejich včasnému a důkladnému vysvětlení.
- V závislosti na možnostech rozpočtu rozšířit škálu benefitů a do benefitů zahrnout sick days příspěvek na důchodové pojištění.
- Vzdělávat zaměstnankyně a zaměstnance v oblasti rovných příležitostí, prevence diskriminace a slaďování pracovního a rodinného života.
- Vypracovat transparentní systém hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň.
- V souladu se zásadami age managementu pokračovat v podpoře možností v péči o zdraví a dobrou fyzickou a psychickou kondici zaměstnankyň a zaměstnanců – např. kvalitní kancelářský nábytek a židle, příspěvek na masáže, sportovně-relaxační aktivity.
- Zvážit vybudování dětské skupiny, či obdobné formy péče o děti zaměstnanců, zaměstnankyň.
- Zvážit možnost svěření agendy rovných příležitostí do kompetence konkrétní osoby.

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** PAYG 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*[6], 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.

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

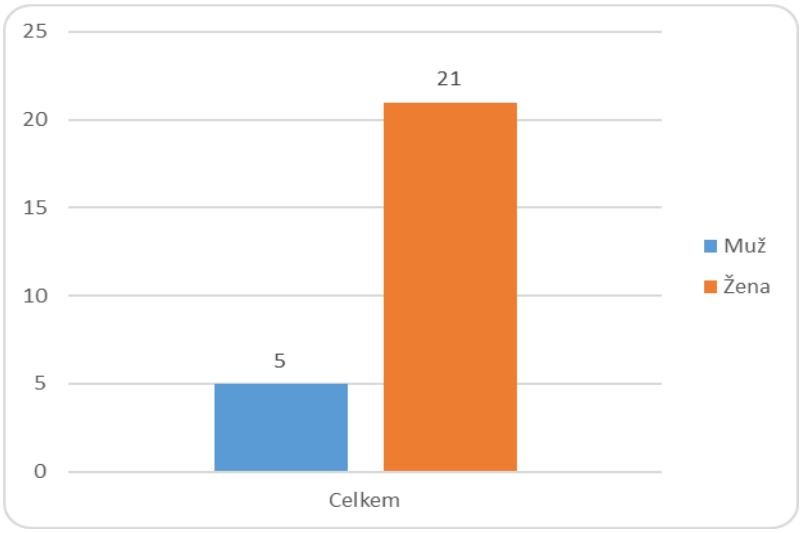
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků

Úvod:

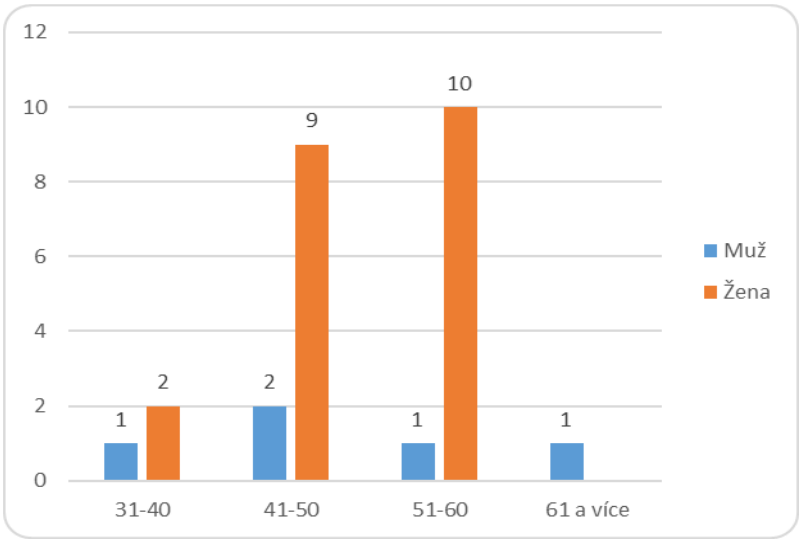
Cílem dotazníkového šetření bylo získat popis stavu v oblasti rovných příležitostí. Popis posloužil jako vodítko pro průběh navazujících fokusních skupin a zároveň byl podstatnou součástí auditu. Při šetření byla použita metoda anonymního dotazování, které proběhlo elektronickou formou.

Grafy a tabulky obsahují odpovědi respondentů. **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 (jsou to otázky 10, 12, 14, 15, 16, 21, 23, 25, 28, 30, 31, 32, 33 a 36).**

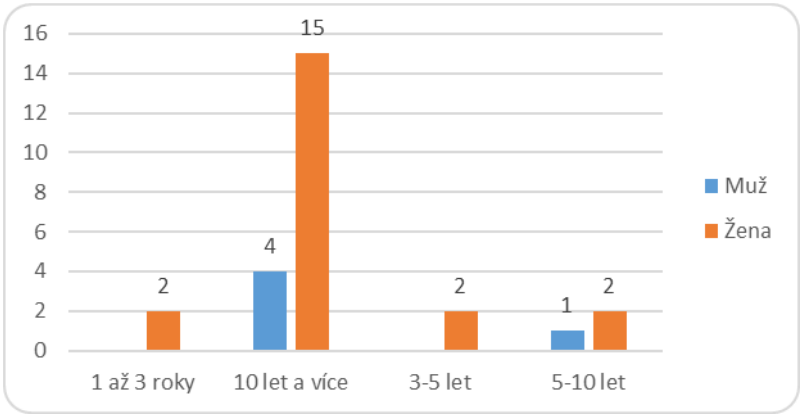
1. Jste muž x žena



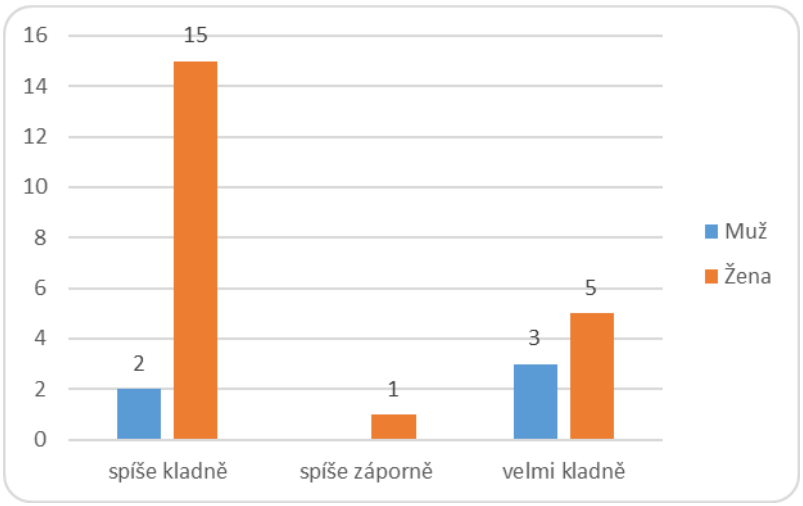
2. Zaškrtněte věkovou kategorii, do které patříte.



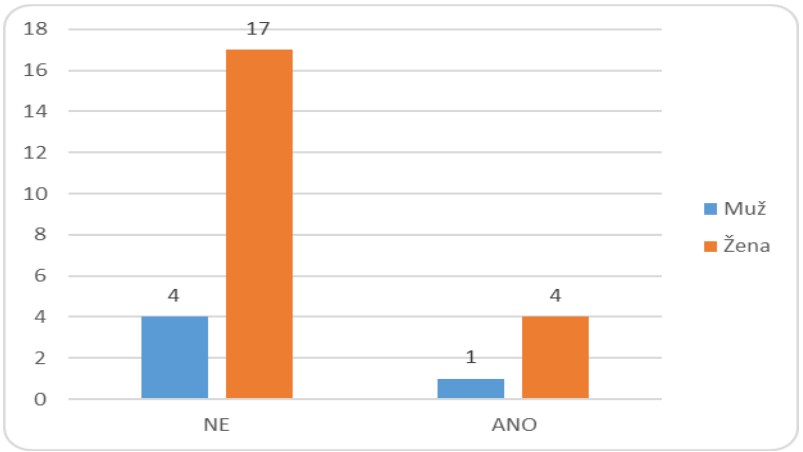
3. V současném zaměstnání pracuji: Zaškrtněte políčko odpovídající délce vašeho současného zaměstnání.



