

Projekt

„GENAU - genderové audity“

Závěrečná zpráva z genderového auditu

Městská správa sociálních služeb Vejprty



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



OBSAH

Obsah	2
1 Základní informace k auditu	4
1.1 Stručná informace o organizaci realizující audit	4
1.2 Poděkování	4
1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování.....	5
1.4 Důvody realizace auditu.....	5
2 Průběh auditu	6
2.1 Časový harmonogram auditu	6
2.2 Místo realizace auditu.....	6
2.3 Oblasti auditu	6
2.4 Použité metody.....	7
2.5 Analyzované dokumenty	7
2.6 Osoby zapojené do auditu	7
3 Základní zjištění auditu	8
4 Shrnutí výstupu auditu pro jednotlivé oblasti	9
4.1 Vize a cíle organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost.....	9
4.2 Vize a cíle – vyhodnocení oblasti.....	9
4.3 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - význam oblasti pro genderovou rovnost.....	10
4.4 Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti - vyhodnocení oblasti	10
Doporučení	10
5 Personální politika - význam pro genderovou rovnost	11
5.1 Nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň – vyhodnocení oblasti.....	11
Doporučení	12
5.2 Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti.....	13
5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti	13
Doporučení	14
5.4 Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti	14
Doporučení	14
5.5 Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti	14
Doporučení	16
6 Sledování práce a osobního života - význam oblasti pro genderovou rovnost	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 k 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 Kultura organizace - význam oblasti pro genderovou rovnost.....		20
7.1	Výskyt diskriminace – vyhodnocení oblasti.....	20
7.2	Výskyt mobbingu a šikany – vyhodnocení oblasti	20
7.3	Výskyt bossingu a šikany – vyhodnocení oblasti	20
7.4	Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti	20
7.5	Shrnutí.....	21
	Doporučení	21
7.6	Veřejný závazek – vyhodnocení oblasti.....	21
7.7	Hodnoty.....	21
7.8	Organizační struktura – vyhodnocení oblasti	21
7.9	Interní komunikace	21
	Doporučení	22
7.10	Externí komunikace – vyhodnocení oblasti	23
7.11	Silné stránky – vyhodnocení oblasti	23
7.12	Zdroje – vyhodnocení oblasti	23
7.13	Slabiny – vyhodnocení oblasti.....	23
8 Prostředí – vyhodnocení oblasti		24
8.1	Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti	24
9 Závěrečné shrnutí a doporučení		25
10 Přílohy.....		26
10.1	Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků.....	26
10.2	Příloha č. 1 – proč realizovat genderový audit	49
10.3	Příloha č. 3 – příklady dobré praxe.....	52
10.4	Příloha č. 4 – slovník důležitých pojmů	53



1 ZÁKLADNÍ INFORMACE K AUDITU

Zadavatel auditu: Městská správa sociálních služeb Vejprty (dále MSSS Vejprty)

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 Genesis, 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 Genesis, 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 Mgr. Viktoru Koláčkovi za poskytnutí materiálů k provedení analýzy a za vstřícnost a spolupráci při realizaci auditu. Děkujeme také všem, kdo se podíleli na vyplnění dotazníků a zúčastnili se rozhovorů během fokusních skupin.



1.3 Informace o auditované organizaci – kontext fungování

MSSS Vejprty je příspěvkovou organizací, jejímž zřizovatelem je město Vejprty, je také významným poskytovatelem sociálních služeb a zaměstnavatelem ve Vejprtech a okolí.

MSSS Vejprty poskytuje celkem 8 sociálních služeb v souladu se zákonem 108/2006 Sb. O sociálních službách. Jedná se o tyto služby: domov pro osoby se zdravotním postižením, domov se zvláštním režimem, domov pro seniory, chráněné bydlení, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež a terénní programy, terénní programy, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a odborné sociální poradenství.

Činnost zaměstnavatele je nejvíce ovlivněna zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách v platném znění a dalšími legislativními normami jako je Zákoník práce, Občanský zákoník atd.

MSSS Vejprty je většinou financována z dotací města Vejprty, Ústeckého kraje a dále z úhrad za poskytování sociálních služeb, případně z prostředků plynoucích z realizace projektů spolufinancovaných ze zdrojů EU.

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:

12. 6. 2018 proběhl vstupní rozhovor s ředitelem MSSS Vejprty, při kterém byl vysvětlen smysl a účel auditu, dále byl popsán jeho průběh a domluveny termíny jednotlivých fází.

14. 6. – 22. 6. 2018 proběhlo dotazníkové šetření mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci, následná analýza a vyhodnocení dotazníkového šetření.

27. 6. 2018 proběhly fokusní skupiny s vedoucími zaměstnanci a zaměstnankyněmi školy, zaměstnavatel předal výše uvedené směrnice a podklady k provedení analýzy.

06/2018 – 07/2018 probíhala průběžná analýza veřejných a interních dokumentů zaměstnavatele, analýza zvukových záznamů, výsledků ankety a pro zpracování závěrečné zprávy.

14. 8. 2018 proběhl rozhovor s vedením MSSS Vejprty.

17. 8. 2018 proběhlo předání vypracované závěrečné zprávy.

2.2 Místo realizace auditu

Aktivity auditu probíhaly v budově na adrese S. K. Neumanna 842, 431 91 Vejprty.

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
- kariéerní 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

- Etické zásady
- Organizační struktura
- Pracovní řád
- Příkaz ředitele - odměňování pracovníků v přímé péči
- Vnitřní platový předpis
- Webové stránky zaměstnavatele
- Zásady pro čerpání FKSP

2.6 Osoby zapojené do auditu

Zaměstnavatel se s realizátorem auditu dohodl na tom, že cílovou skupinou auditu budou především pracovníci a pracovníce v přímé péči a dále zaměstnankyně a zaměstnanci z oblasti administrativy. V rámci dotazníkového šetření bylo odevzdáno celkem 90 vyplněných dotazníků a do fokusních skupin se zapojilo celkem 13 osob, což představuje 14% osob zapojených do auditu.



3 ZÁKLADNÍ ZJIŠTĚNÍ AUDITU

MSSS Vejprty je zaměstnavatelem, který v praxi usiluje o naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Problematiku rovných příležitostí má částečně zpracovanou ve svých interních dokumentech a rovné příležitosti uplatňuje v praxi. Tuto skutečnost prokázaly fokusní skupiny, rozhovory i dotazníkové šetření.

V rámci auditu byly identifikovány oblasti, kde lze rovné příležitosti rozvíjet a posílit, k čemuž směřují níže uvedená doporučení.



4 SHRnutí VÝSTUPU AUDITU PRO JEDNOTLIVÉ OBLASTI

4.1 Vize a cíle 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 cíle – vyhodnocení oblasti

MSSS Vejprty nemá definovány cíle a vizi v oblasti dosahování a prosazování genderové rovnosti, nicméně dodržování principu rovných příležitostí je nedílnou součástí poskytování sociálních služeb a uplatňuje se zejména ve vztahu k uživatelům služeb. Je také součástí etických kodexů pro oblast sociální práce, kde se vedle uživatelů dotýká i vztahů v rámci pracovního týmu.

Cíle organizace¹

- vytvářet příležitosti k tomu, aby klient mohl uplatňovat svou vlastní vůli a jednat na základě vlastních rozhodnutí
- vytvářet takové životní podmínky pro klienta, které se budou co nejvíce blížit běžnému stylu života
- podporovat klienta v kontaktech a vztazích s jeho přirozeným sociálním prostředím
- zprostředkovávat klientovi služby jiných právnických a fyzických osob podle jeho individuálních přání a potřeb
- umožňovat klientovi zapojení do ekonomického, sociálního a kulturního života
- vytvářet podmínky pro vyžití klienta ve volném čase
- **pěstovat dobré mezilidské vztahy mezi klienty, rodinnými příslušníky, přáteli a personálem**
- vytvářet podmínky pro rozvoj citového života klientů a pro rozvoj partnerských vztahů
- rozvíjet dovednosti a znalosti klienta ve výchovném procesu
- udržovat spolupráci mezi jednotlivými pobytovými službami ať již v rámci organizace, tak i s jinými obdobně zaměřenými organizacemi
- neustále zlepšovat technický stav objektů, v nichž organizace služby poskytuje

¹ MSSS Vejprty, Informace, Cíle organizace, online dostupné z:
<http://www.MSSSvejprty.cz/index.php/about-us/informace>



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

MSSS Vejprty nemá zpracovány postupy k zajištění politiky genderové rovnosti. To může být dáno charakterem činnosti zaměstnavatele, která se řídí Zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, kde se počítá s principem rovného přístupu k uživatelům služeb.

Z interních materiálů lze prosazování genderové rovnosti částečně dovodit z jednoho z cílů organizace, který je vyjádřen takto: „**Pěstovat dobré mezilidské vztahy mezi klienty, rodinnými příslušníky, přáteli a personálem²**“. Dále je ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnankyním vedle citovaného zákona důležitou právní normou i Zákoník práce.

Doporučení

- **Vypracovat Etický kodex obsahující principy rovných příležitostí a požadavek na etické chování v rámci pracovního týmu.**
- **Pokud zaměstnavatel nebude zpracovávat Etický kodex, tak v tomto smyslu doplnit Pracovní řád a Etické zásady zaměstnanců MSSS Vejprty.**

² MSSS Vejprty, Informace, Cíle organizace, online dostupné z: <http://www.MSSSvejprty.cz/index.php/about-us/informace>



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

Postup při vyhledávání, přijímání a propouštění nových zaměstnanců a zaměstnankyň upravuje Pracovní řád. Zde je upraven i postup během tzv. adaptačního období.

„Každý zaměstnanec během své zkušební doby (adaptační proces) spolupracuje s vedoucím sociální služby nebo jím pověřenou osobou, která je k této spolupráci určena (dále jen „mentor“). Úkolem mentora je pomoci zaměstnanci po odborné stránce a usnadnit mu orientaci v novém sociálním prostředí pracovní skupiny a zaměstnavatele. Před koncem zkušební doby napíše vedoucí domova a mentor závěrečné hodnocení průběhu adaptačního procesu, ke kterému se vyjádří i zaměstnanec. Při hodnocení adaptačního procesu je přítomen ředitel organizace nebo jím pověřená osoba“³.

³ MSSS Vejprty, Pracovní řád, str. 4



Pokud zaměstnavatel potřebuje doplnit pracovní tým, vypisuje výběrová řízení na konkrétní pozice. V rámci auditu byly posuzovány tři pracovní nabídky zveřejněné na webových stránkách zaměstnavatele <http://www.MSSSsvejprty.cz/index.php/mista>.

- Sociální pracovník
- Všeobecná zdravotní sestra
- Pracovník v sociálních službách

Inzeráty obsahovaly požadavky na odbornou, či osobnostní způsobilost, dále informace o platovém zařazení a průměrné hrubé mzdě pro danou pozici a poskytovaných benefitech. V závěru inzeráty obsahovaly informace o náležitostech přihlášky do výběrového řízení a způsob jejího doručení.

U inzerátu na pozici sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách je možné uvádět jak mužský, tak ženský tvar pracovní pozice. Pokud jde o inzerát na pozici všeobecné zdravotní sestry, má ženský tvar této pozice své opodstatnění v tom, že pozice je v naprosté většině případů vykonávána ženami a stejný název pozice se vyskytuje i u inzerátů jiných zdravotnických zařízení a poskytovatelů sociálních služeb. Nelze tedy tuto podobu inzerátu považovat za jakkoli diskriminační.

Během fokusních skupin opakovaně zaznělo, že se zaměstnavatel potýká s nedostatkem pracovních sil. Účastníci a účastnice obou skupin se shodli na nutnosti personálního posílení většiny pracovišť.

Situace v oblasti je v posledních letech poměrně výrazně ovlivněná možností práce ve Spolkové republice Německo a celkovým nedostatkem kvalitních pracovních sil na trhu práce. A to i přesto, že podle vyjádření v fokusních skupinách je finanční ohodnocení v MSSS Vejprty lepší než u jiných poskytovatelů sociálních služeb na Chomutovsku.

S otázkami na soukromý a rodinný život se podle ankety setkalo 8 osob (otázky 5 a 6 ankety) s tím, že v některých případech se to týkalo minulého vedení.

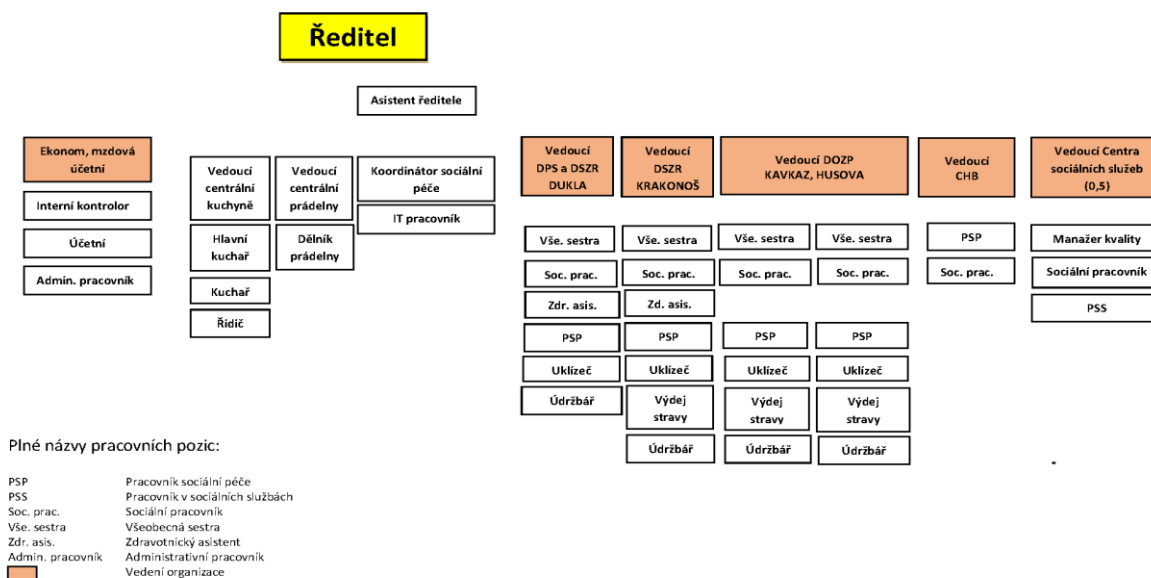
Doporučení

- **V rámci vyhlášených výběrových řízení uvádět názvy pracovních pozic v ženském i mužském rodě.**



5.2 Zastupování žen a mužů ve struktuře organizace – vyhodnocení oblasti

Organizační struktura MSSS Vejprty platná od 1. 9. 2017



Mgr. Viktor Koláček
Digitálně podepsal
Mgr. Viktor Koláček
Datum: 2017.09.08
07:42:17 +02'00'

Podle webových stránek zaměstnavatele a přehledu kontaktů jsou všechny vedoucí funkce s výjimkou ředitele vykonávány ženami. http://www.MSSSvejprty.cz/index.php/kontakty?page_num=1 Vzhledem k těmto skutečnostem je tato oblast bez konkrétního doporučení.

5.3 Kariérní růst a vzdělávání – vyhodnocení oblasti

Kariérní růst v rámci zaměstnavatele je omezen a vyplývá z jeho aktuální potřeby, jeho profesní a vzdělanostní struktury. Vzhledem k nedostatku kvalifikovaných pracovních sil však zaměstnavatel vzdělávání a profesní růst podporuje.

