

Projekt

„GENAU - genderové audity“

Závěrečná zpráva z genderového auditu

Základní škola a Mateřská škola Děčín IV,
Máchovo nám., příspěvková organizace



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Obsah

1	<i>Základní informace k auditu</i>	5
1.1	Stručná informace o organizaci realizující audit	5
1.2	Poděkování	5
1.3	Informace o auditované organizaci – kontext fungování	6
1.4	Důvody realizace auditu	6
2	<i>Průběh auditu</i>	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	<i>Základní zjištění auditu</i>	9
4	<i>Shrnutí výstupu auditu pro jednotlivé oblasti</i>	10
4.1	Vize a cíle a organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost	10
4.2	Vize a cíle – 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	<i>Personální politika - význam pro genderovou rovnost</i>	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	13
	Doporučení	14
5.5	Spravedlivé odměňování – vyhodnocení oblasti	15



5.6	Poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti.....	15
	Doporučení	16
6	<i>Sladování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost</i>	17
6.1	Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti.....	17
6.2	Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti	18
	Doporučení	18
6.3	Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti	18
	Doporučení	19
6.4	Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti.....	19
6.5	Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti	19
6.6	Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti	19
7	<i>Kultura organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost.....</i>	20
7.1	Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti.....	20
7.2	Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti	20
7.3	Výskyt bossingu – vyhodnocení oblasti	21
7.4	Sexuální obtěžování – vyhodnocení oblasti.....	21
7.5	Shrnutí.....	21
7.6	Interní komunikace	21
7.7	Externí komunikace – vyhodnocení oblasti	22
	Doporučení	22
7.8	Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti	22
7.9	Hodnoty.....	22
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.....	23



8 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti.....	24
9 Závěrečné shrnutí a doporučení.....	25
10 Přílohy.....	26
10.1 Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit	26
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků.....	29
10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe.....	51
10.4 Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů	52



1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K AUDITU

Zadavatel auditu: Základní škola a Mateřská škola Děčín IV, Máchovo nám., p. o.

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. Aleně Tomáškové 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

Základní škola a Mateřská škola, Děčín IV., Máchovo nám. (dále jen ZŠ Máchovka) je příspěvková organizace města Děčín a patří mezi větší základní školy v tomto městě, resp. v městské čtvrti Podmokly. Jak již z názvu vyplývá, poskytuje vzdělávání i pro předškolní děti v mateřské škole. Podrobnější informace o svém fungování uvádí ZŠ Máchovka na svých webových stránkách www.machovka.cz

1.4 Důvody realizace auditu

ZŠ Máchovka 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 **16. 3. 2018** do **31. 8. 2018**. Mezi zadavatelem a realizátorem auditu byla uzavřena smlouva obsahující vzájemné povinnosti a práva smluvních stran. Průběh auditu byl na základě domluveného harmonogramu následující:

16. 3. 2018 proběhl vstupní rozhovor s ředitelkou školy a jejím zástupcem, při kterém byl vysvětlen smysl, účel a průběh auditu a jeho fází. Zadavatel auditu při té příležitosti poskytl realizátorovi auditu relevantní dokumenty pro analýzu.

20. 3. 2018 - 20. 4. 2018 probíhalo dotazníkové šetření – anketa.

23. 4. 2018 proběhla od 11:00 hodin fokusní skupina složená z vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců a od 13:00 hodin proběhla fokusní skupina s podřízenými.

05/2017 – 08/2018 probíhala průběžná analýza veřejných a interních dokumentů zaměstnavatele a analýza zvukového záznamu pro zpracování zprávy.

28. 8. 2018 proběhl rozhovor s vedením a vedoucími nad draftem závěrečné zprávy.

30. 8. 2018 proběhlo předání vypracované závěrečné zprávy vedení.

2.2 Místo realizace auditu

Všechny prezenční aktivity auditu probíhaly v budově ZŠ Máchovka Děčín IV, Raisova 688/11.

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
- sladění 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
- rozhovory s vedoucími zaměstnanci a zaměstnankyněmi
- rozhovor s vedením
- zpracování závěrečné zprávy a její prezentace zaměstnavateli

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 struktura
- Směrnice ředitele školy k čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb
- Výroční zpráva z let 2016 – 2017
- webové stránky zaměstnavatele

2.6 Osoby zapojené do auditu

ZŠ Máchovka měla v době konání auditu celkem 86 zaměstnankyň a 8 zaměstnanců, převážně pedagogických pracovníků/nic, kteří pracovali převážně na plné úvazky. Část zaměstnanců/kyň jsou nepedagogičtí pracovníci/ce např. kuchařky, uklízečky, školník, ekonomka, asistentka. Ze zaměstnaných osob se ankety zúčastnilo celkem 77 respondentů, tj. 82% z celkového počtu zaměstnaných. Do fokusních skupin se zapojilo celkem 15 zaměstnanců/kyň a 7 osob z vedení organizace, to představuje 23% všech zaměstnaných osob a 28,5% z těch, kdo vyplnili dotazník.

Rozhovory v rámci fokusní skupiny probíhaly se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří pracovali jako pedagogičtí nebo jako nepedagogičtí pracovníci/pracovnice. 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 ZŠ Máchovka, 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

Základní škola a Mateřská škola, Děčín IV., Máchovo nám. 688/11 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 SHRNUÍ 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 sladění 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 cíle – vyhodnocení oblasti

Cíl školy lze charakterizovat následovně: „*Nabízíme dětem široké možnosti volby při svém vzdělávání v moderním, bezpečném a vstřícném prostředí školy*“.¹

Z tohoto stručného sdělení vyplývá, že škole jde zejména o to, co je jejím hlavním posláním, které bude poskytováno ve vstřícném a bezpečném prostředí. V obecné rovině lze takové prostředí chápat také jako prostředí zamezující šikaně, diskriminaci a dalším projevům, které jsou v rozporu se zásadou genderové rovnosti.

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.

¹ ZŠ Máchovka, charakteristika školy, dostupné online z:
http://www.machovka.cz/obecne_informace/?p=clanky/charakteristika-skoly



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 školním řádem.

Přirozené chápání genderové rovnosti dobře ilustruje níže uvedená fotografie z webových stránek školy.



Doporučení

- I přes výše uvedené skutečnosti lze 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



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 sladování 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

Na webových stránkách zaměstnavatele je aktuálně zveřejněn následující inzerát: „*ZŠ a MŠ Děčín IV (Máchovka) hledá do svého týmu 2 kvalifikované učitelky/učitele pro 1. stupeň. Nabízíme podnětné a vstřícné prostředí s řadou zaměstnaneckých benefitů. Zájemci se mohou obracet na alena.tomaskova@machovka.cz, tel. 723 536 763*“.

Zmiňovaná nabídka pracovního místa je uvedena v mužském i ženském rodě a odpovídá principu genderové rovnosti. Jiné ukázky výběrových řízení nebyly zaměstnavatelem doloženy. V případě přijetí nové zaměstnankyně či zaměstnance je jeho zapracováním pověřen konkrétní kolega či kolegyně.

Celkem čtyři ženy v anketě uvedly, že se při přijímacím pohovoru setkali s otázkami, které se týkaly 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?“



5.2 Zastupování žen a mužů v organizaci – vyhodnocení oblasti

V čele školy je ředitelka, která má jednoho zástupce a jednu zástupkyni pro základní školu a dvě zástupkyně pro mateřskou školu. Na chodu a řízení školy se podílejí i další osoby, jejich přehled lze najít zde: http://www.machovka.cz/obecne_informace/?p=clanky/obec_kontakt.

Na většině těchto pozic pracují ženy, což je pochopitelné vzhledem k tomu, že jejich podíl 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. Podle účastníků a účastnic fokusních skupin zaměstnavatel rovněž vychází vstříc v případě studia na vysoké škole. **Vzhledem k uvedeným skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.**

5.4 Hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti

Standardní hodnocení probíhá jednou ročně a provádí jej ředitelka školy. V rámci hodnocení je hodnocena kvalita, náročnost a rozsah vykonávané práce. Na základě hodnocení je zaměstnancům a zaměstnankyním udělováno osobní ohodnocení.

V roce 2017 v období několika měsíců před zahájením auditu bylo podle účastníků a účastnic fokusních skupin zahájeno hodnocení kvality výuky – mentoring související s realizací projektu INKLUZE DO ŠKOL - DĚČÍN (dále Inkluze). Průběh hodnocení ovlivnil atmosféru ve škole i v následujících měsících. To, že ještě v průběhu auditu bylo zmiňované hodnocení živým tématem, dokládají níže uvedené výroky:

„ V rámci zkvalitnění výuky vznikla skupina, která chodila do hodin, aby to nebyla hospitace, ale mentoring.“

„Todlecto začalo v listopadu, kdy jedna kolegyně řekla na poradě, že učí 66 inkluzivních dětí s nějakými poruchami, že prostě neví, jak to má dělat, protože má 12 inkluzivních dětí s IVP ve třídě. Metodik, speciální pedagog, řekl, že jí nedokáže poradit, takže ani on nedokáže říct.“



„A to byl ten podnět. A v tom oni místo aby nám řekli: ‚Přijďte se podívat k nám, jak to děláme.‘, řekli: ‚My se přijdeme podívat na vás a my vám řekneme, jak to děláte špatně.‘“

„Ty holky čekaly, že bude nějaká zpětná vazba, co se jim líbilo, nebo nelíbilo. Ta vazba nenastala, nastala až po třech měsících. S tím, že jim celou dobu bylo říkáno, že to všechno obejdou najednou, pak si uděláme obrázek a pak vám dáme zpětnou vazbu. Což v týhle chvíli je špatně, že ten člověk potřebuje vědět, tohle děláš blbě, tohle bych udělal jinak, což nenastalo. Pak si nás začali zvát, no ale bohužel nenastalo, že by jim řekli něco kladného, ale jenom kritika. Pak všichni měli pocit, že všechno, co dělaj, dělají špatně. Pak se ty lidi, co dělali mentoring přišli omluvit, ale v těch lidech už to zůstane.“

„Jedna kolegyně se dostala pod tlak.“ „To nebyla jedna kolegyně, to byla celá budova.“

„Ta kolegyně to dovedla k výpovědi. Ona to zvládala, ale ten tlak stejně byl.“

„A do týhle doby jste se trefili.“

Jako problematické bylo vnímáno i to, že hodnocení na prvním stupni prováděli ti, kdo sami učili na druhém stupni, a dále to, že hodnotící kolegyně odmítla, aby se ti, kteří jsou hodnoceni, přišli podívat do jejich hodin.

Doporučení

- Při zavádění změn a nových metod hodnocení věnovat čas pečlivému vysvětlení změny, jejím příčinám a možným dopadům
- Zpětnou vazbu poskytovat pokud možno s malým časovým odstupem a využívat ji jako pozitivní motivační nástroj zaměřený na rozvoj silných stránek
- Při hodnocení vždy začít od toho, co je pozitivní, s čím je hodnocená osoba spokojena, a pokračovat tím, kde by udělala sama změnu až k podnětu k možné změně od hodnotící osoby.



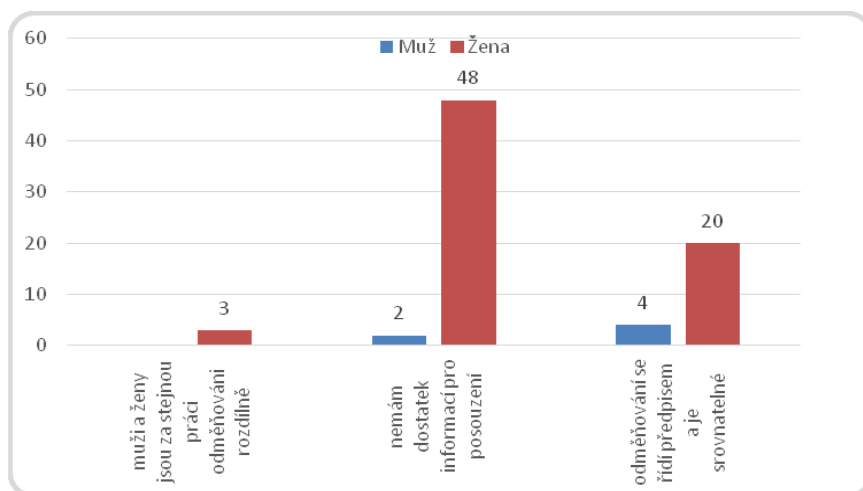
5.5 Spravedlivé odměňování – vyhodnocení oblasti

Finanční ohodnocení zaměstnaných osob je dáno Nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. 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.

Osobní ohodnocení je vypočítáno dle další vytíženosti zaměstnance či zaměstnankyně, zaměstnanec si sám určí, jakou činnost chce navíc vykonávat a za tu je pak ohodnocen prostřednictvím osobního ohodnocení. Osobní ohodnocení se zaměstnancům mění 1x do roka, vždy tomu předchází pohovor s ředitelkou školy.

