

Projekt

„GENAU - genderové audity“

Závěrečná zpráva z genderového auditu

Střední odborná škola energetická a stavební,
Obchodní akademie a Střední zdravotnická
škola, Chomutov, 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	7
2.4	Použité metody.....	7
2.5	Analyzované dokumenty	8
2.6	Osoby zapojené do auditu	8
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
	Doporučení	11
4.3	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - význam oblasti pro genderovou rovnost.....	11
4.4	Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti	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 ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti.....	13
5.3	Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti	13
5.4	Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti	14
	Doporučení	14
5.5	Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti	15
	Doporučení	17
6	Sladování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost	18
6.1	Pracovní doba a flexibilní formy práce – vyhodnocení oblasti.....	18
6.2	Management mateřské/rodičovské dovolené – vyhodnocení oblasti	19
	Doporučení	19
6.3	Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti	20
	Doporučení	21



6.4	Péče o děti předškolního a mladšího školního věku – vyhodnocení oblasti.....	21
6.5	Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti	21
6.6	Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti	21
7 Kultura organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost.....		22
7.1	Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti.....	22
7.2	Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti	22
7.3	Výskyt bossingu a šikany – vyhodnocení oblasti	23
7.4	Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti	23
7.5	Shrnutí.....	23
Doporučení		23
7.6	Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti.....	23
7.7	Hodnoty.....	24
7.8	Organizační struktura – vyhodnocení oblasti	24
7.9	Interní komunikace	24
7.10	Externí komunikace – vyhodnocení oblasti	25
7.11	Silné stránky – vyhodnocení oblasti	25
7.12	Zdroje – vyhodnocení oblasti	25
7.13	Slabiny – vyhodnocení oblasti.....	25
8 Prostředí – vyhodnocení oblasti		26
8.1	Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti	26
9 Závěrečné shrnutí a doporučení		27
10 Přílohy.....		28
10.1	Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit	28
10.2	Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků	31
10.3	Příloha č. 3 – příklady dobré praxe.....	55
10.4	Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů	56



1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K AUDITU

Zadavatel auditu: Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Chomutov, příspěvková organizace – dále jen ESOZ

Organizace realizující genderový audit: Vzdělávací centrum GENESIA, zapsaný spolek

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

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

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

1.1 Stručná informace o organizaci realizující audit

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

Pracovní týmy jsou sestavovány operativně s ohledem na konkrétní projektové potřeby tak, aby byla zajištěna odbornost a efektivita práce. Členové auditorského týmu se v minulosti podíleli na genderových auditech v rámci projektu Rovná šance (CZ.1.04./3.4.04/76.00312), který realizovala partnerská společnost ASISTA s. r. o. Při realizaci auditů probíhala intenzivní spolupráce s neziskovou organizací Forum 50%.

Dalším projektem, který se týkal genderové problematiky, byl projekt „Lektorský kruh“, který byl realizován Vzdělávacím centrem Genesia, z. s. V rámci tohoto projektu se jednalo o lektorskou činnost a tvorbu výukového modulu Gender – fenomén dneška v oblasti dalšího vzdělávání.

1.2 Poděkování

Děkujeme řediteli ESOZ, Mgr. Janu Marešovi, za vstřícnost a spolupráci při realizaci auditu. Šlo zejména o realizaci fokusních skupin a rozhovorů se zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Dále nám byly poskytnuty materiály a informace pro provedení analýzy. Poděkování patří i všem zaměstnancům a zaměstnankyním za vyplnění dotazníků a spolupráci při rozhovorech a v rámci fokusních skupin.



1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování

ESOZ je certifikovanou páteří školou a příspěvkovou organizací Ústeckého kraje, která sdružuje tyto střední školy: Střední odbornou školu energetickou a stavební, Střední zdravotnickou školu a Obchodní akademii. Zajišťuje tak výuku v maturitních a učebních oborech. Škola je rozmístěna do několika budov a areálů na území města Chomutov. Níže uvádíme vysvětlení užívané zkratky ESOZ spolu s adresou a sídlem jednotlivých škol.

- **E** jako energetika (střední škola energetická) se sídlem v ulici Na Průhoně 4800
- **S** jako stavebnictví (střední škola stavební) se sídlem v ulici Na Moráni
- **O** jako obchodnictví (obchodní akademie) se sídlem v ulici Černovická
- **Z** jako zdravotnictví (střední zdravotnická škola) se sídlem v ulici Palackého 3

Kromě toho škola provozuje domov mládeže a dvě školní jídelny.

Činnost školy je ovlivněna zejména Zákonem č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném vzdělávání (školský zákon), Zákoníkem práce, Zákonem o zaměstnanosti a dalšími předpisy, které lze nalézt zde: http://www.esoz.cz/wp-content/uploads/2015/04/9-pp01-03-03_prehled_zakladnich_predpisu.pdf

Škola je většinou financována z rozpočtu Ústeckého kraje, dalšími zdroji jsou příjmy z vlastní činnosti a sponzorské dary. Podrobnější informace o škole lze nalézt na webových stránkách: <http://www.esoz.cz/>

1.4 Důvody realizace auditu

Zaměstnavatel se rozhodl 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 **12/2017** 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:

14. 12. 2017 proběhl vstupní rozhovor s ředitelem školy, při kterém byl vysvětlen smysl a účel auditu, dále byl popsán jeho průběh a domluveny termíny jednotlivých fází.

12/2017 – 01/2018 proběhlo dotazníkové šetření mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci, následná analýza a vyhodnocení dotazníkového šetření.

26. 1. 2018 proběhly fokusní skupiny s vedoucími zaměstnanci a zaměstnankyněmi školy, zaměstnavatel předal výše uvedené směrnice a podklady k provedení analýzy.

02/2018 – 06/2018 probíhala průběžná analýza veřejných a interních dokumentů zaměstnavatele, analýza zvukových záznamů, výsledků ankety a pro zpracování závěrečné zprávy.

27. 8. 2018 proběhl rozhovor s vedením školy.

28. 8. 2018 proběhlo předání vypracované závěrečné zprávy.

2.2 Místo realizace auditu

Aktivity auditu probíhaly ve dvou budovách školy a to v budově Střední zdravotnické školy v Palackého ulici a v budově Střední odborné školy energetické Na Průhoně 4800 v Chomutově.



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
- doprava do zaměstnání
- kultura organizace

2.4 Použité metody

V rámci auditu proběhly 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 skupiny 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.



2.5 Analyzované dokumenty

- Organizační struktura
- Metodický pokyn pro hodnocení zaměstnanců
- Pracovní řád a rozhodnutí pro stanovení pružné pracovní doby během letních prázdnin
- Směrnice pro závodní stravování
- Školní řád
- Vnitřní platový předpis
- Výroční zprávy z let 2014 – 2015 a 2016 - 2017
- Webové stránky zaměstnavatele

2.6 Osoby zapojené do auditu

Zaměstnavatel měl v době konání auditu celkem 130 zaměstnankyň a 66 zaměstnanců, kteří pracovali na různých pozicích v pedagogické oblasti, v oblasti odborného výcviku, v technicko – administrativní oblasti a dále v oblasti služeb, správy a údržby. V rámci provedeného dotazníkového šetření bylo odevzdáno celkem 110 vyplněných dotazníků, tj. 56% z celkového počtu zaměstnaných. Do fokusních skupin se zapojilo celkem 20 osob, to představuje 10% všech zaměstnaných osob a 18% z těch, kdo vyplnili dotazník.

Přehled odevzdaných dotazníků z jednotlivých škol	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Muž	32	2	5	2	41
Žena	32	10	6	21	69
Celkem	64	12	11	23	110

Největší počet respondentů byl ze Střední školy energetické, která zaměstnává nejvíce osob. Počet odevzdaných dotazníků dosahoval 92% z celkového počtu zaměstnaných. Nejmenší zastoupení v anketě měla Střední škola stavební. I přes celkově nízký počet odevzdaných dotazníků, který je 6% nad hranicí minimální nutné návratnosti, má anketa i další aktivity auditu svou vypovídací schopnost a je zdrojem informací pro zaměstnavatele.

Informace o smyslu a průběhu auditu byly ústně a v elektronické podobě předány řediteli školy. Ten s informacemi seznámil své podřízené. Účel a smysl auditu a jeho aktivit byl znovu zopakován a vysvětlen na začátku fokusních skupin. V průběhu auditu probíhala e-mailová a telefonická komunikace se zaměstnavatelem za účelem získání doplňujících a upřesňujících informací a podkladů pro realizaci auditu.



3 ZÁKLADNÍ ZJIŠTĚNÍ AUDITU

ESOU je zaměstnavatelem, který v praxi usiluje o naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Ve svých interních dokumentech i v praxi má nastavené postupy, které naplňování principu rovných příležitostí napomáhají. Tuto skutečnost prokázaly fokusní skupiny, rozhovory i dotazníkové šetření.

Existují však oblasti, kde lze oblast rovných příležitostí ještě posílit a k tomu směřují uvedená doporučení.



4 SHRUTÍ 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, zaměstnankyním i všem ostatním najevo, že je zaměstnavatelem, který podporuje sladování 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 pracovní prostředí a spoluutváří firemní kulturu.

4.2 Vize a cíl – vyhodnocení oblasti

Škola nemá definovány cíle a vizi v oblasti dosahování a prosazování genderové rovnosti. Zásada genderové rovnosti a rovných příležitostí nicméně vyplývá z charakteru činnosti auditovaného subjektu a dobře ji vyjadřují následující fotografie z webových stránek <http://www.esoz.cz/>



Lze tedy říci, že přihlášení se k rovným příležitostem je vyjádřeno vizuálně a směřuje k studentům a studentkám s přesahem na postavení žen a mužů na trhu práce.



Doporučení

- Definovat cíl a vizi týkající se rovných příležitostí žen a mužů nejenom ve vztahu k zájemcům a zájemkyním o studium, ale i ve vztahu k zaměstnaným ženám a mužům.
- Doplnit genderově vyváženou fotografii i u Obchodní akademie. Zatímco fotografie na úvodní webové stránce a propagační leták ke studiu na OA obsahuje ženské fotografie, náhled videí ze 4A a 4B dokazuje, že studium na OA není pouze ženskou záležitostí.
<http://www.esoz.cz/obchodni-akademie/>

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 tak 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.

4.4 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti

Institucionální zajištění genderové rovnosti včetně nepřipustnosti sexuálního obtěžování, diskriminace nebo šikany vychází ze Zákoníku práce a v Pracovním řádu je ošetřeno takto: „Zaměstnanec má právo na rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a funkční postup. Jestliže se zaměstnanec cítí poškozen v důsledku nerovného zacházení zaměstnavatelem, má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování práv nebo povinností vázaných na rovné zacházení. Zaměstnanec se musí vyvarovat nežádoucího chování sexuální povahy nejen ve vztahu k ostatním zaměstnancům, ale i ve vztahu k žákům. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce, má právo domáhat se ochrany formou stížnosti u příslušného úřadu práce, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích v občanskoprávním řízení u soudu.“¹

¹ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Chomutov, p. o., Pracovní řád s účinností od 1. 9. 2017, str. 5



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

Pokud zaměstnavatel potřebuje doplnit pracovní tým, vypisuje výběrová řízení na konkrétní pozice. V roce 2017 vyhlásil zaměstnavatel celkem 28 výběrových řízení a na poptávaná pracovní místa nastoupilo 16 žen a 12 mužů.

Zaměstnavatel nedodal ukázky vyhlášených výběrových řízení.

Počet osob, které se při přijímacím pohovoru setkaly s otázkami na soukromý a rodinný život, se v anketě pohybuje v řádu jednotek (otázky 5 a 6 ankety). **Vzhledem k zjištěným skutečnostem a charakteru činnosti zaměstnavatele je oblast náboru a propouštění zaměstnanců bez konkrétního doporučení.**



5.2 Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti

V průběhu auditu pracovalo v ESOZ celkem 196 osob, z toho 130 žen a 66 mužů. Podíl žen tak činil téměř 66% z celkového počtu zaměstnaných osob. V managementu a ve vedoucích funkcích pracuje celkem 14 osob. Ve vedení školy jsou tři muži - ředitel a dva zástupci ředitele, z toho jeden ve funkci zástupce statutárního orgánu. V dalších vedoucích funkcích jsou čtyři muži a sedm žen. Zaměstnavatel vytváří rovné podmínky pro uplatnění žen a mužů ve vedoucích pozicích.

Pomineme-li hierarchizaci vedoucích míst, je počet žen a mužů ve vedoucích funkcích srovnatelný - 50% žen a 50% mužů. Proto 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. Vzhledem k této skutečnosti jsou možnosti kariérního růstu nebo postupu značně omezeny a vyplývají z aktuální potřeby zaměstnavatele, jeho profesní a vzdělanostní struktury. Situace ve školství je specifická výrazně vyšším podílem žen na celkovém počtu zaměstnaných osob a platí to i pro ESOZ.

Vzdělanostní struktura zaměstnaných osob

vzdělání	muži	ženy	celkem	procento
základní	0	18	18	9,18
vyučen	8	23	31	15,82
úplné střední odborné	24	27	51	26,02
vysokoškolské	34	62	96	48,98
Celkem	66	130	196	100,00

V současné době si studiem na VŠ zvyšuje kvalifikaci celkem 6 osob, nikdo však nemá uzavřenou kvalifikační dohodu dle § 234 Zákoníku práce. Kromě toho ve vztahu k pedagogickému sboru počítá Pracovní řád² s dalším vzděláváním v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Vzhledem k těmto skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.

² SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Chomutov, p. o., Pracovní řád s účinností od 1. 9. 2017, str. 7



5.4 Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti

Hodnocení probíhá dle metodického pokynu č. 6-PP03-01. Hodnocení je prováděno jednou ročně vždy do konce listopadu a hodnocen je předešlý školní rok. Hodnocení se týká pedagogických i nepedagogických pracovníků, pro obě skupiny je vytvořen hodnotící formulář, ve kterém se mimo jiné hodnotí tyto oblasti: **odbornost, vzdělávání, kvalita práce, samostatnost, dodržování pracovní doby, organizační schopnosti, vedení dokumentace, podíl na atmosféře úseku a týmová spolupráce. U vedoucích se navíc hodnotí řídicí schopnosti.** V metodickém pokynu jsou zmíněny i chyby, kterým je třeba se při hodnocení vyvarovat. Výsledek hodnocení je hodnocené osobě sdělen v rámci hodnotícího pohovoru.