V současné době si studiem na VŠ zvyšují kvalifikaci celkem 3 osoby, nikdo však nemá uzavřenou kvalifikační dohodu dle § 234 Zákoníku práce, ačkoli to zaměstnavatel umožňuje. Povinné vzdělávání zaměstnankyň a zaměstnanců v přímé péči vyplývá z příslušných ustanovení zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách v platném znění.



V souvislosti se vzděláváním ve fokusních skupině vedoucích zaznělo, že by uvítali školení či výcvik zaměřený na předcházení a řešení konfliktů v pracovních týmech.

Doporučení

- **Vzdělávat a školit vedoucí v oblasti vedení týmu a v předcházení a řešení konfliktů, zapojit do procesu týmovou supervizi.**

5.4 Hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců – vyhodnocení oblasti

Podle vyjádření ve fokusních skupinách probíhá hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň jednou za šest měsíců, přičemž vedoucí hodnotí podřízené a naopak. Hodnocení má dopad na výši nenárokové části finančního ohodnocení a je používáno jako nástroj zpětné vazby pro zkvalitnění práce ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň MSSS Vejprty. Na otázku, jak vzájemné hodnocení ovlivňuje atmosféru v jednotlivých pracovních týmech, zaznělo:

„U nás to funguje.“ ; „U nás to taky funguje, někdo to ustojí, někdo ne“.

„My jsme to prostě odmítli a nikoho nehodnotíme“.

„Ono, když přišly ty výsledky, tak jsme se zasmáli a jelo se dál.“

Doporučení

- **I nadále používat hodnocení jako nástroj pozitivní zpětné vazby se zaměřením na růst a rozvoj hodnocených osob a to jak u vedoucích, tak u podřízených.**

5.5 Spravedlivé odměňování a poskytování benefitů – vyhodnocení oblasti

Finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň MSSS Vejprty se řídí Zákoníkem práce a nařízením vlády č. 341/2017 Sb. Dále jej upravuje vnitřní platový předpis, podle kterého „Zaměstnavatel určuje zaměstnancům platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen“⁴.

Vnitřní platový předpis stanovuje platové zařazení pro jednotlivé profese, řeší příplatky za vedení, odměny, odměnu za práci přesčas a dále se zabývá nárokem na dovolenou, rozvržením pracovní doby a dalšími záležitostmi souvisejícími se vznikem pracovního poměru. Vedle základního platového tarifu a osobního ohodnocení zaměstnavatel zavedl finanční ohodnocení ve formě tzv. „FLEXI“.

⁴ MSSS Vejprty, Vnitřní platový předpis, str. 1



„Přiděluje se **každý měsíc** v pásmu, které je zaměstnanci známo, stejně jako kritéria hodnocení (na nástěnce); také je odstupňováno podle funkčního zapojení: klíčovství, superklíčovství; **není** součástí platového výměru.“⁵ **Důležitým prvkem tohoto způsobu odměňování je transparentnost** a to, že se jedná se o **prostupný systém** - každý může požádat o zařazení na vyšší pozici (jeho žádost bude řádně posouzena).“⁶

Pokud jde o to, jak je odměňování vnímáno zaměstnanci a zaměstnankyněmi, odpovědělo 23 respondentů, že se řídí předpisem a je srovnatelné, 5 osob uvedlo, že jsou ženy a muži za stejnou práci odměňováni rozdílně, celkem 62 uvedlo, že nemá dostatek informací. V rámci fokusních skupin k odměňování a zvýhodňování mužů zaznělo následující:

„Já si nemyslím, že až tak.“

„Myslím, že u nás je to stejný. Určitě, že chlapi mají větší sílu, tak nedostanou víc než ženský, vždyť kolikrát ženský mají větší než chlapi.“

„Finančně jsme ohodnoceny tak, že se vyplatí dojíždět.“

Průměrná výše platu v organizaci za rok 2017 činila 23 131,- Kč

Přehled benefitů a příspěvků, které lze čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb⁷

- Dary při životních a pracovních jubileích
- Příspěvek na kulturní, společenské a sportovní akce pořádané MSSS Vejprty
- Příspěvek na penzijní a životní připojištění
- Příspěvek na pořízení hmotného vybavení za účelem zlepšení pracovního prostředí (není určen pro jednotlivce nebo úzký okruh osob)
- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na úhradu tuzemské i zahraniční rekreace (v případě nečerpání ostatních příspěvků)
- Příspěvek na vstupenky na kulturní a sportovní akce, masáže a na nákup vitamínů
- Půjčky na bytové účely a sociální výpomoc pro zaměstnankyně a zaměstnance

Podle směrnice je podmínkou pro poskytnutí benefitů pracovní poměr v délce jednoho roku a v rozsahu alespoň 0,5 úvazku (netýká se stravného). Příspěvky určené pro osobní spotřebu zaměstnanců a zaměstnankyň lze čerpat prostřednictvím FOCUS PASSU.

⁵ MSSS Vejprty, Příkaz ředitele 3/2016 - Mzdové opatření v pobytových službách MSSSS, str. 4

⁶ Tamtéž str. 3 a 4

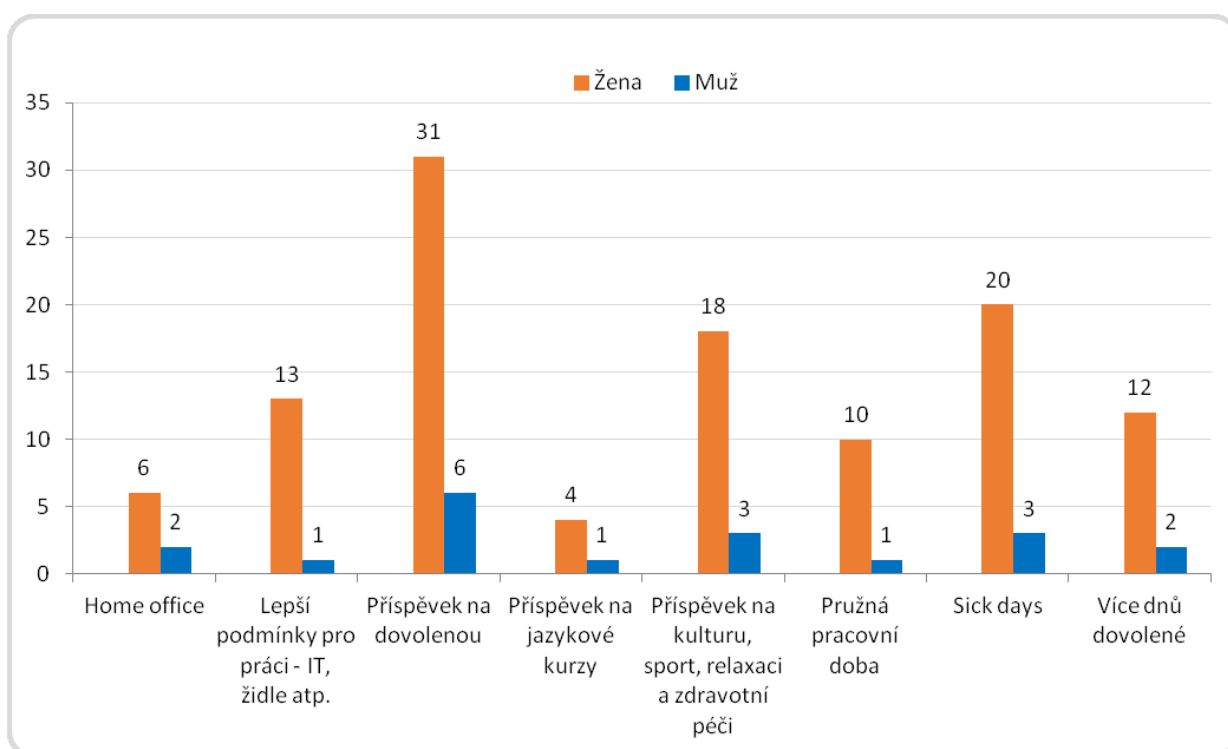
⁷ MSSS vejprty, Zásady pro čerpání prostředků FKSP, str. 2 - 5



K aktualizaci benefitů a případným opatřením zaměstnavatele ve prospěch zaměstnaných zazněly v rámci fokusních skupin tyto preference:

- Příspěvek na dovolenou
- Lepší IT vybavení a vybavení pro snadnější manipulaci s nepohyblivými klienty
- Příspěvek na častější obnovu pracovních oděvů a obuvi
- Kurz obsluhy PC
- Tištěná stravenka jako alternativa pro ty, kdo nevyužívají obědy

Takto na případná opatření a aktualizaci benefitů odpovídali ti, kdo vyplnili dotazník:



Myšlenka zavedení sick days nebyla vedoucími podpořena s ohledem na personální situaci zaměstnavatele.

Doporučení

- Jako alternativu k hrazeným obědům zavést tištěnou verzi stravenky
- V rozpočtu na rok 2019 prodiskutovat aktualizaci a rozšíření benefitů
- Lépe informovat zaměstnance o struktuře a možnosti čerpání benefitů
- Navýšit příspěvek na péči o zdraví a relaxační aktivity



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

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

Zaměstnavatel s ohledem na charakter své činnosti uplatňuje pevnou i pružnou pracovní dobu dle pracovní náplně daného zaměstnance či zaměstnankyně. Rozsah týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně u denních směn a 37,5 hodiny týdně u nepřetržitého provozu. Základní pracovní doba je stanovena na rozmezí od 8:00 do 14:00 hodin. Vyrovnávací období je 52 týdnů⁸.

Ve směnném provozu se dle účastnic a účastníků fokusních skupin pracuje na tzv. dlouhý (po, út, čt, so, ne,) a krátký pracovní týden (st, pá).

Ačkoli je možnost úpravy pracovní doby omezena charakterem činnosti zaměstnavatele, umožňuje práci na zkrácený úvazek, převod na práci v jiných směnách nebo pouze na ranní směny, či úpravu začátku a konce pracovní doby. Vstřícnost zaměstnavatele ve vztahu úprav pracovní doby potvrdily obě fokusní skupiny. **Z uvedených důvodů je tato oblast bez konkrétních doporučení.**

⁸ MSSS Vejprty, Pracovní řád, str. 7



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. Aktuálně je na mateřské či rodičovské dovolené 6 osob.

Doporučení

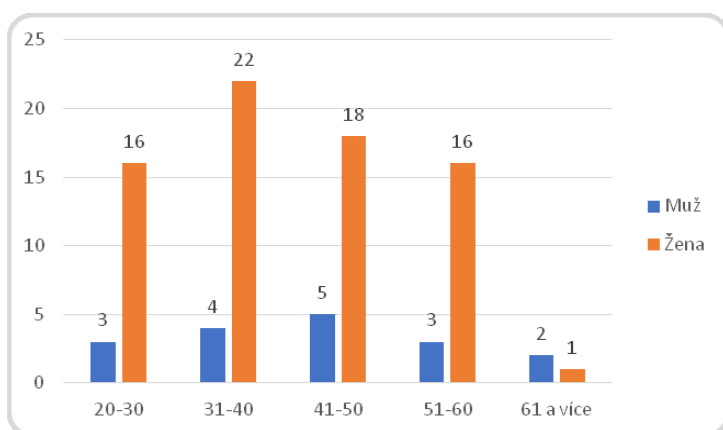
- **Systematicky podporovat a udržovat kontakt s osobami na mateřské a rodičovské dovolené, nabízet jim možnost vzdělávání během této doby, zvát je na společné teambuildingové akce.**

6.3 Age management ve vztahu k 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 práce⁹.

Celkem 38 osob z 90 respondentů je ve věku do 40 let. Z ankety tedy vyplývá, že z pohledu respondentů se jedná spíše o mladší pracovní kolektiv. Vzhledem k náročnosti profese a pracovního prostředí je však péče o dobrou fyzickou a psychickou kondici zaměstnanců a zaměstnankyň aktuální.

Věková struktura zaměstnaných osob:



⁹ 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 vyšší finanční příspěvek na sportovní a zdravotně rehabilitační činnost zaměstnankyně či zaměstnance.**
- **V rámci ekonomických možností zaměstnavatele zkvalitňovat pracovní prostředí, např. kancelářské židle, výpočetní technika, vybavení pro ulehčení práce, 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. Celkem 44 osob má děti mladší 12 let. 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. Podle vyjádření ve fokusních skupinách v případě potřeby pomáhá ve spolupráci s městem Vejprty s umístěním dětí do mateřské školy a v době letních prázdnin mají zaměstnankyně a zaměstnanci možnost umístit děti do příměstských táborů. **Vzhledem ke zjištěným skutečnostem je tato oblast bez 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 veřejnou dopravu. Podle údajů z fokusních skupin dojíždějí zaměstnanci a zaměstnankyně z okolních obcí jako Kovářská, Měděnec, Výsluní, Kadaň a Chomutov. Zaměstnavatel neposkytuje dojíždějícím osobám žádný příspěvek. Podle vyjádření z fokusních skupin se vzhledem k finančnímu ohodnocení vyplatí dojíždět.



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 23 respondentů. Z dotazníků vyplývá, že se jednalo o období 11/2016 – 03/2017 v souvislosti s počínáním vedoucího pracovníka, který již v MSSS Vejprty nepracuje, anketu doplnilo vyjádření v rámci obou fokusních skupin.

7.3 Výskyt bossingu a šikany – vyhodnocení oblasti

O výskytu bossingu (otázka 24) se zmínilo celkem 16 respondentů. Popis časového období a příčin byl částečně popsán obdobně jako v předešlém bodě.

7.4 Sexuální obtěžování - vyhodnocení oblasti

O sexuálním obtěžování se v anketě zmínily čtyři ženy. Období výskytu nebylo uvedeno. V rámci fokusních skupin nebylo sexuální obtěžování zmíněno.



7.5 Shrnutí

Audit ukázal, že výskyt negativního chování ze strany spolupracovníků, spolupracovnic, či nadřízených spadá většinou do minulého období. **Přesto je třeba jejich předcházení a případnému řešení věnovat citlivou pozornost.**

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

Znění veřejného závazku k jednotlivým službám lze najít na webových stránkách zaměstnavatele v záložce služby <http://www.MSSSvejprty.cz/index.php/verejny-zavazek#>.

V obecné rovině tento závazek spočívá: „V nekončící snaze o zvyšování kvality našich služeb. Pro klienty a jejich rodinné příslušníky chceme být seriózním partnerem, který své služby poskytuje podle Standardů sociálních služeb a otevřeně komunikuje o realizaci služby“¹⁰.

7.7 Hodnoty

Lidská důstojnost, respekt k právům a volbě klienta, vysoká kvalita poskytovaných služeb, zájem a empatie v přístupu ke klientům.

7.8 Organizační struktura – vyhodnocení oblasti

Jde o organizační kulturu, v jejímž čele stojí ředitel, kterému podléhají vedoucí jednotlivých služeb a pracovišť. Vzhledem k velikosti instituce převažuje direktivní způsob řízení, který je doplňován snahou o konsensuální přístup všude tam, kde to podmínky a situace umožňují.

7.9 Interní komunikace

Interní komunikace probíhá především prostřednictvím pravidelných nebo operativních porad. Porady probíhají na jednotlivých pracovištích v různých intervalech, týdně, měsíčně, případně operativně. Jedná se o porady vedoucích směn s podřízenými a o porady vedoucích s ředitelem MSSS Vejprty. Ředitel je také v případě potřeby zván na porady jednotlivých pracovišť.