Pohled zaměstnanců a zaměstnankyň na oblast odměňování.



5.6 Poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti

Poskytování benefitů upravuje č. 8/2018 **Směrnice ředitele školy k čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb**. „Fond je určen k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb Fond je určen zaměstnancům v pracovním poměru. Za zaměstnance se považují též důchodci, kteří při prvním odchodu do důchodu (starobního nebo invalidního) pracovali u zaměstnavatele. Fond lze využít i ve prospěch rodinných příslušníků (manžel, manželka, nezaopatřené dítě) ve zvlášť ustanovených případech.“²

² ZŠ Máchovka, Směrnice ředitele školy k čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb, str. 1.



Přehled benefitů:

- Příspěvek na obědy
- Příspěvek na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce
- Příspěvek na provoz zařízení a kulturní a sociální rozvoj zaměstnance
- Příspěvek na péči o zdraví
- Příspěvek pro rekreaci dětí zaměstnanců
- Peněžní dary a nepeněžní dary
- Půjčky na bytové účely
- Zvýhodněné volání v rámci zvoleného mobilního operátora i pro rodinu
- Příspěvek na školní potřeby a služební notebook

Benefity jsou poskytovány dle nastavených podmínek všem zaměstnaným osobám, které mají možnost se s uvedenou směrnicí seznámit.

18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle Vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?		
Název a popis benefitu	Muži	Ženy
Příspěvek na penzijní a životní připojištění	3	27
Vyšší příspěvek na stravování	2	14
Pružná pracovní doba		7
Sick days	6	7
Příspěvek na kulturní, sportovní a relaxační aktivity a akce		6
Lepší podmínky pro práci (kvalitní výpočetní technika, židle)		3
Příspěvek na dovolenou		2
Relaxační zázemí		2
Ošatné		1
Příspěvek na zdravotní péči a pomůcky		1
Více dnů dovolené		1
Home office	1	1

Respondenti mohli zaškrtnout více možností.

Pokud jde o změny týkající se oblasti benefitů, je největší poptávka po příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění, následuje vyšší příspěvek na stravování a sick days.

Doporučení

- Při vyjednávání o podobě fondu kulturních a sociálních potřeb zohlednit preference zaměstnankyň a zaměstnanců
- Zvýšit příspěvek na stravování a penzijní připojištění či životní pojištění.



6 SLAĐOVÁNÍ 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 odpovídajícím 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 38 osob, že zaměstnavatel umožňuje úpravu pracovní doby a 39 osob uvedlo, že úpravu neumožňuje. Možnost úpravy pracovní doby byla potvrzena i v průběhu obou fokusních skupin.

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 době zpracovaný program na podporu rodičů vracějících 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 letech 2015 – 2017 bylo na mateřské a rodičovské dovolené celkem šest žen. Podle vyjádření z fokusních skupin se ženy z mateřské a rodičovské dovolené vrací zpátky do školy.

Doporučení

- **Umožňovat vzdělávání v odborných kurzech i v průběhu rodičovské dovolené a i nadále zvat 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 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 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 práce³.

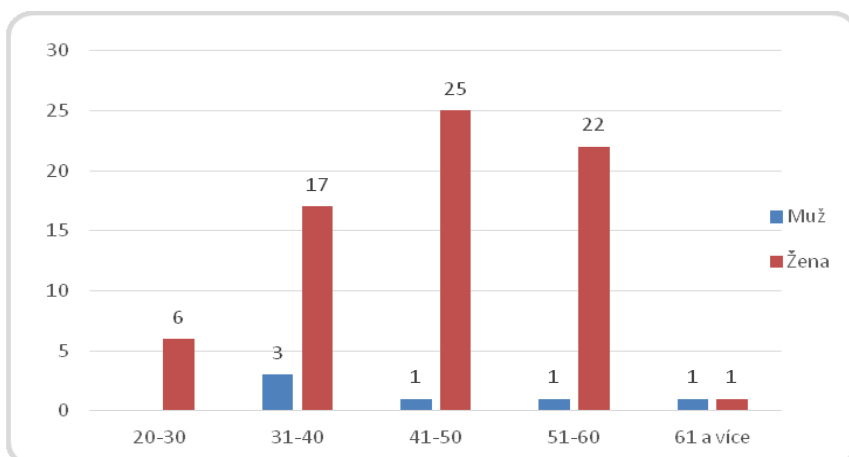
Celkem z 51 osob, tj. 66% respondentů, je 16 žen ve věku 41 a více let. Jde tedy o skupinu osob, u které má vzrůstající význam péče o zdraví a celkovou kondici. Tato skutečnost je podtržena psychickou náročností práce ve školství.

Zájem o udržení dobré fyzické kondice ukázala částečně anketa i fokusní skupina. Jednalo se o možnost čerpání příspěvku na sportovní a relaxační aktivity, 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

- 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 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. Zaměstnavatel rovněž umožňuje umístění dětí svých zaměstnanců a zaměstnankyň do mateřské školy, která je součástí ZŠ Máchovka. Dle informací od zaměstnavatele pracuje ve škole celkem 25 osob pečujících o děti předškolního a mladšího školního věku. **Je tedy otázkou, zda by pro zaměstnavatele nebylo dobrým východiskem vybudovat dětskou skupinu.**

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. **Vzhledem ke zjištěným skutečnostem je oblast podmínek pro pečující osoby bez konkrétních doporučení.**

6.6 Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti

Vzhledem k umístění školy v centru města dochází zaměstnanci a zaměstnankyně do práce pěšky, dojíždí městskou či dálkovou veřejnou dopravou nebo dojíždí osobní automobily. 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 sladění pracovního a rodinného života a zároveň není tolerována diskriminace, šikana nebo sexuální obtěžování.

Komentář k oblastem 7.1 až 7.3

Průběh ankety i fokusních skupin ukázal, že odpovědi týkající se oblastí v bodech **7.1** až **7.3** byly výrazně ovlivněny tím, jak v době před konáním auditu probíhalo hodnocení metod a způsobů výuky s ohledem na probíhající projekt inkluzivního vzdělávání (popsáno v části **5.4** závěrečné zprávy), dokumentují i výroky z fokusních skupin. **V jiných souvislostech se výskyt diskriminace, lobbingu, šikany či bossingu neprokázal.**

7.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti

Výskyt diskriminace (otázka č. 20) uvedly dvě ženy, časově mělo jít o období před 3 až 5 lety. Příčiny diskriminace nebyly specifikovány.

7.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti

Výskyt mobbingu a šikany uvedl jeden muž a devět žen (13% respondentů a 11% zaměstnaných osob). Z ankety i průběhu fokusních vyplynulo, že šlo problém hodnocení výuky a způsob (ne)podávání zpětné vazby, což vedlo k výpovědi jedné z kolegyň. Způsob hodnocení a následné jednání mohly některé osoby pokládat za projev šikany ze strany zaměstnavatele.

„Já musím říct, že to bylo hodně čerstvý, že to ovlivnilo, že to vrcholilo.“

„Úplně upřímně to na sebe hezky navazovalo. Paní ředitelka nám na poradě řekla, že řeší ty hospitace, a v druhé větě, že nám rozesílá ty dotazníky.“

„Jsou důležitější věci než blbá inkluze, která by nás měla rozsekat jako tým.“



7.3 Výskyt bossingu – vyhodnocení oblasti

Výskyt bossingu uvedlo šest žen (8% respondentů a 6% zaměstnaných osob). V anketě se objevila zmínka o nevyhovujících pracovních podmínkách s ohledem na Inkluzi a obavy z reakce na vyjádření.

7.4 Sexuální obtěžování – vyhodnocení oblasti

Výskyt sexuálního obtěžování uvedly 3 ženy, během fokusních skupin nepadla o sexuálním obtěžování zmínka.

7.5 Shrnutí

Celkem 49 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 19 osob uvedlo, že taková osoba či oddělení existuje, a 9 osob uvedlo, že naopak neexistuje.

Odpovědi naznačují, že dotázaní spíše neměli jasno v tom, co by měli od takové osoby či oddělení čekat a s čím se na něj obracet. Nelze z toho vyvozovat nedostatek důvěry v nadřízené.

7.6 Interní komunikace

Pokud při hodnocení interní komunikace odhlédneme od napětí, které souviselo s Inkluzí, převažuje s kvalitou interní komunikace spokojenost.

Porady se konají pravidelně vždy v pondělí po páteční poradě ředitelky se zástupcem a zástupkyněmi a informace jsou rozesílány rovněž e-mailem.

Podle účastníků a účastnic je komunikace ve škole otevřená a kdo potřebuje, může s vedením školy bez problémů komunikovat.

„Já cítím podporu vedení. Co si tady vymyslíme, můžeme uskutečnit. Díky tomu, že už dlouhá léta jedeme ve stejném duchu, tak slyšíme na to, co vedení po nás chce.“

„Cítíme podporu z více stran, takže když má někdo problém, tak se může obrátit na toho druhého a ten je schopen mu pomoci.“

„Já musím říct, že máme výbornou zástupkyni, za kterou můžeme jít beze strachu, že se to obrátí proti mně.“



„Já, když pominu Inkluzi, tak si myslím, že cokoli a kdykoli může 90% z nás za tím vedením jít a jsou to věci, který se nám líběj, nebo nelíběj, a oni nás nevyrazí.“

„Vedení je otevřený otázkám i diskusi, který my máme. Můžu jít, můžu se zeptat, jak mám postupovat. Celkově spolu hodně mluvíme.“

„Mám problém, můžu jít za ředitelkou. Vedení se zajímá o děti, stačí říct jméno a vedení ví.“

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, mateřských školách, informace pro rodiče a informace o školním klubu a družině. <http://www.machovka.cz/index.php>

Kontakty jsou rozděleny na hlavní kontakty organizace a na kontakty na učitele. V hlavních kontaktech je u některých pozic uveden název pozice v mužském rodě, ačkoli na pozici pracuje žena. Konkrétně se to týká školního psychologa, kariérního poradce a zástupců ředitelky pro MŠ.

Doporučení

- Pokud je to možné, upravit názvy pracovních pozic tak, aby odpovídaly tomu, zda na pozici pracuje žena či muž.

7.8 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti

Veřejný závazek lze vyjádřit třemi krátkými sděleními z webových stránek: „Jsme tu pro vás.“, „Využíváme nejmodernější technologie.“ a „Reálná zkušenost je základ.“⁴.

To je ještě doplněno o informace týkající se charakteristiky školy - „Nabízíme dětem široké možnosti volby při svém vzdělávání v moderním, bezpečném a vstřícném prostředí školy“.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.

⁴ ZŠ Máchovka, webové stránky školy, dostupné online z: <http://www.machovka.cz/>

⁵ ZŠ Máchovka, charakteristika školy, dostupné online z: http://www.machovka.cz/obecne_informace/?p=clanky/charakteristika-skoly



7.10 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti

Jde o organizační kulturu, kde v čele stojí ředitelka, která školu manažersky a personálně řídí. Na řízení školy se dále podílejí zástupkyně a zástupce pro ZŠ a zástupkyně pro MŠ.

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, technické a materiální vybavení školy umožňující moderní metody výuky a podporu tvořivosti žáků a žákyň.

7.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti

Za slabinu lze označit administrativní zátěž související s projektem Inkluze a poměrně velký počet žáků vyžadující inkluzivní přístup, kterému podle všeho neodpovídá počet asistentů, kteří se navíc střídají z důvodů nejasného financování těchto nákladů na výuku.

7.14 Prostředí – vyhodnocení oblasti

Škola sídlí v historické budově a působí příjemným dojmem. Podle vyjádření přítomných během fokusních skupin je škola na hranici svých kapacitních možností a potřebovala by další prostory. K prostředí školy jako takovému nezazněly připomínky.

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

- Redukce byrokracie
- Snížení papírování ohledně Inkluze (ne třídní učitelé, někdo jiný v rámci inkluzivního týmu).



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 SHRNUÍ A DOPORUČENÍ

Základní škola a Mateřská škola, Děčín IV., Máchovo nám. 688/11 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, navrhuje několik doporučení:

- Vypracovat etický kodex pro zaměstnance a zaměstnankyně školy
- 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 příspěvek na zdravotně rehabilitační a sportovní činnost zaměstnance atp.
- Používat takové metody a postupy hodnocení, které budou zaměřeny na rozvoj silných stránek a vlastní identifikaci slabin s nástinem cesty k jejich odstranění.