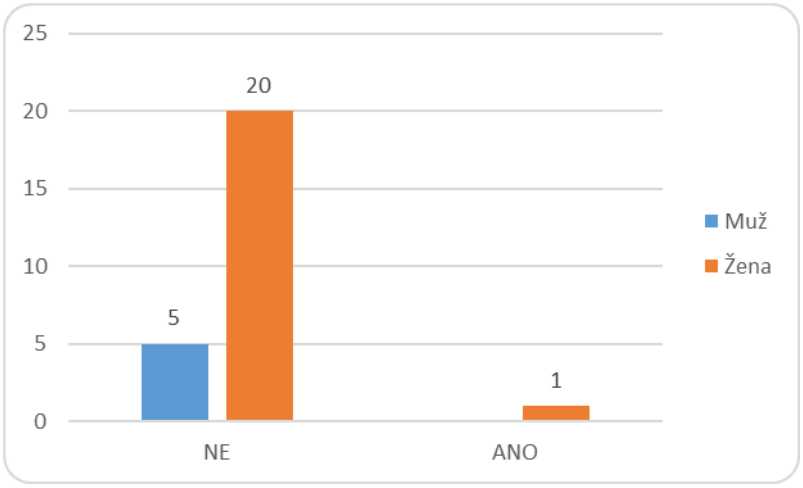
4. Vztahy a atmosféru na pracovišti hodnotíte:



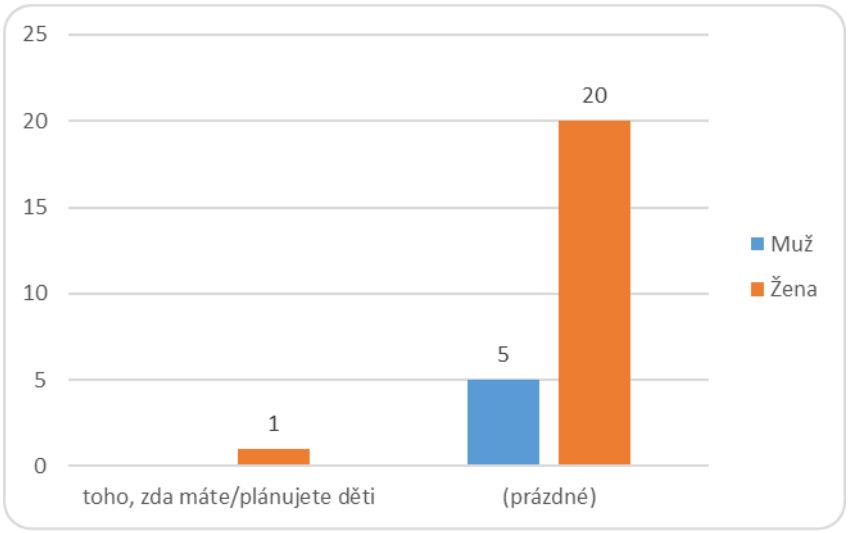
5. Pracujete ve vedoucí pozici?



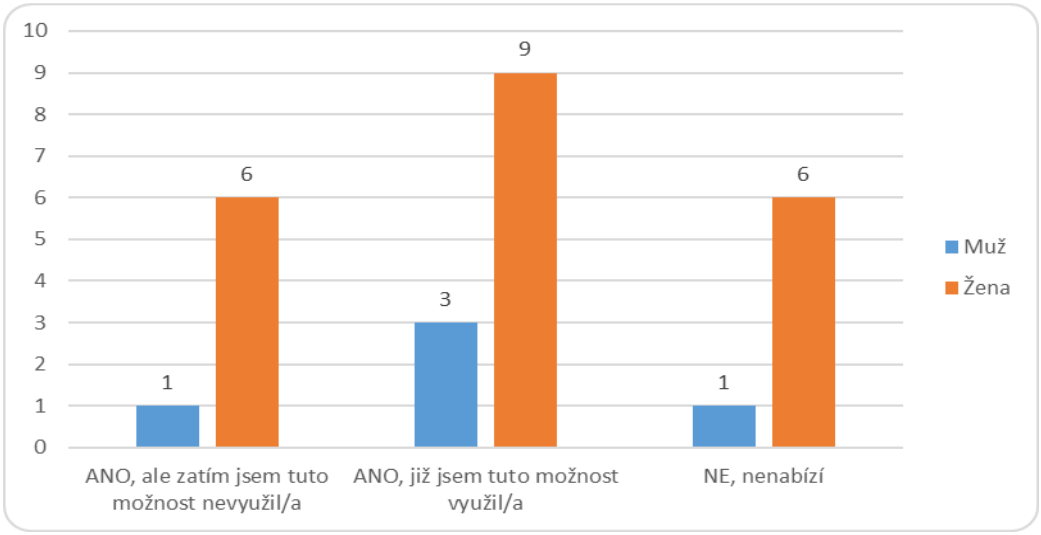
6. Setkal/a jste se v průběhu přijímacího pohovoru u současného zaměstnavatele s otázkami týkajícími se Vašeho soukromého života?



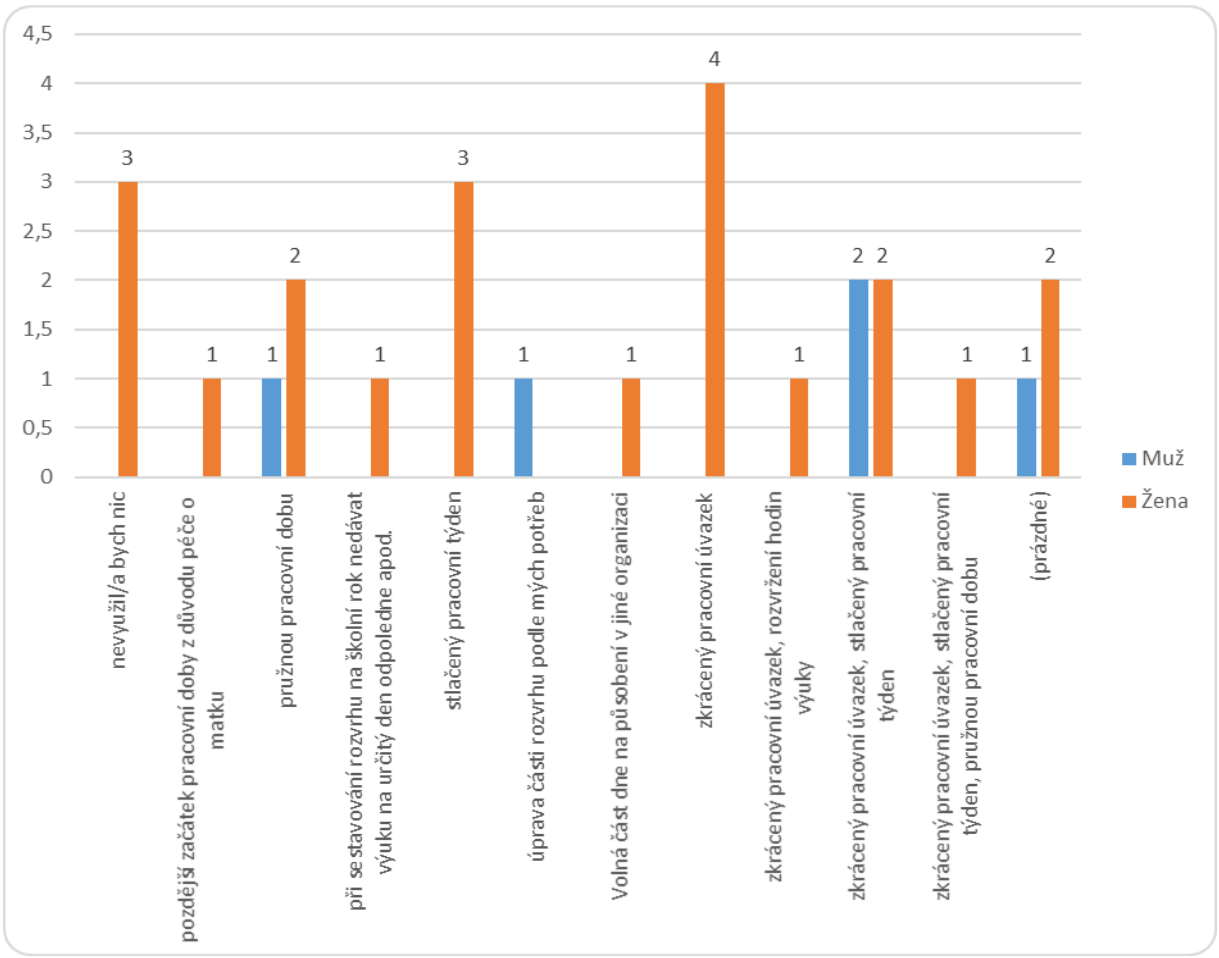
7. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte oblast, které se otázky týkaly (lze zaškrtnout více možností)?