¹⁰ MSSS Vejprty, dostupné online z: <http://www.MSSSvejprty.cz/index.php>



Schopnost vedení reagovat na podněty a připomínky zaměstnanců a zaměstnankyň potvrdily i fokusní skupiny:

„Když něco řekneme, tak se to všichni snaží jakože nějak řešit, třeba když něco máte, že je to špatně, nebo si myslíte, že je to špatně. Ať je to třeba s ředitelem, řeknete mu svůj názor, jakože třeba byste to chtěli zkusit takhle a není to problém.“

„Takže se s tím pracuje.“ „Jo, jo. Není problém, že by to zamítl.“

„Zaměstnanci tady jsou si dobře vědomi, že poslouchá (naslouchá) ředitel a kdykoli můžou přijít za vedením.“

K dispozici jsou také zápisy z porad a většinou převládá se způsobem komunikace spokojenost. Citlivou oblastí interní komunikace je vysvětlování nutných organizačních změn a opatření, jako bylo například rozdělení lidí na pracovní týmy. Ačkoli byla tato změna vysvětlována a zdůvodňována, převládá podle účastníků a účastnic fokusních skupin nespokojenost.

„Já si myslím, že hodně lidí šve, že se dělá na skupiny.“

„Nejsou to skupiny, ale pracovní týmy, kde jsou vedoucí směn a ostatní pracovníci v přímé péči. Dělá se dlouhý a krátký tejdén. Takto jsou ty týmy rozděleny, aby to mělo nějakou pravidelnost. Ten tým musí být vyvážený.“; „Já v tom nevidím problém.“; „U nás jsou holky spokojený.“

Podle osob na fokusních skupinách sice proběhlo vysvětlování ze strany vedení, věc je možné řešit i na poradách, ale často dochází k tomu, že lidé nic neřeknou a problém tzv. visí ve vzduchu.

Pokud jde o teambuildingové aktivity pořádané zaměstnavatelem, jsou pořádaný spíše pro užší okruh osob - vedoucí pracovníky zaměstnavatele, při kterých jde o stmelení pracovního týmu i o hodnocení jejich práce a další rozvoj poskytování sociálních služeb.

Doporučení

- I přes organizační a finanční náročnost najít cestu rozšíření teambuildingu na větší okruh zaměstnanců a zaměstnankyň a narušit tak pohled MY a ONI
- Pracovat s vedoucími směn ve smyslu zlepšení jejich informovanosti a posílení identifikace s počínáním a posláním zaměstnavatele proto, aby byli schopni lépe vysvětlovat plánované změny svým podřízeným. Ocenit a ohodnotit, pokud tuto roli dobře zvládnou.



7.10 Externí komunikace – vyhodnocení oblasti

Externí komunikace se odehrává prostřednictvím webových stránek, zaměstnavatel prezentuje především poskytované služby a s tím souvisejí informace. Pro větší přehlednost jsou jednotlivé služby barevně odlišeny.

V sekci kontaktů je vedle fotografie uvedeno jméno a příjmení, kategorie, e-mail a informace s uvedením pozice a telefonní kontakt. Naprostá většina názvů pracovních pozic vykonávaných ženami je uvedena v ženském rodě. Pouze ve dvou případech je uvedeno pracovník NZDM, ačkoli na pozici pracuje žena.

Doporučujeme upravit názvy relevantní pracovních pozic podle toho, zda na pozici pracuje muž, či žena.

7.11 Silné stránky – vyhodnocení oblasti

Silnou stránkou je soudržnost vedoucích, jejich realistický náhled na možnosti zaměstnavatele a ocenění toho, o co se v přístupu k zaměstnancům a zaměstnankyním zaměstnavatel snaží. Audit prokázal, že v postoji zaměstnankyň a zaměstnanců převažuje spokojenost s přístupem zaměstnavatele a že ke své práci a zaměstnavateli mají kladný vztah.

7.12 Zdroje – vyhodnocení oblasti

Pro zaměstnavatele jako celek je nejpodstatnějším zdrojem personál, důležitá je i podpora zřizovatele a Ústeckého kraje, která je nezbytná pro stabilitu a rozvoj poskytovaných služeb.

7.13 Slabiny – vyhodnocení oblasti

Slabinou je personální situace zaměstnavatele, který se potýká s nedostatkem kvalitního personálu. Tuto situaci může zaměstnavatel bezprostředně ovlivnit pouze částečně a v možnostech řešení je limitován aktuální situací na trhu práce a svými ekonomickými možnostmi.

V zájmu zaměstnavatele i zřizovatele je zlepšování podmínek pro zaměstnané osoby a zvyšování konkurenceschopnosti vůči jiným zaměstnavatelům.



8 PROSTŘEDÍ – VYHODNOCENÍ OBLASTI

K samotnému prostředí nezazněly připomínky. Ze strany účastníků a účastnic fokusních skupin zazněl požadavek na zlepšení kvality IT vybavení a na více vybavení, které usnadňuje práci s klienty.

8.1 Společenská odpovědnost (CSR) a dobrovolnictví – vyhodnocení oblasti

Zaměstnavatel se vzhledem k náročnosti své činnosti nezapojuje do dobrovolnických aktivit a jako projev společenské odpovědnosti usiluje o zlepšování nabízených služeb.



9 ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

MSSS Vejprty je zaměstnavatelem, který v praxi usiluje o naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Problematiku rovných příležitostí má částečně zpracovanou ve svých interních dokumentech a rovné příležitosti uplatňuje v praxi. 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.
- Rozšířit a aktualizovat nabídku benefitů ve smyslu uvedených doporučení.
- V rámci ekonomických možností zaměstnavatele zkvalitňovat pracovní prostředí, např. kancelářské židle, výpočetní technika, zázemí pro zaměstnance a zaměstnankyně (kuchyňka, sociální zařízení atp.).



10 PŘÍLOHY

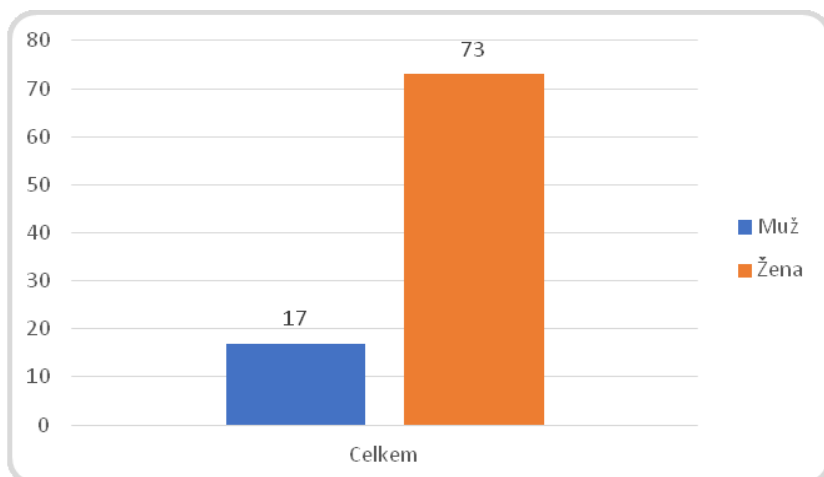
10.1 Příloha č. 2 – vyhodnocení dotazníků

Úvod:

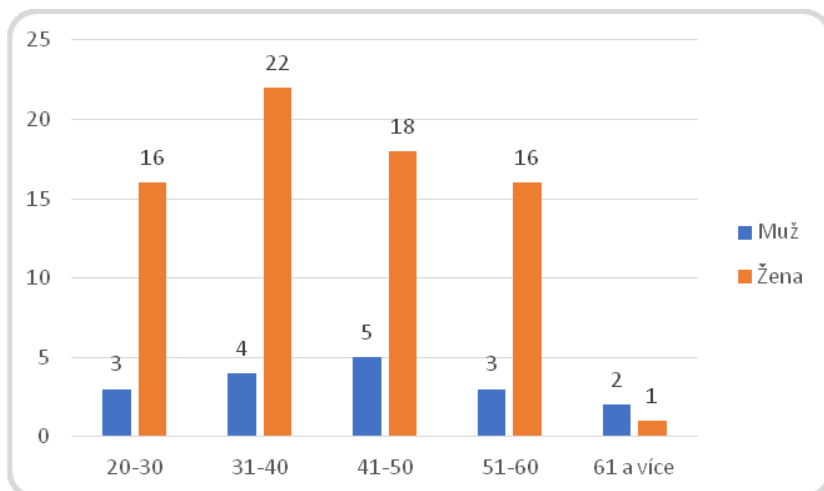
Cílem dotazníkového šetření bylo získat popis stavu v oblasti rovných příležitostí. Popis posloužil jako vodítko pro průběh navazujících fokusních skupin a zároveň byl podstatnou součástí auditu. Při šetření byla použita metoda anonymního dotazování, které proběhlo elektronickou formou.

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, 17, 21, 23, 25, 28, 30, 32 – 35).**

1. Jste muž x žena



2. Zaškrtněte věkovou kategorii, do které patříte.



Vzdělávací centrum Genesisia, z. s.

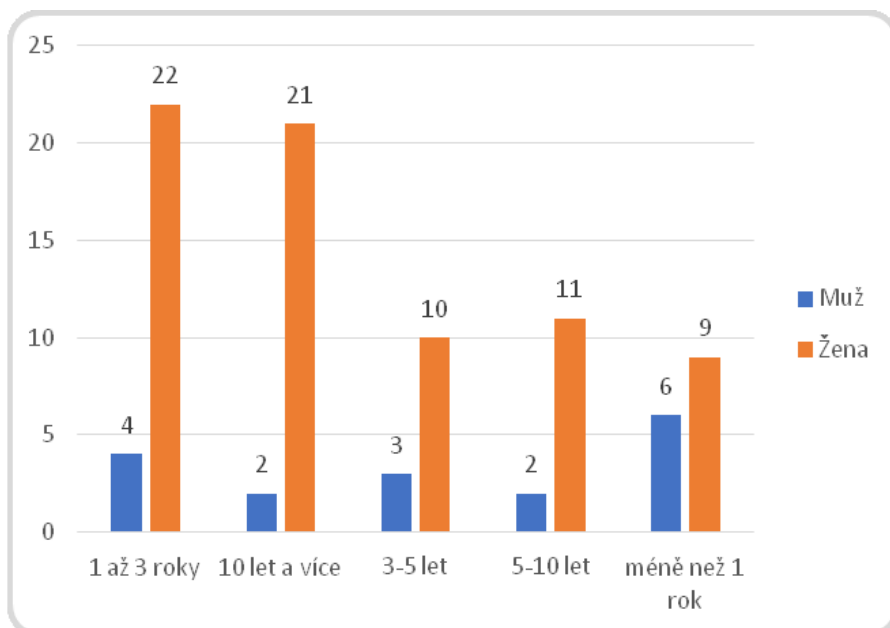
Kochova 1417, 430 01 Chomutov, IČ: 266 27 361