„Doporučená forma hodnotícího pohovoru je ta, kdy hodnotitel a hodnocený jsou partneři, kteří společně hledají řešení – zlepšení pracovní aktivity zaměstnance. Zapojuje zaměstnance do procesu, nutí ho přemýšlet o cestách ke zlepšení. Tím odpadne pocit, že zlepšení pracovní aktivity je vynucováno.“³

„Hodnocení zaměstnance pomáhá rozpoznat, jak zaměstnanec vykonává svou práci, hledáním cest ke zlepšení, optimálně využívat schopností zaměstnance, formovat týmy, efektivně vést zaměstnance, vytvářet zdravé mezilidské vztahy a realizovat personální a sociální rozvoj“⁴.

Pro hodnocení se u jednotlivých kritérií používá číselná škála od 1 do 10, přičemž číslo 10 představuje nejvyšší hodnocení. Výsledný bodový zisk zařadí výkon hodnocené osoby do některého z níže uvedených pásem.

1,00 - 2,50	2,51 - 5,00	5,01 - 7,50	7,51 - 10,00
nevyhovující výkon	průměrný výkon	nadprůměrný výkon	vynikající výkon

Je důležité, že předmětem hodnocení je i schopnost týmové spolupráce a podíl na atmosféře na pracovišti (např. ohled na zájmy kolektivu, porozumění pro problémy ostatních, ochota a schopnost poradit a pomoci, schopnost řešit konflikty, mezilidské vztahy).

Doporučení

- Jako nástroj zpětné vazby a podklad pro hodnocení práce vedoucích zavést vedle hodnocení podřízených i hodnocení vedoucích ze strany podřízených.

³ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Chomutov, p. o., Hodnocení zaměstnanců - metodický pokyn, str. 3

⁴ Tamtéž



5.5 Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti

Finanční ohodnocení zaměstnaných osob je dáno Nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zaměstnavatel má vypracován vnitřní platový předpis upravující zařazování do jednotlivých funkcí, profesí a platových tříd. Pro zařazení do platové třídy a stupně je rozhodující náročnost vykonávané práce, dosažené vzdělání a délka uznatelné praxe. Směrnice dále upravuje vyplácení příplatků za vedení a dalších příplatků v souladu s relevantními ustanoveními Zákoníku práce. Výše příplatku za vedení závisí na funkci daného zaměstnance či zaměstnankyně, počtu osob, které vede nebo za ně zodpovídá, a počtu vykonávaných aktivit. Směrnice nastavuje transparentní a na měřitelných kritériích postavený systém finančního ohodnocení, který je stejný pro ženy i muže.

Pravidla pro poskytování benefitů upravuje Kolektivní smlouva na roky 2017 – 2019. Ta upravuje práva a povinnosti smluvních stran, zabývá se postavením odborové organizace, řeší pracovní právní záležitosti jako např. organizaci pracovní doby, práci přesčas, překážky v práci a čerpání dovolené a oblast mezd. Smlouva obsahuje i ustanovení týkající se fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Podle kolektivní smlouvy platí, že „z FKSP nebude poskytován příspěvek zaměstnancům s neomluvenou absencí a zaměstnancům, kteří jsou u organizace zaměstnáni kratší dobu než 3 měsíce (mimo příspěvek na stravování)“⁵.

Přehled benefitů podle Směrnice pro čerpání a tvorbu Fondu kulturních a sociálních potřeb⁶

- Dary při životních a pracovních jubileích
- Příspěvek na kulturní a sportovní akce pořádané odborovou organizací
- Příspěvek na penzijní a životní připojištění
- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na úhradu tuzemské i zahraniční rekreace (v případě nečerpání příspěvku na penzijní připojištění)
- Půjčky na bytové účely
- Sociální výpomoc pro zaměstnankyně a zaměstnance

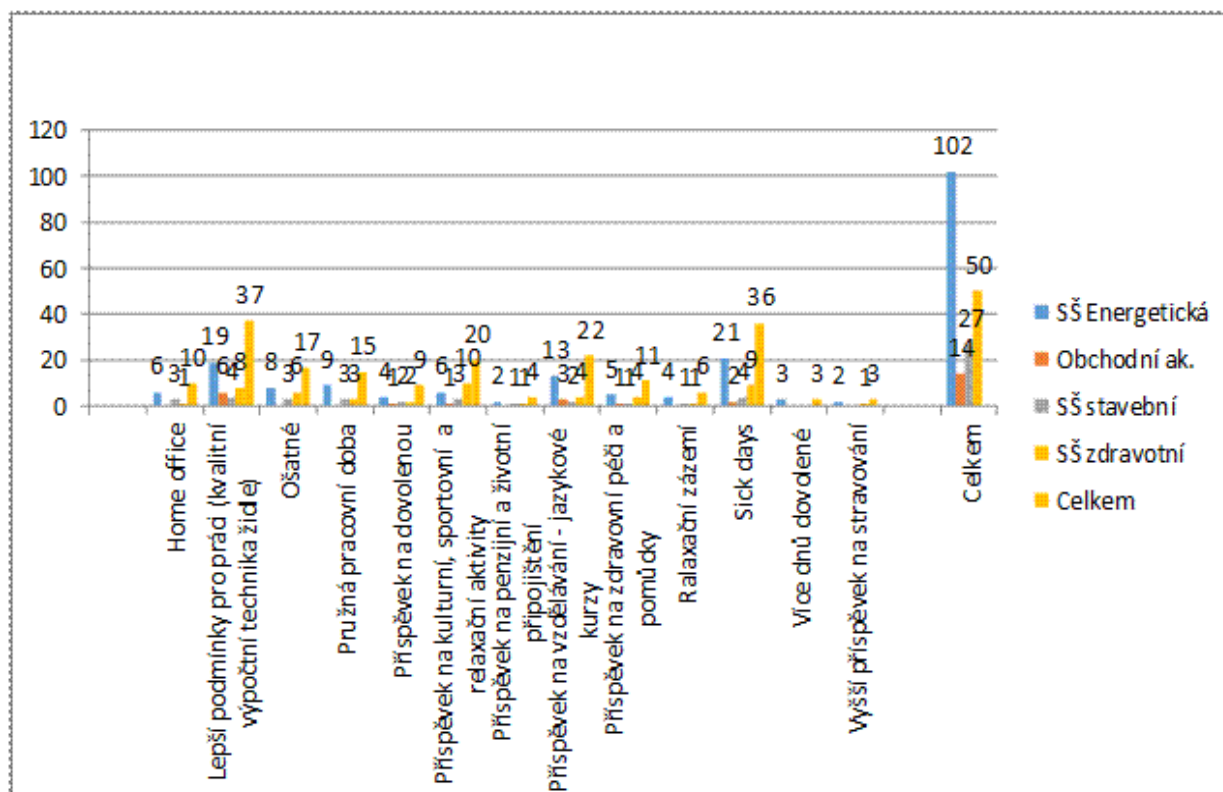
⁵ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Chomutov, p. o., Kolektivní smlouva 2017 – 2019

⁶ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Směrnice pro čerpání a tvorbu Fondu kulturních a sociálních potřeb, str. 3



Z provedené ankety vyplývá, že pokud jde o zavedení nových benefitů, rozšíření stávajících nebo zavedení jiných opatření, která by zlepšila podmínky zaměstnaných osob, největší poptávka je po lepších podmínkách pro práci (kvalita výpočetní techniky, kvalita kancelářských židlí), následuje zavedení indispozičních dnů – sick days a na třetím místě se nachází příspěvek na vzdělávání – jazykové kurzy. Podrobnosti týkající se zavedení a rozšíření benefitů obsahuje následující tabulka. V anketě měli respondenti možnost zaškrtnout více odpovědí.

Název a popis benefitu	SŠ Energetická	Obchodní ak.	SŠ stavební	SŠ zdravotní	Celkem
Home office	6		3	1	10
Lepší podmínky pro práci (kvalitní výpočetní technika židle)	19	6	4	8	37
Ošatné	8		3	6	17
Pružná pracovní doba	9		3	3	15
Příspěvek na dovolenou	4	1	2	2	9
Příspěvek na kulturní, sportovní a relaxační aktivity	6	1	3	10	20
Příspěvek na penzijní a životní připojištění	2		1	1	4
Příspěvek na vzdělávání - jazykové kurzy	13	3	2	4	22
Příspěvek na zdravotní péči a pomůcky	5	1	1	4	11
Relaxační zázemí	4		1	1	6
Sick days	21	2	4	9	36
Více dnů dovolené	3				3
Vyšší příspěvek na stravování	2			1	3
Celkem	102	14	27	50	





V souvislosti s benefity došlo k tomu, že oproti minulému období byla většina prostředků z FKSP převedena do benefitů dostupných pro všechny. Jedná se o příspěvek na stravné, příspěvek na penzijní a životní pojištění a příspěvek na rekreaci u těch, kdo příspěvek na penzijní a životní pojištění nečerpají. Toto opatření znamená spravedlivější čerpání benefitů. Z ankety a z fokusní skupiny vyplynulo, že by zaměstnanci a zaměstnankyně uvítali možnost zavedení tzv. indispozičních dnů – sick days. Pokud jde o zabezpečení lepších podmínek pro práci (33% respondentů), zabýváme se tím v kapitole 7 zprávy.

Doporučení

- **Zvážit ekonomickou a organizační možnost zavedení sick days**
- **Zavést benefit v podobě příspěvku na zdravotní, sportovní a relaxační aktivity zaměstnanců a zaměstnankyň**
- **Zavést možnost zvýhodněného volání do mobilních sítí pro zaměstnance a zaměstnankyně**
- **Přispívat zaměstnankyním a zaměstnancům na jazykové kurzy**



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

Pracovní doba vedoucích učitelů pracovišť je rozvržena tak, aby byli přítomni na pracovišti v době od 8:00 do 15:00.⁷

V době vedlejších a hlavních prázdnin je povinná přítomnost na pracovišti stanovena na dobu mezi 7:00 – 13:00 a volitelná část pracovní doby na dobu 6:00 – 7:00 a 13:00 – 18:00.⁸ Pracovní doba zaměstnanců a zaměstnankyň domova mládeže je dána režimem daného zařízení.

Možnost úpravy pracovní doby a flexibilních forem práce je do značné míry omezená charakterem činnosti zaměstnavatele a přichází do úvahy pro část zaměstnanců a zaměstnankyň na nepedagogických pozicích.

⁷ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Pracovní řád, str. 4

⁸ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, Stanovení pružné pracovní doby na přechodnou dobu vedlejších a hlavních prázdnin, str. 1



Z dalších odpovědí na otázky týkajících se úpravy pracovní doby (otázky 9 až 14) nebylo možné přesně identifikovat, jakou úpravu pracovní doby zaměstnavatel umožňuje, a zároveň bylo zřejmé, že tato možnost není nebo by nebyla výrazně využívána. Důvody k úpravě pracovní doby lze shrnout do těchto oblastí: péče o děti, rodinné důvody, studium, možnost si vyřídit soukromé záležitosti a možnost dalšího zaměstnání.

Je zřejmé, že zaměstnavatel úpravu pracovní doby řeší individuálně a vychází zaměstnankyním a zaměstnancům vstříc. Systémové zavedení pružné pracovní doby nebo práce z domova není vzhledem k činnosti zaměstnavatele možné. **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 vracejících se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Udržování kontaktu a podpora návratu probíhá neformálně díky kontaktům mezi kolegy a kolegyněmi, dále jsou zváni např. na vánoční večírek.

Návrat z mateřské a rodičovské dovolené je usnadňován úpravou pracovní doby, či úvazku. „Vracela jsem se z mateřské v srpnu 2016. Zaměstnavatel mi vyšel vstříc a mám posunutou pracovní dobu, takže já co jsem potřebovala, tak mi bylo vyhověno, což pro mě bylo poměrně zásadní. To kdyby nebylo, tak bych ani nenastoupila“.

Počet žen a osob na mateřské a následně rodičovské dovolené za rok 2015 -2018

Roky: 2015 MD: 2 RP: 2 ; 2016 MD: 1 RP: 1 ; 2017 MD: 1 RP: 1 ; 2018 MD: 1 RP: 1⁹

Doporučení

- **Systematicky podporovat a udržovat kontakt s osobami na mateřské a rodičovské dovolené, nabízet jim možnost vzdělávání během této doby, zvát je na společné teambuildingové akce.**

⁹ Zdroj: SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ

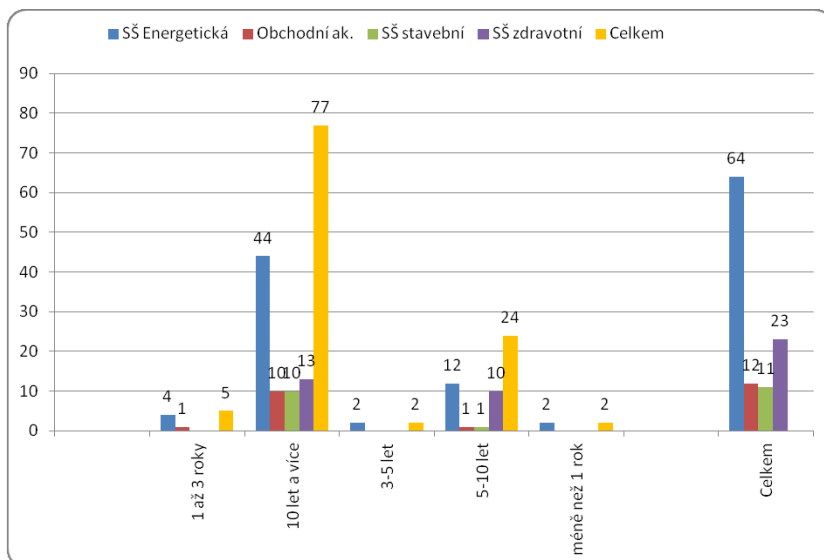


6.3 Age management ve vztahu ke genderu – vyhodnocení oblasti

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 práce¹⁰.

Celkem 82 osob, tj. téměř 75% respondentů, je ve věku 41 až 50 let, v kategorii na 61 let je 13 osob, tj. 12% respondentů. Z ankety tedy vyplývá, že potřeba péče o zdraví a dobrou fyzickou a psychickou kondici bude mít v dalších letech vzrůstající význam. Zároveň platí, že u této kategorie zaměstnankyň a zaměstnanců může vzniknout potřeba dlouhodobé péče o dospělého nemocného člena rodiny. V anketě se objevilo celkem 27% odpovědí, které nějak souvisely s lepšími pracovními podmínkami, péčí o zdraví, či sportovními a relaxačními aktivitami (otázka 18).