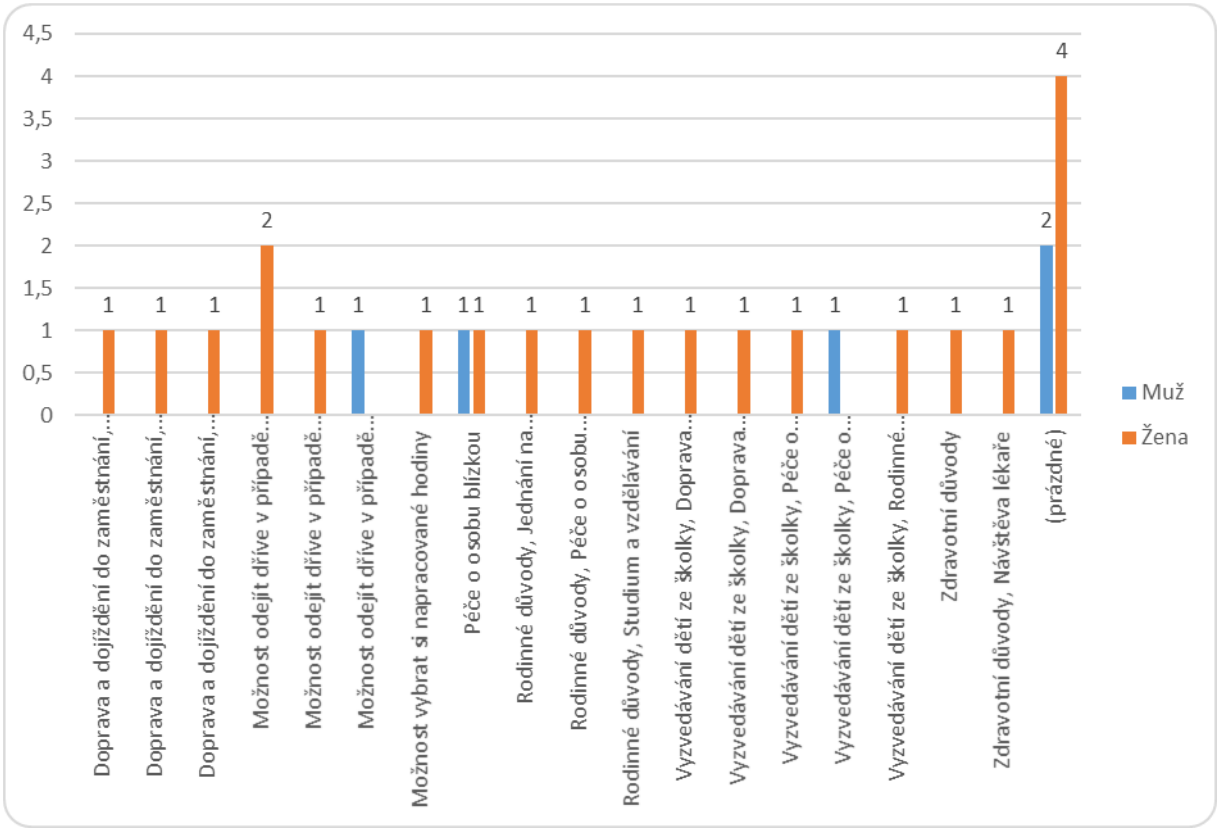
8. Nabízí Váš zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu?



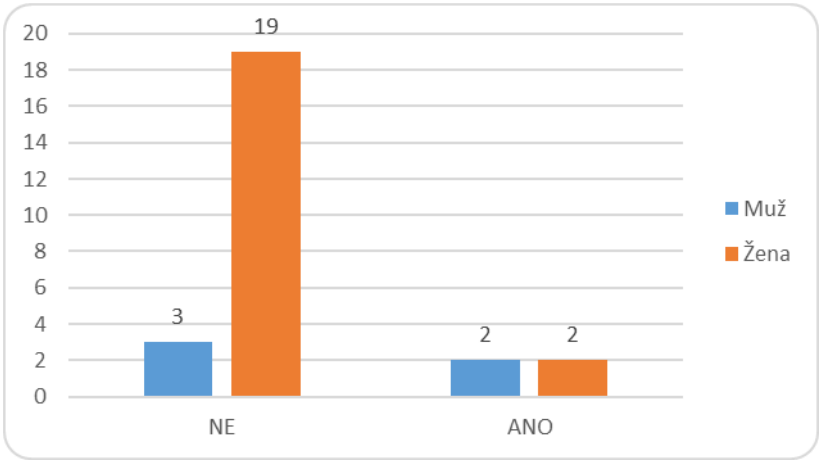
9. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, jaké možnosti Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte, jakou z možností byste využil/a (lze zaškrtnout více možností)?



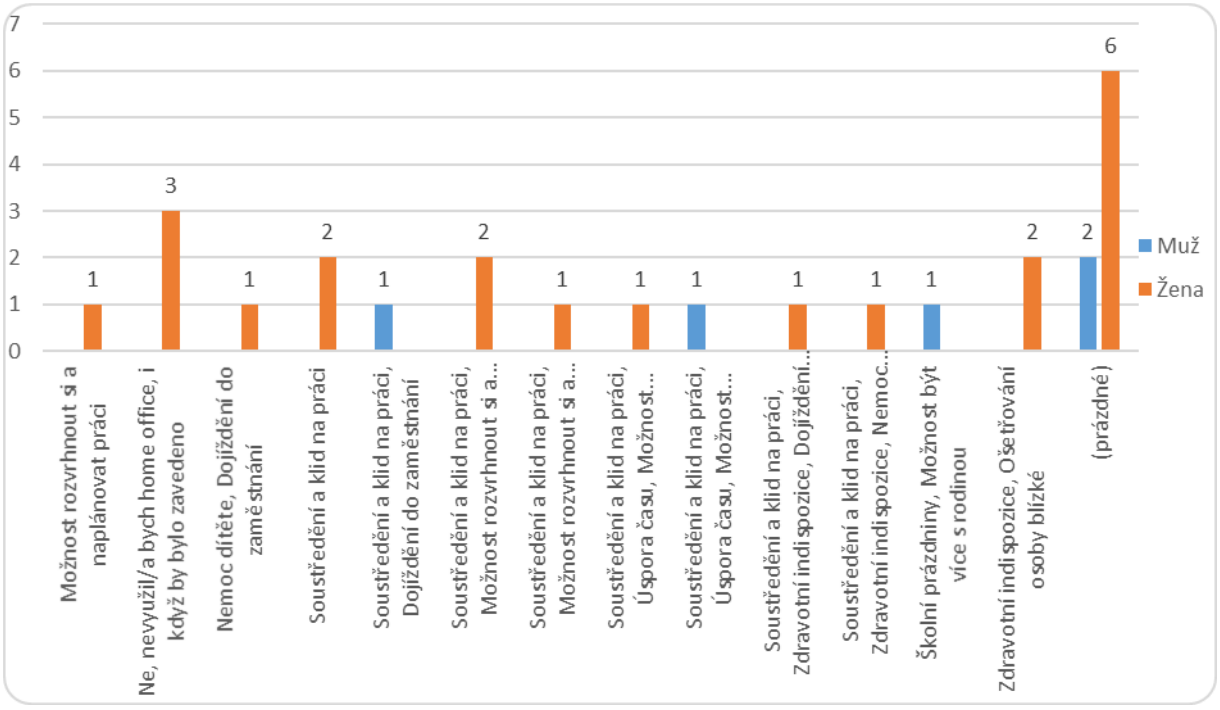
10. Z jakého důvodu tyto možnosti využíváte, resp. byste tyto možnosti využil/a?