Korespondenční adresa: Josefa Ressler 1793, 434 01 Most

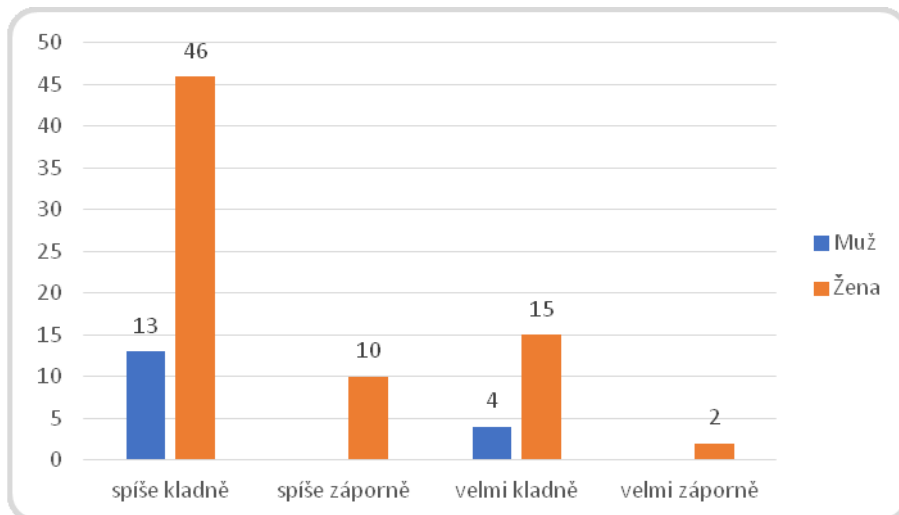
E-mail: info@genesia.info



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

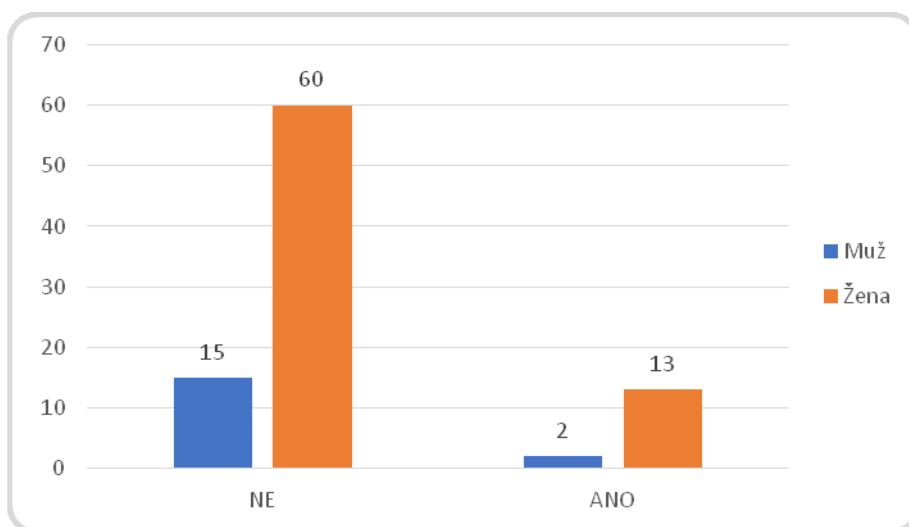


4. Vztahy a atmosféru na pracovišti hodnotíte:

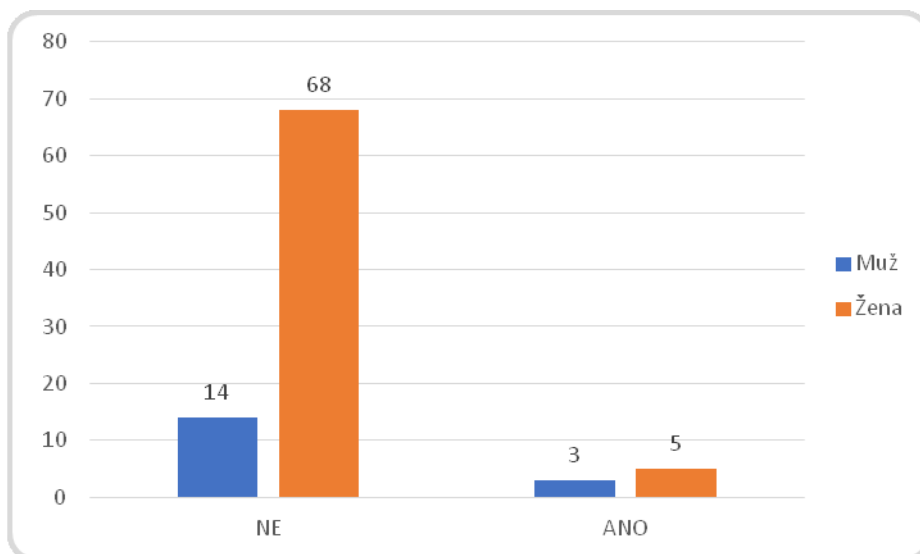




5. Pracujete ve vedoucí pozici?

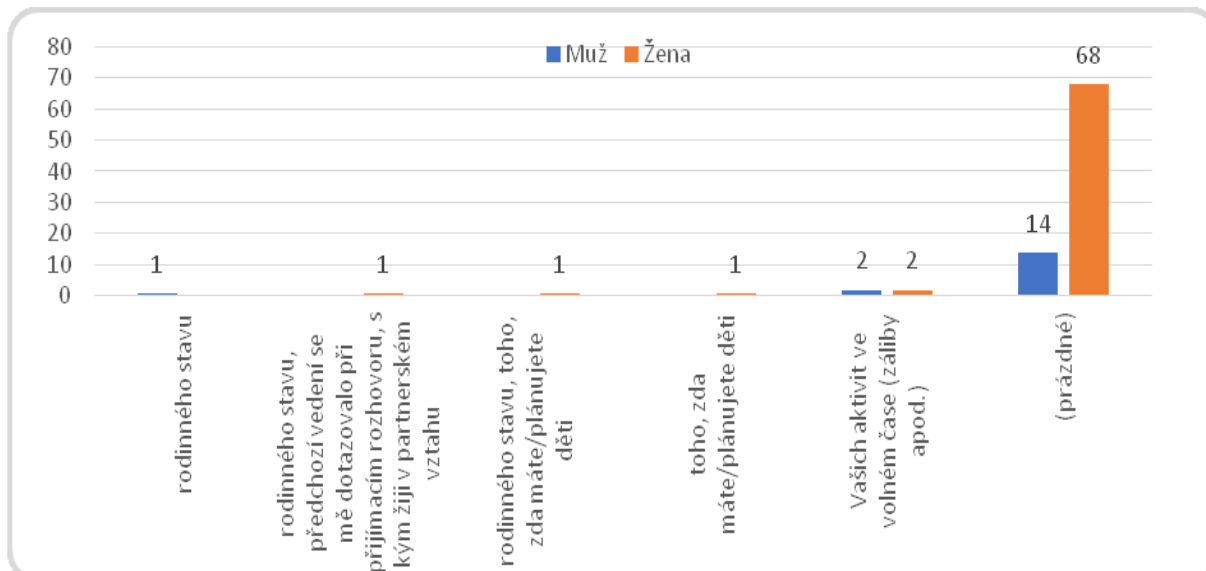


6. Setkal/a jste se v průběhu přijímacího pohovoru u současného zaměstnavatele s otázkami týkajícími se Vašeho soukromého života?

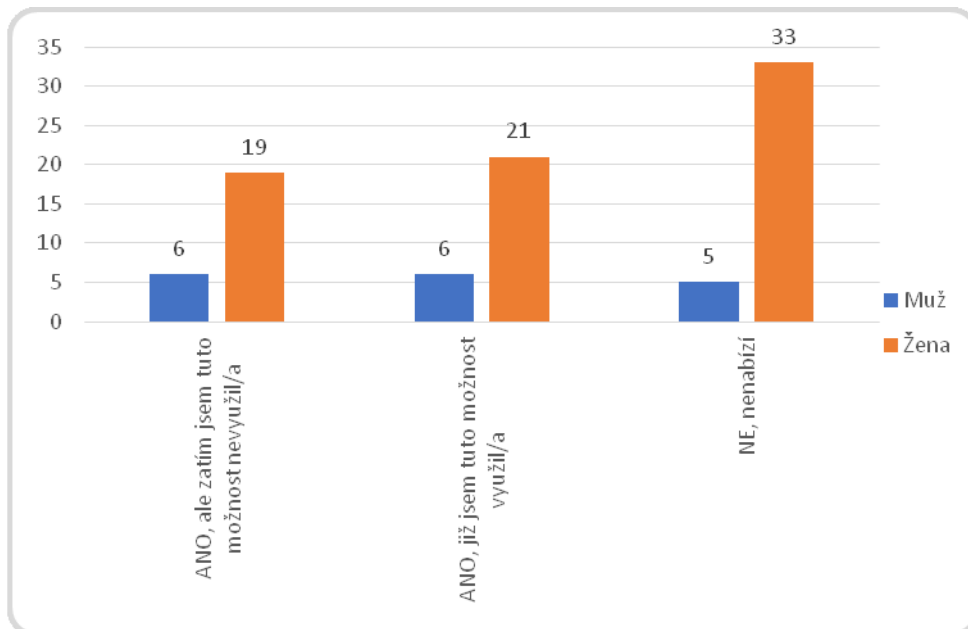




7. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte oblast, které se otázky týkaly (Ize zaškrtnout více možností)?

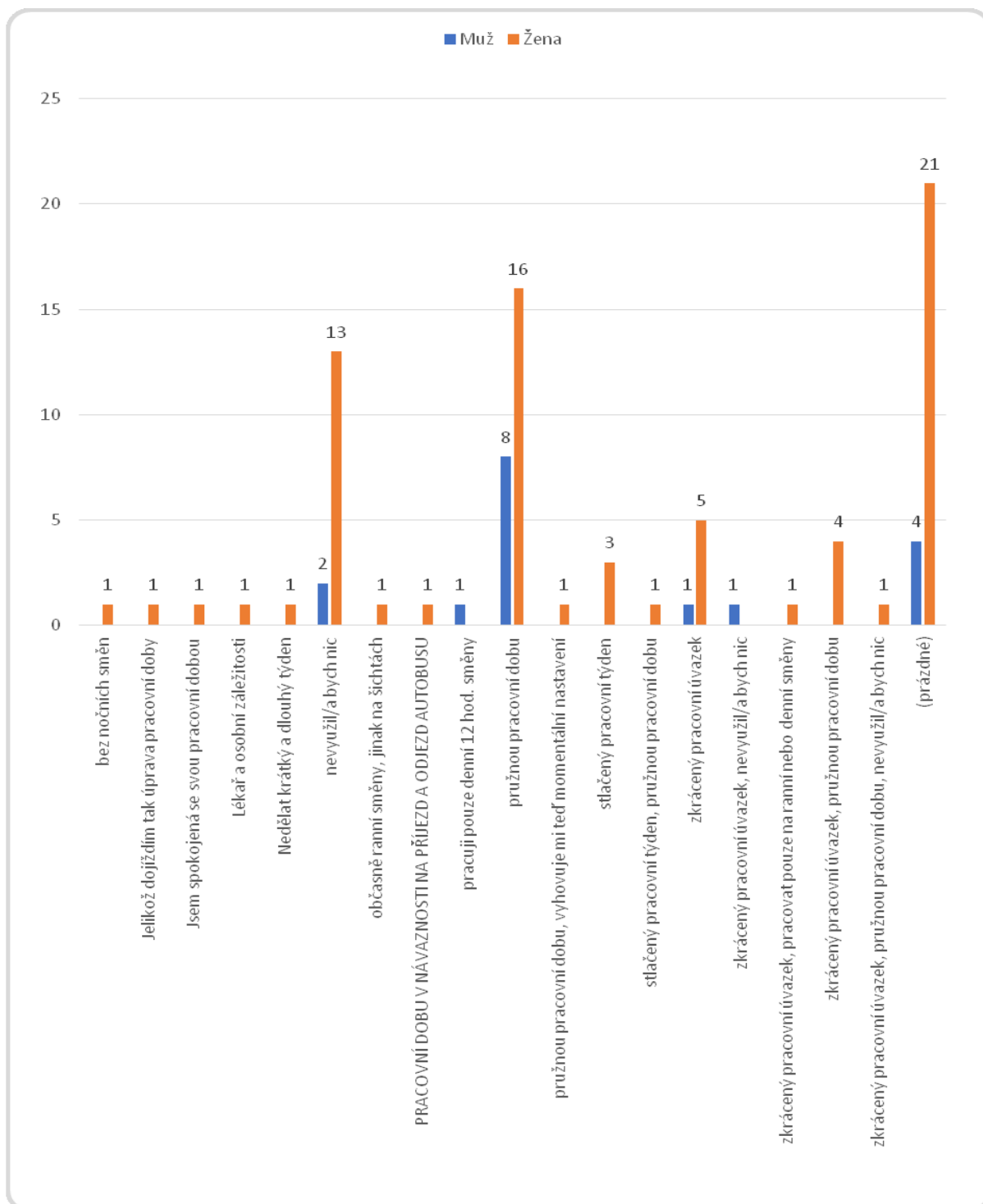


8. Nabízí Váš zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu?



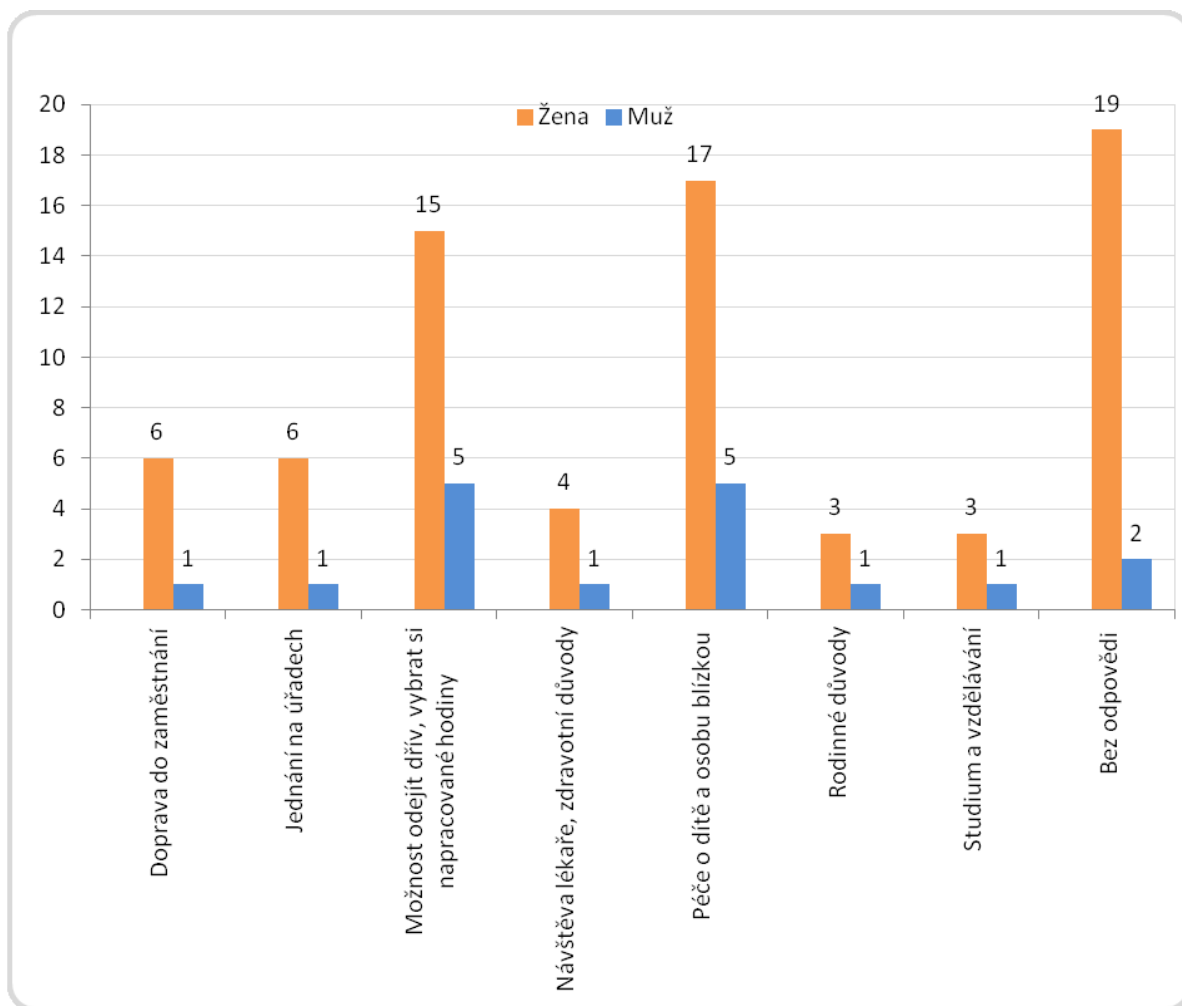


9. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, jaké možnosti Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte, jakou z možností byste využil/a (lze zaškrtnout více možností)?