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 dávana doporučení ke zlepšení fungování organizace v otázce genderové rovnosti, a to v široké škále oblastí (např. sladování 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 řídicím 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 Report*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 umísťuje 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



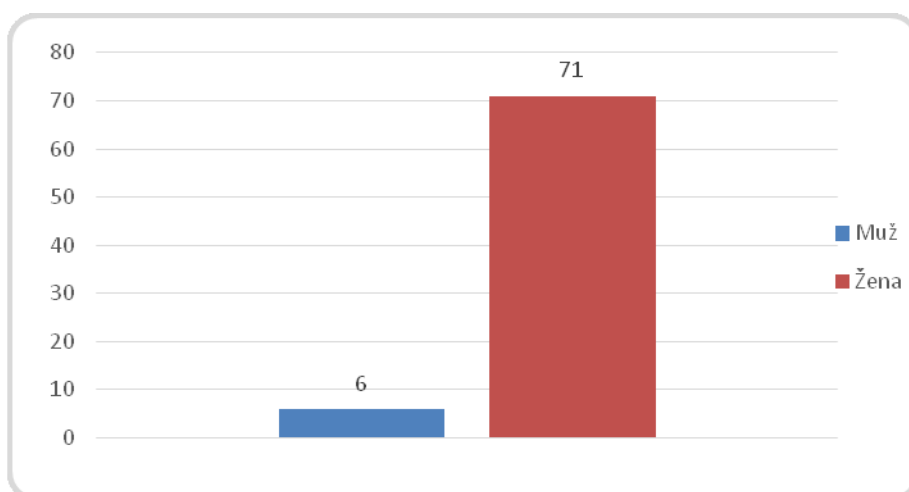
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků

Úvod:

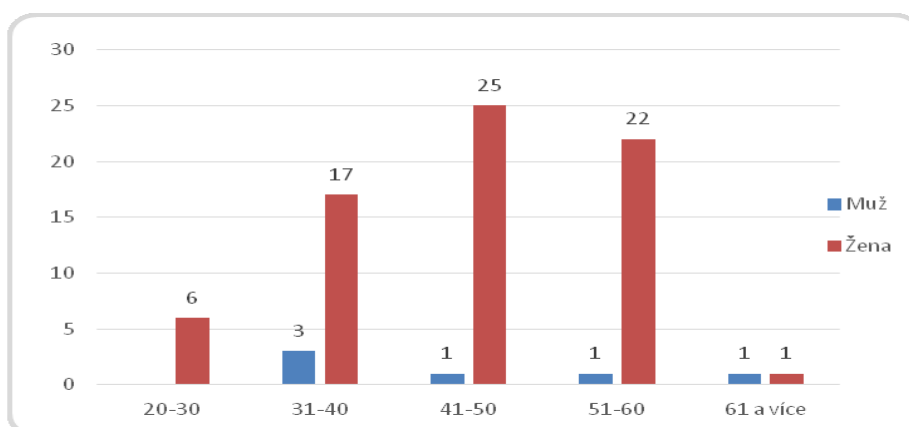
Cílem dotazníkového šetření bylo získat popis stavu v oblasti rovných příležitostí. Popis posloužil jako vodítko pro průběh navazujících fokusních skupin a zároveň byl podstatnou součástí auditu. Při šetření byla použita metoda anonymního dotazování, které proběhlo elektronickou formou.

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 9, 10, 12, 14, 15, 16, 21, 23, 25, 28, 30, 31 – 35).**

1. Jste muž x žena

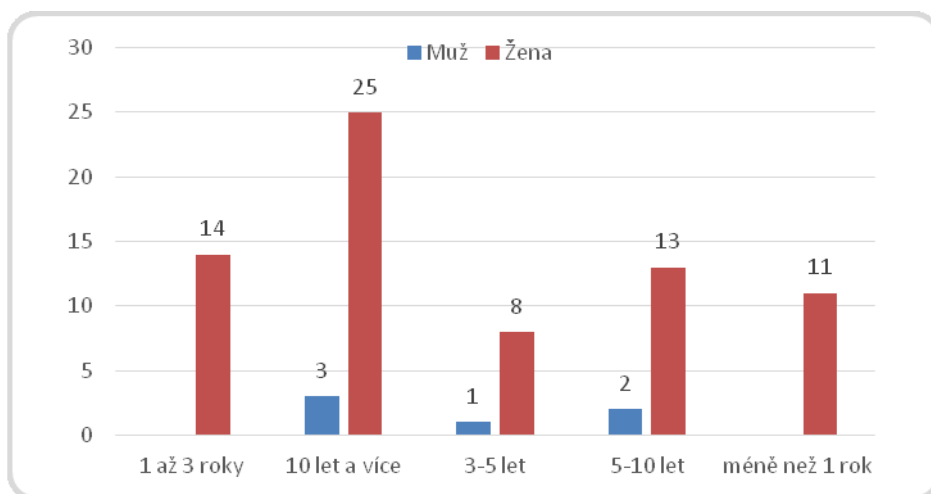


2. Zaškrtněte věkovou kategorii, do které patříte.

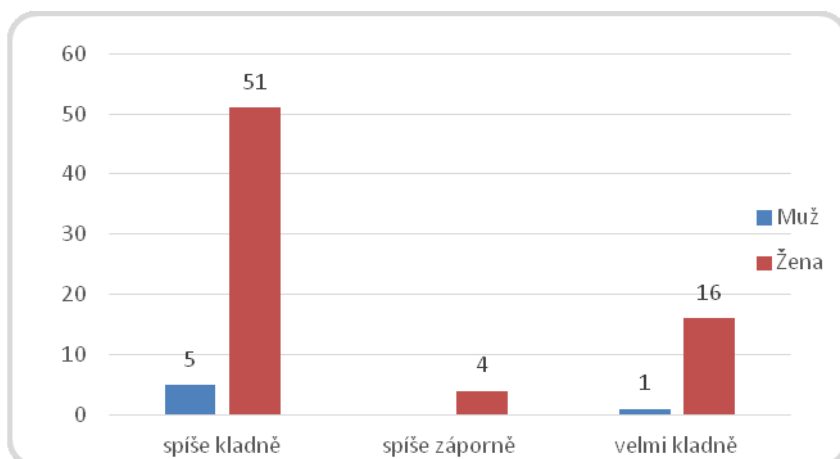




3. V současném zaměstnání pracuji: Zaškrtněte políčko odpovídající délce vašeho současného zaměstnání.

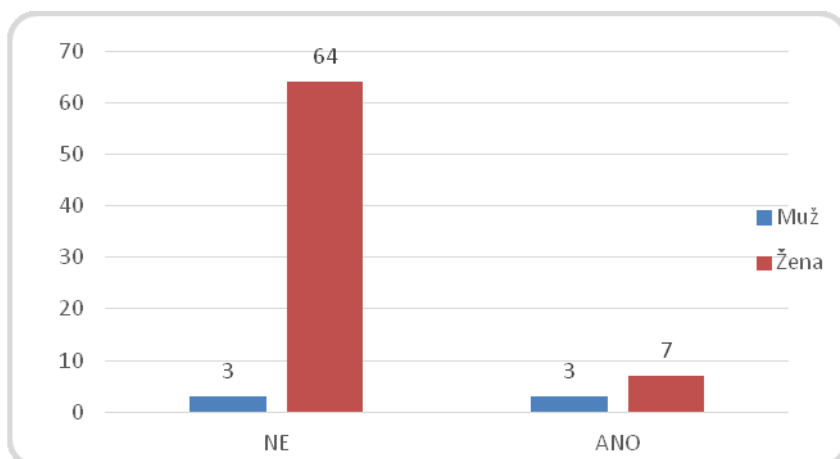


4. Vztahy a atmosféru na pracovišti hodnotíte:

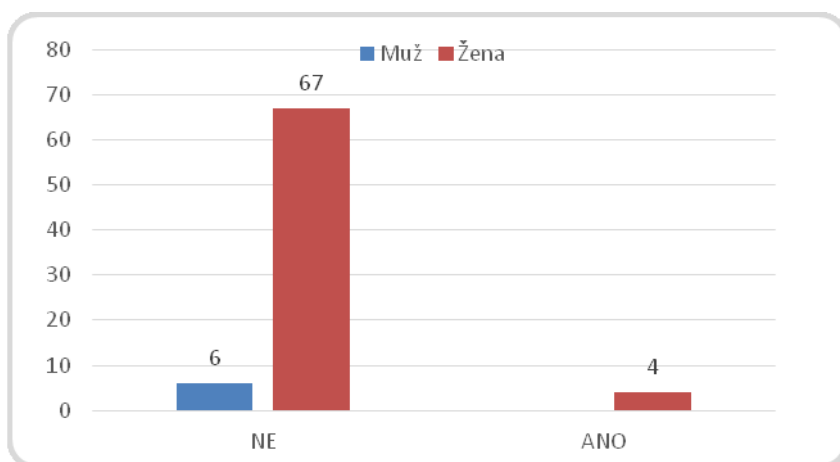




5. Pracujete ve vedoucí pozici?

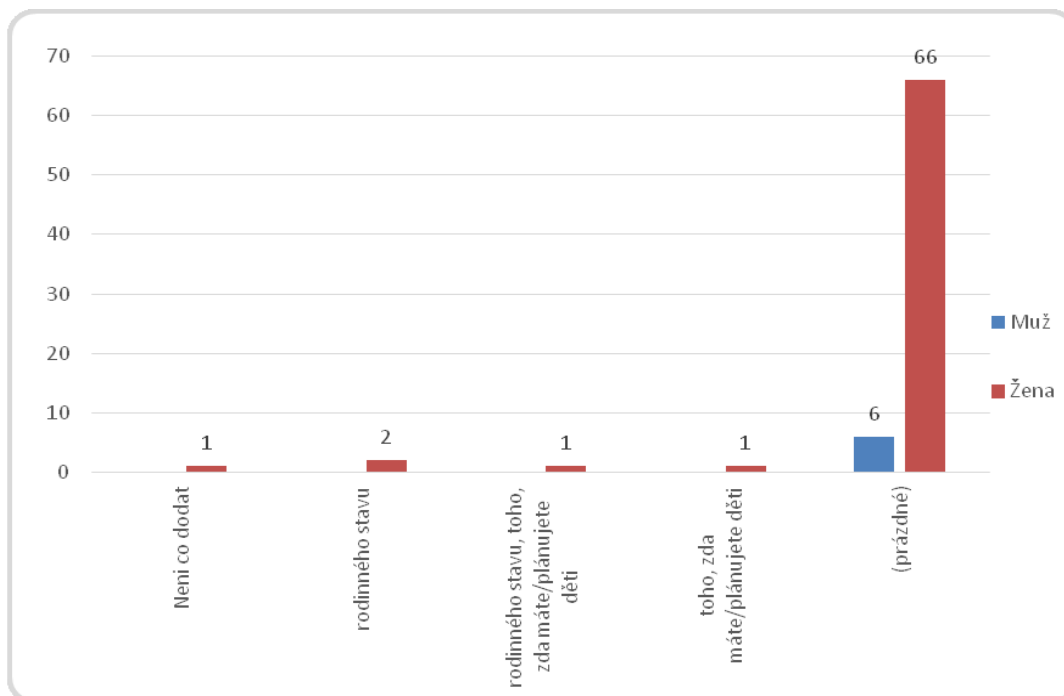


6. Setkal/a jste se v průběhu přijímacího pohovoru u současného zaměstnavatele s otázkami týkajícími se Vašeho soukromého života?

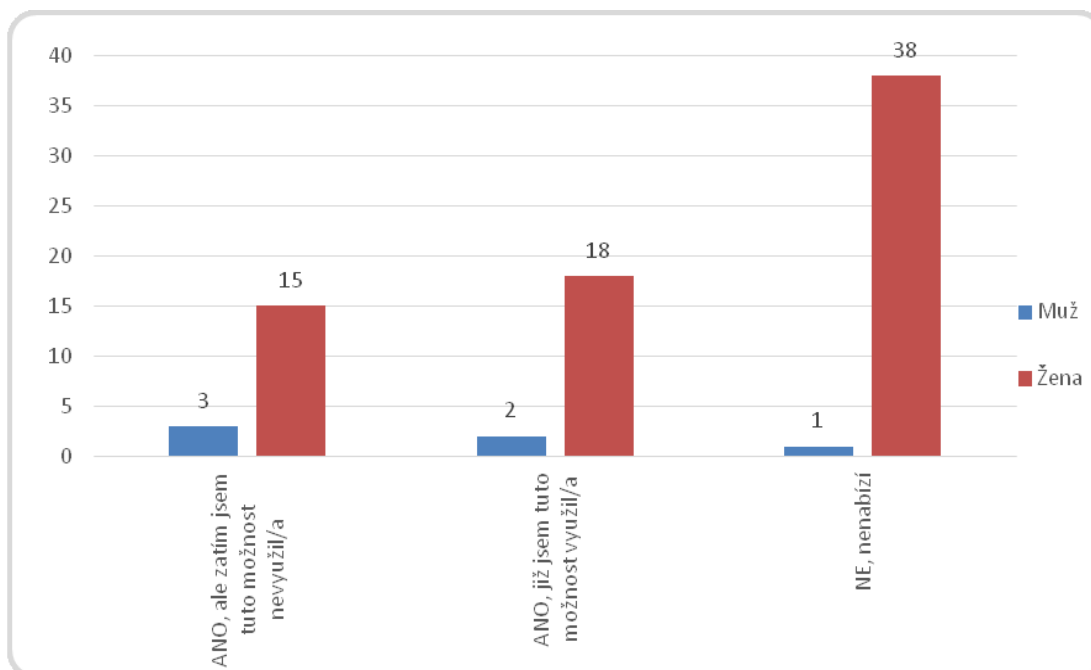




7. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte oblast, které se otázky týkaly (Ize zaškrtnout více možností)?