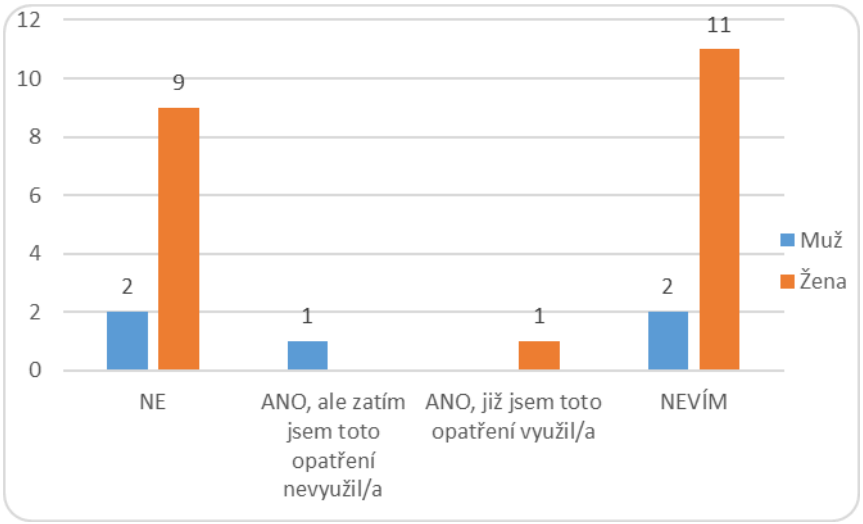
11. Umožňuje Váš zaměstnavatel možnost pracovat formou home office?



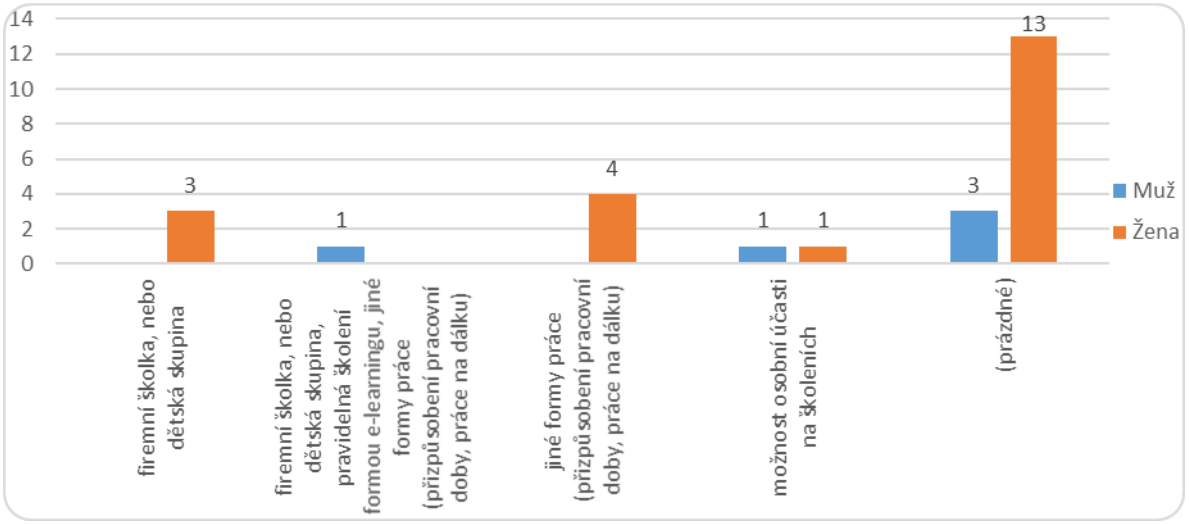
12. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, využil/a jste již někdy tuto možnost a popř. z jakého důvodu? Pokud NE, využil/a byste někdy tuto možnost, popř. z jakého důvodu?



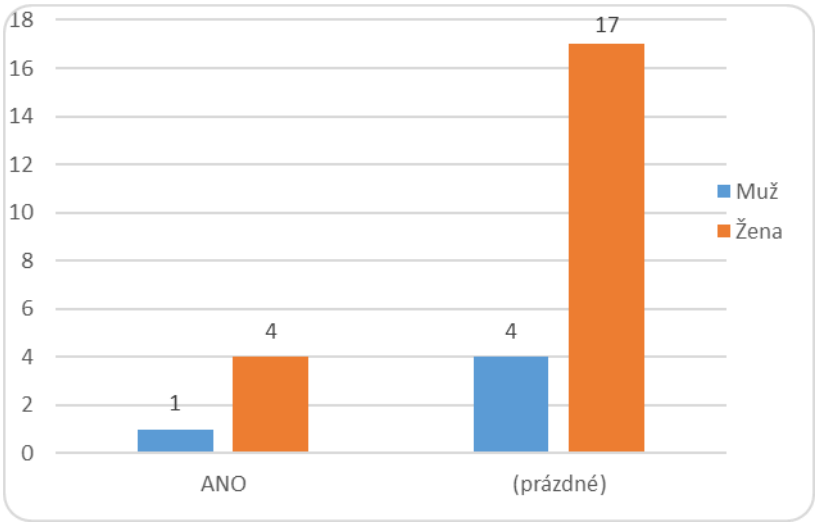
13. Nabízí Váš zaměstnavatel speciální program nebo opatření pro ženy na mateřské dovolené či rodiče na rodičovské dovolené, případně rodiče mladšího školního věku?



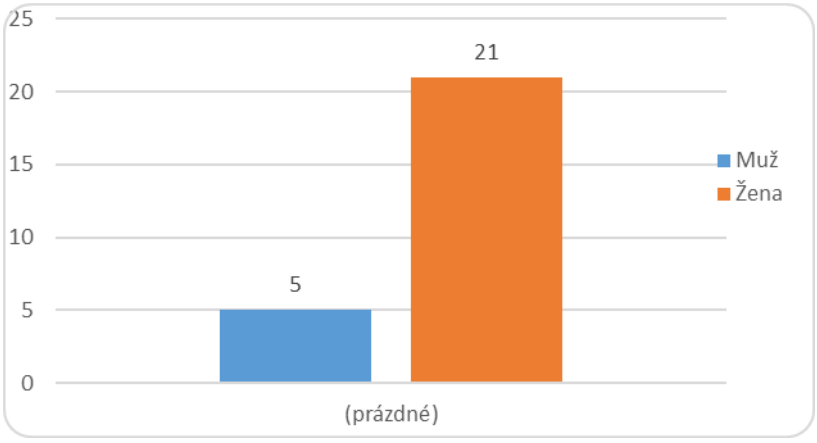
14. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte opatření, které by vyhovovalo Vašim potřebám:



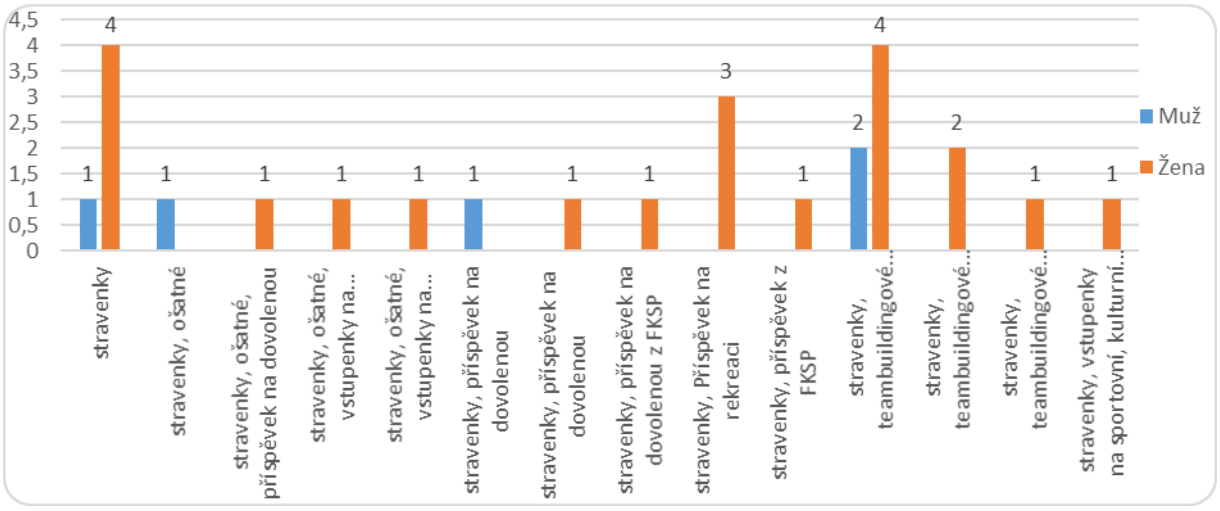
15. Pokud jste některá opatření již využil/a, byl/a jste s nabízenými službami spokojen/a?



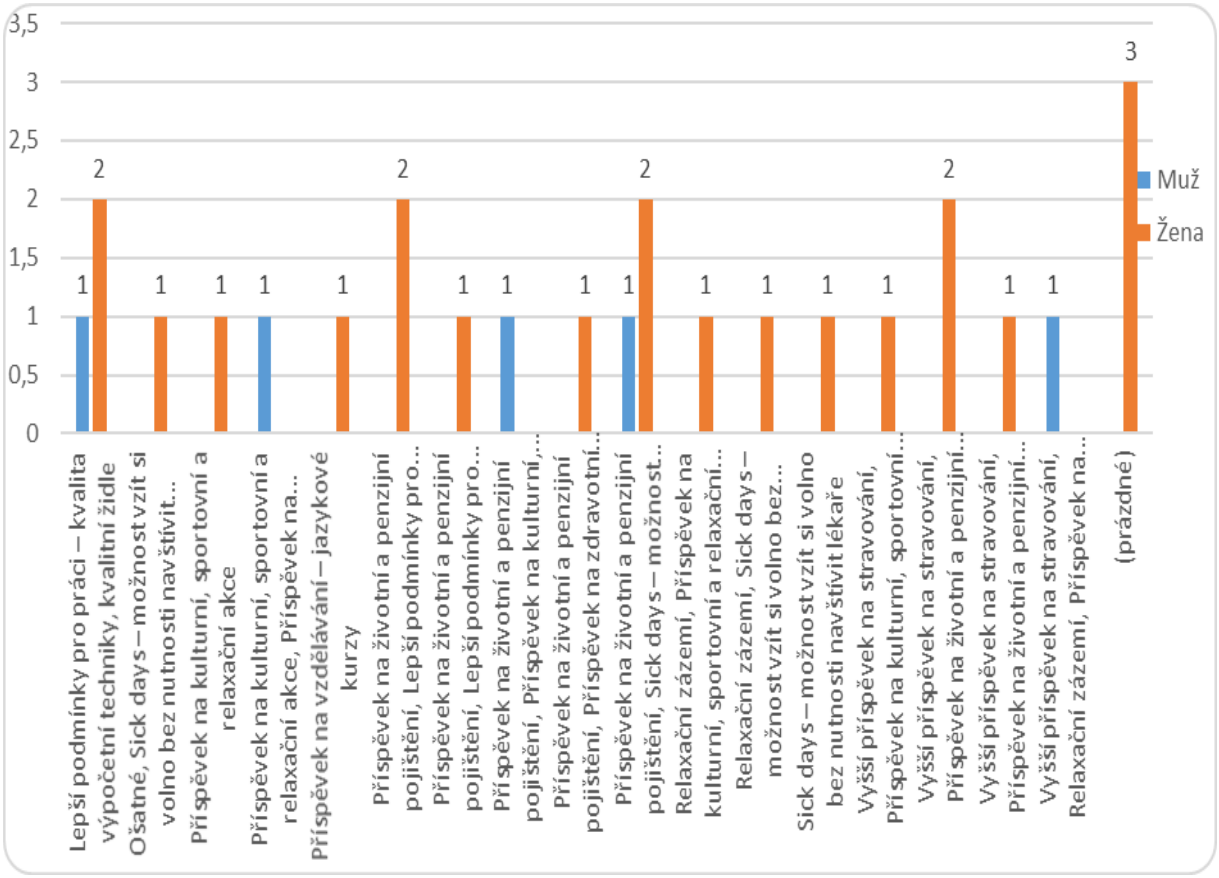
16. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:



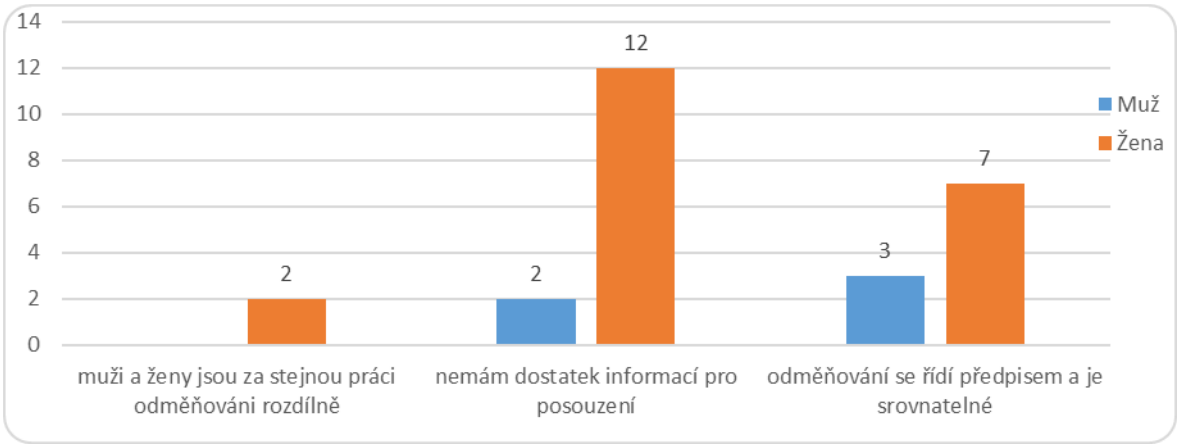
17. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje Váš zaměstnavatel (lze zaškrtnout více možností)?



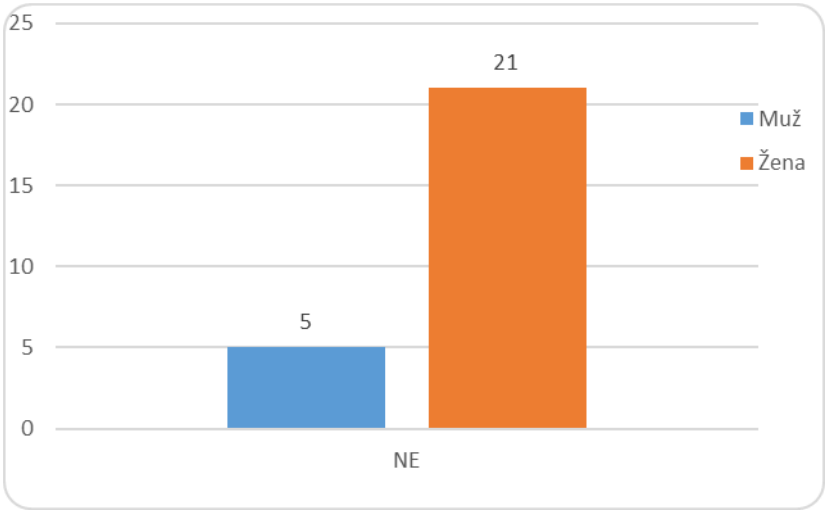
18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle Vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?