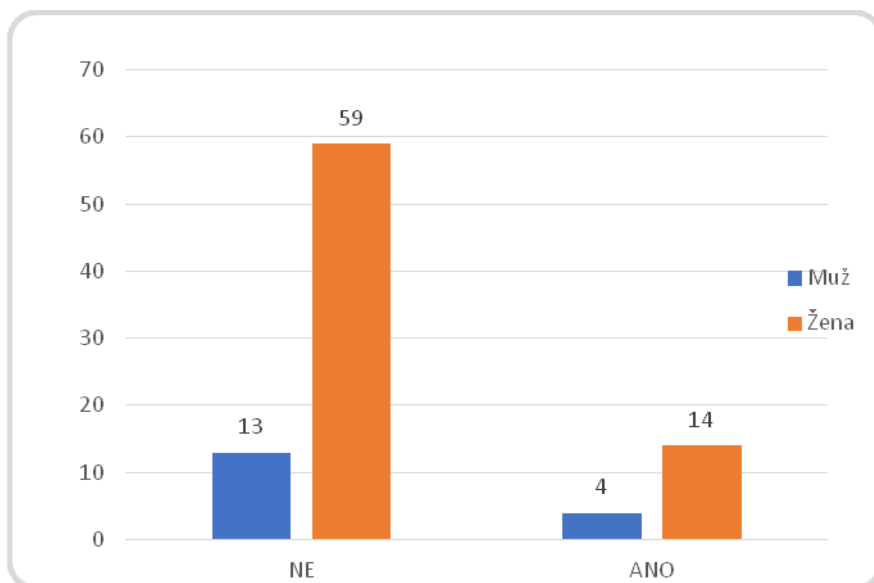


10. Z jakého důvodu tyto možnosti využíváte, resp. byste tyto možnosti využil/a?

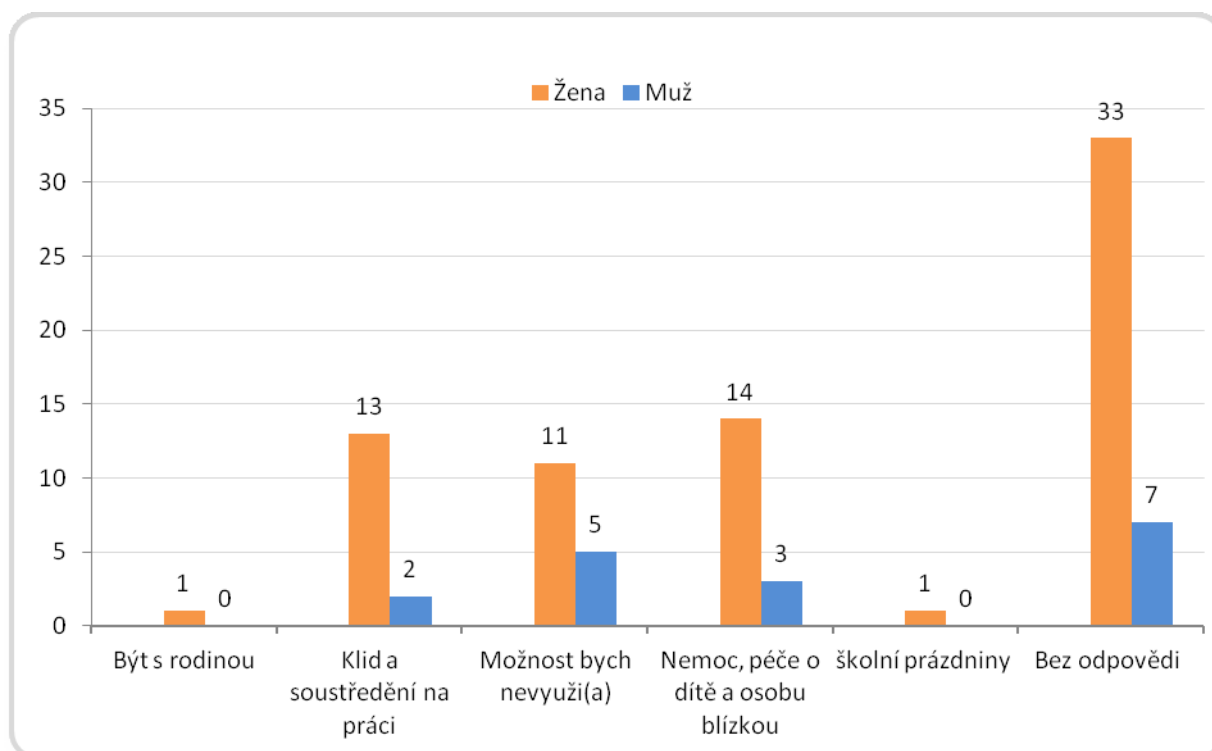




11. Umožňuje Váš zaměstnavatel možnost pracovat formou home office?

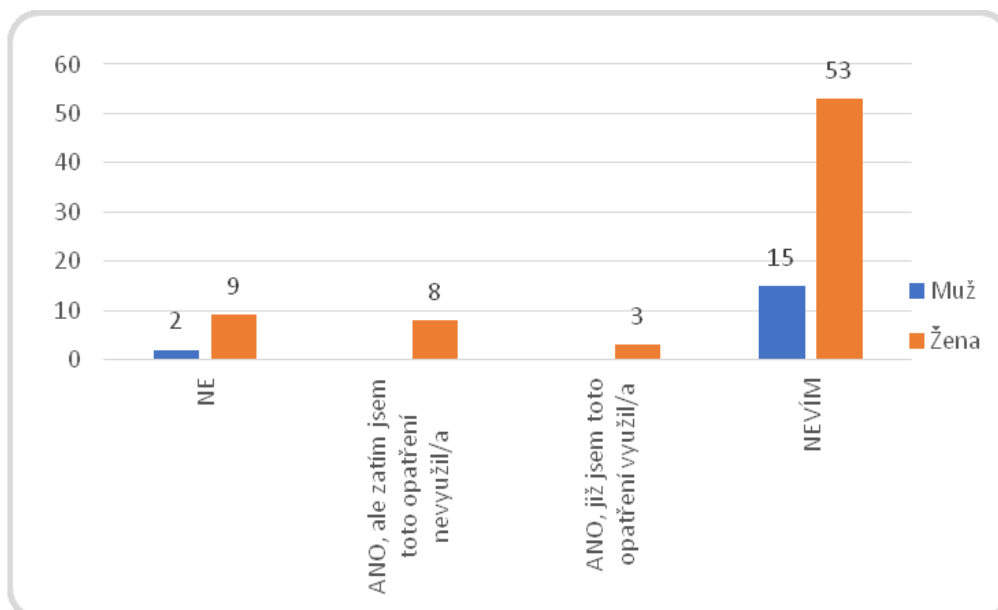


12. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, využil/a jste již někdy tuto možnost a popř. z jakého důvodu? Pokud NE, využil/a byste někdy tuto možnost, popř. z jakého důvodu?



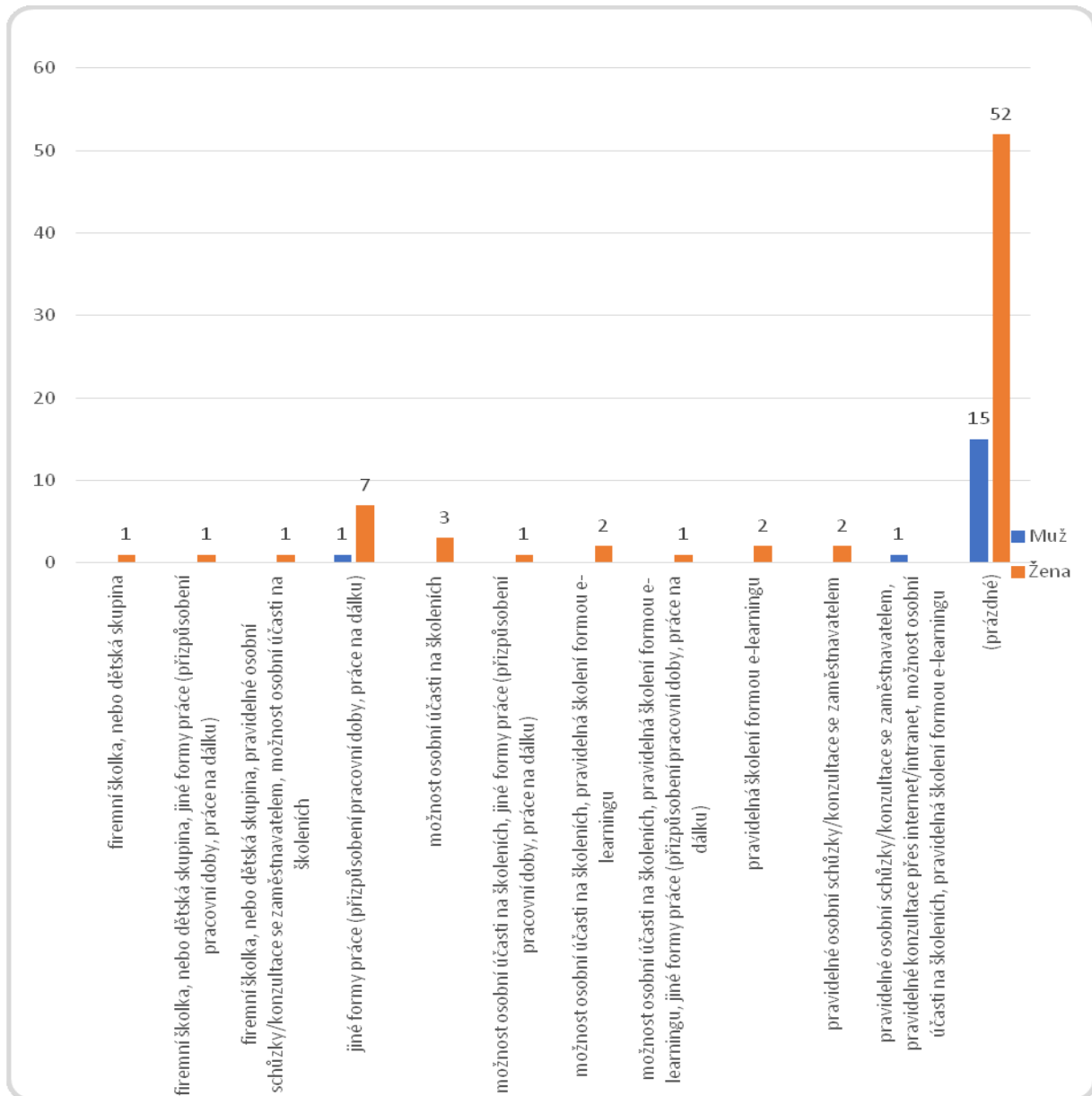


13. Nabízí Váš zaměstnavatel speciální program nebo opatření pro ženy na mateřské dovolené či rodiče na rodičovské dovolené, případně rodiče mladšího školního věku?



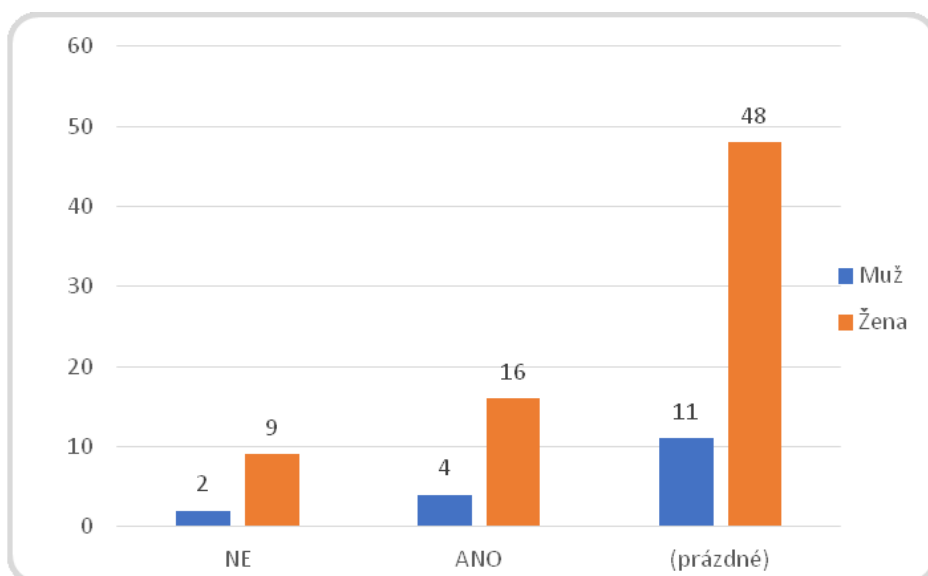


14. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, co Váš zaměstnavatel nabízí. Pokud jste odpověděl/a NE, uveďte opatření, které by vyhovovalo Vaším potřebám:

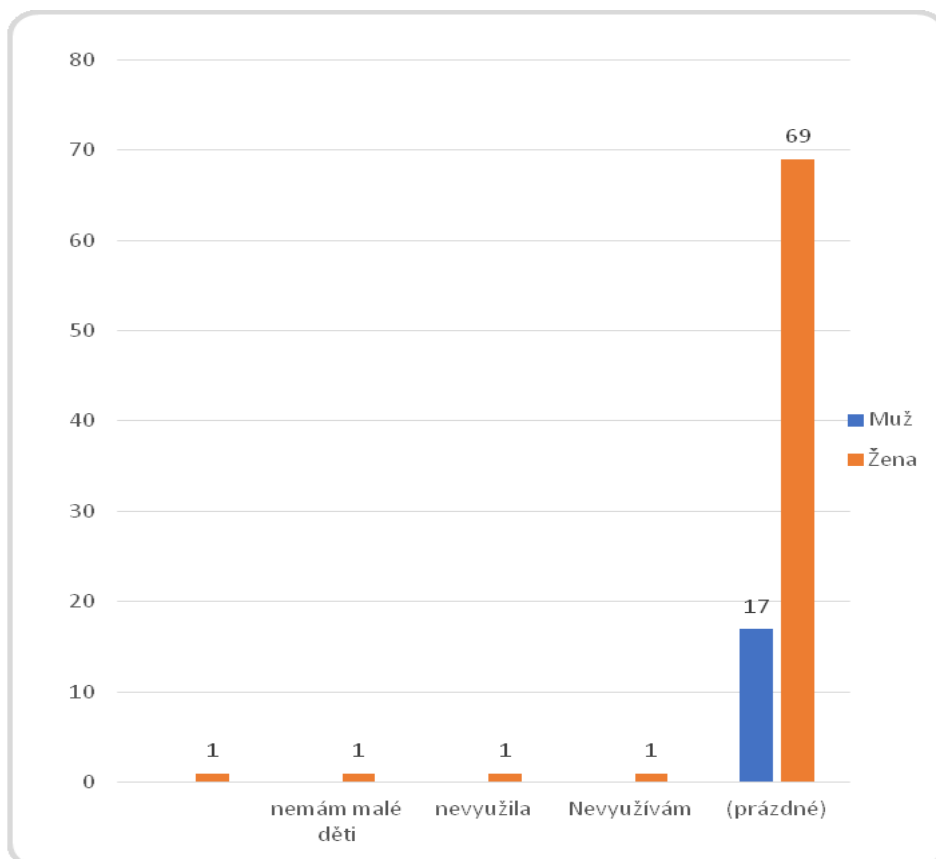




15. Pokud jste některá opatření již využil/a, byl/a jste s nabízenými službami spokojen/a?



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

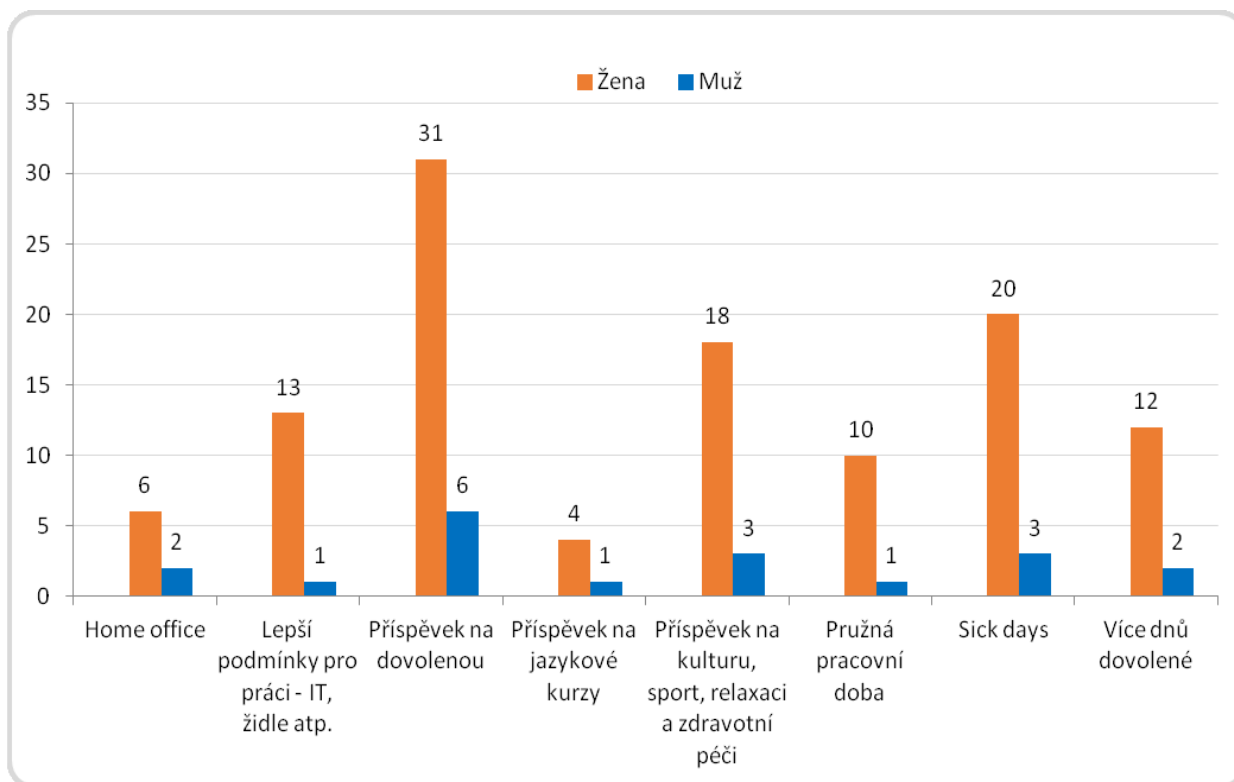




17. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje Váš zaměstnavatel (lze zaškrtnout více možností)?	muž	žena	celkem
Nic		1	1
ošatné	2	8	10
ošatné, Fokus pasy, přispívá na důchodové pojištění		1	1
ošatné, Příspěvek na důchodové pojištění	1		1
ošatné, teambuildingové aktivity a společné akce		1	1
ošatné, teambuildingové aktivity a společné akce, Příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na stravování		1	1
ošatné, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, teambuildingové aktivity a společné akce	1		1
poukaz 500,-Kč		1	1
Poukázka v hodnotě 500Kč		1	1
Příspěvek na stravování		1	1
sick days, ošatné		2	2
stravenky	2	10	12
stravenky, ošatné	1	9	10
stravenky, ošatné, ošatné v minimálním počtu oděvů		1	1
stravenky, ošatné, poukázky do lékárny		1	1
stravenky, ošatné, poukázky v hodnotě 500Kč		1	1
stravenky, ošatné, Příspěvek na penzijní spoření.		1	1
stravenky, ošatné, teambuildingové aktivity a společné akce	1	1	2
stravenky, ošatné, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity	1	1	2
stravenky, ošatné, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, teambuildingové aktivity a společné akce		1	1
stravenky, Příspěvek na penzijní pojištění		1	1
stravenky, teambuildingové aktivity a společné akce	1	1	2
stravenky, teambuildingové aktivity a společné akce, důchodové připojištění	1		1
stravenky, teambuildingové aktivity a společné akce, Fokus pass		1	1
stravenky, teambuildingové aktivity a společné akce, Příspěvek na penzijní připojištění	1	1	2
stravenky, vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity		1	1
teambuildingové aktivity a společné akce		4	4
teambuildingové aktivity a společné akce, fokus pass, doplatek za stravu		1	1
vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity		1	1
vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, teambuildingové aktivity a společné akce		1	1
vstupenky na sportovní, kulturní a relaxační aktivity, teambuildingové aktivity a společné akce, Strávené za 13kč, příspěvek penzijního připojištění		1	1
(prázdné)	5	17	22
Celkový součet	17	73	90

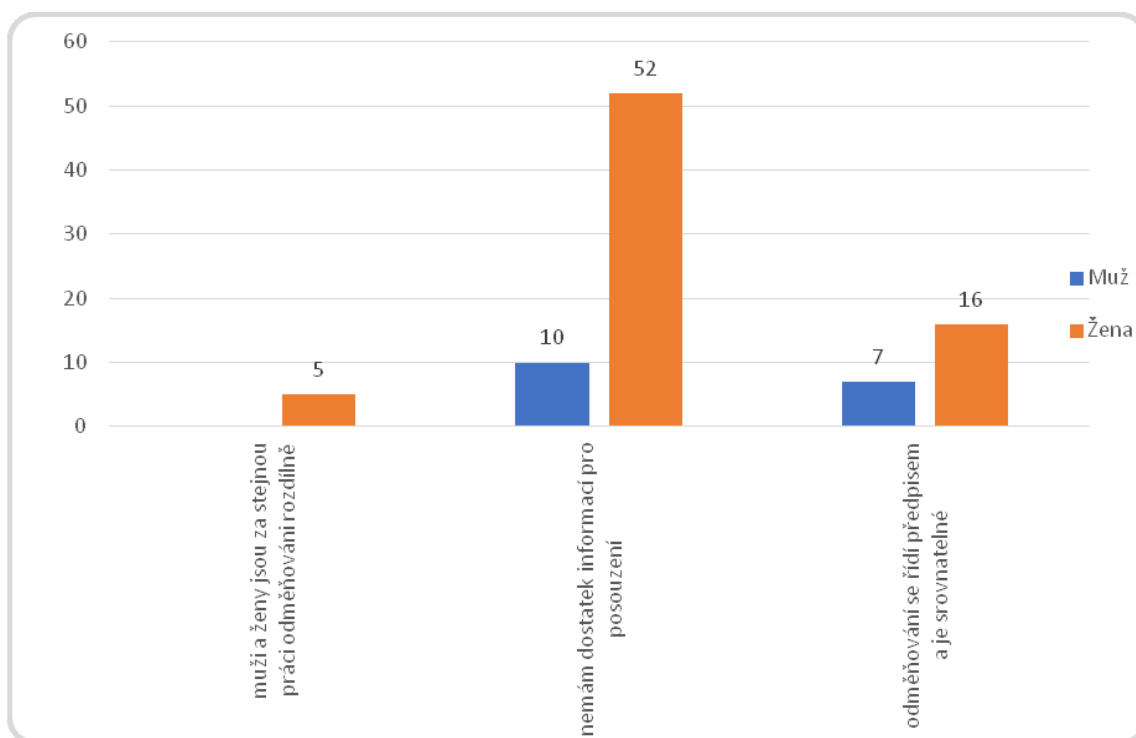


18. Jaké jiné opatření ze strany zaměstnavatele by podle Vašeho názoru přispělo k vaší větší spokojenosti v zaměstnání?

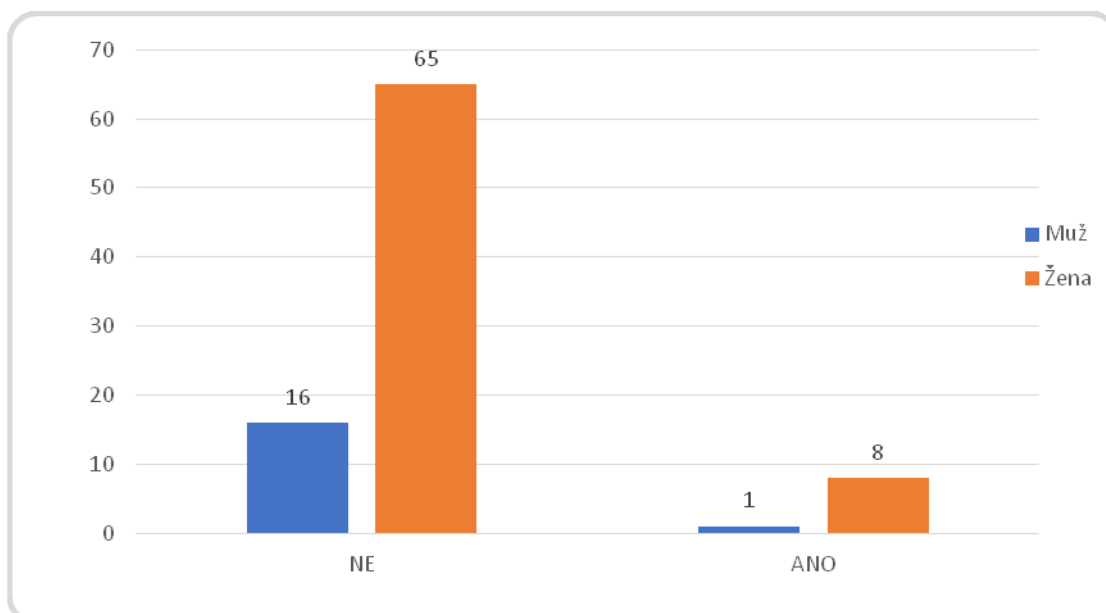




19. Jak hodnotíte odměňování mužů a žen ve svém zaměstnání u srovnatelných pracovních pozic?



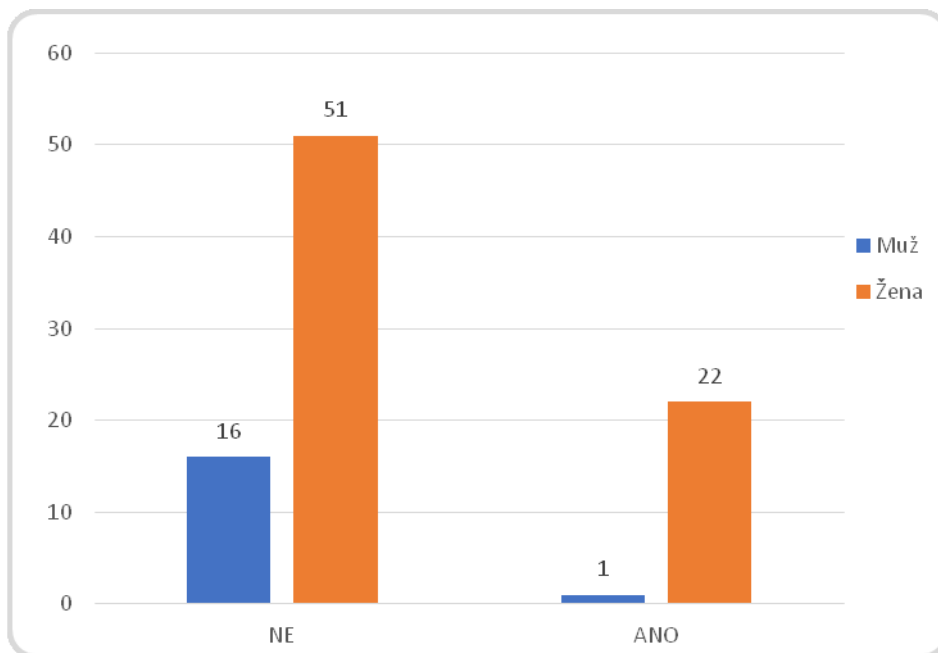
20. Setkal/a jste se v současném zaměstnání s projevy diskriminace?





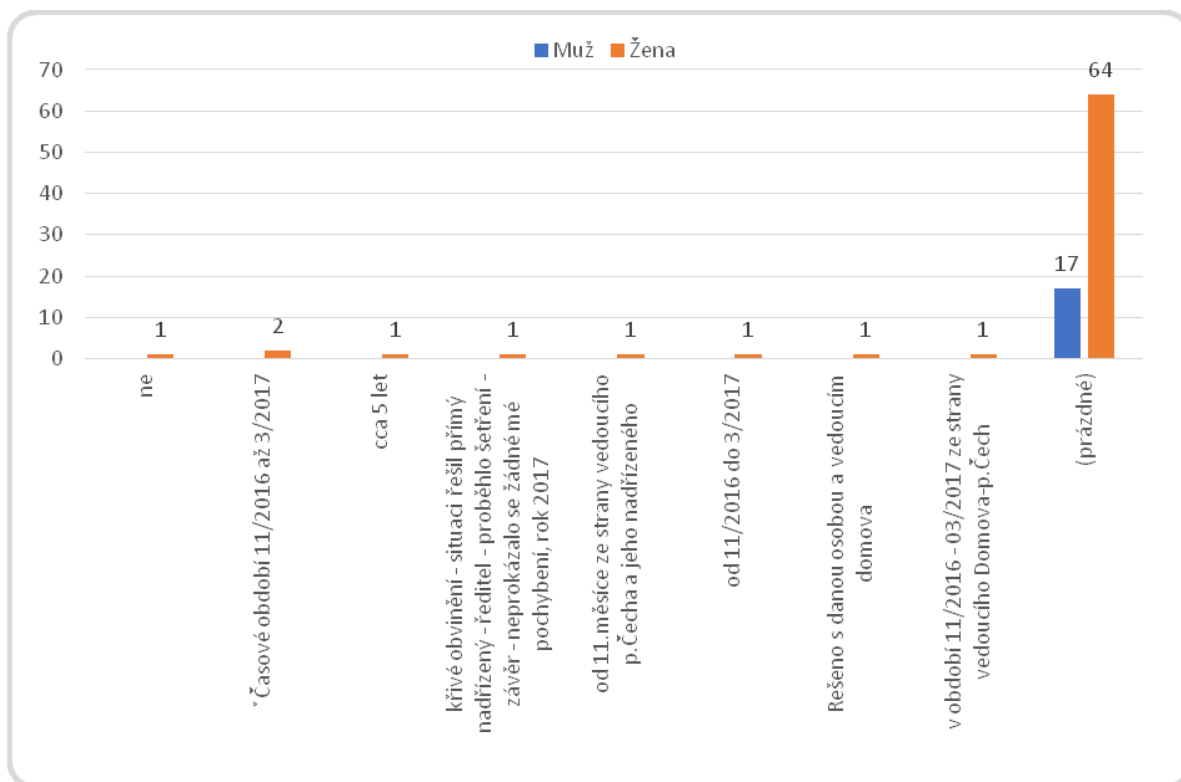
21. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, zaškrtněte, v jaké oblasti a v jakém časovém období?	muž	žena	celkem
Období 3-5 let		1	1
diskriminace na základě etnický původ, méně než 1 rok		1	1
diskriminace na základě pohlaví		1	1
diskriminace na základě věku		2	2
diskriminace na základě věku, 3-5 let		1	1
diskriminace na základě věku, méně než 1 rok		2	2
Méně než jeden rok 1 rok	1		1
(prázdné)	16	65	81
Celkový součet	17	73	90

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

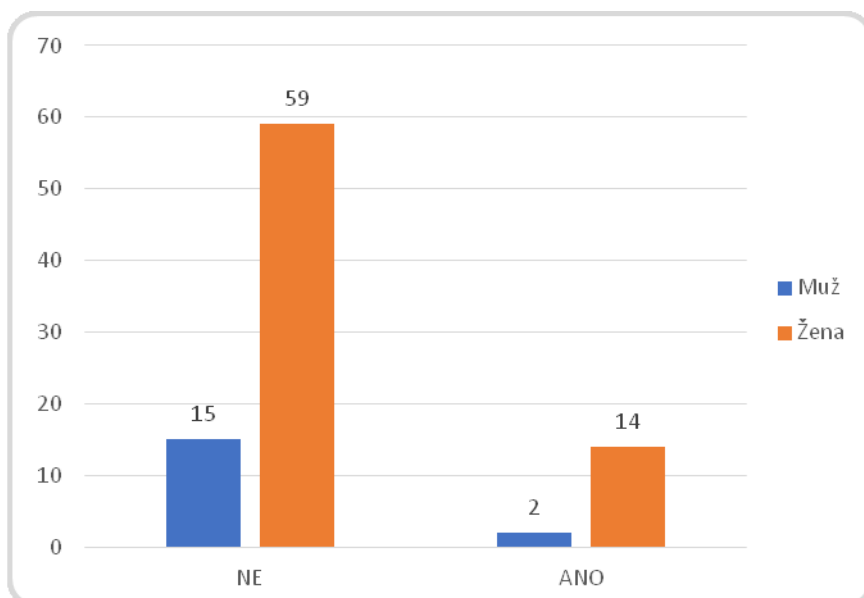




23. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.