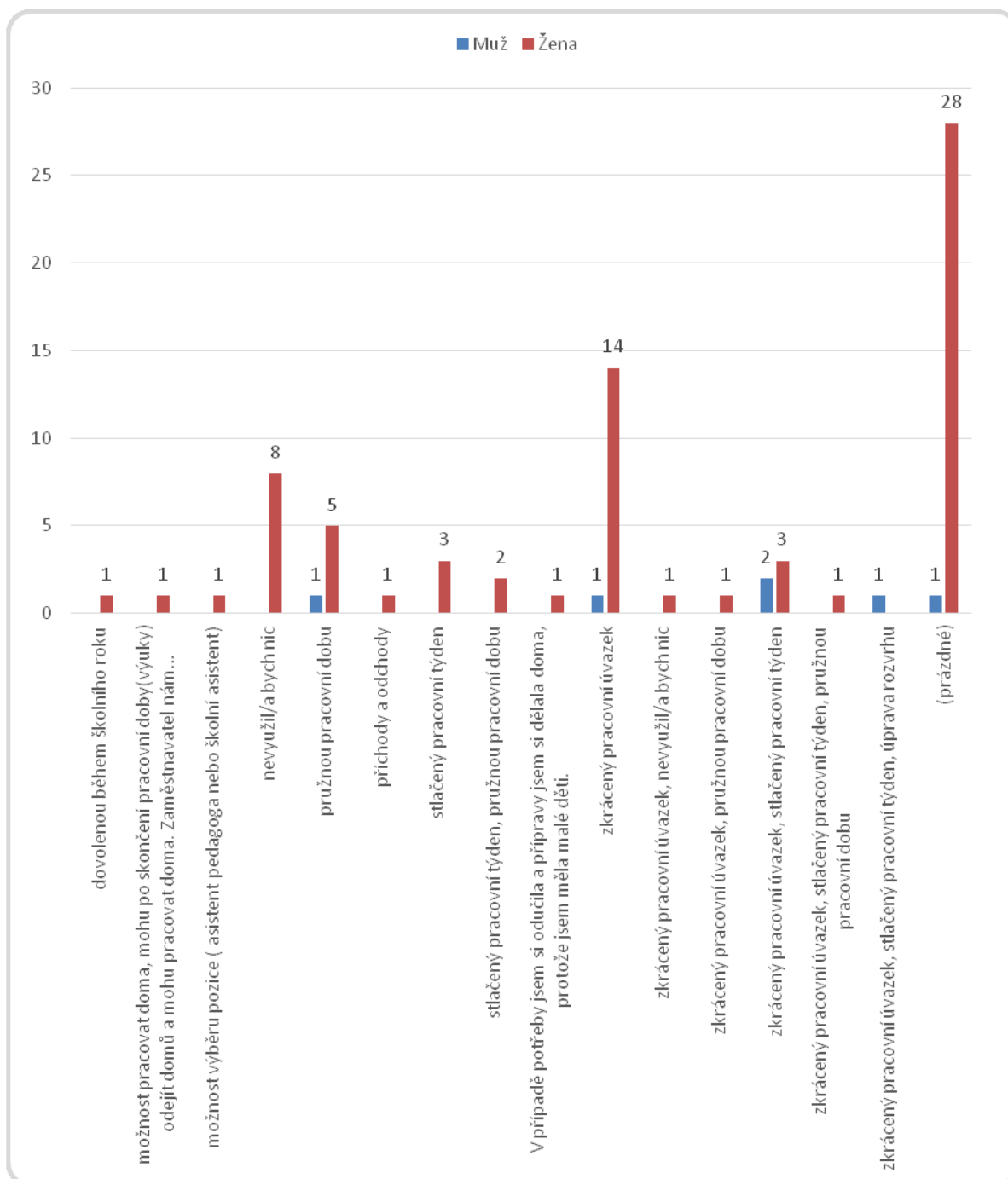


8. Nabízí Váš zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu?



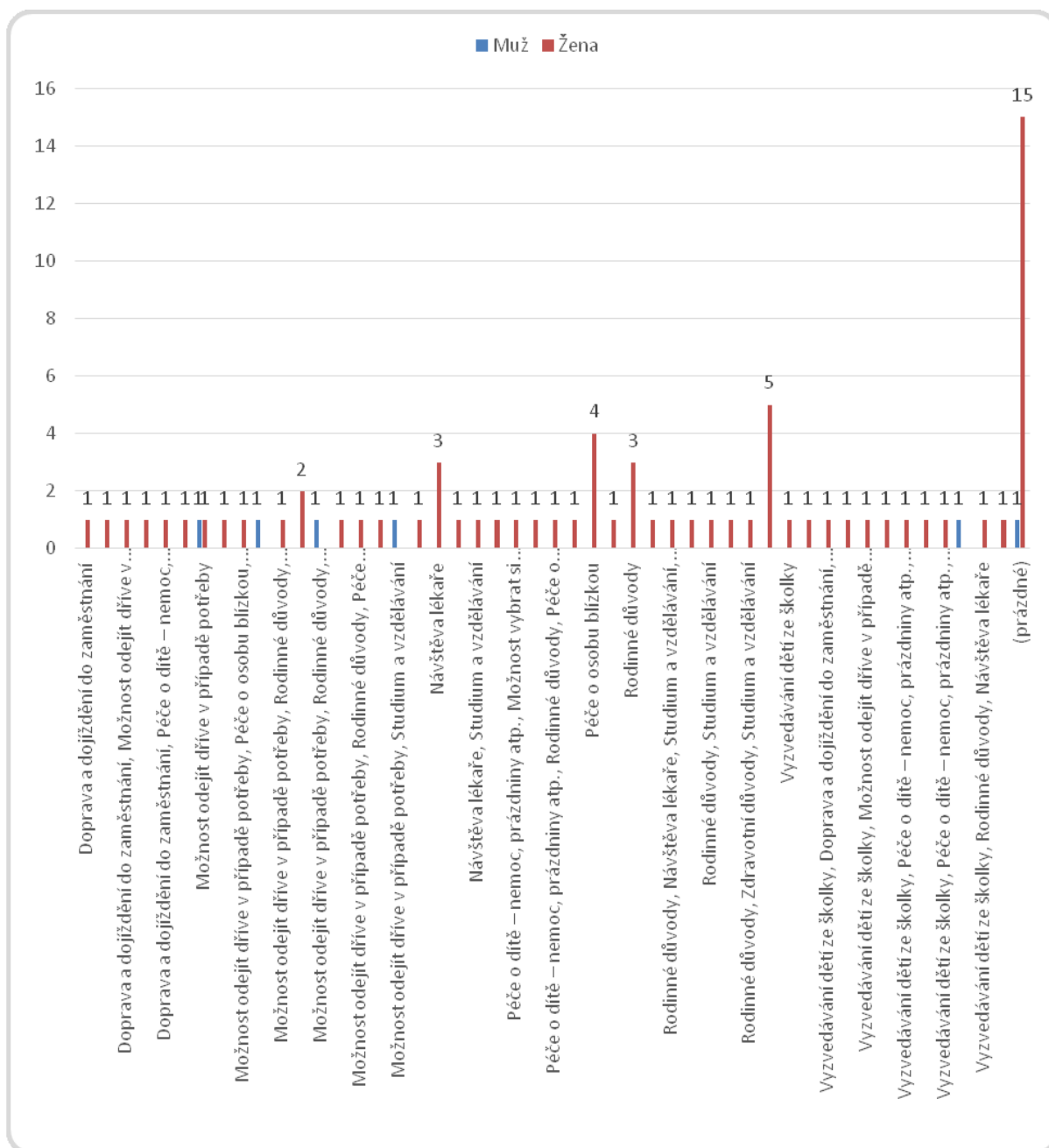


9. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, jaké možnosti Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte, jakou z možností byste využil/a (lze zaškrtnout více možností)?