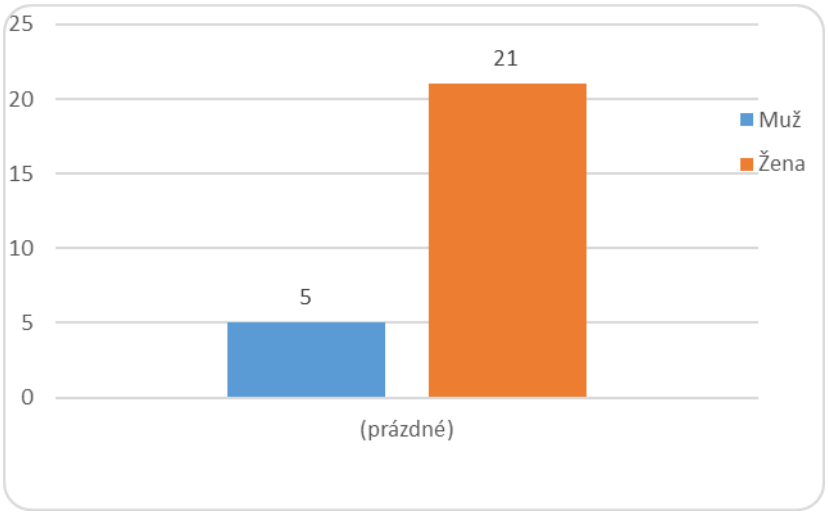
19. Jak hodnotíte odměňování mužů a žen ve svém zaměstnání u srovnatelných pracovních pozic?



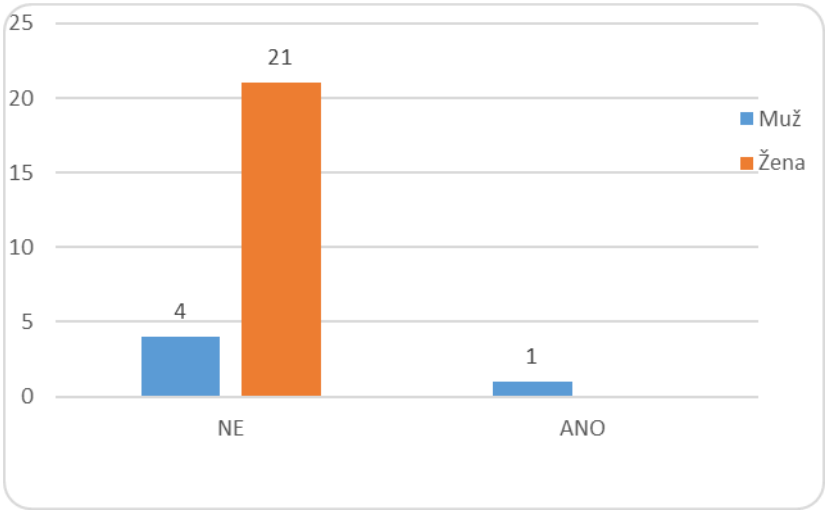
20. Setkal/a jste se v současném zaměstnání s projevy diskriminace?



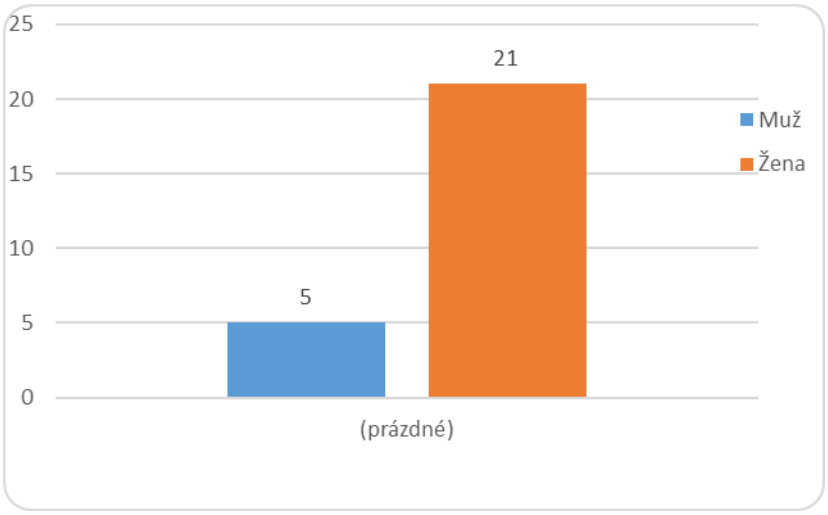
21. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, zaškrtněte, v jaké oblasti a v jakém časovém období?



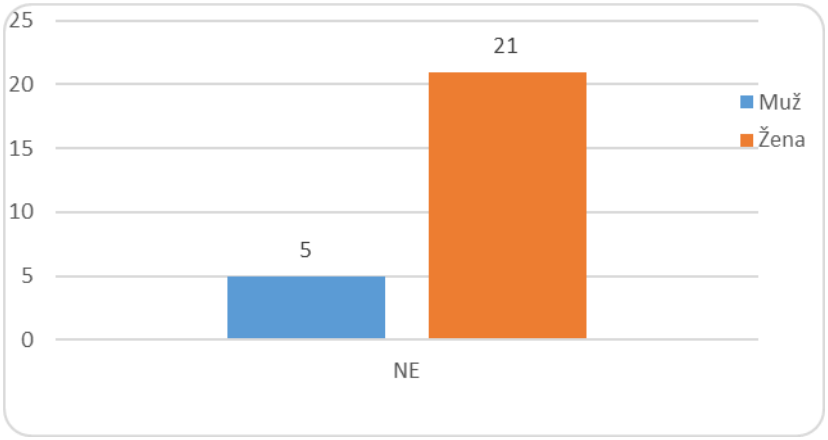
22. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s mobbingem, což je systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy, případně nadřízeným s cílem někoho poškodit?



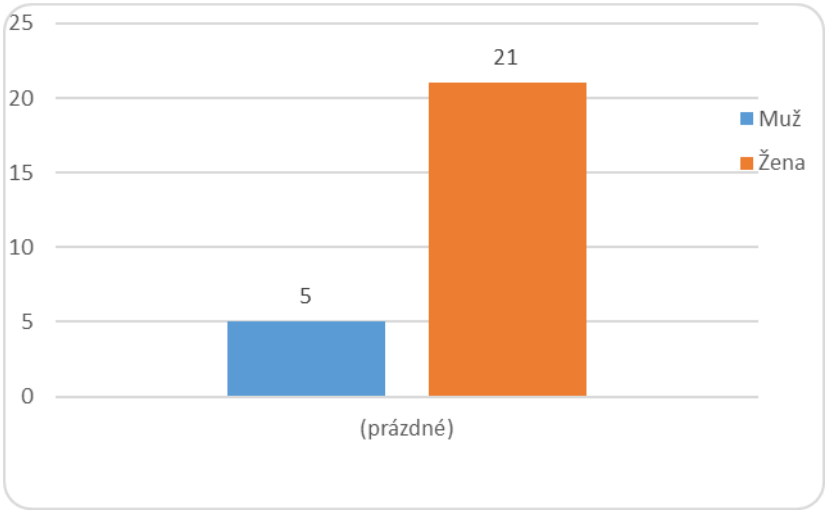
23. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.



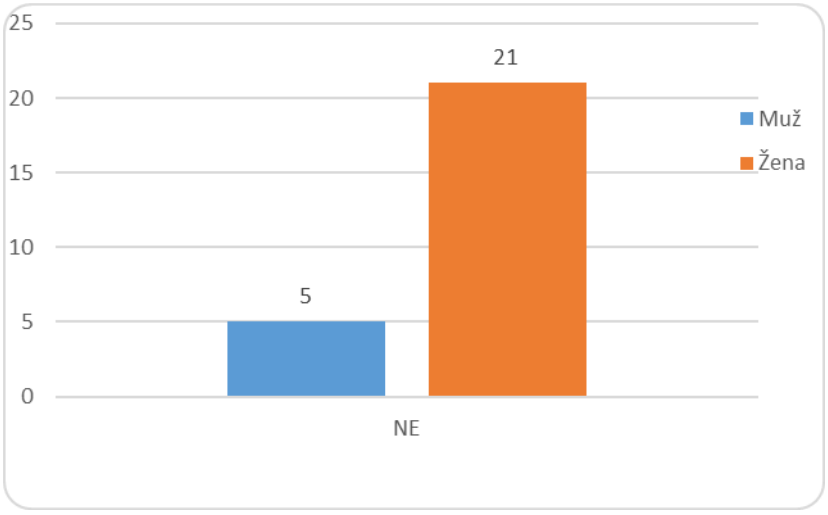
24. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s bossingem = psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci?



