

GENDEROVĚ KOREKTNÍ MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

Matiční gymnázium Ostrava

**zpracováno v rámci
Operačního programu Zaměstnanost**

**Výzva 03_15_027 Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR
na léta 2014-2020**

Ostrava, březen 2019

Obsah:

Preambule	2
Úvod	3
Příspěvková organizace „C“ – Matiční gymnázium	9
I. Analytická část.....	11
I.C.1.3. Zjištění z prohlídky pracoviště MGO.....	11
I.C.1.4. Zjištění z dotazníků pro zaměstnance MGO.....	11
I.B.1.5. Zjištění z analýzy veřejně dostupné dokumentace MGO.....	14
I.C.1.6. Zjištění z analýzy interní dokumentace MGO.....	14
I.C.1.8. Zjištění z řízených rozhovorů s vedoucími pracovníky MGO.....	15
I.C.1.9. SWOT analýza MGO	15
II. Závěr a doporučení.....	16
Základní aspekty genderové problematiky v rezortech	17
Zjištění a doporučení společná pro většinu PO	19
Závěr	21

„Ženy budiž muži na roveň postaveny hospodářsky, právně, politicky i kulturně.“
T. G. Masaryk, Washingtonská deklarace, 1918

Preambule

V následujícím textu jsme přistoupili ke kompromisu, kdy pod veškerými uvedenými generickými maskuliny, případně femininy (zaměstnanec, referentka), je nutno vnímat i jejich mužské/ ženské tvary (zaměstnankyně, referent).

Zdvojování (zaměstnanci a zaměstnankyně) nebo splitting (referent/ka) nebyly v textu plošně použity, protože dle názoru autorů zásadně snižují čtivost a přehlednost dokumentu a ve svém důsledku odrazují většinového čtenáře od genderové problematiky. Jedním z návrhů, v rámci úprav interní i externí dokumentace posuzované organizace, je právě doporučení stejného postupu a uvedení obdobného odstavce, jako v této preambuli.

V některých případech byla při analýze získána zjištění, která při striktním výkladu nejsou součástí genderového auditu. Zpracovatelé přesto tato zjištění v doplňcích textu analýzy uvádějí, neboť se domnívají, že investovaná energie by měla být využita a zjištění může vedení organizace použít pro opatření, která se sice netýkají genderové problematiky, ale mohou zlepšit spokojenost zaměstnanců i řízení organizace v personální oblasti.

Ostrava, březen 2019

Zpracovali:

Odborní garanti projektu

Ing. Ivana Mariánková

RNDr. Radim Misiáček

Projektový tým:

Ing. Mgr. Zuzana Krautová

Mgr. Lenka Polachová

Mgr. Lenka Trojáčková

Mgr. Zuzana Vanysacker

Úvod

Projekt „Genderově korektní Moravskoslezský kraj“ (ve zkratce GEKOM), podpořený operačním programem Zaměstnanost, je zaměřen na genderovou rovnost, jako významnou součást problematiky rovných příležitostí na krajském úřadu a dále také v příspěvkových organizacích, které jsou součástí MSK jako korporátní organizace. V rámci projektu bylo vybráno 5 pilotních organizací, zastupujících jednotlivé sektory, což umožňuje identifikovat hlavní problémy a způsoby jejich řešení nejen v konkrétní organizaci, ale také v příslušné oblasti (sektoru). Zjištění, společná pro více příspěvkových organizací (sektorů), pak mohou reprezentovat všechny příspěvkové organizace kraje.

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je podpora rovných příležitostí mužů a žen na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje (dále také KÚ MSK nebo KÚ) a vybraných příspěvkových organizacích Moravskoslezského kraje (dále také PO).

Projekt na základě analýzy (genderového auditu) přináší vedení krajského úřadu i managementu vybraných příspěvkových organizací informace o aktuálním stavu rovnosti příležitostí mužů a žen v uvedených subjektech. Na základě analýzy navrhuje opatření, jejichž cílem je zlepšení genderové rovnosti na KÚ MSK i PO, což po jejich implementaci může vést ke větší spokojenosti zaměstnanců, snížení fluktuace, vyšší efektivitě i pracovnímu výkonu zaměstnanců, zlepšení souladu práce a rodinného života a tím také k pozitivním dopadům na fungování KÚ MSK i vybraných PO. Projekt také přispívá k odstranění některých mýtů, které jsou s problematikou genderové rovnosti spojeny (např. že genderová rovnost znamená vždy 50% zastoupení žen a mužů).