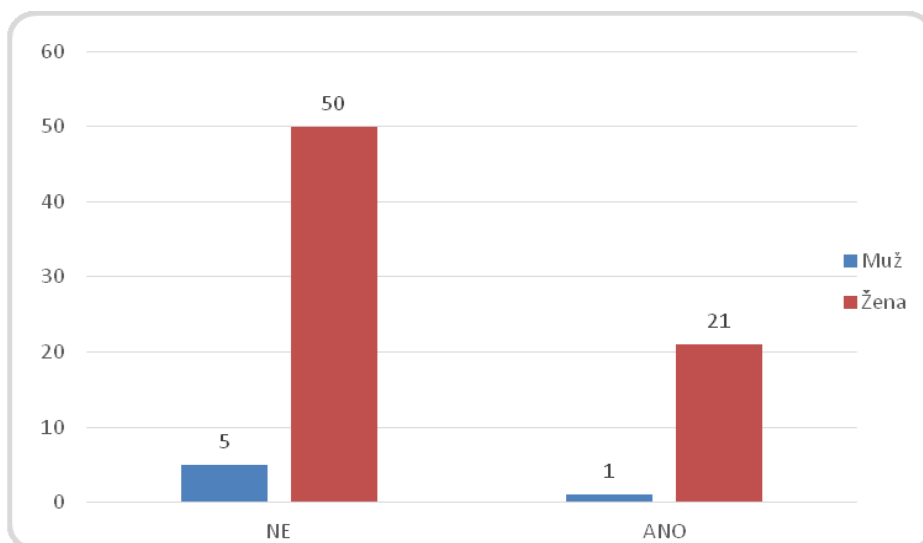


10. Z jakého důvodu tyto možnosti využíváte, resp. byste tyto možnosti využil/a?

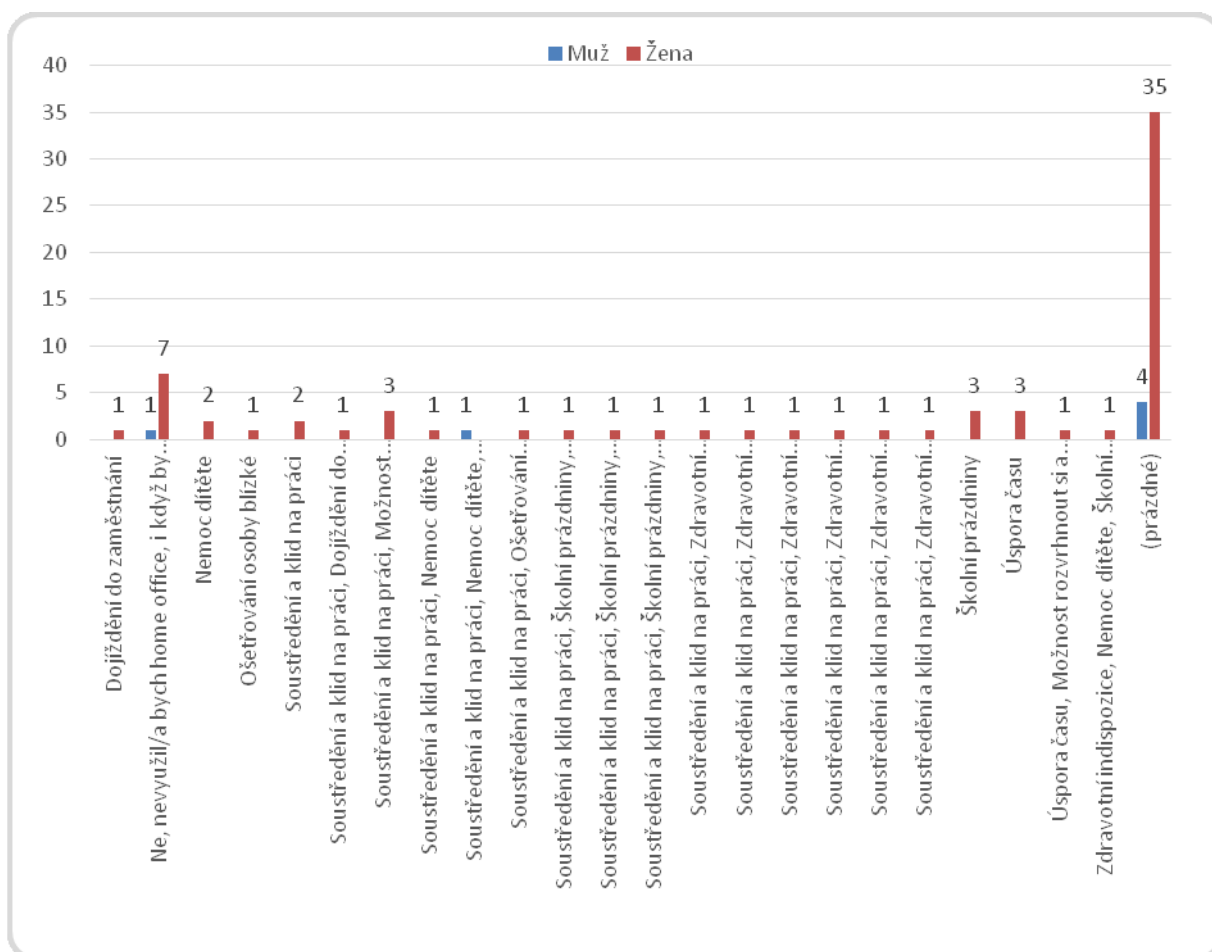




11. Umožňuje Váš zaměstnavatel možnost pracovat formou home office?

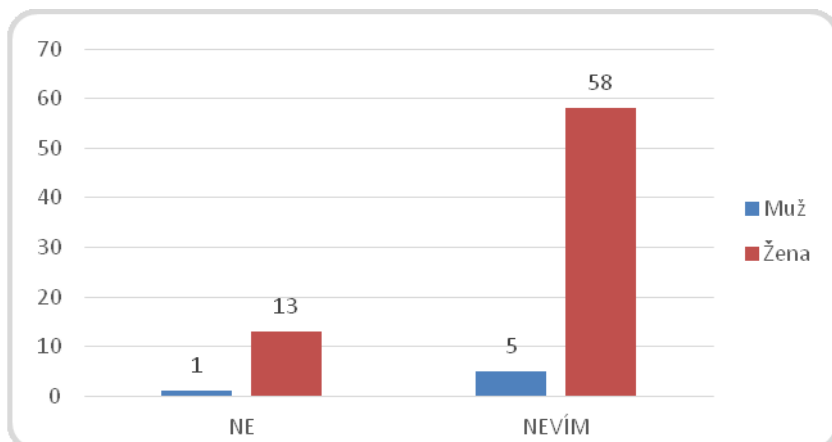


12. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, využil/a jste již někdy tuto možnost a popř. z jakého důvodu? Pokud NE, využil/a byste někdy tuto možnost, popř. z jakého důvodu?

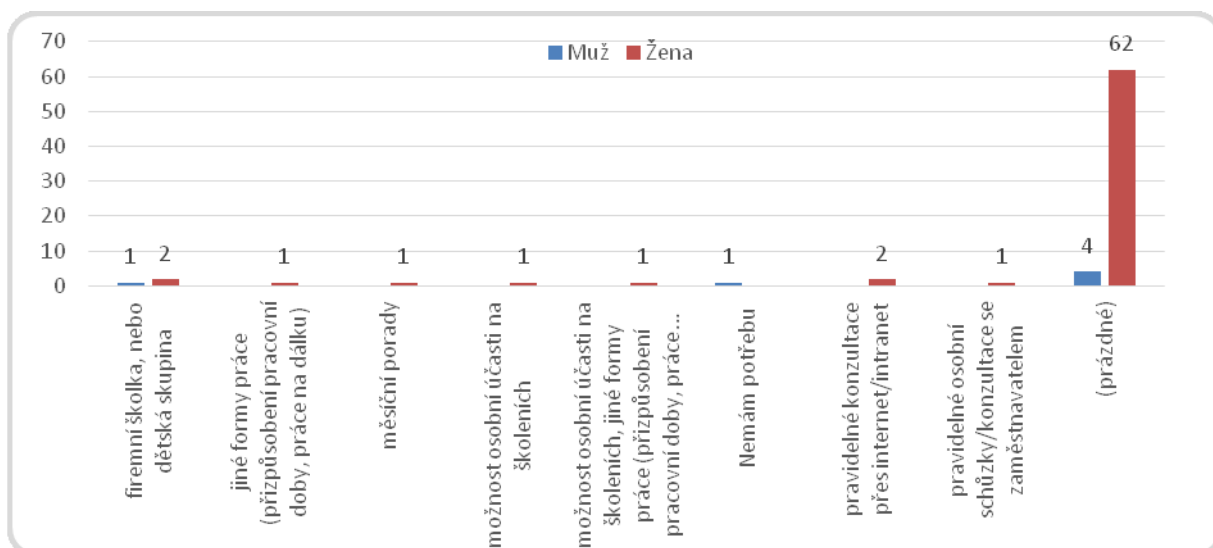




13. Nabízí Váš zaměstnavatel speciální program nebo opatření pro ženy na mateřské dovolené či rodiče na rodičovské dovolené, případně rodiče mladšího školního věku?

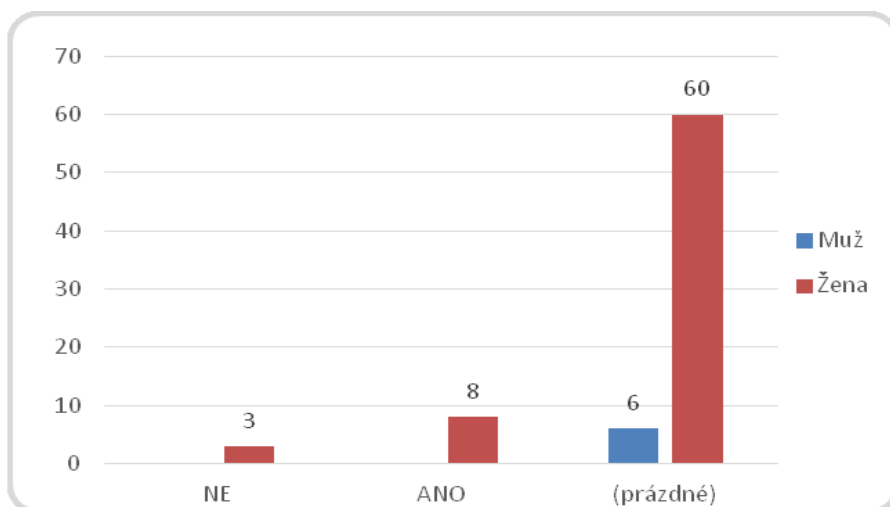


14. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte opatření, které by vyhovovalo Vaším potřebám:

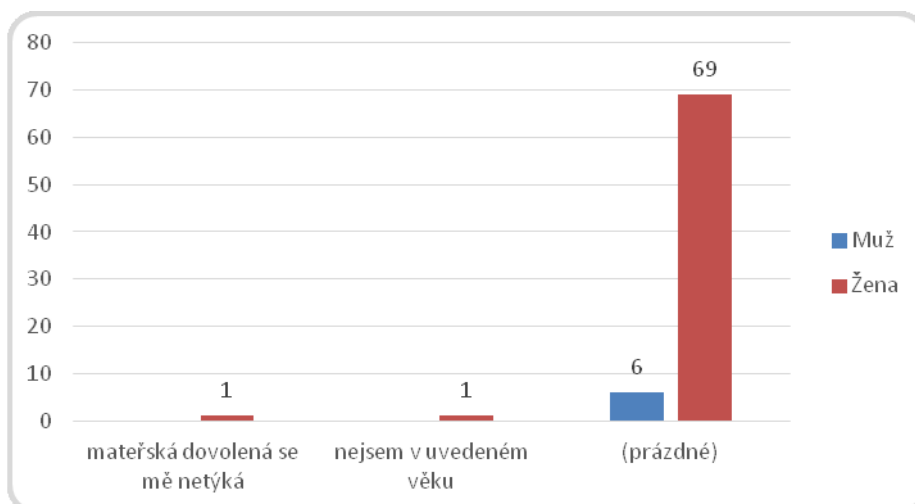




15. Pokud jste některá opatření již využil/a, byl/a jste s nabízenými službami spokojen/a?

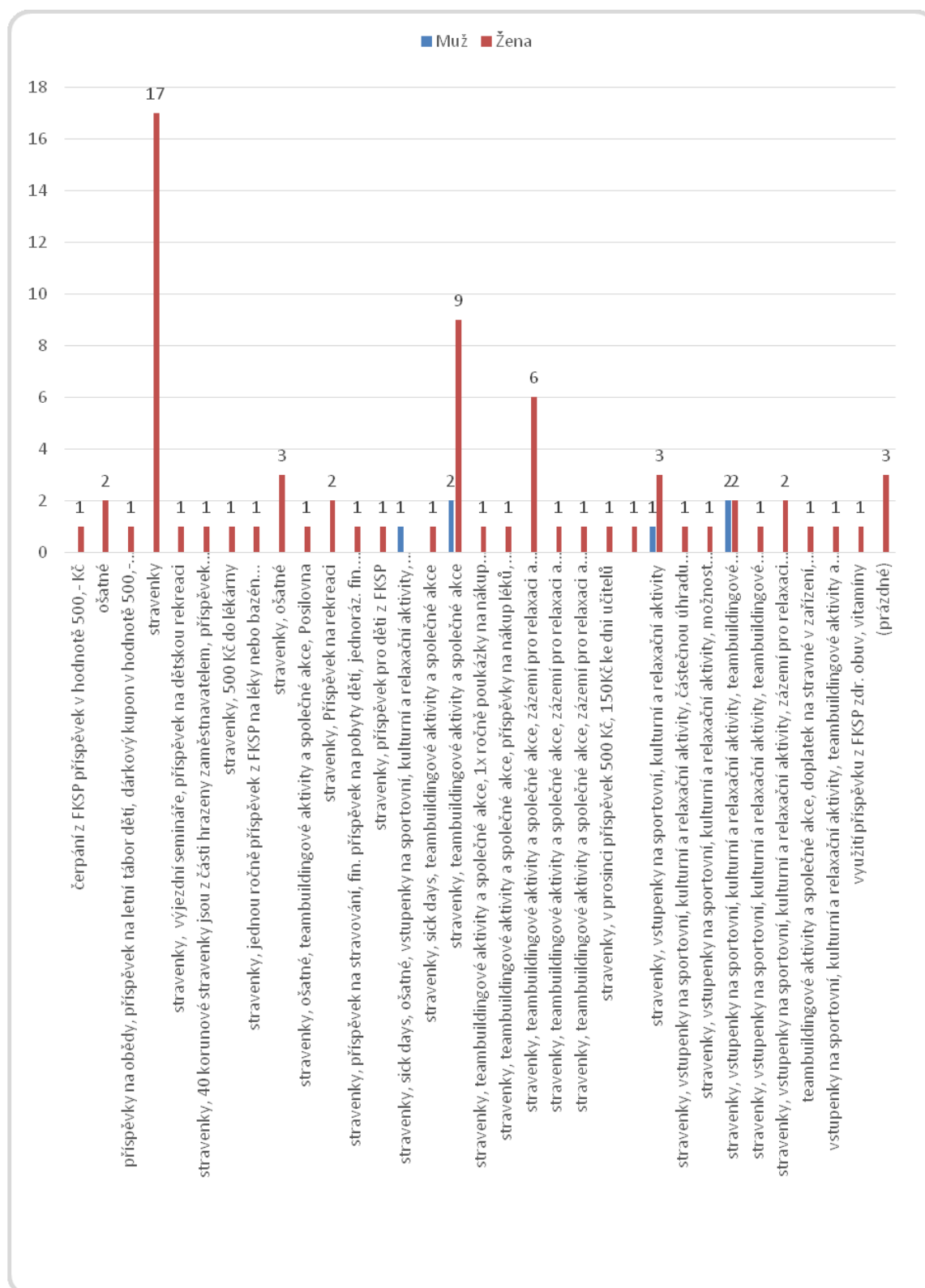


16. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:



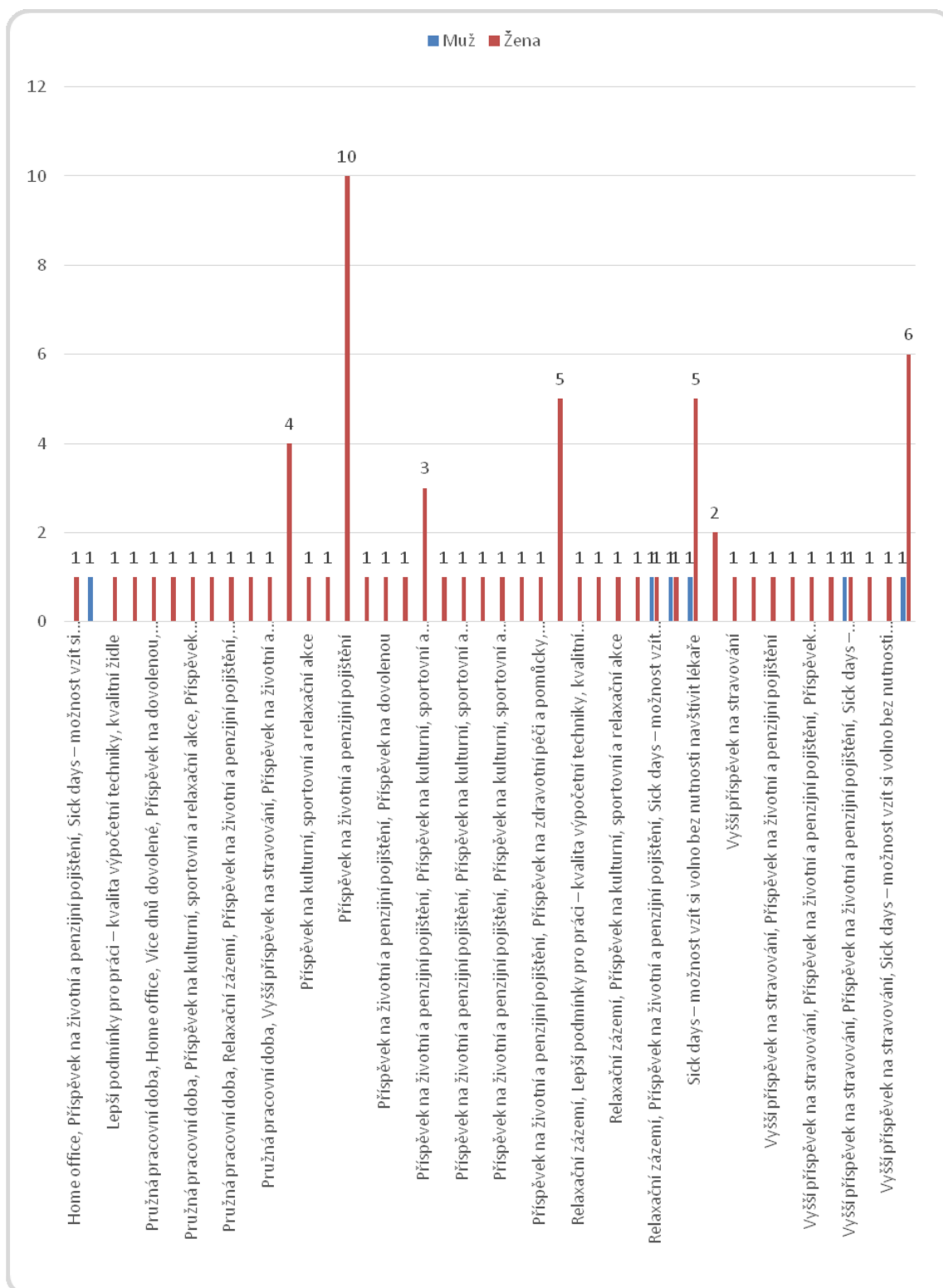


17. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje Váš zaměstnavatel (lze zaškrtnout více možností)?



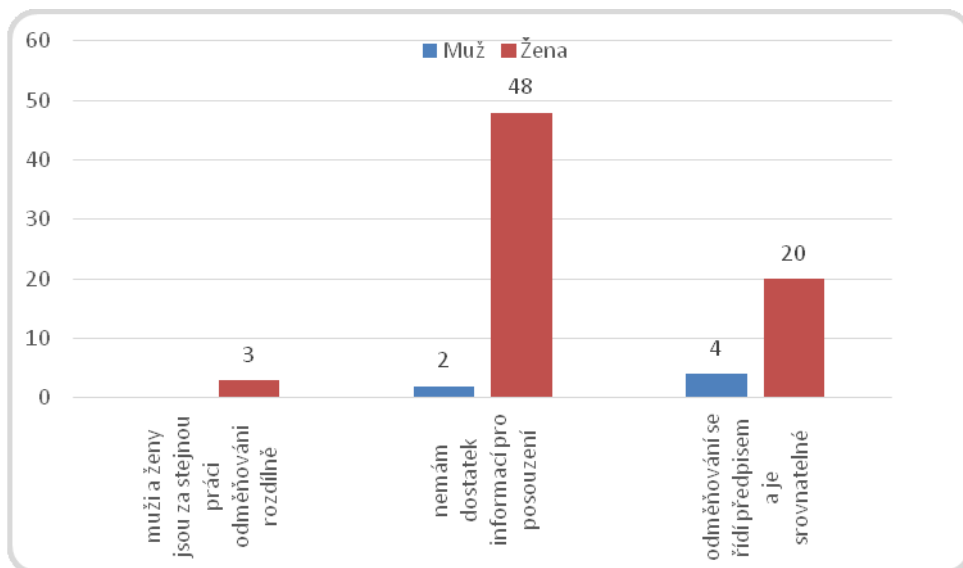


18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle Vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?

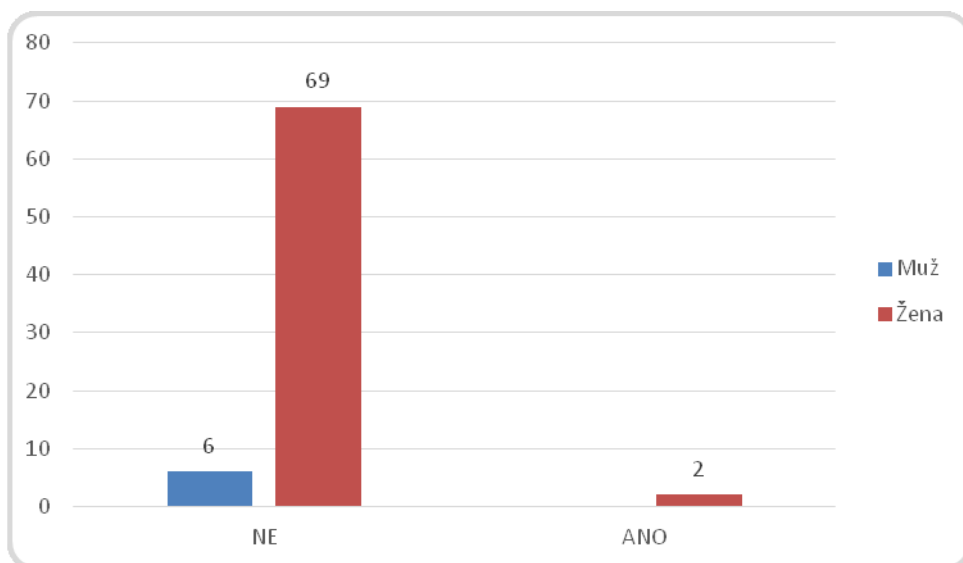




19. Jak hodnotíte odměňování mužů a žen ve svém zaměstnání u srovnatelných pracovních pozic?

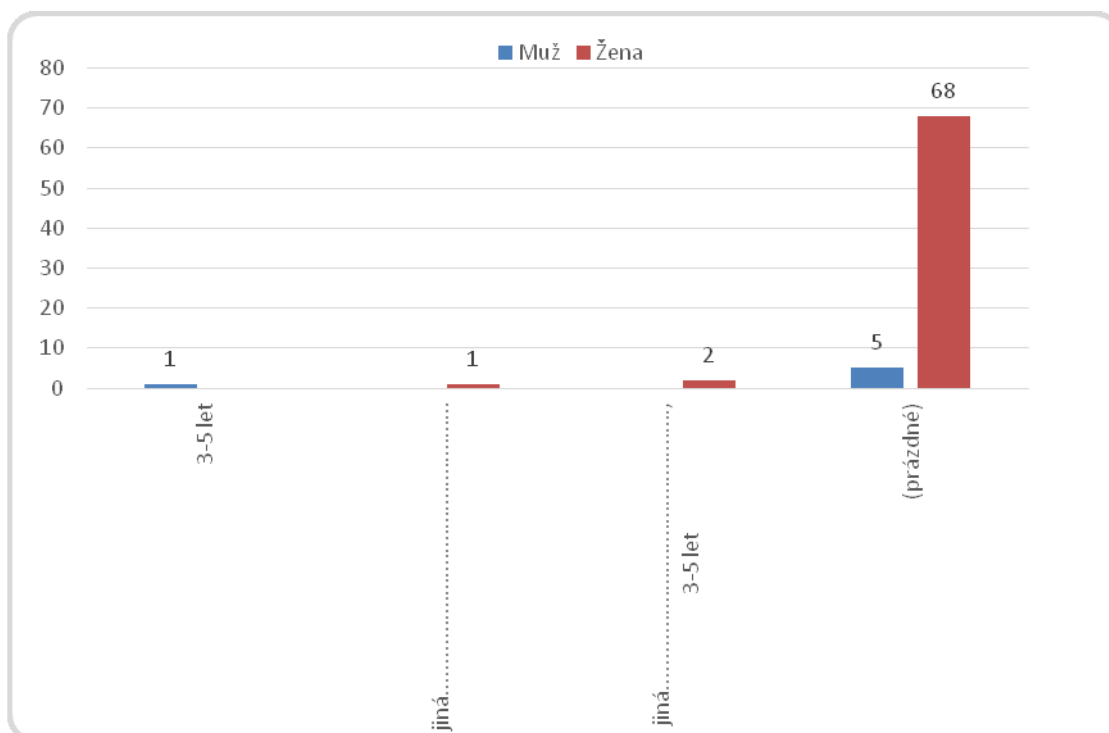


20. Setkal/a jste se v současném zaměstnání s projevy diskriminace?

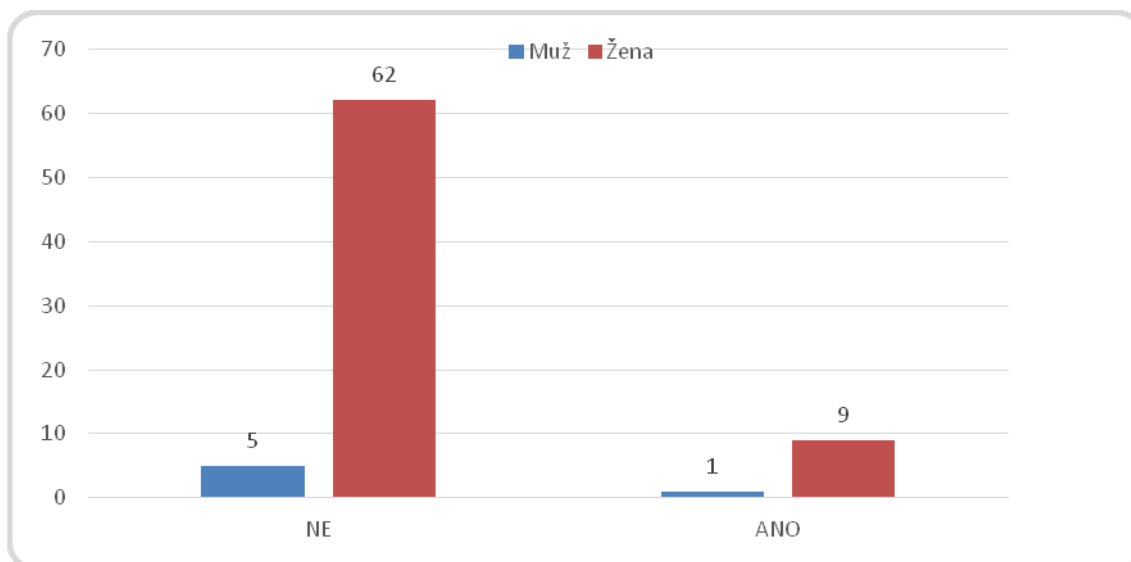




21. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, zaškrtněte, v jaké oblasti a v jakém časovém období?