Věková struktura zaměstnaných osob:



¹⁰ 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



Doporučení

- **Strukturu poskytovaných benefitů doplnit o finanční příspěvek na sportovní a zdravotně rehabilitační činnost zaměstnankyně, či zaměstnance.**
- **V rámci ekonomických možností zaměstnavatele zkvalitňovat pracovní prostředí, např. kancelářské židle, výpočetní technika, zázemí pro zaměstnance a zaměstnankyně (kuchyňka, sociální zařízení atp.).**

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

Zaměstnavatel nemá specializovaný program zaměřený na podporu rodičů pečujících o děti. Na jejich potřeby reaguje úpravou pracovní doby, zkrácením úvazku anebo možností odejít v případě potřeby z pracoviště. Tento postup označili za dostačující i účastnice a účastníci fokusních skupin.

Vzhledem ke zjištěným skutečnostem je tato oblast konkrétních doporučení

6.5 Podmínky pro pečující osoby – vyhodnocení oblasti

Jak bylo již uvedeno, zaměstnavatel v případě potřeby péče o osobu blízkou umožňuje individuální úpravu pracovní doby. Podle vyjádření během fokusní skupiny je tento přístup a vstřícnost zaměstnavatele považována za dostačující. **Vzhledem ke zjištěným skutečnostem je oblast podmínek pro pečující osoby bez konkrétních doporučení.**

6.6 Možnosti dopravy do zaměstnání – vyhodnocení oblasti

Pro dojíždění do zaměstnání lze vedle osobního automobilu využít městskou hromadnou dopravu nebo vlakové a autobusové spojení. Podle údajů poskytnutých zaměstnavatelem je situace následující:

Ze vzdálenosti větší než 20 km dojíždí 15 zaměstnanců. Více než 80% dojíždí osobním automobilem a přibližně 12% veřejnou dopravou, zbytek dochází pěšky. Zaměstnavatel neposkytuje příspěvek na dojíždění.



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. V tomto prostředí se současně pohybují zákazníci a klienti.

Pokud tyto hodnoty a cíle zahrnují uplatňování genderové rovnosti, je to pro jednotlivé aktéry v rámci kultury signál, že je zde dodržována zásada rovnosti v oblasti odměňování a kariérního postupu, že je podporováno sladění pracovního a rodinného života a zároveň není tolerována diskriminace, šikana nebo sexuální obtěžování.

7.1 Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti

K otázce 20, zaměřené na výskyt diskriminace, uvedlo 9 respondentů, že se v zaměstnání setkali s diskriminací. Pokud jde o konkretizaci (otázka 21), byla zmíněna diskriminace na základě věku a na základě pohlaví, případně jiné oblasti diskriminace. Pokud jde o časové období výskytu, celkem dvakrát je uvedeno období posledních 3 až 5 let a dvakrát období kratší než jeden rok. Během fokusních skupin nebyl výskyt diskriminace zmíněn.

7.2 Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti

Pokud jde o výskyt mobbingu (otázka 22), kladnou odpověď dalo celkem 17 respondentů. Z dotazníků vyplývá, že časově výskyt spadá do období působení předešlého vedení školy.

Během fokusních skupin padla zmínka o aktuálním výskytu mobbingu.

„Já s tím určitou zkušenost mám, protože učím určitý předmět a jsou tam lidi, který třeba těm žákům namlouvají: Ten to učí tak, nebo onak, jenom proto, aby si zvedli vlastní prestiž nebo ego. Tohle vnímám jako určitý boj, jinak je to v pohodě“.

Podobný komentář ve vztahu k pedagogickému sboru zazněl od osoby z rozdílného pracoviště.



7.3 Výskyt bossingu a šikany – vyhodnocení oblasti

O výskytu bossingu (otázka 24) se zmínilo celkem 18 respondentů. Z ankety vyplynulo, že k němu docházelo za předešlého vedení. Výroky z fokusních skupin:

„Mohu srovnat období za paní ředitelky a pana ředitele. Tak je to nesrovnatelné, protože ona vytvářela atmosféru podezírání a smyšleností. A teď v současné době, tak ta vstřícnost pro mě je nesrovnatelná s tím, co bylo před tím“.

„Já tady nebyla, ani jsem nic takového neslyšela“. „U nás je to v pohodě.“

7.4 Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti

Výskyt sexuálního obtěžování (otázka 26) nebyl v průběhu auditu zaznamenán.

7.5 Shrnutí

Audit ukázal, že výskyt negativního chování ze strany spolupracovníků, spolupracovnic, či nadřízených spadá většinou do minulého období. Vyskytly se však i odpovědi indikující jejich aktuální výskyt. **Proto je třeba výskytu těchto jevů věnovat pozornost, předcházet jim a v případě jejich výskytu je odpovídajících způsobem řešit.**

Doporučení

- Proškolit a dále vzdělávat vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně v oblasti předcházení, rozpoznávání a řešení výskytu diskriminace, šikany a nežádoucího jednání na pracovišti.

7.6 Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti

V sekci webových stránek, která je věnována Střední zdravotnické škole, se uvádí následující: *„Naší prioritou je být důvěryhodnou školou, která spolupracuje se vzdělávacími a zaměstnavatelskými organizacemi regionu i mimo region. Jsme školou s vysokou prestiží a dlouhodobou tradicí. Ve výchově klademe důraz na mravní kvality žáků. Jsme školou, která je konkurenceschopná a má stabilní místo ve zdravotnickém vzdělávání“¹¹.*

To lze považovat za veřejný závazek platný nejen pro Střední zdravotnickou školu, ale pro všechny školy sloučené v rámci zaměstnavatele.

¹¹ SOŠ energetická a stavební, OA a SZŠ, dostupné online z: <http://www.esoz.cz/charakteristika-skoly-szs/>



7.7 Hodnoty

V souladu s tím, co je uvedeno v předešlém bodě, je hodnotou kvalitní vzdělání a důvěryhodnost školy jako vzdělávací instituce.

7.8 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti

Jde o organizační kulturu, v jejímž čele stojí ředitel, kterému podléhají vedoucí učitelé jednotlivých škol – pracovišť, dále vedoucí odborného výcviku, vedoucí ekonomického úseku a vedoucí domova mládeže, kteří řídí své pracovní týmy. Vzhledem k velikosti instituce je převažujícím prvkem řízení direktivní způsob rozhodování se snahou reflektovat názory podřízených.

7.9 Interní komunikace

Průběh auditu ukázal spokojenost v oblasti interní komunikace. Na jednotlivých pracovištích se liší četnost porad dle potřeby od intervalu 1x týdně až po 1x za jeden až dva měsíce. Připravované změny jsou projednávány s vedoucími a odborovou organizací.

Nedostatkem je postupný zánik teambuildingových a společných aktivit, ze kterých zůstal pouze vánoční večírek. K němu zazněly v rámci fokusní skupiny výhrady v tom smyslu, že se jedná o dobrou akci, jejíž zátěž však nesou hlavně zaměstnankyně a zaměstnanci kuchyně.

„To mě se za kuchyň nelíbí, mě jde o ten přístup, že protože vy si tam sednete, my to tam, řeknu v uvozovkách, oddřeme. Nám by se líbilo jako kuchařkám, kdybysme si mohli s těma lidma sednout a popovídat“. „To by se nám líbilo, kdybysme se jednou za rok sešli jako škola a někdo se nám věnoval všem.“

„Já bych moc neprotestoval nebo nebudem mít nic“.

Jak také ukázal příklad z minulosti, velmi důležitá je otevřená a vysvětlující komunikace v případě chystaných změn (stavba truhlárny a možné zrušení tělocvičny na Obchodní akademii).

Podle vyjádření během fokusních skupin byla komunikace předešlého vedení v tomto smyslu nedostačující.



7.10 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti

Externí komunikace se odehrává prostřednictvím webových stránek, kde má každá ze škol svou barvu pro lepší orientaci. Na stránkách lze najít velké množství informací o aktivitách škol, studijních oborech a dalších činnostech školy včetně kontaktů na jednotlivá pracoviště.

U názvů pracovních pozic je některých v kontaktech uveden ženský tvar příslušné pracovní pozice (personalistka, mzdová účetní, vedoucí učitelka - pracoviště Střední zdravotnická škola), jinde je uveden mužský tvar, ačkoli pozici zastává žena (manažer projektů a propagace), jinde je název pozice neutrální. **Doporučujeme upravit názvy relevantní pracovních pozic podle toho, zda na pozici pracuje muž, či žena.**

7.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti

Silnou stránkou je schopnost prezentace a propagace školy s cílem motivovat k zájmu o studium.

7.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti

Pro zaměstnavatele jako celek je nejpodstatnějším zdrojem personál, který zaměstnává. Audit minimálně částečně prokázal, že zaměstnanci a zaměstnankyně jsou s přístupem zaměstnavatele spíše spokojeni a ke své práci mají kladný vztah. **Současně se ukázala potřeba pracovat s lidskými zdroji tak, aby udržely svou motivaci a v rámci velkého celku byly jednotlivé školy vnímány zejména jako přínos.**

Důležitým zdrojem je skutečnost, že se jedná o páteční školu Ústeckého kraje, která je i významným zaměstnavatelem a zároveň patří mezi vyhledávané školy v regionu. Z této skutečnosti plyne předpoklad ekonomické stability a možný rozvoj instituce do budoucna.

7.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti

Slabinou je stávající uspořádání, které je dáno ekonomickou nutností, ale vedlo k tomu, že se sloučily v podstatě nekompatibilní typy škol s rozdílnou velikostí, ekonomickou silou a zaměřením.

Toto sloučení dříve samostatných škol do jedné velké organizace znamená pro jednotlivé školy změnu ve vnímání společenské prestiže a postavení v rámci nabídky středoškolského vzdělávání v Chomutově. Dopady sloučení jsou i přes zmiňovanou ekonomickou nutnost vnímány negativně.



Je tedy na místě pracovat s jednotlivými pracovišti tak, aby byl u každého z nich vnímán zejména jejich přínos a místo v rámci celku. Nikoli aby byly vnímány jako subjekty potřebující záchranu od silnějšího z partnerů.

Průběh fokusních skupin také ukázal, že se řada lidí mezi sebou vzájemně nezná a neví, kdo na jakou školu patří. To je při daném uspořádání sice přirozené, na druhou stranu to přispívá k tomu, že se jednotlivé školy mohou vůči sobě cítit spíše konkurenčně, než aby vzájemně spolupracovaly a tam, kde to jde, vytvářely jeden celek.

8 PROSTŘEDÍ – VYHODNOCENÍ OBLASTI

Jak zaznělo během fokusních skupin, největším nedostatkem, pokud jde o prostředí, je rozmístění školy do pěti budov. Toto uspořádání je podle účastníků rozhovorů ve fokusních skupinách nevyhovující pro vlastní práci i vzájemnou komunikaci. Je však otázkou, do jaké míry může zaměstnavatel stávající podmínky ovlivnit a jaká je další koncepce zřizovatele vzhledem k rozvoji a budoucnosti školy.

8.1 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti

Žáci Střední zdravotnické školy se v roce v minulých letech zapojily do peer programů zaměřených na problematiku poskytování zdravotní péče osobám s duševním onemocněním a do propagace poskytování první pomoci. A dále nabízí peer programy pro střední školy v regionu.
<http://www.esoz.cz/peer-programy/>

Škola se dále zapojuje do projektů zaměřených například na oblast udržitelného rozvoje a životního prostředí. <http://www.esoz.cz/?s=peer>



9 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A DOPORUČENÍ

ESOU je zaměstnavatelem, který v praxi usiluje o naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Ve svých interních dokumentech i v praxi má nastavené postupy, které naplňování principu rovných příležitostí napomáhají. Tuto skutečnost prokázaly fokusní skupiny, rozhovory i dotazníkové šetření.

Pro udržení a rozvoj rovných příležitostí uvádíme souhrn nejdůležitějších doporučení:

- I přes organizační náročnost posílit teambuildingové aktivity směřující k vzájemnému stmelení pracovních týmů a na tato setkání zvát osoby, které momentálně čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a rovněž jim nabízet možnost průběžného vzdělávání.
- Tam, kde je to možné, vtáhnout zástupce zejména menších škol do těch procesů a rozhodování, které se jich bezprostředně týkají.
- Rozšířit nabídku benefitů o indispoziční dny – sick days, podporu jazykového vzdělávání a příspěvek na sportovní, zdravotní a relaxační aktivity.
- V rámci ekonomických možností zaměstnavatele zkvalitňovat pracovní prostředí, např. kancelářské židle, výpočetní technika, zázemí pro zaměstnance a zaměstnankyně (kuchyňka, sociální zařízení atp.).



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. 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

Vzdělávací centrum Genesia, z. s.

Kochova 1417, 430 01 Chomutov, IČ: 266 27 361

Korespondenční adresa: Josefa Ressler 1793, 434 01 Most

E-mail: info@genesia.info



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*¹², 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.

¹² Zprávu je dostupná zde: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf



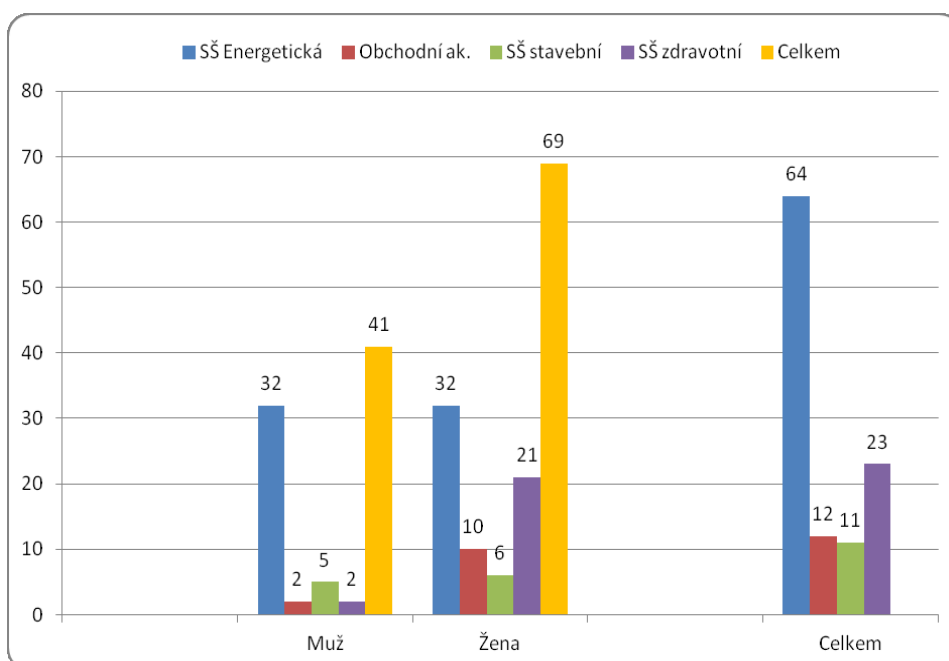
10.2 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků

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.