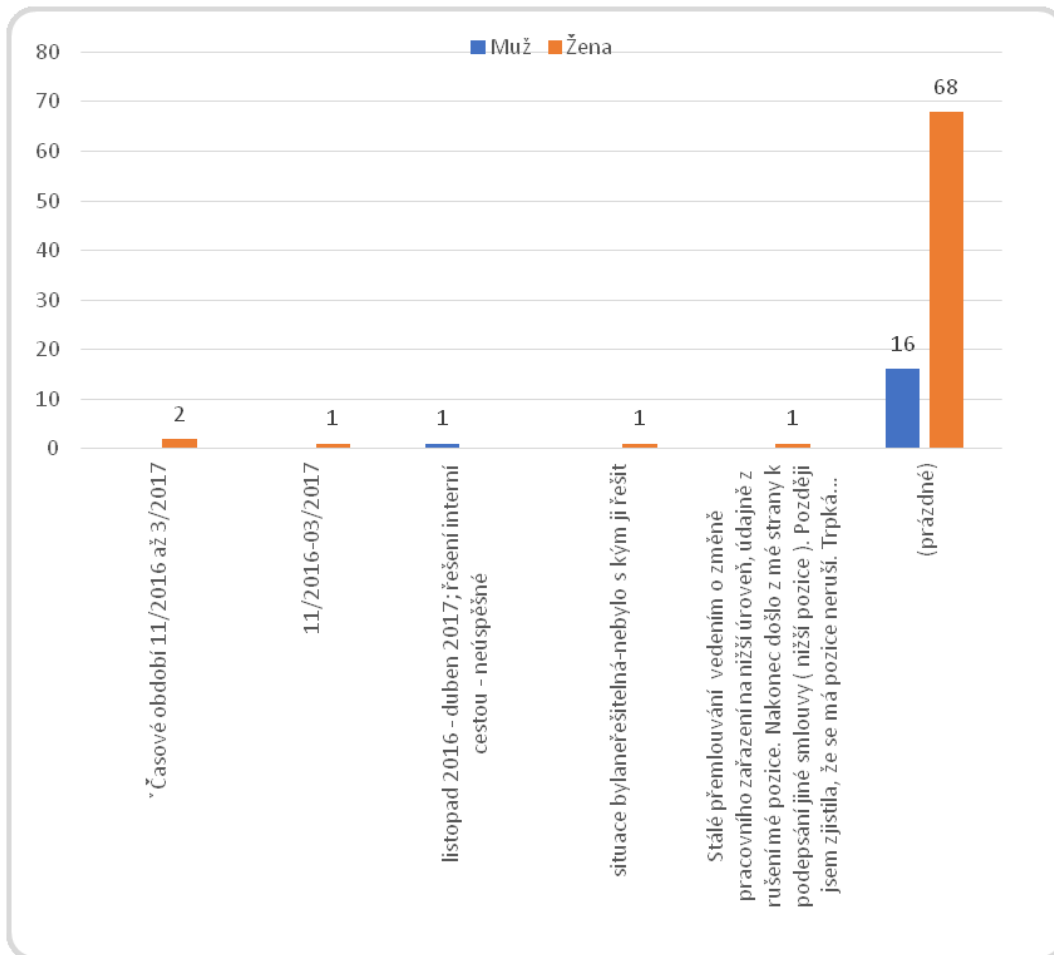


24. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání s bossingem = psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci?



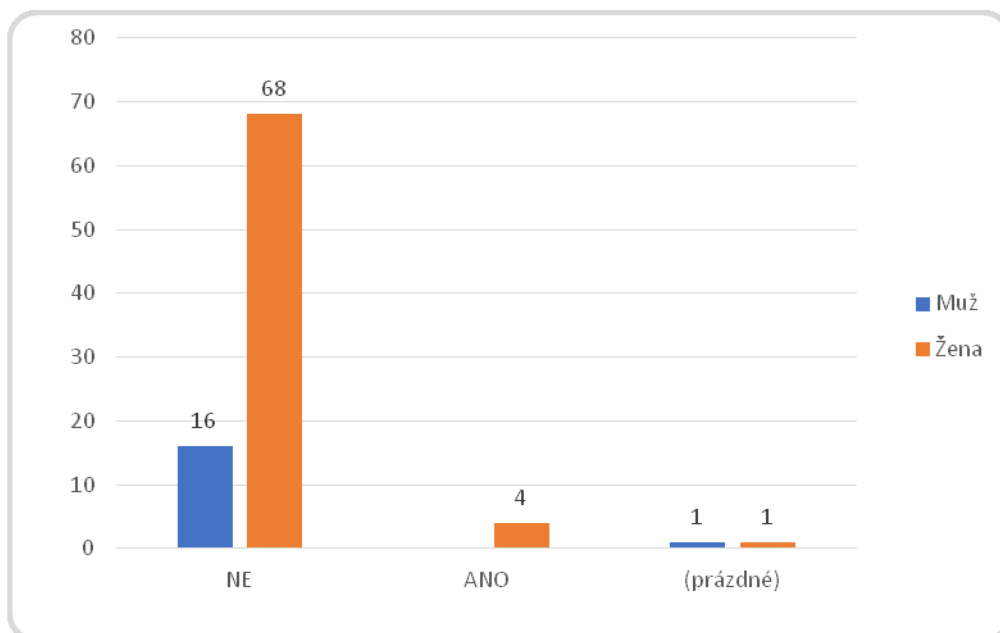


25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO a jste ochoten, ochotna, uveďte, o co se jednalo, v jakém časovém období a jak jste danou situaci řešil/a.

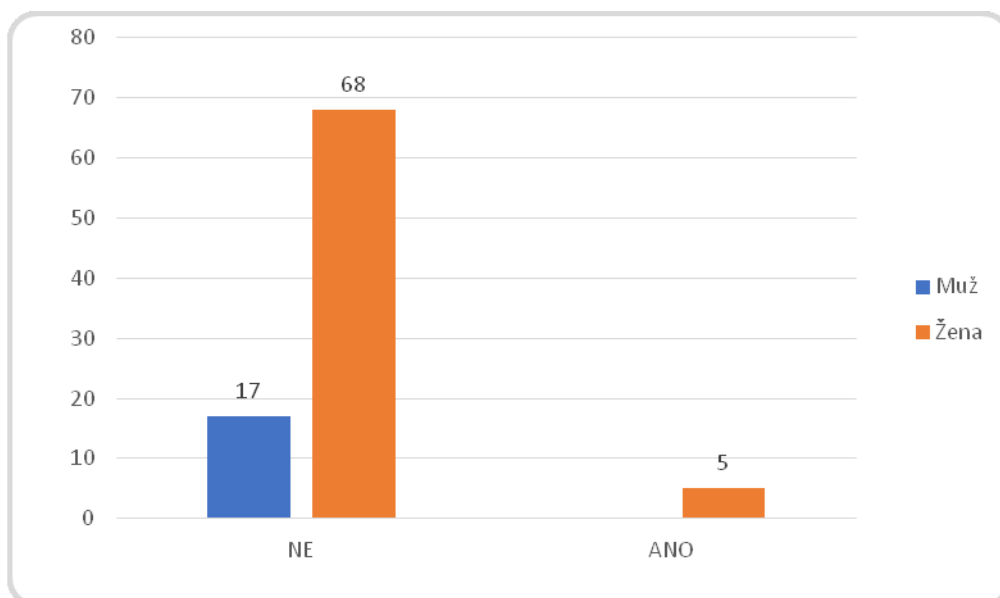




26. Setkal/a jste se ve svém nynějším zaměstnání se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů, kolegyň, nebo nadřízených?

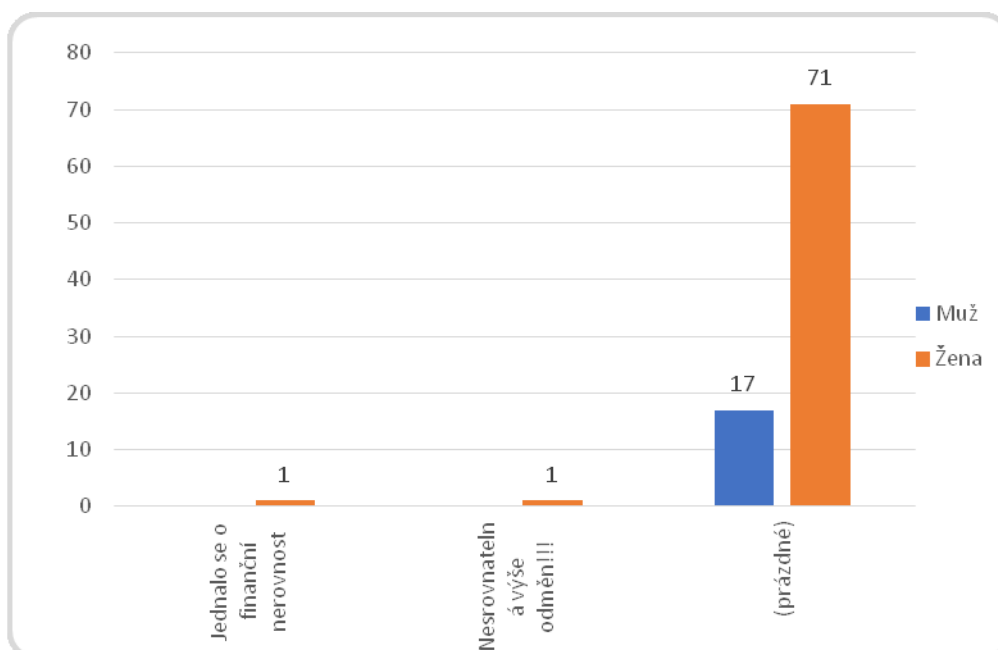


27. Jste si vědom/a jiného konkrétního příkladu nerovnosti v přístupu k zaměstnaným ženám a mužům ve vašem zaměstnání?

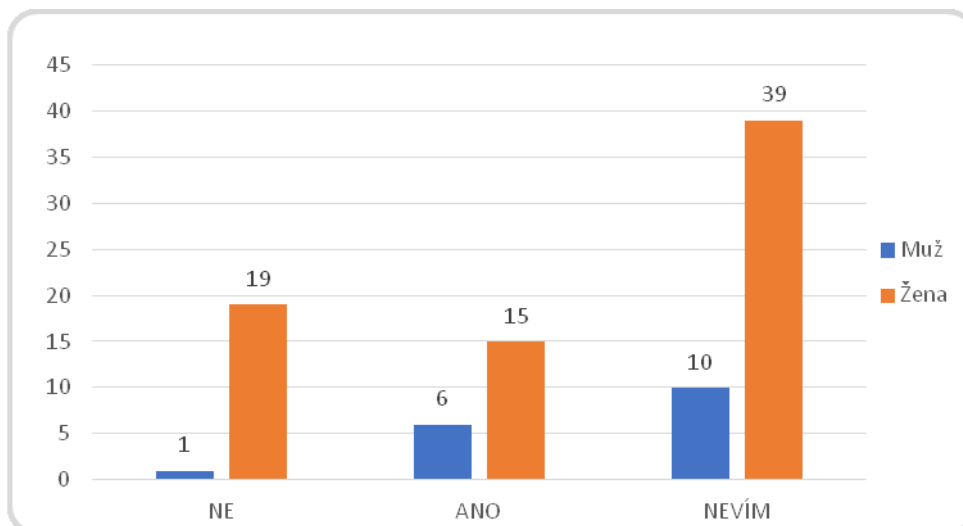




28. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, uveďte, o jakou nerovnost v přístupu se jednalo.

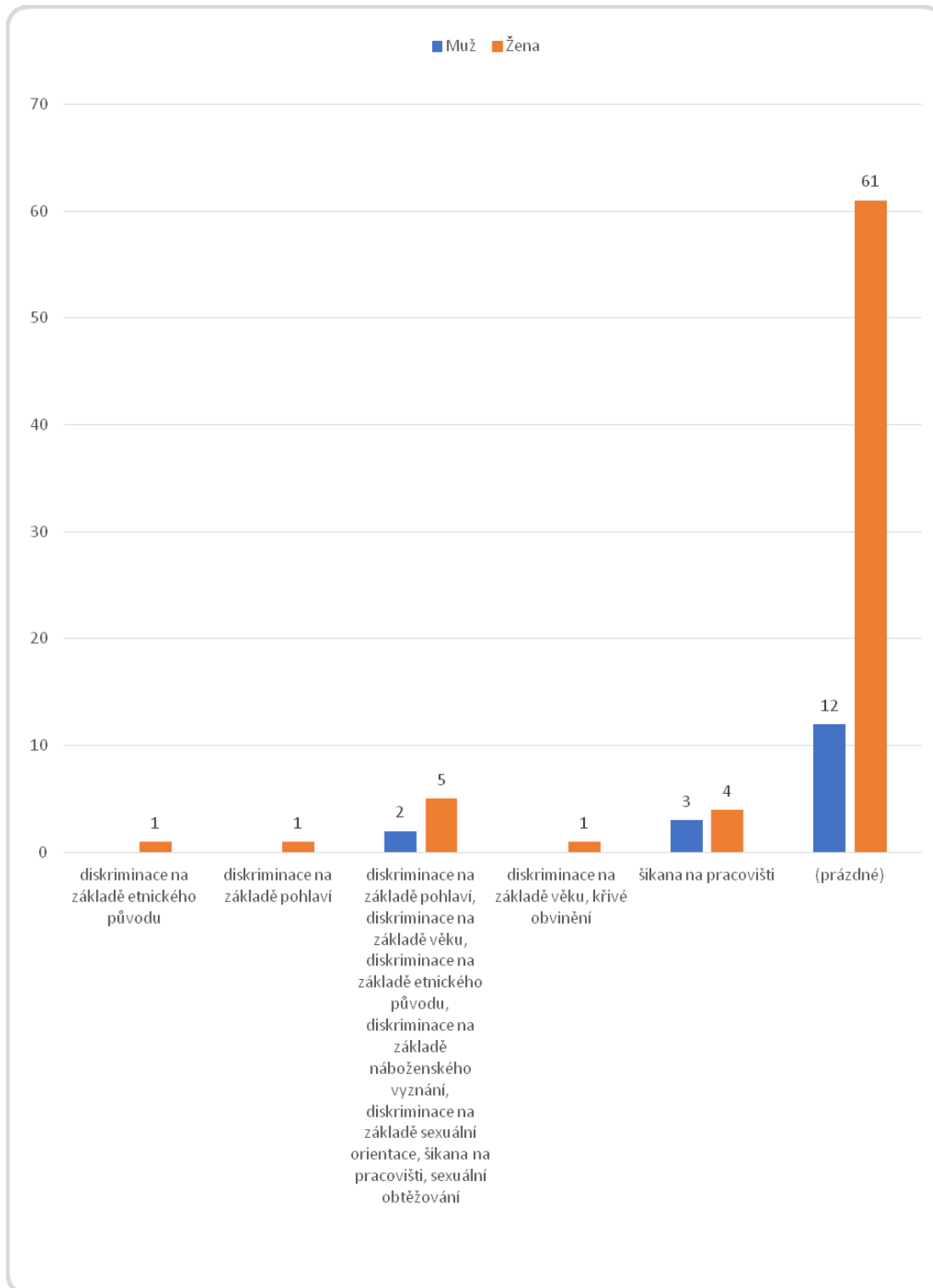


29. Existuje v organizaci osoba či oddělení, na kterou/které se lze obrátit v případě, že se zaměstnankyně či zaměstnanec setká s diskriminací, nebo s výše uvedeným problémem na pracovišti?