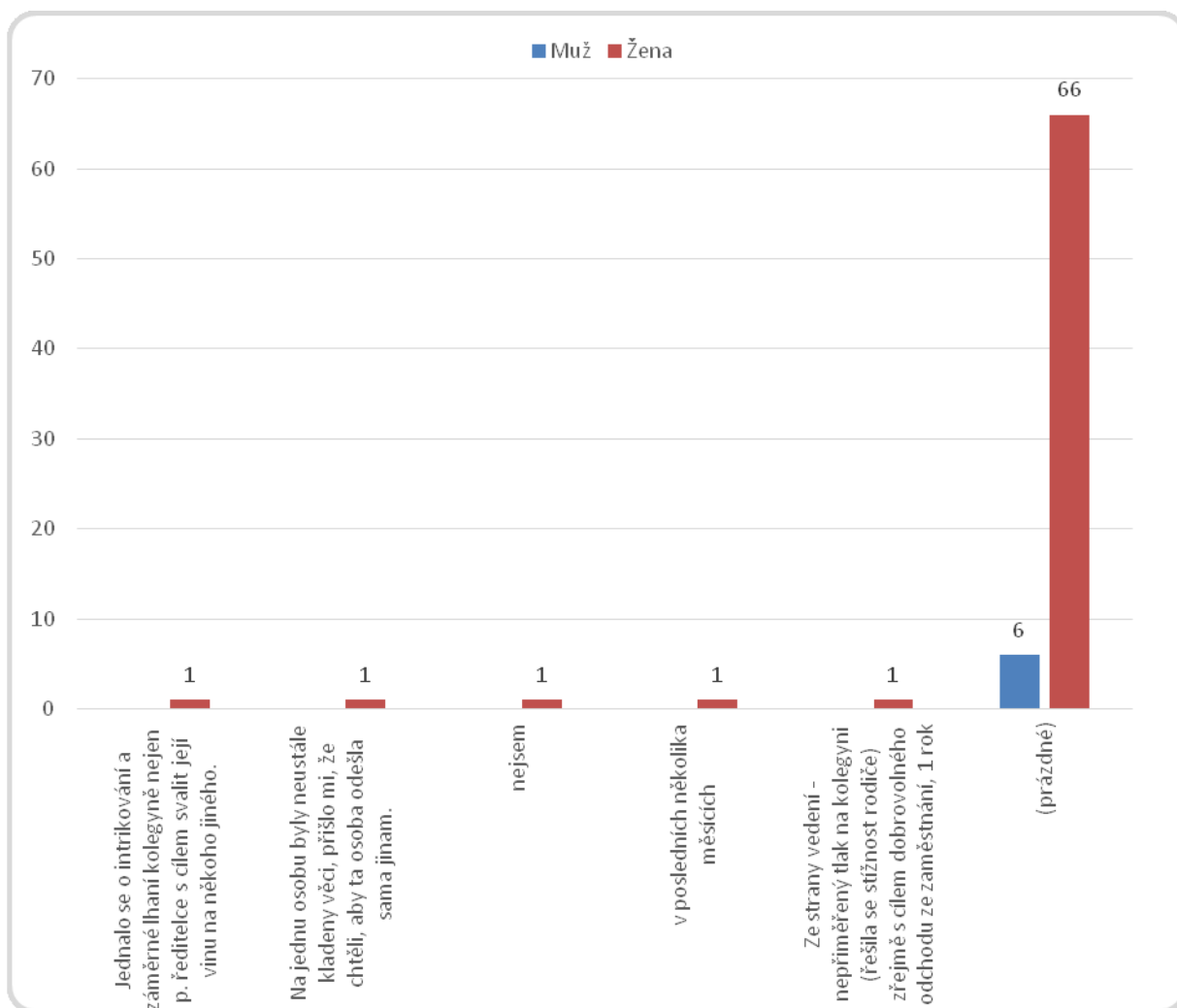


22. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s mobbingem, což je systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy, případně nadřízeným s cílem někoho poškodit?



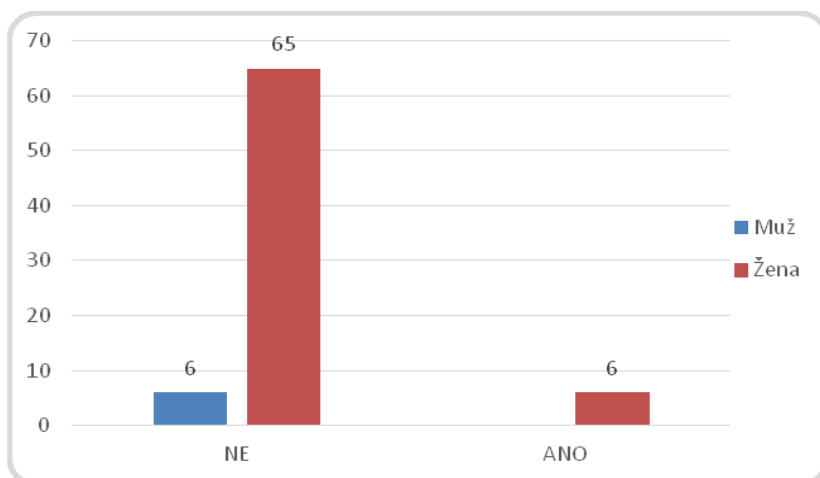


23. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.

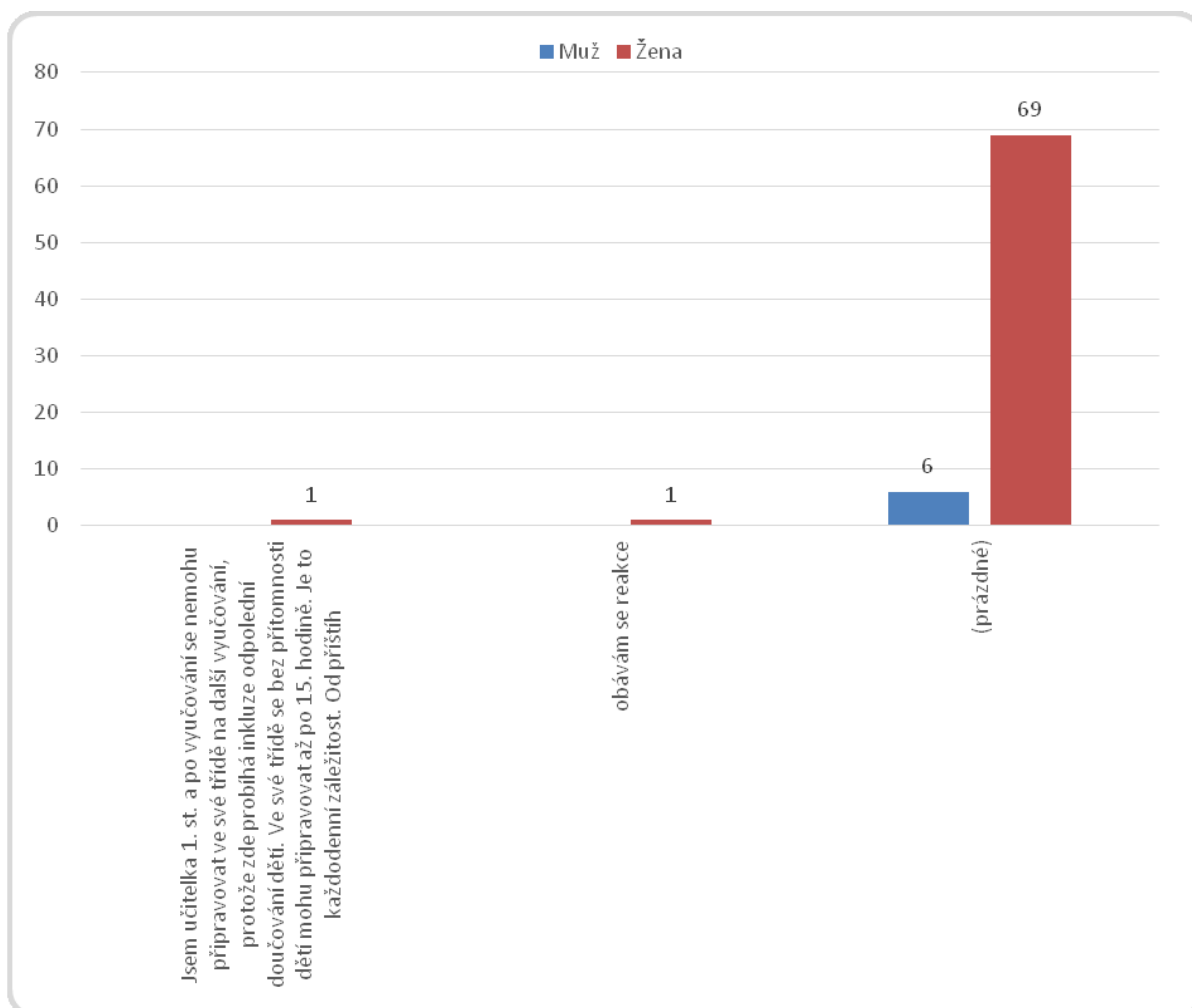




24. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s bossingem = psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci?

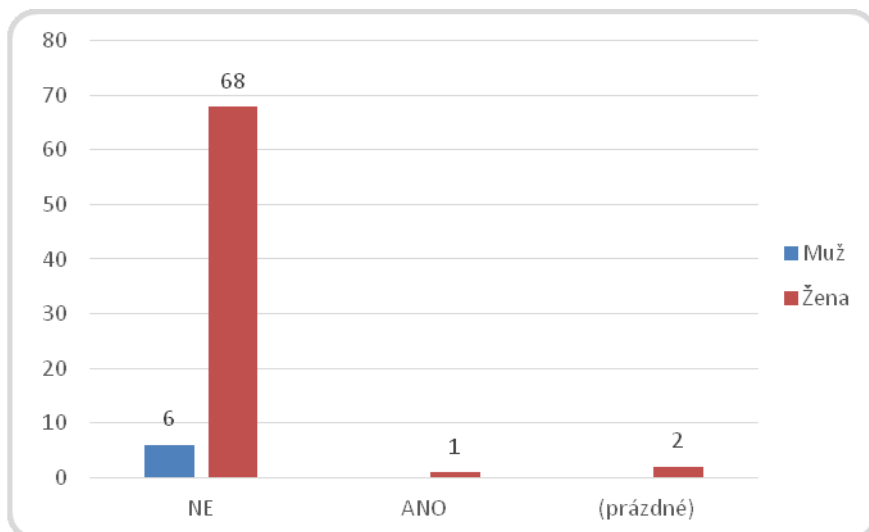


25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.

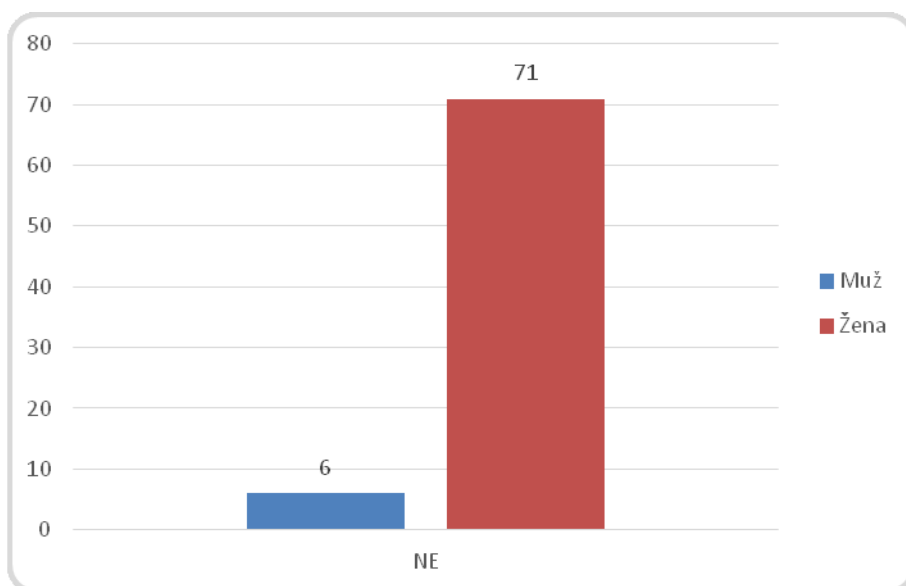




26. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů, kolegyň, nebo nadřízených?

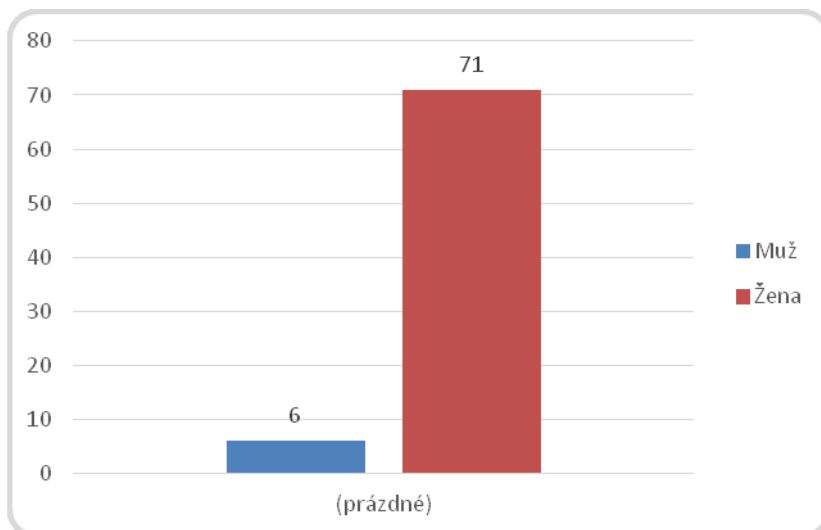


27. Jste si vědom/a jiného konkrétního příkladu nerovnosti v přístupu k zaměstnaným ženám a mužům ve vašem zaměstnání?

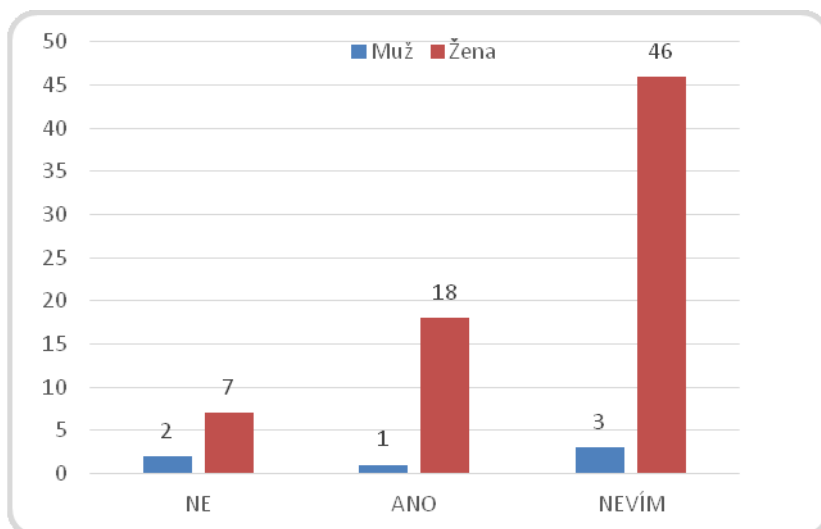




28. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, o jakou nerovnost v přístupu se jednalo.