V případě Moravskoslezského kraje projekt také přispívá k posílení image a významu samosprávného územně-správního celku. Posledně zmíněný faktor může zpětně ovlivňovat další subjekty na území kraje a spolupůsobit na posílení role MSK jako příkladu v dalších z oblastí, v nichž je MSK považován za progresivního leadera (viz např. chytrý region, environmentální management, environmentální výchova ad.).

Cíle projektu jsou v souladu jak se Strategií KÚ MSK na období 2015–2020, tak i s (vládní) Strategií pro rovnost žen a mužů v ČR 2014-2020. Kromě rozvíjení silných stránek a příležitostí v oblasti nediskriminačního přístupu k zaměstnancům, bez ohledu na jejich pohlaví (obdobně jako v případě dalších atributů, jako jsou věk, víra, rasa apod.), projekt reaguje na analýzou zjištěné slabé stránky a hrozby. To, že situace v oblasti genderové rovnosti není v ČR ideální, ukazuje pravidelné hodnocení úrovně lidských práv v rámci OSN, kdy byla genderová rovnost označena jako jeden z přetrvávajících problémů České republiky.

Vzhledem k výše uvedenému konstatování je potěšující, že stav genderové rovnosti na KÚ MSK a převážně i v jeho příspěvkových organizacích, je na vyšší úrovni, než je jinde v rámci ČR, případně i na území Moravskoslezského kraje, obvyklé. Toto konstatování vychází z výsledků předchozích projektů, na nichž se zpracovatelé podíleli (mj. „Gender v klastrech“, „Adam a Eva“ ad.).

Protože Moravskoslezský kraj není jediným krajem, který se genderovou problematikou zabývá (obdobně projekty zpracovávaly např. také kraje Vysočina, Královehradecký či Jihomoravský), umožňují výsledky projektu benchmarking, který může po vzájemném srovnání poskytnout zpětnou vazbu všem krajům, pro něž je genderová problematika důležitou součástí personální práce a v neposlední řadě i image. Na druhé straně je rozsah projektu, zahrnující také PO, do jisté míry ojedinělý.

Obsah projektu

Projekt měl dvě hlavní části (klíčové aktivity 1 a 2) – analýzu v rozsahu genderového auditu a návrh strategie. K podpoře uvedených hlavních aktivit a zapojení klíčových aktérů do zpracování projektu sloužila klíčová aktivita 3 – školení (ta se však týkala pouze KÚ, nikoliv PO). Uvedené klíčové aktivity (dále také KA) byly rozpracovány podrobněji v případě hlavního subjektu projektu (KÚ MSK), v limitovaném rozsahu také ve vybraných příspěvkových organizacích¹, které slouží jako organizace pilotní, reprezentující 5 hlavních sektorů, v nichž MSK působí se svými PO jako korporátní organizace (zdravotnictví, sociální věci, doprava, kultura a školství).

Klíčová aktivita 1 – Analýza

Pro analýzu KÚ MSK a PO byly využity následující nástroje (podtržením jsou uvedeny ty kroky, které byly v souladu se zadáním provedeny také v příspěvkových organizacích):

- 1.1 *Informace získané prostřednictvím dotazníků z workshopů s vedoucími pracovníky KÚ, doplněné výstupy z diskuse (viz také KA 3).*
- 1.2 *Informace získané prostřednictvím dotazníků ze seminářů se zaměstnanci KÚ, doplněné výstupy z diskuse (viz také KA 3).*
- 1.3 Prohlídka pracoviště.
- 1.4 Informace získané prostřednictvím komplexních dotazníků, zaměřených na problematiku genderové rovnosti, předaných všem zaměstnancům KÚ a PO (u některých PO byly analýze podrobeny vybrané organizační jednotky).
- 1.5 Vyhodnocení relevantní dokumentace a informací KÚ MSK a PO, které jsou veřejně dostupné (internetové stránky, sociální sítě, tiskové zprávy, články v elektronických i papírových médiích).
- 1.6 Vyhodnocení relevantní interní dokumentace, poskytované zaměstnancům KÚ MSK a PO (pracovní řády, kodexy, směrnice k odměňování ad.).
- 1.7 *Skupinové rozhovory s vybranými zaměstnanci KÚ MSK, zaměřené na informace ze seminářů (1.2.) a z dotazníků (1.3.).*
- 1.8 Řízené rozhovory s vedoucími pracovníky KÚ MSK a PO, shrnující získané informace získané z workshopů (1.1.), seminářů (1.2.), dotazníků (1.3.), vyhodnocení dokumentace (1.4. a 1.5.) a rozhovorů s vybranými zaměstnanci (1.6.). Hlavním cílem rozhovorů s vedoucími bylo ujasnit si některé předběžné závěry z předchozí analýzy a na základě diskuse formulovat vhodná opatření.
- 1.9 SWOT analýza – formalizace analytických zjištění, umožňující rozvíjet silné stránky a příležitosti a eliminovat slabé stránky a příležitosti v KÚ i PO.²