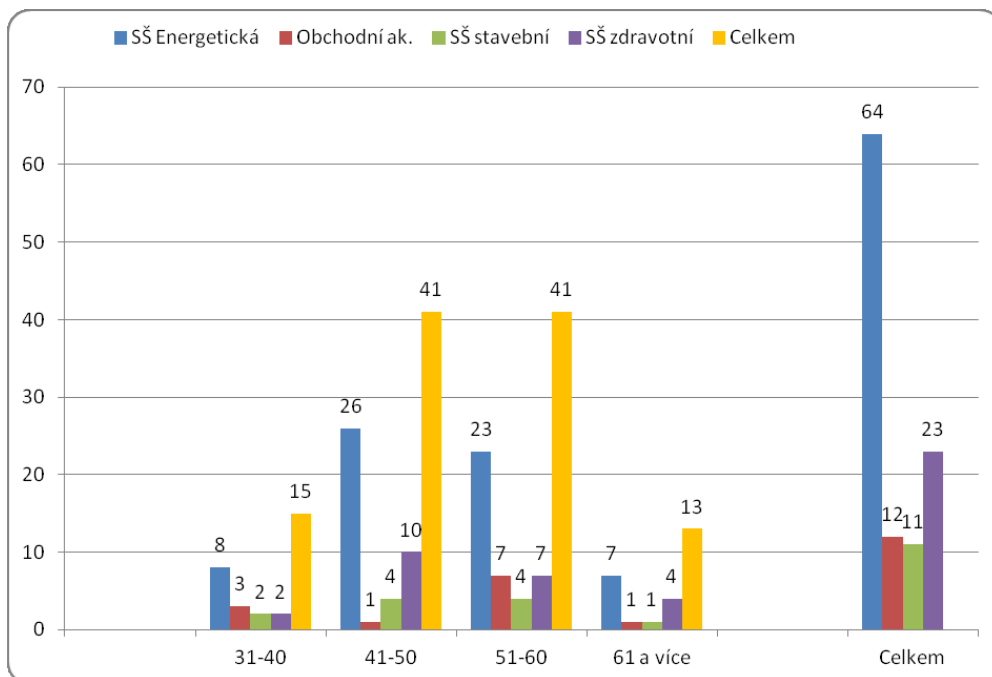
Odpovědi v grafech a tabulkách představují odpovědi z jednotlivých škol. **Tam kde se u některých grafů objevuje pouze číselné vyjádření počtu respondentů, bez dalšího popisu odpovědi nebo komentáře, byla otázka pro odpovídající osobu nerelevantní, nebo byla záměrně ponechána bez odpovědi (jsou to otázky 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 21, 23, 25, 26, 28 a 31 – 35). I takto zodpovězené otázky mají ve vztahu k rovným příležitostem v rámci daného zaměstnavatele svou vypovídací hodnotu.**

1. Jste muž x žena

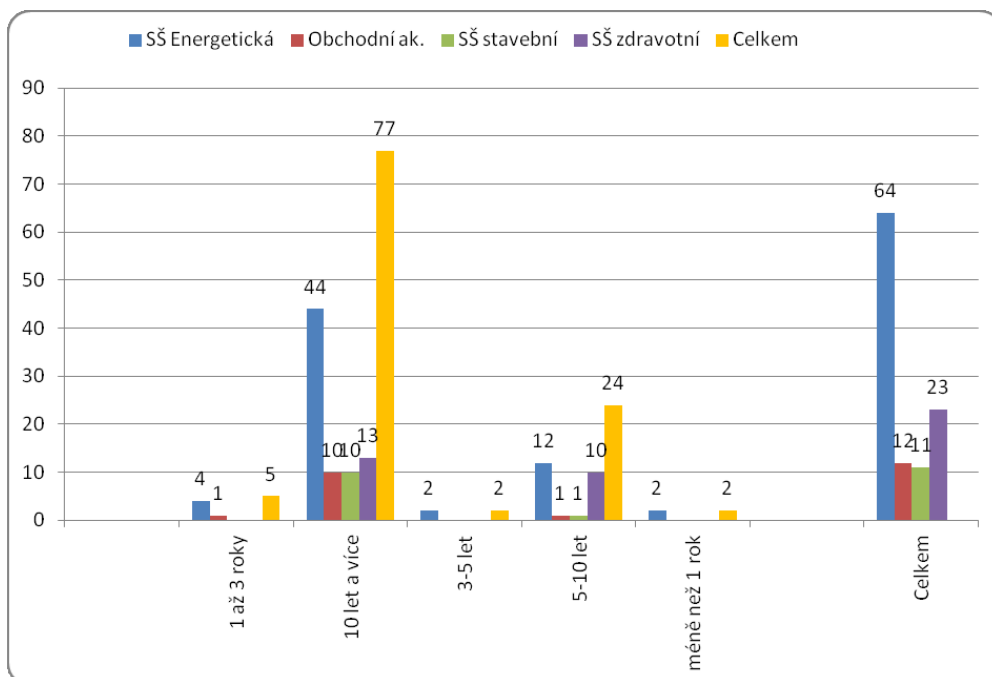




2. Zaškrtněte věkovou kategorii, do které patříte.

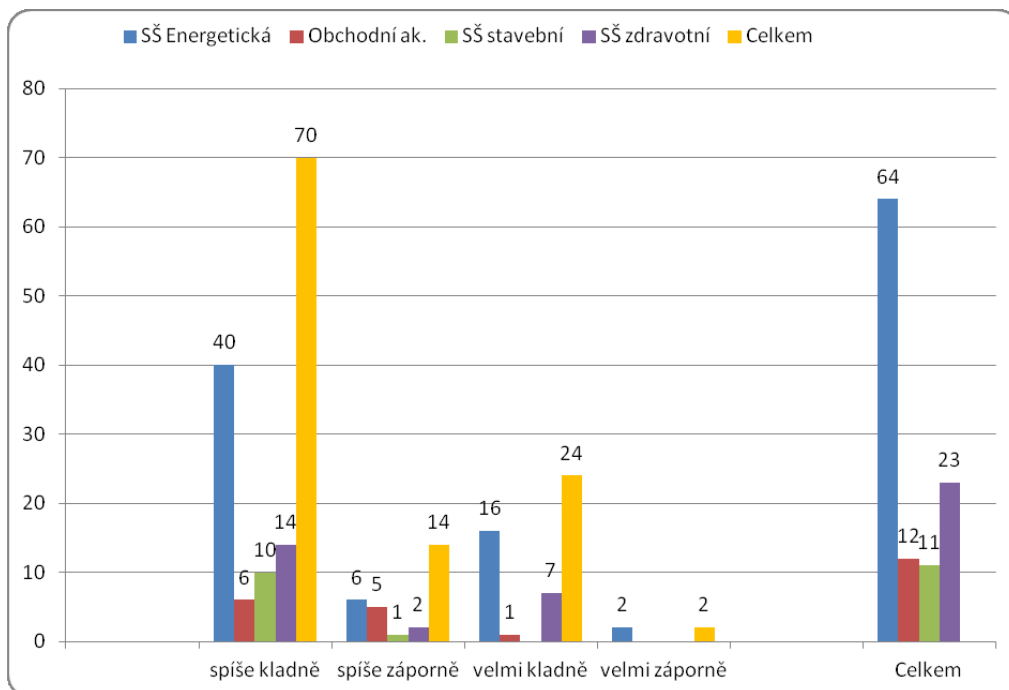


3. V současném zaměstnání pracuji: Zaškrtněte políčko odpovídající délce vašeho současného zaměstnání.

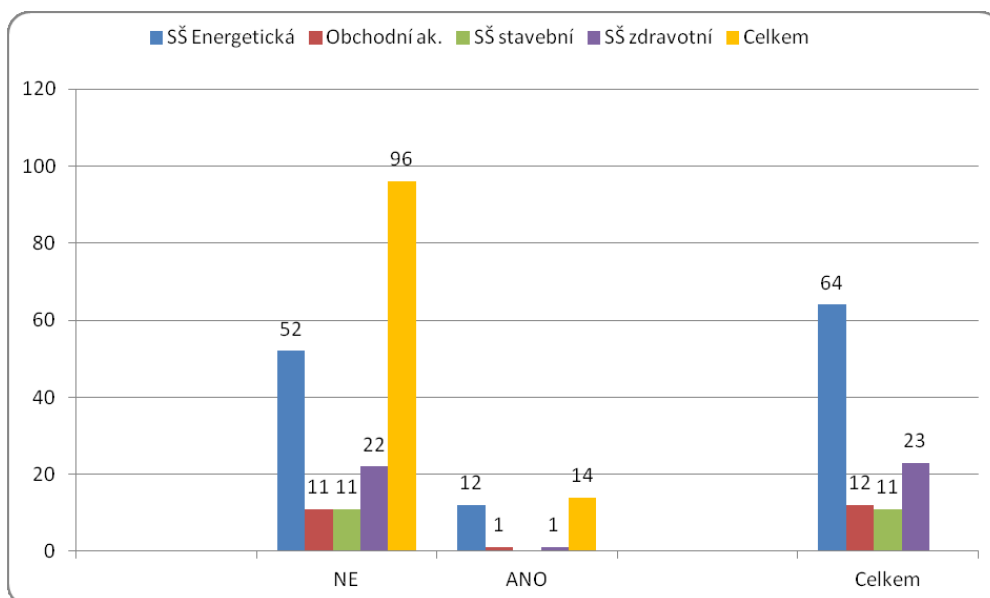




4. Vztahy a atmosféru na pracovišti hodnotíte:

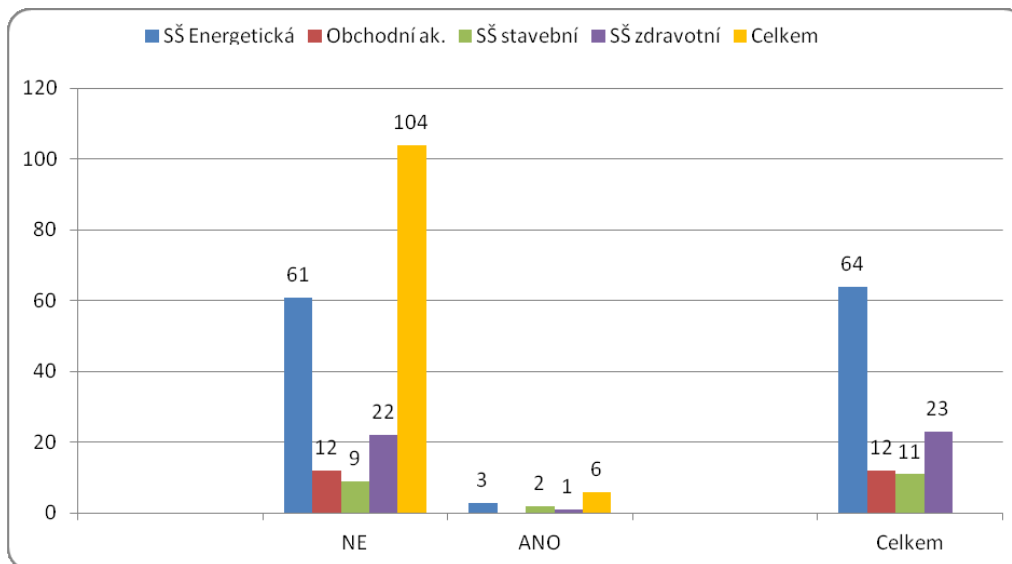


5. Pracujete ve vedoucí pozici?

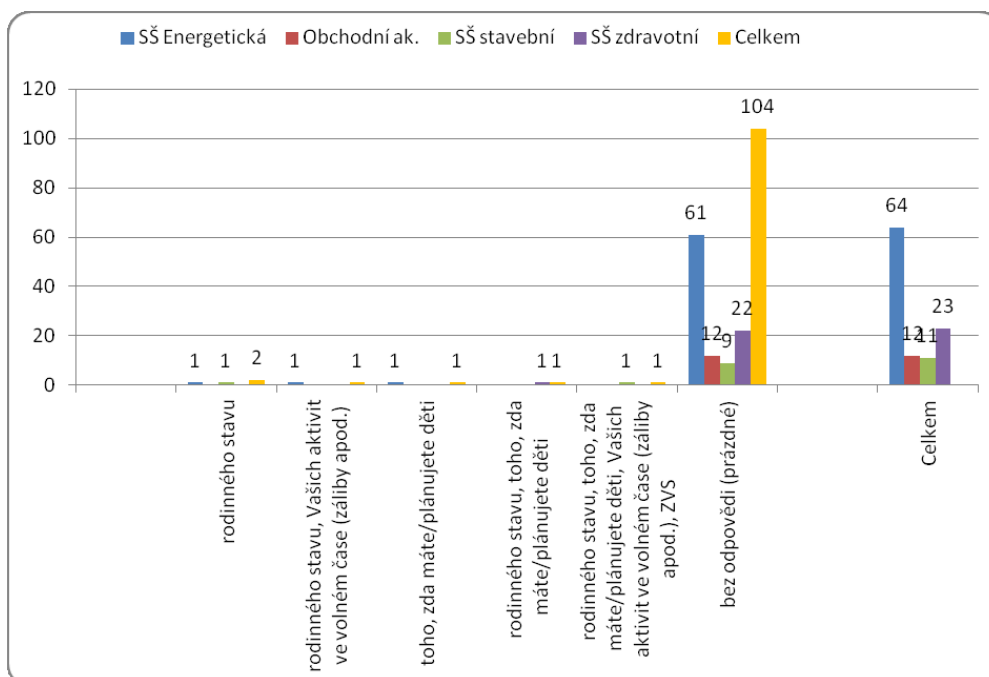




6. Setkal/a jste se v průběhu přijímacího pohovoru u současného zaměstnavatele s otázkami týkajícími se Vašeho soukromého života?