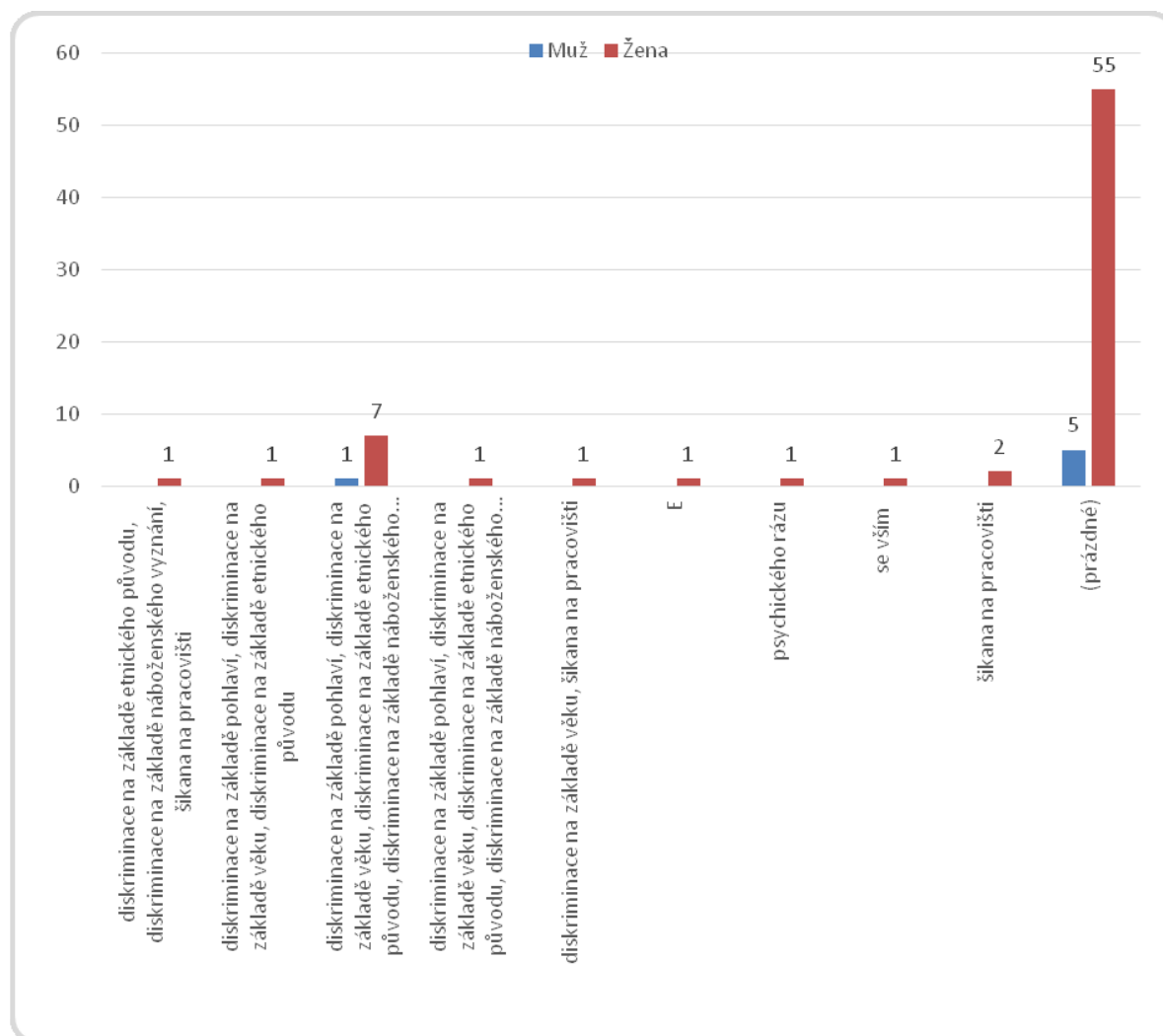


29. Existuje v organizaci osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, nebo s výše uvedeným problémem na pracovišti?



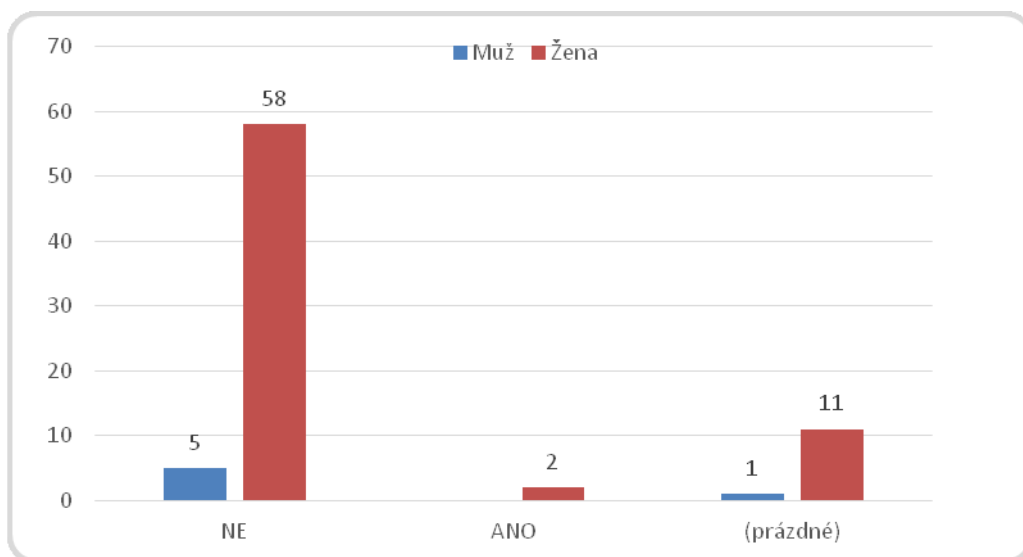


30. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, s jakým typem problémů se lze na danou osobu či oddělení obrátit?

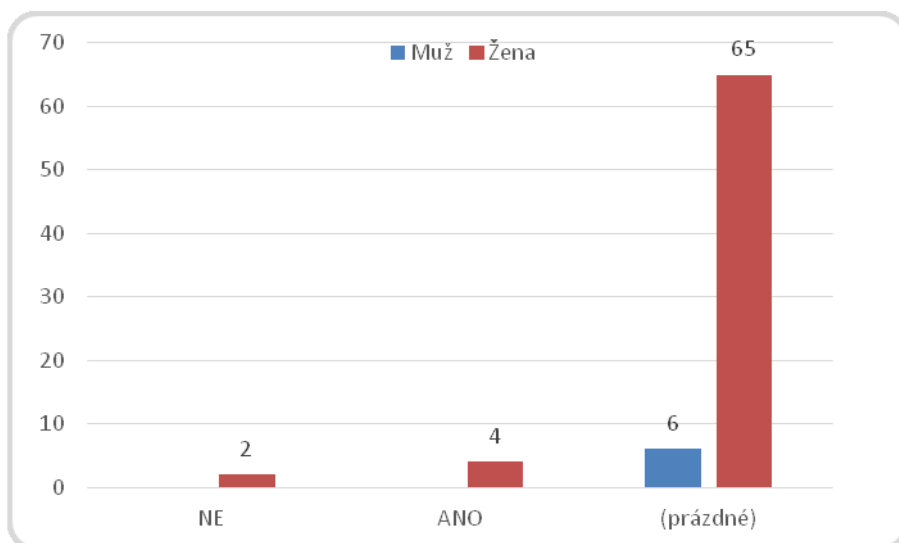




31. Využil/a jste někdy této služby?

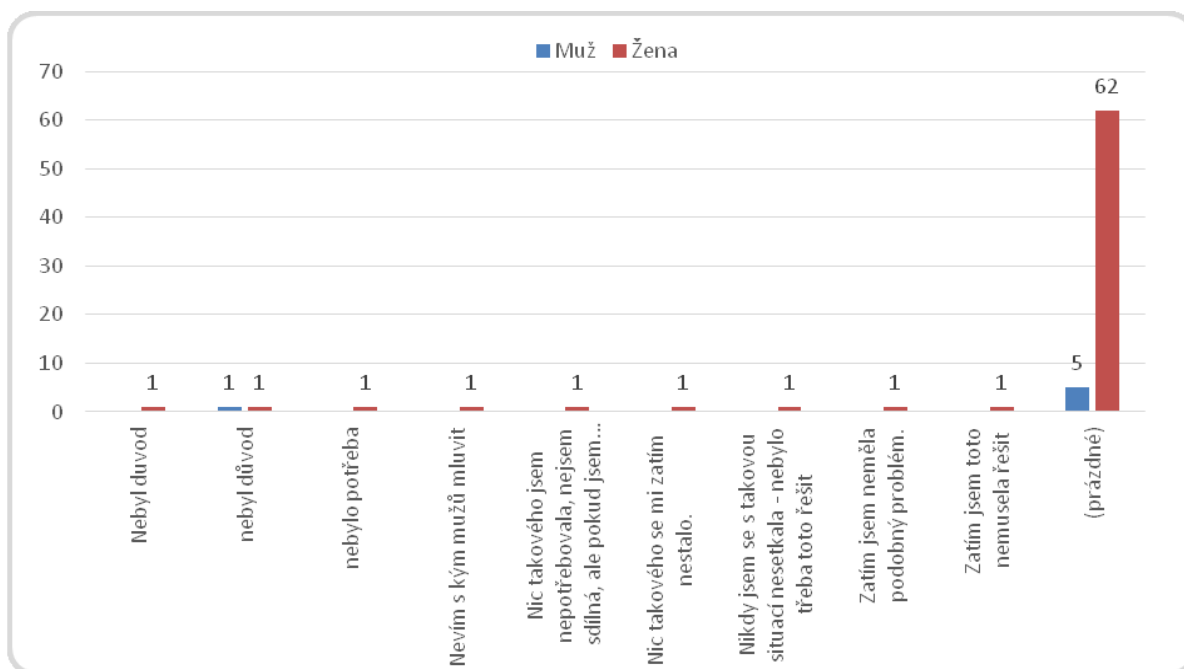


32. Pokud ANO, pomohla Vám konzultace problém vyřešit?



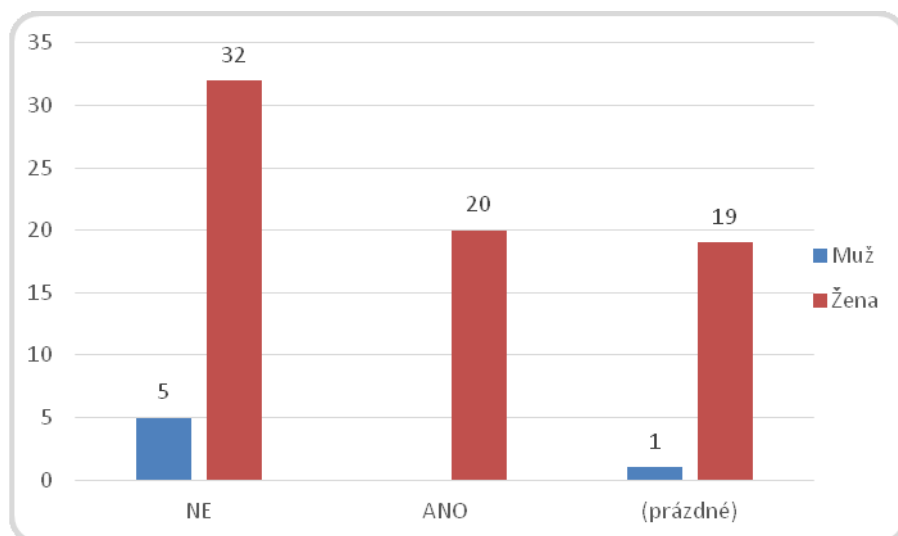


33. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:





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?





10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe v rámci zaměstnavatele

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

Příklady dobré praxe pro inspiraci

- Rodičům prvňáků poskytnout 1. září (nebo v jiný den zahájení školního roku) placené volno podobným způsobem, jako je to u sick days.
- 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 poškozují. 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 společenskou, 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 pravomocích 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 sahát 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 nevídané, 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 chápán 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 nevíтанé, 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



stejně 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.