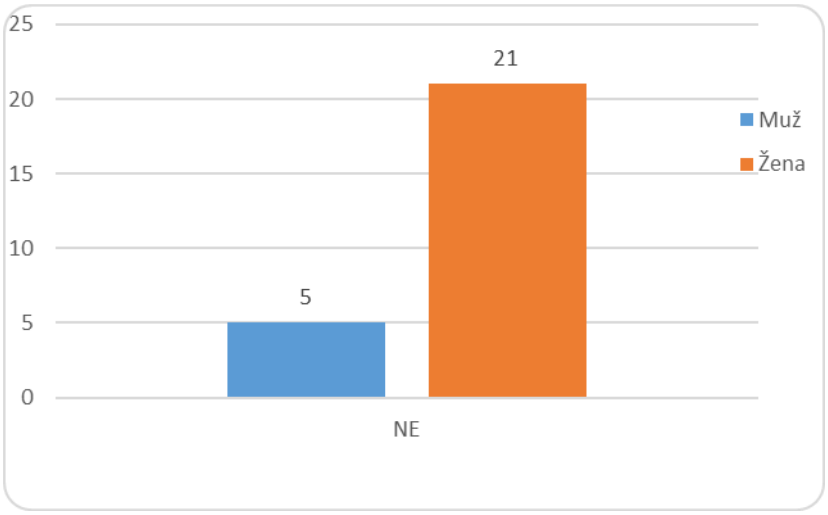
25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.



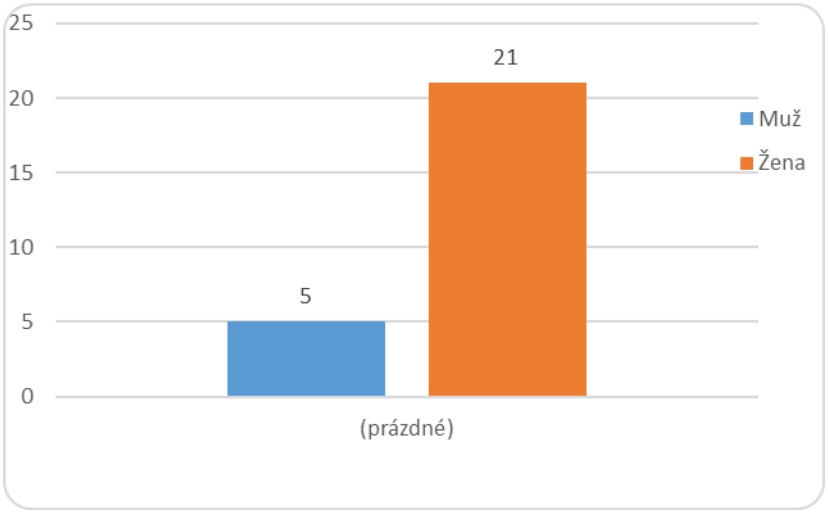
26. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů, kolegyň, nebo nadřízených?



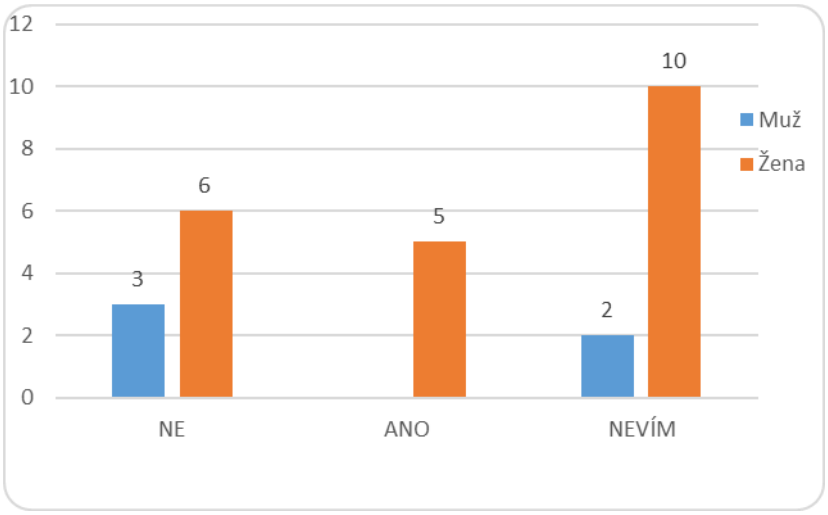
27. Jste si vědom/a jiného konkrétního příkladu nerovnosti v přístupu k zaměstnaným ženám a mužům ve vašem zaměstnání?



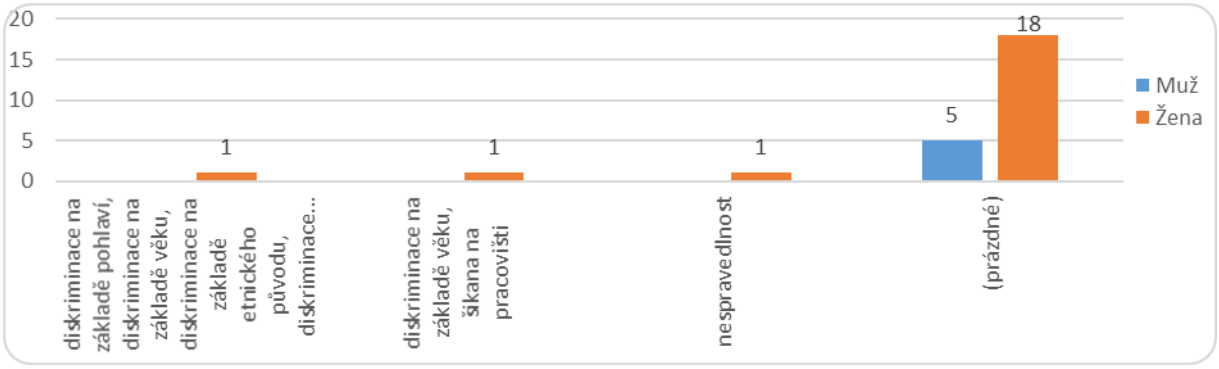
28. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, o jakou nerovnost v přístupu se jednalo.



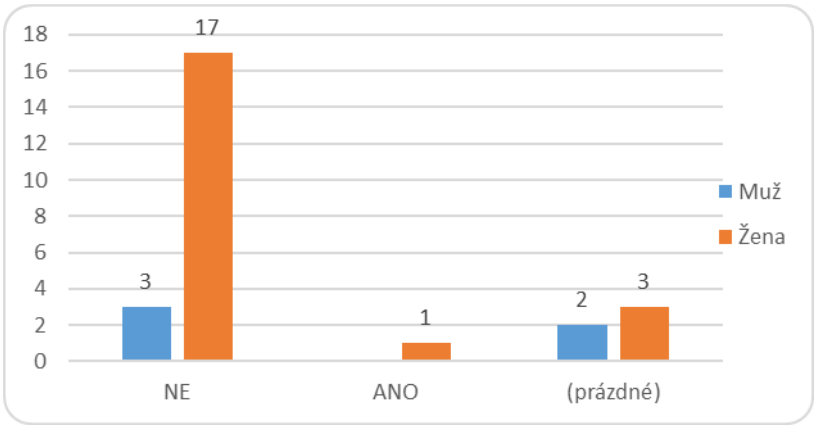
29. Existuje v organizaci osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, nebo s výše uvedeným problémem na pracovišti?