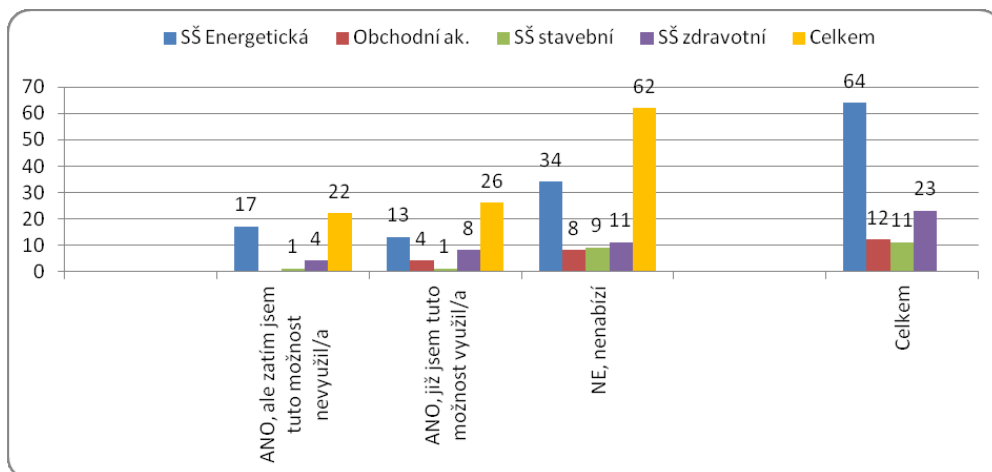


7. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte oblast, které se otázky týkaly (lze zaškrtnout více možností)?

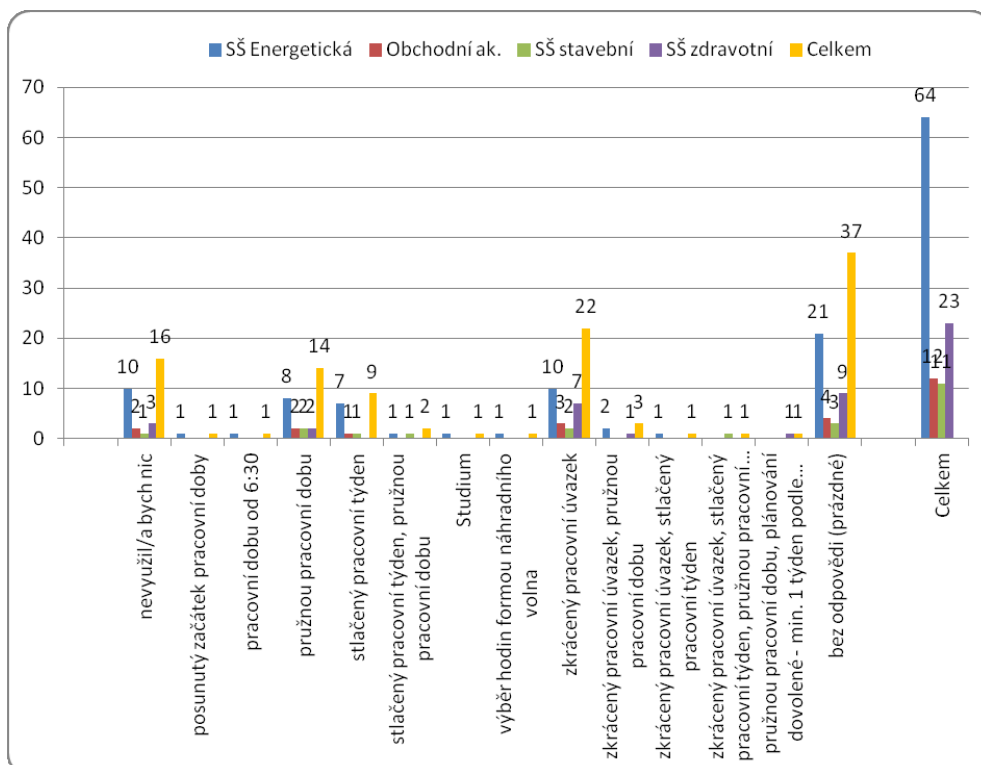




8. Nabízí Váš zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu?



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)?





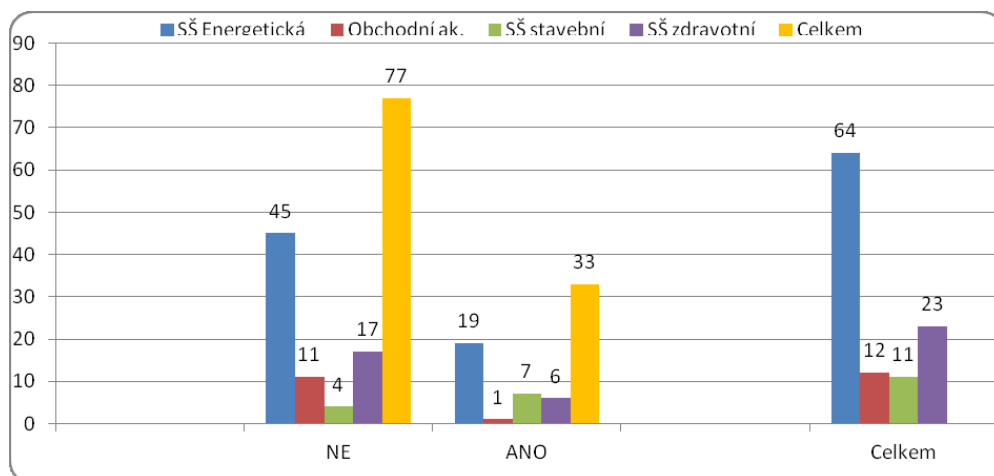
10. Z jakého důvodu tyto možnosti využíváte, resp. byste tyto možnosti využil/a?	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Doprava a dojíždění do zaměstnání	1				1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Možnost odejít dříve v případě potřeby, Jednání na úřadech, Možnost vybrat si napracované hodiny	1	1			2
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody		1			1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny			1		1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp., Zdravotní důvody, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání			1		1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Rodinné důvody, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny			1		1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp., Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny				1	1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Studium a vzdělávání				1	1
Doprava a dojíždění do zaměstnání, Zdravotní důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Možnost vybrat si napracované hodiny				1	1
Jednání na úřadech	1				1
Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Možnost vybrat si napracované hodiny	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby	2				2
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Návštěva lékaře	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Jednání na úřadech	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Studium a vzdělávání	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Zdravotní důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Zdravotní důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání	2				2
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Studium a vzdělávání	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Zdravotní důvody, Možnost vybrat si napracované hodiny	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Zdravotní důvody, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny	1				1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny		1			1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny		1			1
Možnost odejít dříve v případě potřeby, Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání			1		1
Možnost vybrat si napracované hodiny	2			1	3
Návštěva lékaře	1				1



	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Návštěva lékaře, Možnost vybrat si napracované hodiny	1				1
Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání	1				1
Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp., Návštěva lékaře	1				1
Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody	1				1
Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp., Rodinné důvody		1			1
Péče o osobu blízkou, Návštěva lékaře				1	1
Rodinné důvody	1		1	2	4
Rodinné důvody, Návštěva lékaře	1				1
Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody	2			1	3
Rodinné důvody, Zdravotní důvody				1	1
Studium a vzdělávání	4	1			5
Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny			1	1	2
Vyzvedávání dětí ze školky, Doprava a dojíždění do zaměstnání, Možnost odejít dříve v případě potřeby, Péče o osobu blízkou, Studium a vzdělávání	1				1
Vyzvedávání dětí ze školky, Doprava a dojíždění do zaměstnání, Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Zdravotní důvody, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny	1				1
Vyzvedávání dětí ze školky, Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp., Možnost vybrat si napracované hodiny			1		1
Vyzvedávání dětí ze školky, Doprava a dojíždění do zaměstnání, Možnost odejít dříve v případě potřeby				1	1
Vyzvedávání dětí ze školky, Možnost odejít dříve v případě potřeby, Rodinné důvody, Péče o osobu blízkou, Zdravotní důvody, Jednání na úřadech, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání, Možnost vybrat si napracované hodiny				1	1
Vyzvedávání dětí ze školky, Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp.				1	1
Vyzvedávání dětí ze školky, Péče o dítě – nemoc, prázdniny atp., Možnost odejít dříve v případě potřeby, Zdravotní důvody, Možnost vybrat si napracované hodiny				1	1
Zdravotní důvody	1	1	1	2	5
Zdravotní důvody, Možnost vybrat si napracované hodiny	1				1
Zdravotní důvody, Návštěva lékaře	1		1		2
Zdravotní důvody, Návštěva lékaře, Studium a vzdělávání	1				1
bez odpovědi (prázdné)	25	5	2	7	39
Celkem	64	12	11	23	



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?

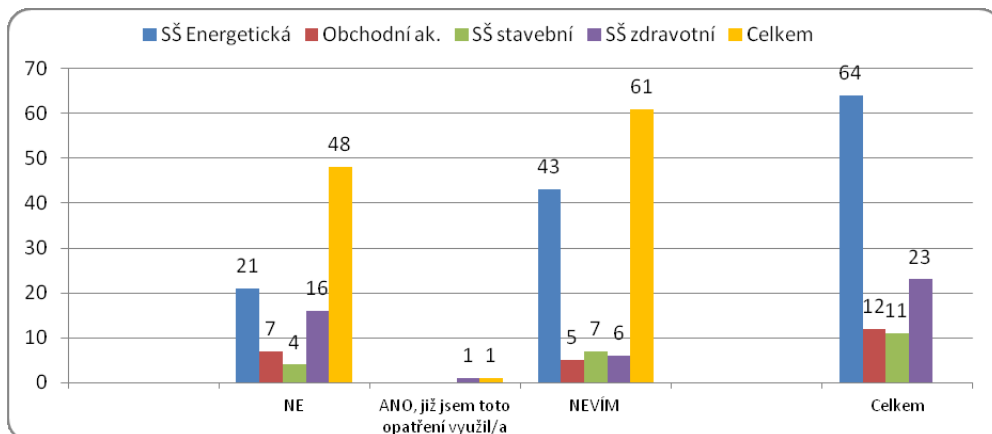
Zvolená možnost	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Možnost být více s rodinou	1				1
Ne, nevyužil/a bych home office, i když by bylo zavedeno	11	2	2	2	17
Úspora času, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci				1	1
Soustředění a klid na práci	1		1	1	3
Soustředění a klid na práci, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci	2	1	1		4
Soustředění a klid na práci, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Ošetřování osoby blízké	1				1
Soustředění a klid na práci, Nemoc dítěte	1				1
Soustředění a klid na práci, Školní prázdniny, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Možnost být více s rodinou	1				1
Soustředění a klid na práci, Úspora času, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci	1				1
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci	1		1		2
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Školní prázdniny	1				1
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Školní prázdniny, Úspora času, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Dojíždění do zaměstnání, Možnost být více s rodinou	1				1
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Školní prázdniny, Úspora času, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Možnost být více s rodinou	1				1
Soustředění a klid na práci, Školní prázdniny, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci		1			1



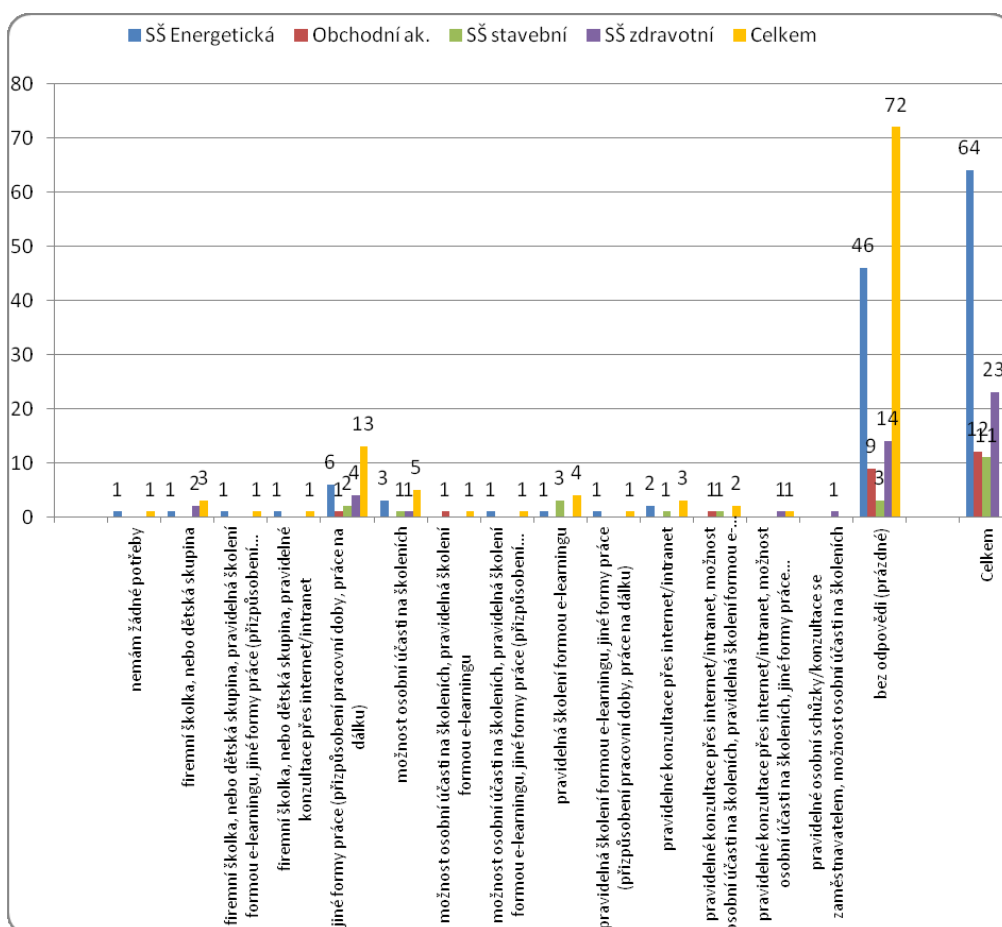
Zvolená možnost	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Soustředění a klid na práci, Školní prázdniny, Úspora času		1	1		2
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice			1		1
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Školní prázdniny, Úspora času, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Ošetřování osoby blízké			1		1
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Nemoc dítěte, Dojíždění do zaměstnání			1		1
Soustředění a klid na práci, Nemoc dítěte, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Možnost být více s rodinou				1	1
Soustředění a klid na práci, Nemoc dítěte, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Možnost být více s rodinou				1	1
Soustředění a klid na práci, Školní prázdniny				1	1
Soustředění a klid na práci, Úspora času				1	1
Soustředění a klid na práci, Zdravotní indispozice, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Možnost být více s rodinou				1	1
Školní prázdniny	7			1	8
Školní prázdniny, Možnost rozvrhnout si a naplánovat práci, Dojíždění do zaměstnání	1				1
Školní prázdniny, Úspora času			1		1
Zdravotní indispozice	2		1	2	5
Zdravotní indispozice, Nemoc dítěte	1	1			2
Zdravotní indispozice, Nemoc dítěte, Dojíždění do zaměstnání	1				1
Zdravotní indispozice, Nemoc dítěte, Možnost být více s rodinou	1				1
Zdravotní indispozice, Ošetřování osoby blízké	1				1
Zdravotní indispozice, Dojíždění do zaměstnání, Možnost být více s rodinou		1			1
Zdravotní indispozice, Nemoc dítěte, Ošetřování osoby blízké				1	1
Zdravotní indispozice, Úspora času				1	1
bez odpovědi (prázdné)	27	5		10	42
Celkem	64	12	11	24	