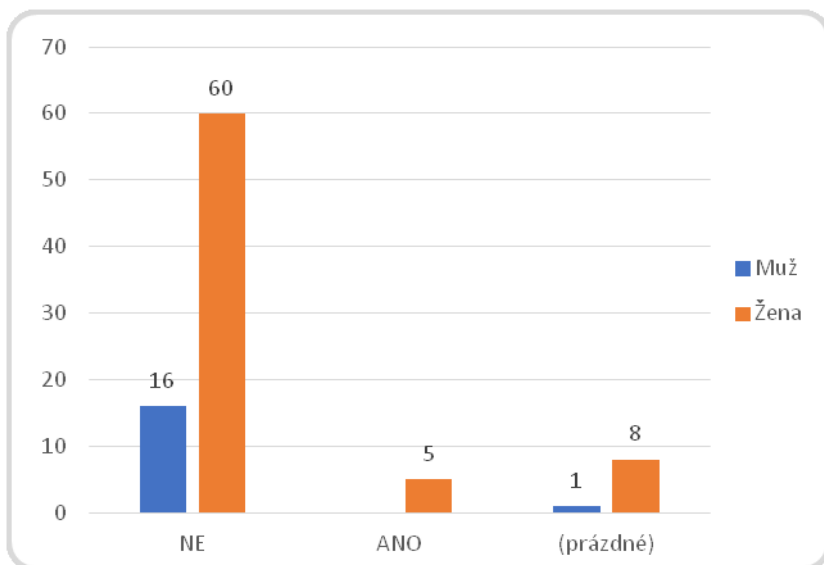


30. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a ANO, s jakým typem problémů se lze na danou osobu či oddělení obrátit?

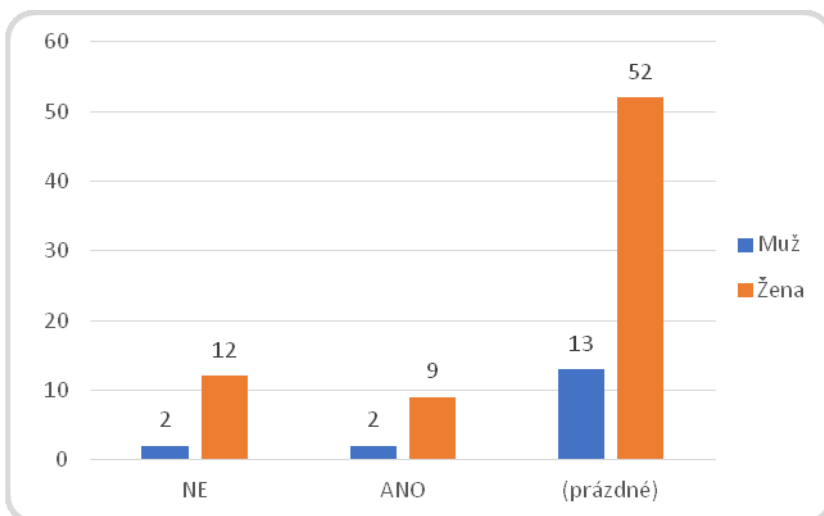




31. Využil/a jste někdy této služby?

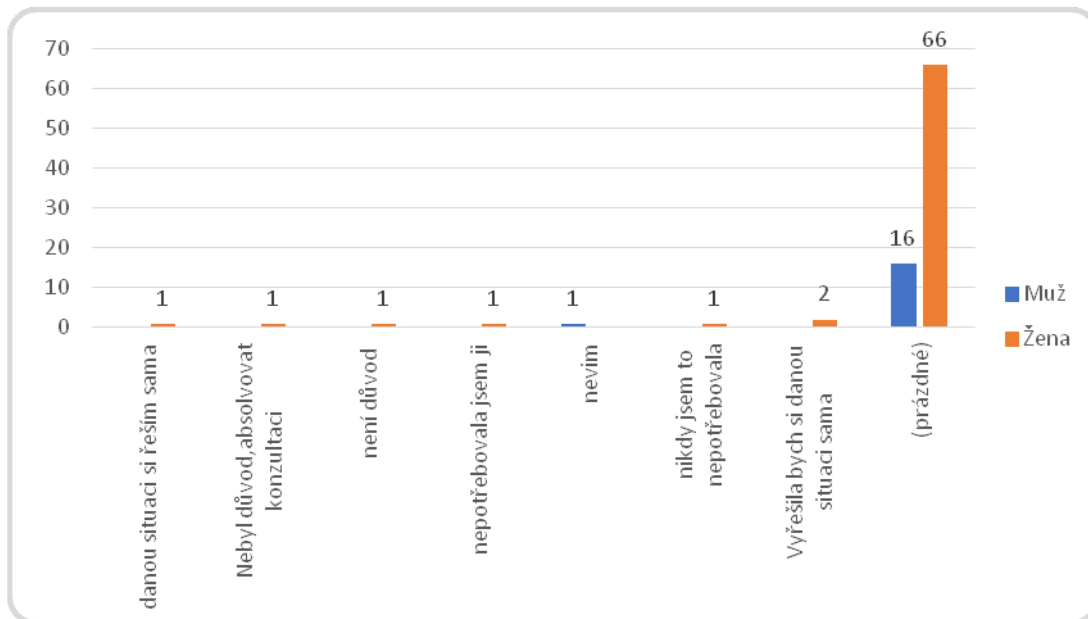


32. Pokud ANO, pomohla Vám konzultace problém vyřešit?



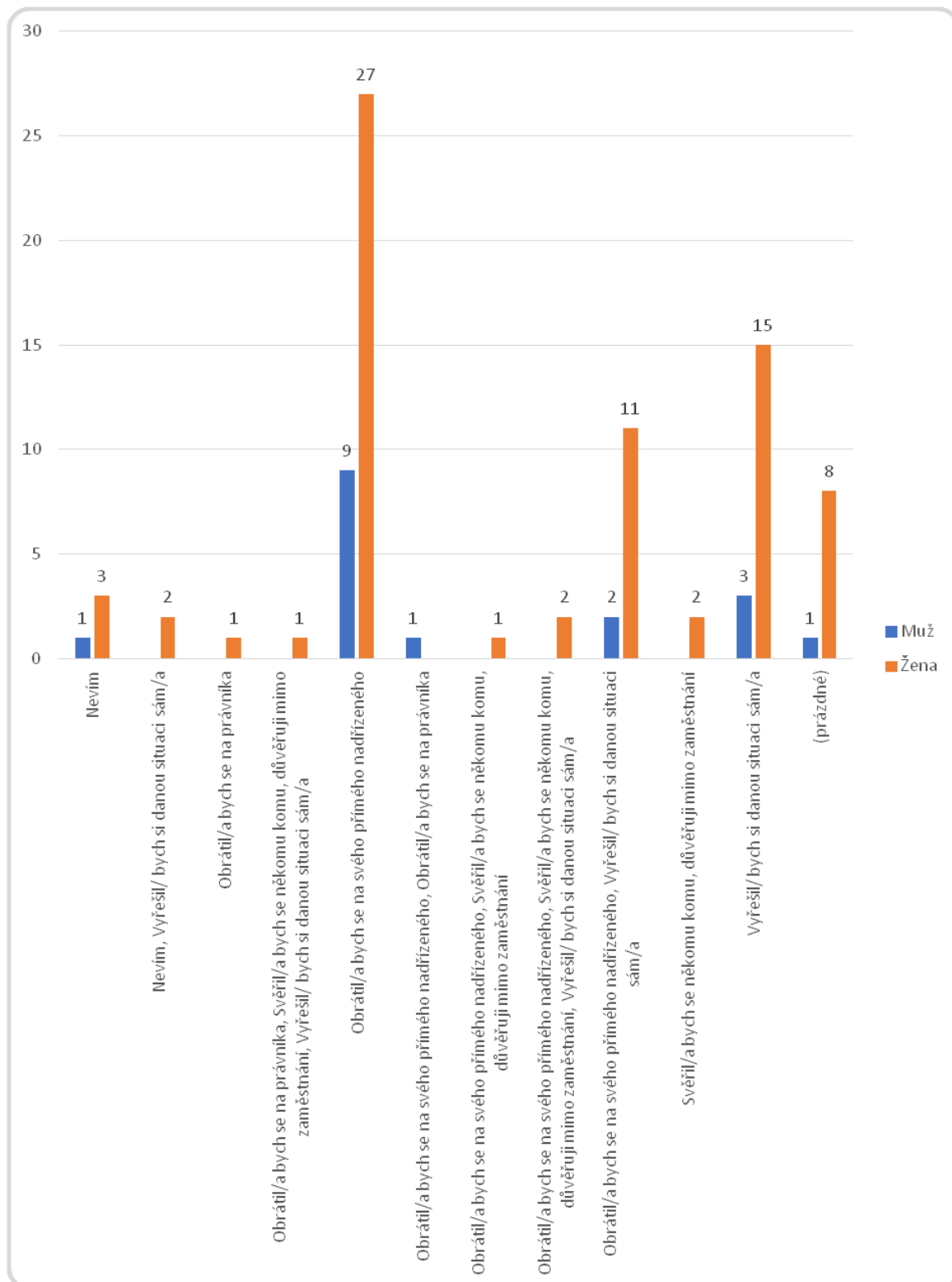


33. Pokud jste v předešlé otázce odpověděl/a NE, uveďte prosím důvod:



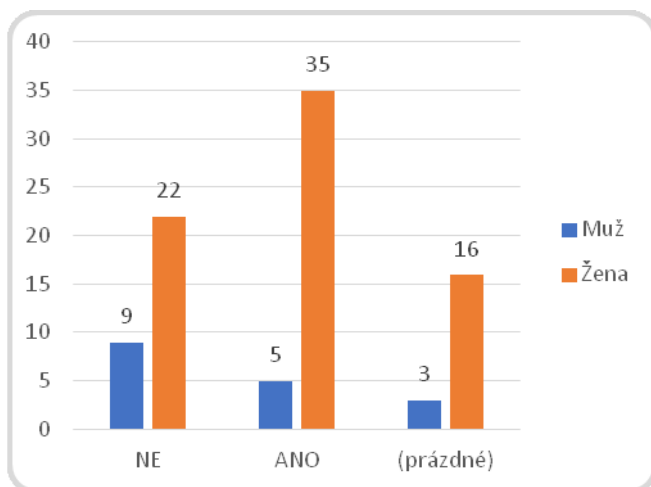


34. V případě, že takováto osoba nebo oddělení ve Vašem zaměstnání neexistuje, jak byste postupoval/a v případě výše uvedených problémů?

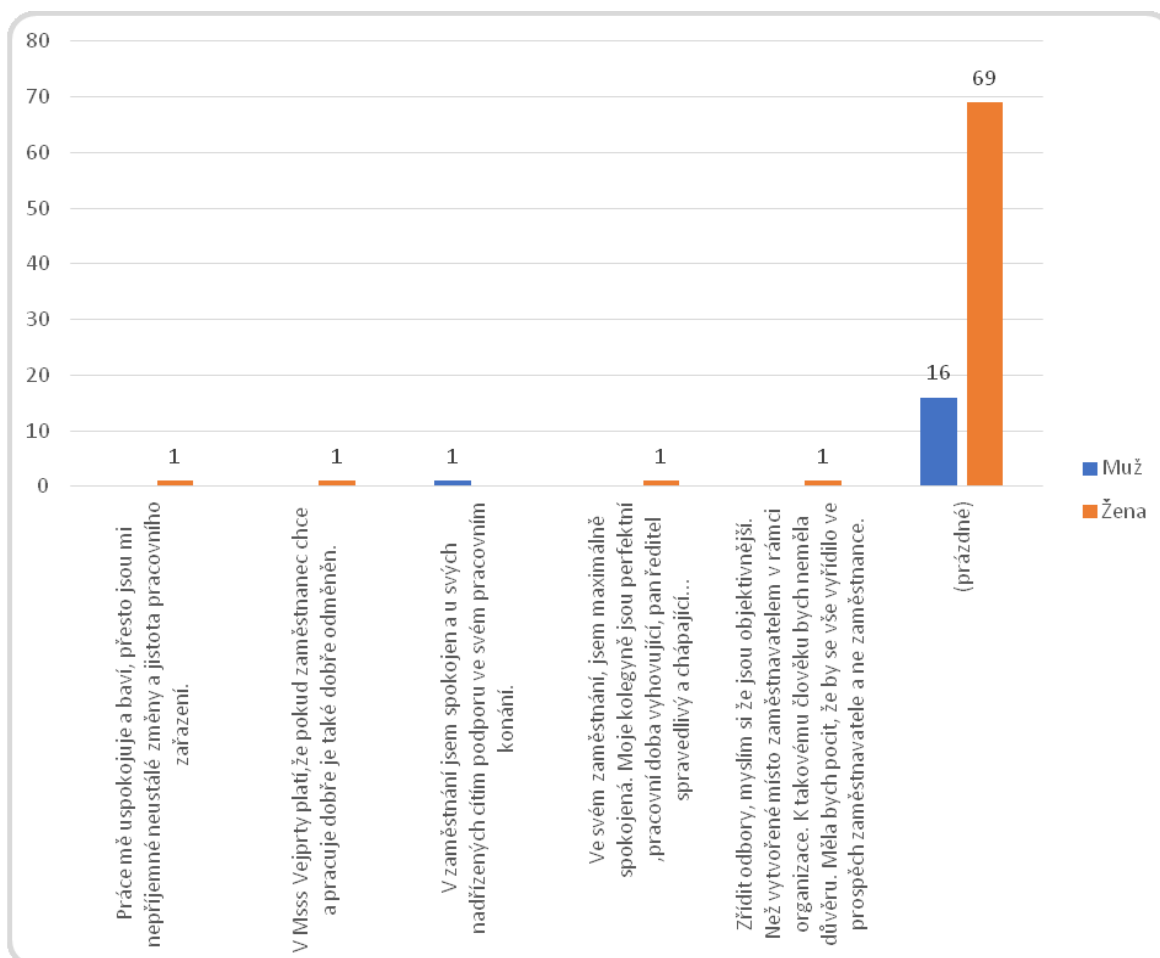




35. Pokud toto oddělení, nebo určená osoba ve vašem zaměstnání neexistuje, myslíte, že by měla/mělo být v organizaci určena či oddělení mělo být zřízeno?



36. Prostor pro Váš doplňující komentář:





10.2 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

Vzdělávací centrum Genesis, z. s.

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

Korespondenční adresa: Josefa Ressler 1793, 434 01 Most

E-mail: info@genesis.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 nábore. 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*¹¹, 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.

¹¹ Zprávu je dostupná zde: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf



10.3 Příloha č. 3 – příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe v rámci zaměstnavatele

- 1) Zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby a vychází vstřícně rodičům dětí, případně jiným pečujícími osobám, stejně tak těm, kdo potřebují úpravu pracovní doby i z jiných důvodů.
- 2) Zaměstnavatel má nastaveny transparentní pravidla pro hodnocení a odměňování zaměstnankyň a zaměstnanců.
- 3) 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.



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 společenské, kulturní a historické vlivy, které formují postavení žen a mužů v dnešní společnosti. Výraz „mainstreaming“ nemá přesný český překlad.

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

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



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

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

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

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

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

Mainstreaming = Podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politice na všech úrovních. Nesoustřeďuje se pouze na podporu rovnosti zaváděním specifických opatření pro ženy, ale mobilizuje všechny hlavní politiky pro dosažení rovnosti, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci mužů



a žen. Mainstreaming je tedy postup, kterým je do každé veřejnosprávní činnosti automaticky zahrnut požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro ženy a muže.

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