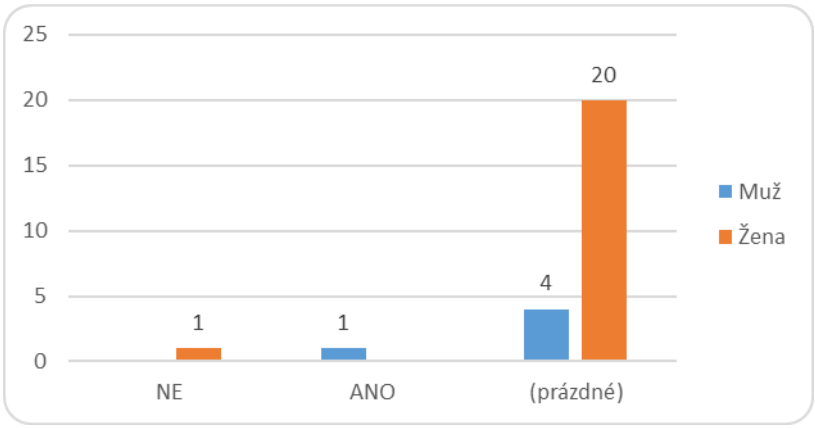
30. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, s jakým typem problémů se lze na danou osobu či oddělení obrátit?



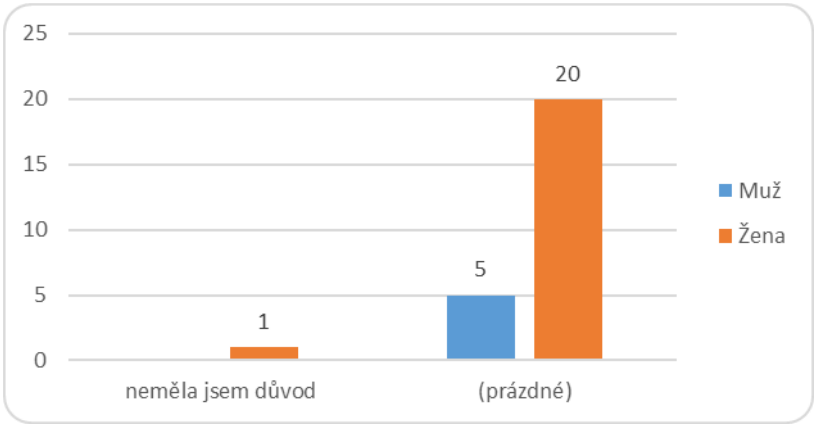
31. Využil/a jste někdy této služby?



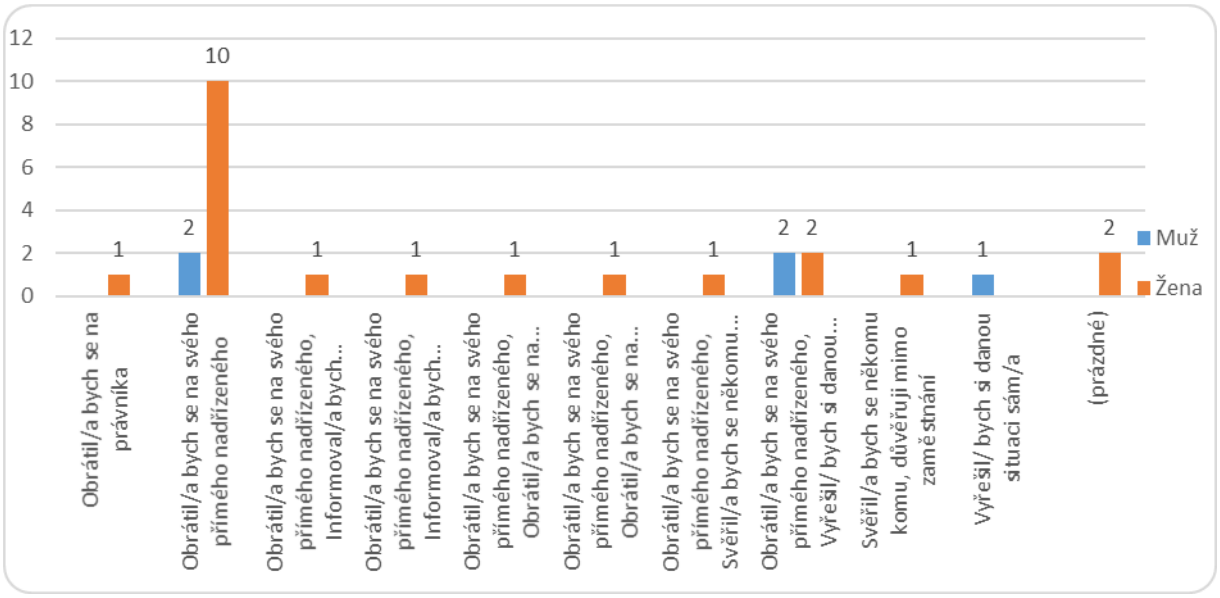
32. Pokud ANO, pomohla Vám konzultace problém vyřešit?



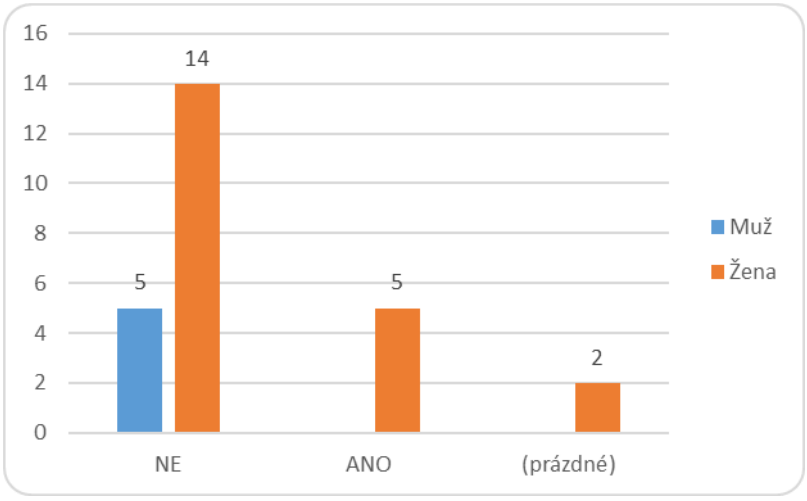
33. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:



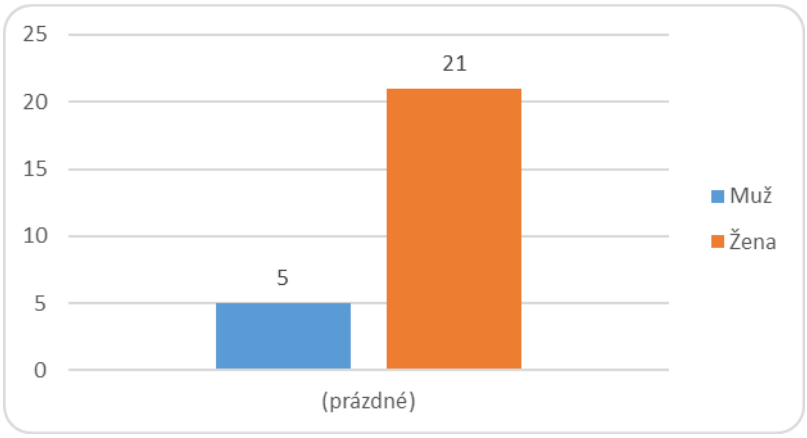
34. V případě, že takováto osoba nebo oddělení ve Vašem zaměstnání neexistuje, jak byste postupoval/a v případě výše uvedených problémů?



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



36. Prostor pro Váš doplňující komentář:



10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe v rámci zaměstnavatele

1) Zaměstnavatel umožňuje v případě potřeby úpravu pracovní doby, či pracovního úvazku.
2) Osobám v pracovním poměru nabízí poměrně širokou škálu benefitů.
3) Vedení zaměstnavatele je vstřícné a otevřené pro vzájemnou komunikaci s podřízenými.
4) Zaměstnavatel pořádá v průběhu roku několik akcí pro své zaměstnance zaměstnankyně.

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) Vedle hodnocení podřízených zavést i hodnocení vedoucích pracovníků jejich podřízenými.

10.4 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.