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

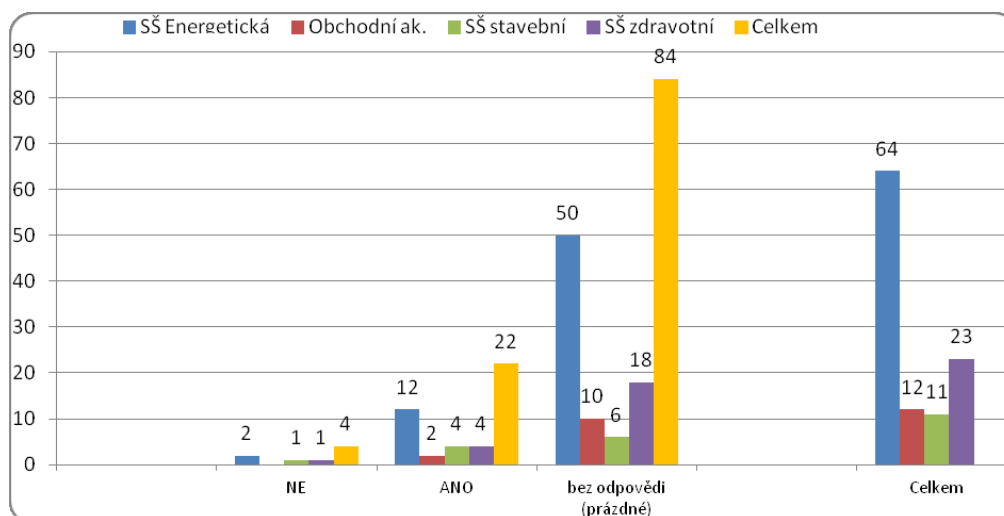


14. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte opatření, které by vyhovovalo Vaším potřebám:

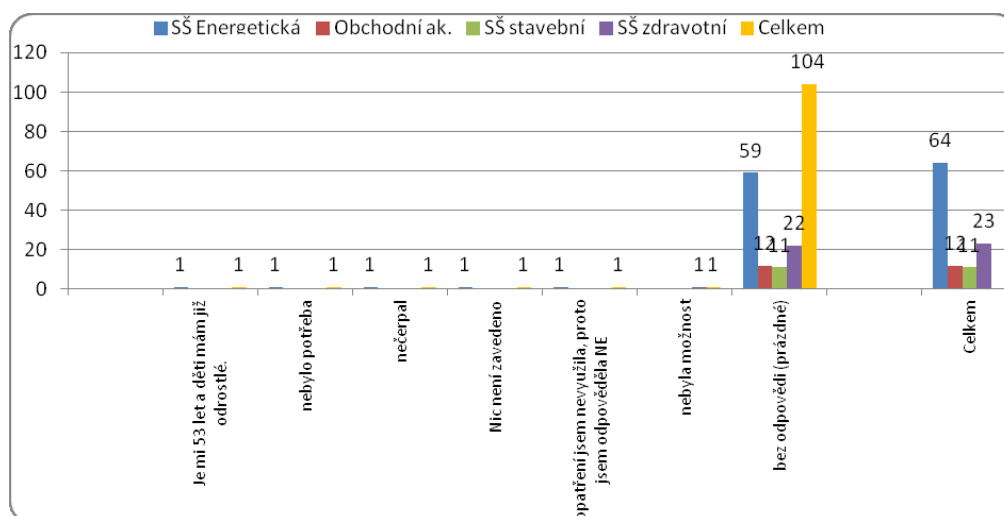




15. Pokud jste některá opatření již využil/a, byl/a jste s nabízenými službami spokojen/a?



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





17. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje Váš zaměstnavatel (lze zaškrtnout více možností)?					
Název a popis benefitu	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
důchodové pojištění nebo příspěvek na dovolenou	1				1
FKSP	1	1			2
FKSP - příspěvek na obědy, důchodové pojištění nebo dovolenou				1	1
obědy, příspěvek na dovolenou nebo důchodové spoření, mobilní tarif	1				1
obědy, příspěvek na penzijní připojištění	1				1
obědy, důch. poj.	1				1
ošatné, teambuildingové aktivity a společné akce	1				1
PP				1	1
penzijní pojištění	2	1		1	4
pracovní oděv	1				1
příspěvek na dovolenou nebo důchodové připojištění, příspěvek na stravování	1		2	1	4
Příspěvek na dovolenou nebo penzijní pojištění	1		1		2
příspěvek na dovolenou, stravování	1			1	2
Příspěvek na penzijní pojištění	2	1		1	4
příspěvek na penzijní pojištění nebo na dovolenou	1				1
příspěvek na penzijní spoření, příspěvek na stravování	1				1
Příspěvek na stravování, penzijní připojištění	1			1	2
sick days				1	1
sick days, příspěvek na důchodové pojištění				1	1
sick days, pojištění, dovolená, jídelna	1				1
sick days, telefon, příspěvek na pojištění, příspěvek na dovolenou	1				1
sick days, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, zázemí pro relaxaci a odpočinek na pracovišti				1	1
slevu na obědy, příspěvek na penzijní pojištění	1				1
stravenky	7		3	4	14
stravenky, příspěvek na dovolenou nebo penzijní pojištění		1			1
stravenky, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity		1			1
stravenky, důchodové připojištění	1				1
stravenky, ošatné	1				1
stravenky, ošatné, zázemí pro relaxaci a odpočinek na pracovišti	1				1
stravenky, teambuildingové aktivity a společné akce	3		1		4

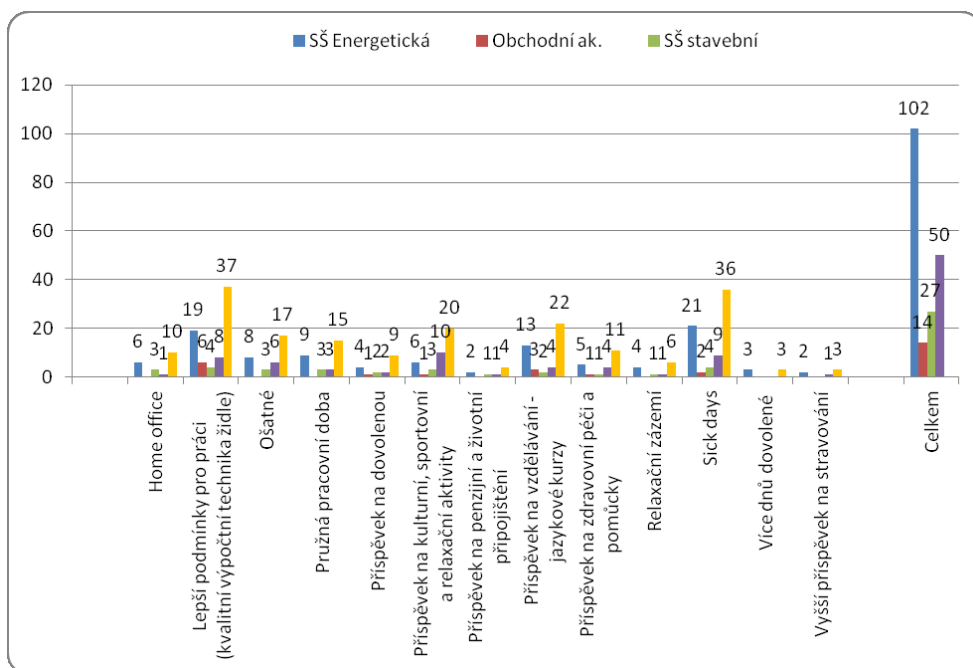


Název a popis benefitu	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
stravenky, teambuildingové aktivity a společné akce, příspěvek na penzijní pojištění	1				1
stravenky, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity	1				1
stravenky, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, příspěvek na dovolenou, příspěvek na penzijní a životní pojištění, příspěvek při dosažení životního nebo prac.jubilea, soc.výpomoc-půjčky	1				1
stravenky, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, teambuildingové aktivity a společné akce	1			1	2
stravenky, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, Příspěvek na životní a penzijní pojištění, příspěvek na dovolenou		1			1
stravování	1				1
stravování v jídelně, příspěvek z FKSP	1				1
stravování ve šk. jídelně, příspěvek na rekreaci a PF, ŽP z FKSP	1				1
stravování formou obědů, firemní mobilní tarif, příspěvek na penzijní pojištění				1	1
teambuildingové aktivity a společné akce	3		2		5
teambuildingové aktivity a společné akce, příspěvky z FKSP-životní a penzijní pojištění...	1				1
teambuildingové aktivity a společné akce, příspěvek na dovolenou nebo penzijní pojištění		1			1
vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity	2	2	1		5
vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, teambuildingové aktivity a společné akce, zázemí pro relaxaci a odpočinek na pracovišti	1				1
vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, zlevněné stravné	1				1
závodní stravování, příspěvek na rekreaci, penzijní pojištění	1				1
zázemí pro relaxaci a odpočinek na pracovišti				3	3
bez odpovědi (prázdné)	15	3	1	4	23
					0
Celkem	64	12	11	23	



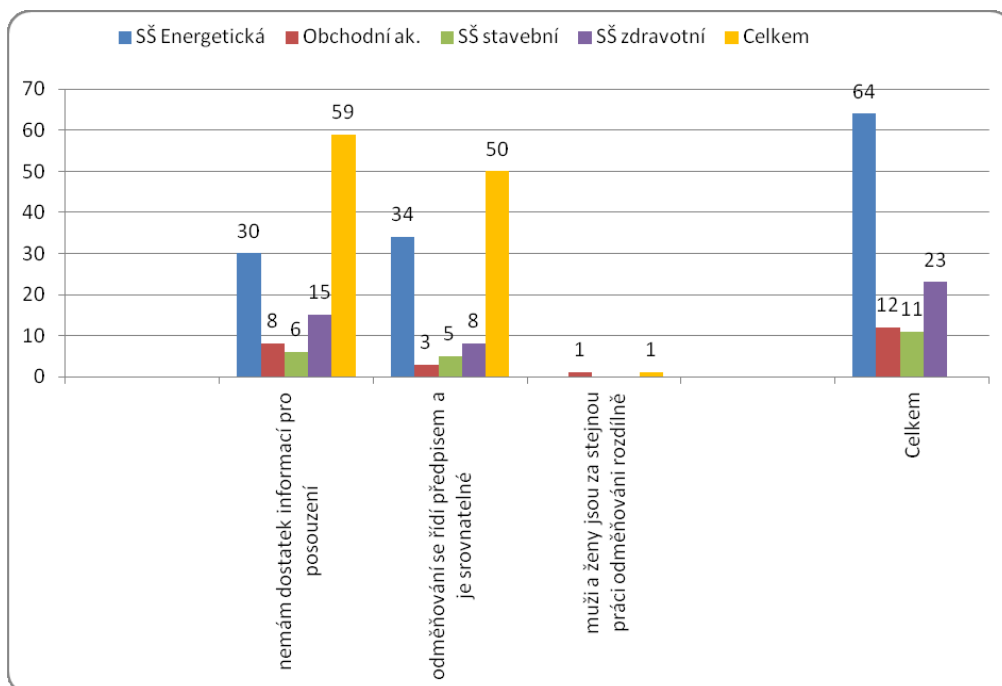
18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle Vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?

Název a popis benefitu	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Home office	6		3	1	10
Lepší podmínky pro práci (kvalitní výpočetní technika židle)	19	6	4	8	37
Ošatné	8		3	6	17
Pružná pracovní doba	9		3	3	15
Příspěvek na dovolenou	4	1	2	2	9
Příspěvek na kulturní, sportovní a relaxační aktivity	6	1	3	10	20
Příspěvek na penzijní a životní připojištění	2		1	1	4
Příspěvek na vzdělávání - jazykové kurzy	13	3	2	4	22
Příspěvek na zdravotní péči a pomůcky	5	1	1	4	11
Relaxační zázemí	4		1	1	6
Sick days	21	2	4	9	36
Více dnů dovolené	3				3
Vyšší příspěvek na stravování	2			1	3
Celkem	102	14	27	50	

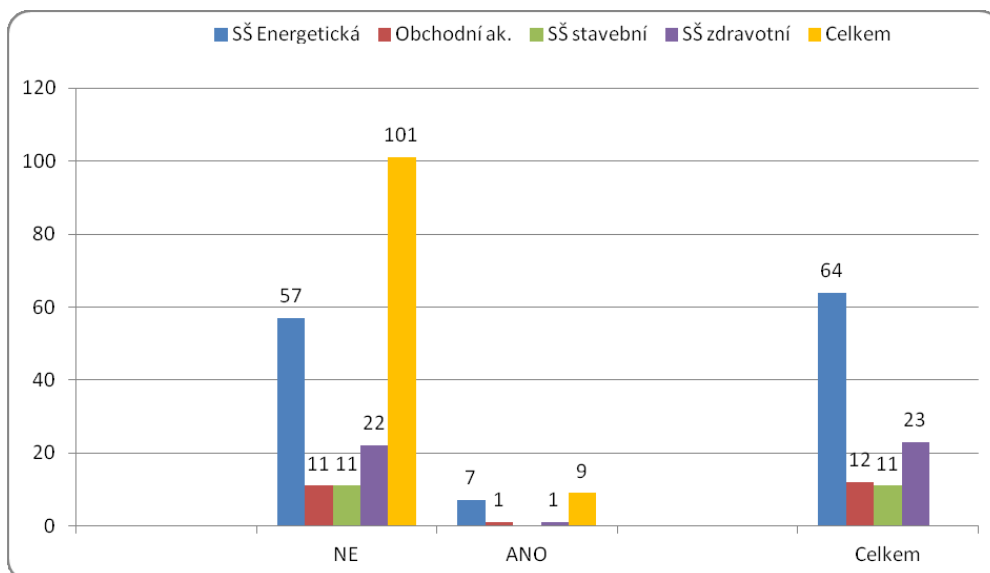




19. Jak hodnotíte odměňování mužů a žen ve svém zaměstnání u srovnatelných pracovních pozic?

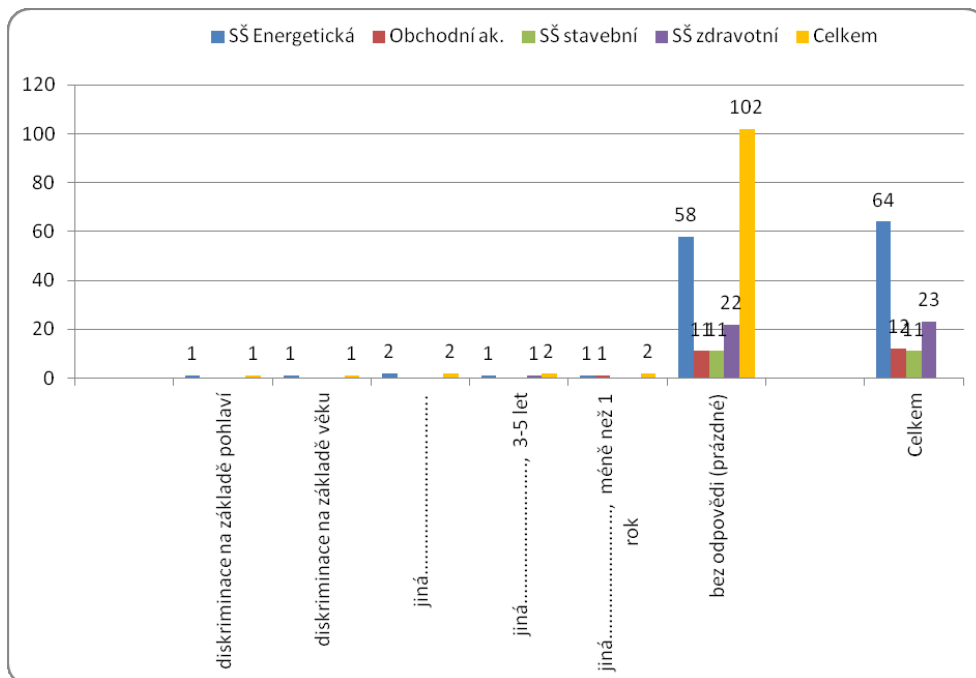


20. Setkal/a jste se v současném zaměstnání s projevem diskriminace?

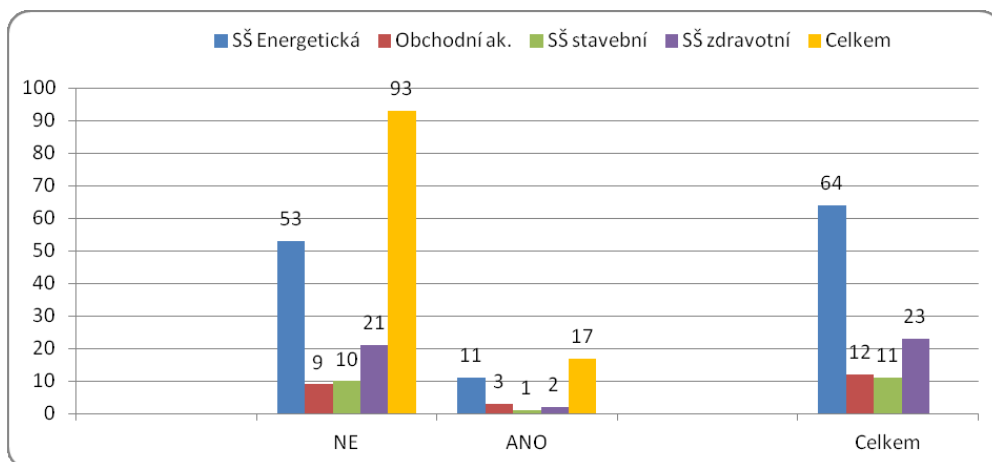




21. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, zaškrtněte, v jaké oblasti a v jakém časovém období?



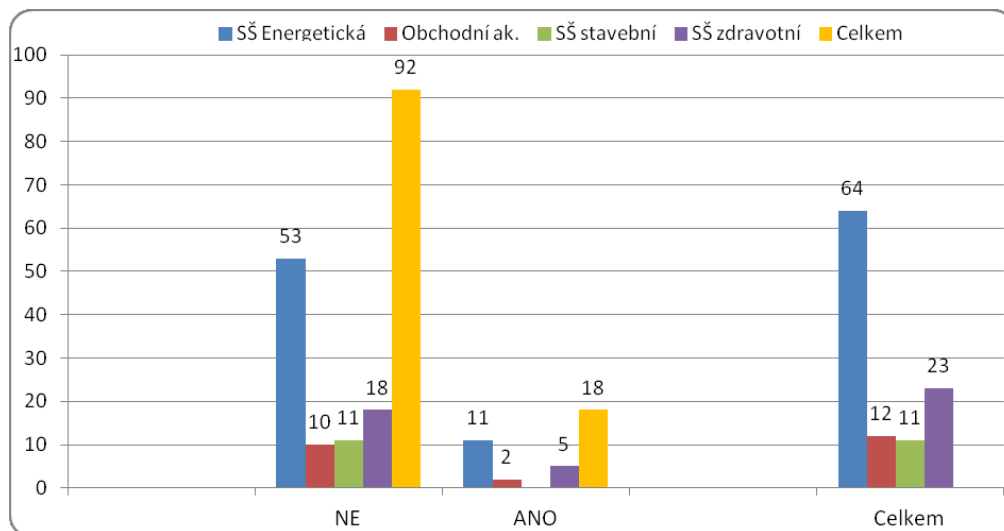
22. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s mobbingem, což je systematické intrikování, šikanování, psychický teror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy, případně nadřízeným s cílem někoho poškodit?





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	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
9/2015 - 8/2016: návštěvou specializovaného odborníka. situace se vyřešila přesunem kolegy na jiné pracoviště.	1				1
jednalo se o styl řízení bývalé paní ředitelky v období září 2012 - březen 2015	1				1
Jmenování na pozici vedoucího pracovníka. Situace je dlouhodobá cca 4 roky a jako řešení je trpělivost a klid.	1				1
Když jsme měli ředitelku	1				1
špatná komunikace (hrubé jednání, křik na podřízené)	1				1
V minulých letech ze strany kolegyně a jejích tzv. kamarádek	1				1
neúcta nadřízeného			1		
pomluvy ze strany kolegyně, oznámení nadřízenému		1			1
S bývalou ředitelkou, období cca 2 měsíců před koncem jejího funkčního období v pozici ředitelky školy. Situaci nebylo jakým způsobem řešit, naštěstí se "vyřešila sama" jejím odchodem.		1			1
u kolegů, ne na moji osobu		1			1
Paní ředitelka již odešla				1	1
bez odpovědi (prázdné)	58	9	10	22	99
Celkem	64	12	11	23	

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

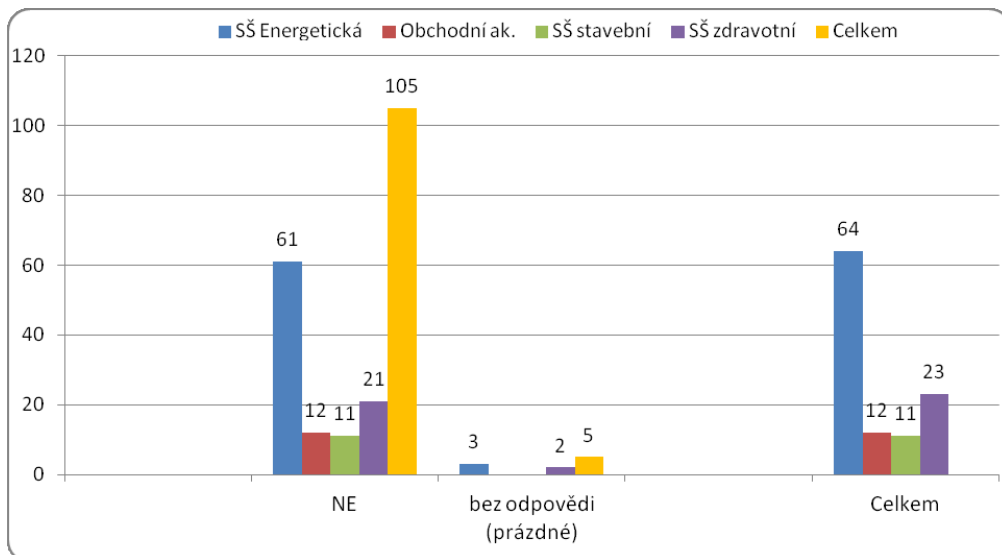




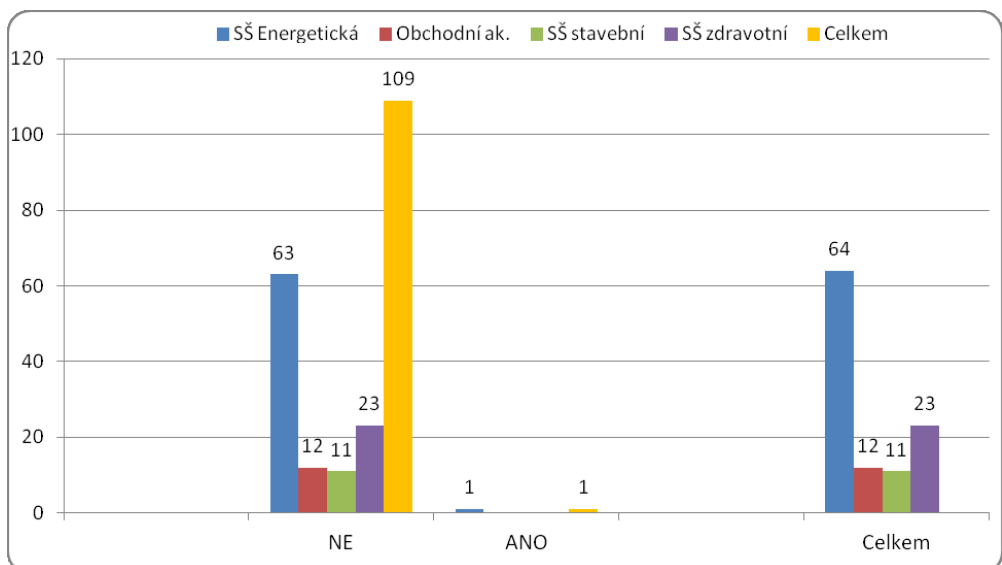
25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
NE	1				1
2014, 2015: návštěvou specializovaného odborníka: situace se vyřešila odchodem nadřízeného pracovníka. Pokud by k tomu nedošlo, byla bych nucena řešit to odchodem ze zaměstnání.	1				1
PŘÍBLIŽNĚ PŘED DESETI LETY. PROFESIONÁLNĚ ZASÁHLI NADŘÍZENÍ.	1				1
Za období bývalé ředitelky	1				1
bez odpovědi (prázdné)	60	10	11	20	101
Stejně období a stejný případ jako u předchozí odpovědi. S bývalou ředitelkou, období cca 2 měsíců před koncem jejího funkčního období.		1			1
stížnost žáků na moji výuku - odnětí předmětu, nulová odměna na konci roku-před rokem-nijak, byla jsem psychicky zdeptaná		1			1
Jednalo se o období vedoucí pozice PaedDr. S Valuškové. Šlo o opakované vytváření špatné atmosféry a vyvolávání strachu na pracovišti. Konkrétní příklad: Po skončení pracovní doby jsem dostala za úkol jít uklízet nedopalky po žácích, kteří opakovaně kouřili u školy a z řad občanů se množili stížnosti. Tento úkol jsem odmítla splnit. Následkem byl křik a vyhrožování. Další, nesmyslný úkol - kontrola kolegů a jejich pracovní doby - jsem řadová učitelka. Další bylo roznášení pomluv. Situaci jsem příliš řešit nedokázala, neměla sílu, pociťovala obavy. Jediné, o čem jsem se pokusila bylo získání rady od osoby blízké, v té době pracující pro ČŠI. Nikdy jsem však nedala podnět pro řešení situace na příslušná pracoviště. Bylo to jediné období, kdy jsem uvažovala o rozvázání pracovního poměru.				1	1
Pan ředitel neustále ponižuje a neváží se práce učitelů, vyzdvihuje práci ostatních pracovníků. Chová se k učitelům urážlivě, devalvuje jejich práci. Na všech poradách řekne jen negativa, na učitelích nevidí nic pozitivního. Osobně se domnívám, že je důležitá práce všech stejně, měli bychom být tým. Řešit se to moc nedá, i když bych bez obtíží do střetu s ředitelem šla, ale zřejmě bych poškodila zástupkyni ředitele, které si velmi vážím. Velmi se cením její práce.				1	1
Paní ředitelka byla již odvolána				1	1
Celkem	64	12	11	23	



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

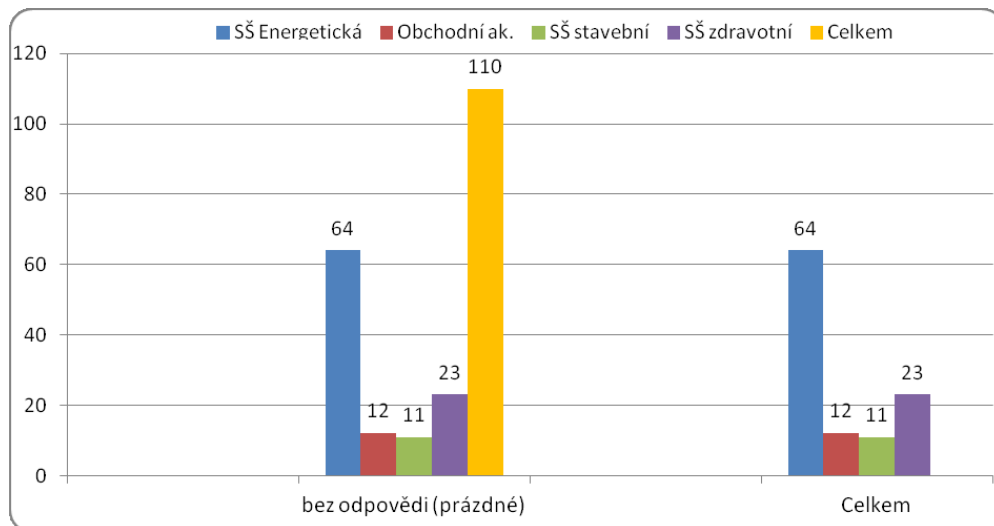


27. Jste si vědom/a jiného konkrétního příkladu nerovnosti v přístupu k zaměstnaným ženám a mužům ve vašem zaměstnání?

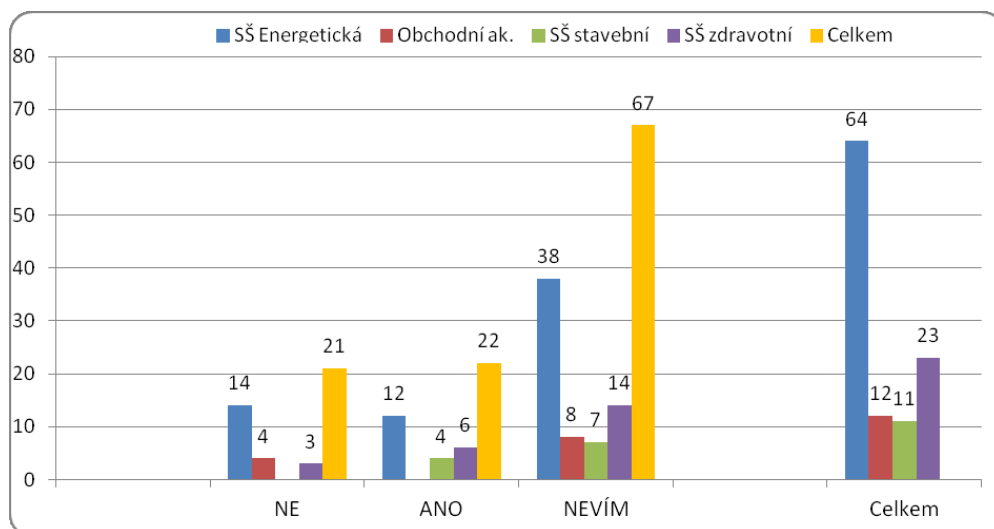




28. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, o jakou nerovnost v přístupu se jednalo.

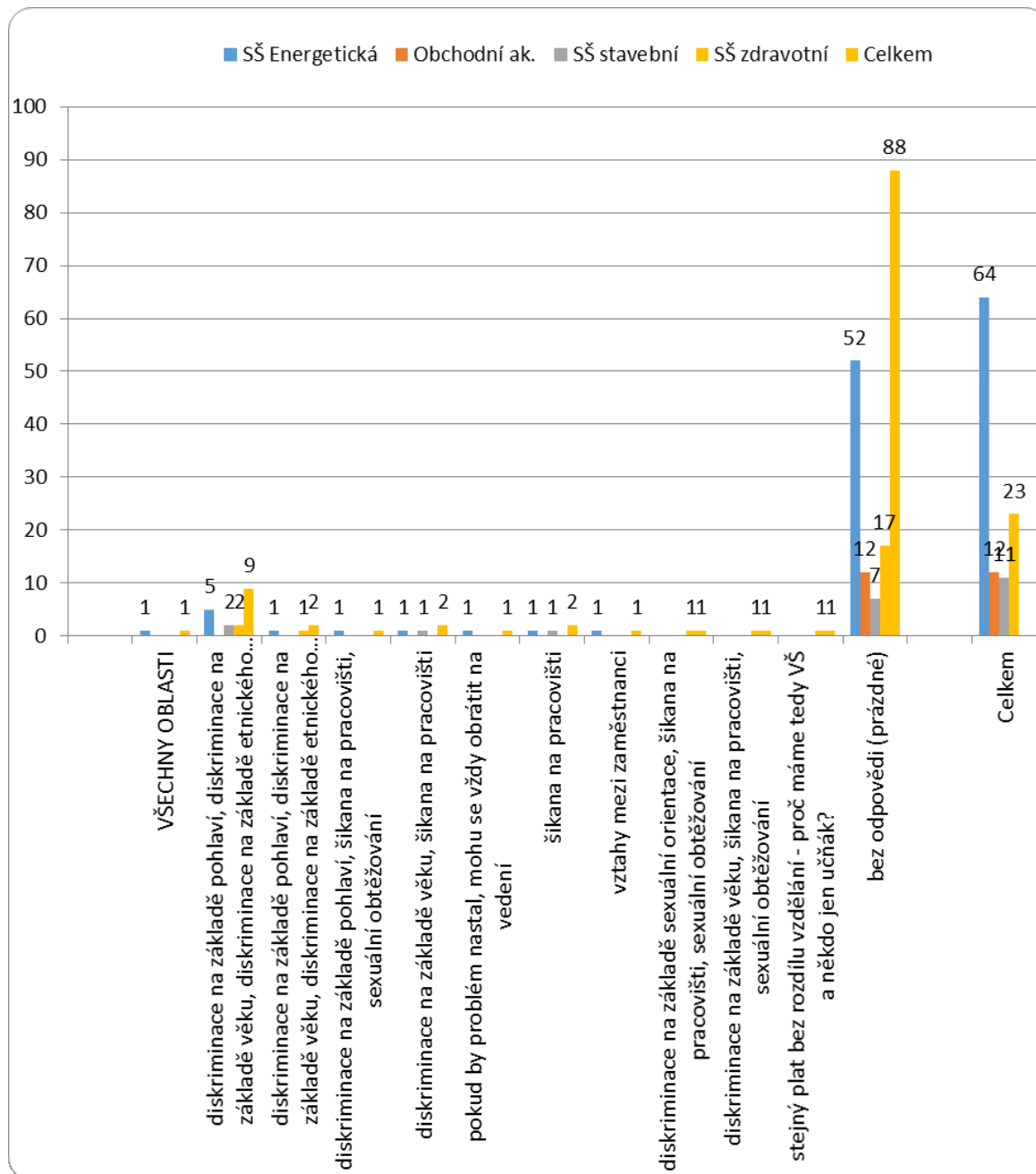


29. Existuje v organizaci osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, nebo s výše uvedeným problémem na pracovišti?



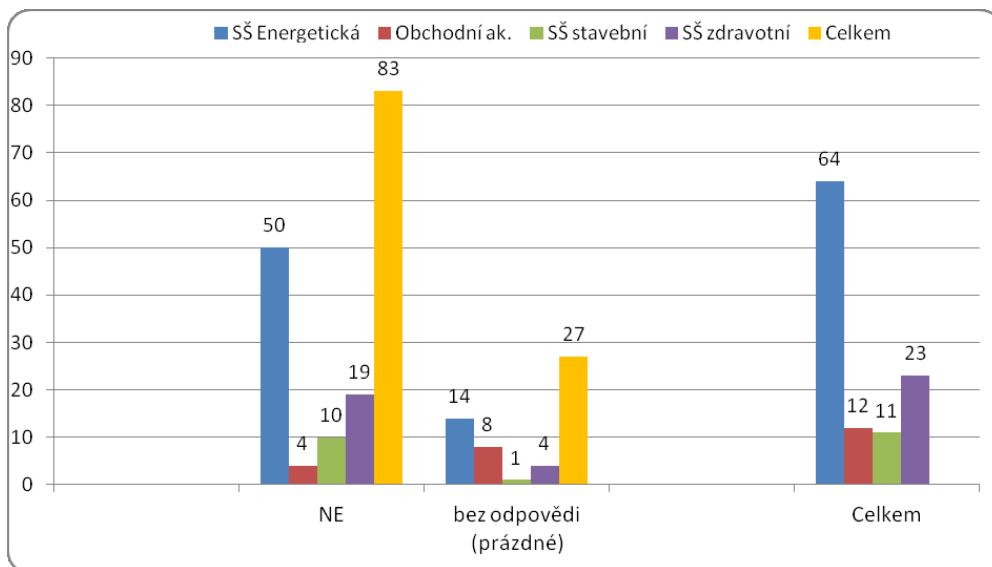


30. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, s jakým typem problémů se lze na danou osobu či oddělení obrátit?

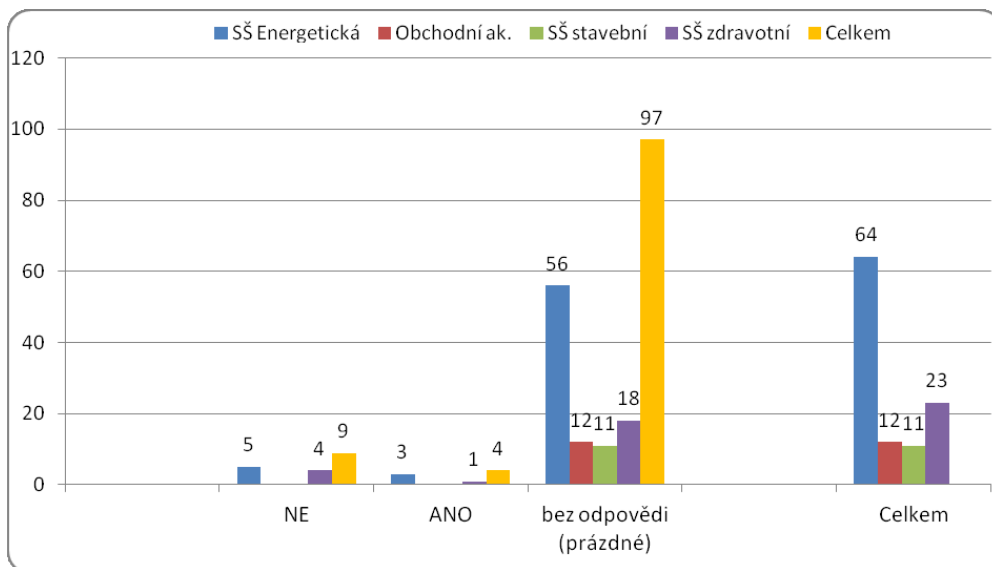




31. Využil/a jste někdy této služby?



32. Pokud ANO, pomohla Vám konzultace problém vyřešit?



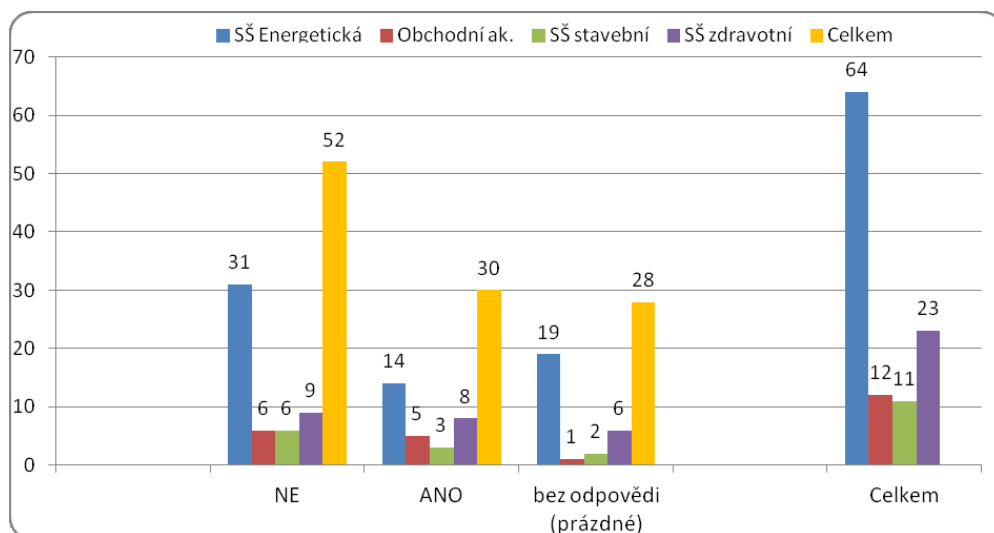


33. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Nebyl důvod	1		1		2
nebylo potřeba o něčem takovém jednat	1				1
Nebylo proč	1				1
Ne důvěra v toto oddělení.	1				1
Nesetkala jsem se s problémem	1				1
nikdy jsem službu nevyužila	1				1
nevím, zda zaměstnavatel takovou službu poskytuje				1	1
Nevyužil jsem této služby z důvodu absence problému				1	1
nikdy jsem nic takového nezažila				1	1
Nikdy jsem takovou službu nepotřebovala.				1	1
řešila jsem sama	1				1
bez odpovědi (prázdné)	57	12	10	19	98
Celkem	64	12	11	23	

34. V případě, že takováto osoba nebo oddělení ve Vašem zaměstnání neexistuje, jak byste postupoval/a v případě výše uvedených problémů?	SŠ energ.	Obch ak.	SŠ stav.	SŠ zdrav.	Celkem
Nevím	3	2	1		6
Obrátil/a bych se na právníka	4				4
Obrátil/a bych se na právníka, Svěřil/a bych se někomu komu, důvěřuji mimo zaměstnání	1				1
Obrátil/a bych se na právníka, Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a	2			1	3
Obrátil/a bych se na svého přímého nadřízeného	23	1	7	12	43
Obrátil/a bych se na svého přímého nadřízeného, Obrátil/a bych se na právníka	2			1	3
Obrátil/a bych se na svého přímého nadřízeného, Obrátil/a bych se na právníka, Informoval/a bych kolegyni – kolegu, Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a	1				1
Obrátil/a bych se na svého přímého nadřízeného, Obrátil/a bych se na právníka, Svěřil/a bych se někomu komu, důvěřuji mimo zaměstnání, Informoval/a bych kolegyni – kolegu	1			2	3
Obrátil/a bych se na svého přímého nadřízeného, Svěřil/a bych se někomu komu, důvěřuji mimo zaměstnání, Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a	1	1			2
Obrátil/a bych se na svého přímého nadřízeného, Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a	3	3		1	7
Svěřil/a bych se někomu komu, důvěřuji mimo zaměstnání, Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a	1			1	2
Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a	9	2	1	1	13
Obrátil/a bych se na právníka, Informoval/a bych kolegyni – kolegu, Vyřešil/ bych si danou situaci sám/a		1			1
bez odpovědi (prázdné)	13	2	2	4	21
Celkem	64	12	11	23	



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

- 1) Zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby a vychází vstříc rodičům dětí, případně jiným pečujícím osobám.
- 2) Zaměstnavatel má nastaveny transparentní pravidla pro hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců.
- 3) Zaměstnavatel má ve svých interních dokumentech nastaveny postupy pro prevenci nežádoucího chování na pracovišti.
- 4) Benefity, které zaměstnavatel poskytuje, jsou dostupné všem.

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) V rámci posílení identity jednotlivých škol zvážit možnost samostatných webových stránek pro lepší informování o dané konkrétní škole.
- 3) Realizovat podpůrné projekty a kampaně na podporu propagace jednotlivých škol s tím, že se do projektového týmu zapojí nejen ti, kteří pracují na dané škole, ale doplní je i lidé z ostatních škol.
- 4) V rámci teambulidingových aktivit se střídat v tom, kdo se bude alespoň částečně podílet na přípravě a organizaci – složené týmy jako v předešlém bodě.
- 5) V rámci možností pracovat na tom, aby „barevná identita školy“ byla vedle webových stránek využita i v tom, jak budou vizuálně vypadat interiéry a exteriéry školních budov.



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 společnostmi 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 chápáné 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 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.