Cílem SWOT analýzy je formalizace analytických zjištění a tím i poskytnutí přehledných závěrů analýzy, umožňujících snadnou kontrolu souladu mezi výsledky analýzy a návrhem opatření ve strategii. SWOT analýza je klasifikační metodou tradičně používanou při strategickém plánování. Rozvojové faktory jsou metodou SWOT standardně tříděny do 4 kategorií:

¹ Příčinou je jak to, že vybrané PO slouží jako pilotní, tedy reprezentující všechny ostatní PO MSK, tak i limitující rozsah projektu i podpora cílových skupin.

² V dalším textu jsou popisovány pouze kroky, týkající se PO, proto jsou aktivity, zaměřené pouze na KÚ, vynechávány (číslování je zachováno).

	Pozitiva	Negativa
vnitřní faktory, přítomnost, výchozí stav	silné stránky (S)	slabé stránky (W)
vnější faktory, budoucnost, potřeba intervencí	příležitosti (O)	hrozby (T)

Níže v tabulkách jsou uvedeny SWOT analýzy jednotlivých PO. Kromě jednotlivých SWOT analýz pilotních PO je zpracována také SWOT analýza, společná pro všechny PO. V závorkách jednotlivých zjištění jsou uvedeny analytické kroky, které byly hlavním zdrojem zjištění. **Tučně** jsou uvedena prioritní zjištění.

Na základě rozhodnutí ředitele krajského úřadu byly do projektu zařazeny tyto příspěvkové organizace B.-F. (A. je rezervováno pro označení Krajský úřad Moravskoslezského kraje):

- B. Nemocnice s poliklinikou Havířov (zkratka NH; okres Karviná)
- C. Matiční gymnázium, Ostrava (MGO; okres Ostrava-město)
- D. Těšínské divadlo (TD; okres Karviná)
- E. Domov Bílá Opava (DBO; okres Opava)
- F. Správa silnic Moravskoslezského kraje (SSMSK; střediska ve všech okresech MSK)

Vybrané příspěvkové organizace, které jsou do projektu zapojeny jako pilotní, byly osloveny vedoucími příslušných odborů, které tyto organizace řídí, a následně jejich vedoucí obdrželi podrobnou informaci o projektu, jeho cílech i způsobu zapojení PO prostřednictvím dokumentu „Požadavky na genderový audit v příspěvkových organizacích“. Následně byli zástupci vybraných PO navštíveni zástupci projektového týmu a jejich role a zapojení byly osobně projednány.

Následující tabulka zachycuje jednotlivé analytické kroky a jejich využití v analýze PO (tučně jsou uvedeny klíčové nástroje, přinášející hlavní objem informací).

Analytický krok		B. NH	C. MGO	D. TD	E. DBO	F. SSMSK
1.3.	Prohlídka pracoviště	X	X	X	X	X
1.4.	Dotazníky pro všechny zaměstnance	X	X	X	X	X
1.5.	Dokumentace – externí	X	X	X	X	X
1.6.	Dokumentace – interní	X	X	X	X	X
1.8.	Rozhovory – vedoucí pracovníci	X	X	X	X	X
1.9.	SWOT analýza	X	X	X	X	X

Klíčová aktivita 2 – Návrh strategie

Návrhová fáze vycházela z analýzy a reagovala jak na pozitivní, tak i negativní zjištění. V podstatě se jednalo o reakci na jednotlivé body SWOT analýzy, tedy rozvíjení dosavadních silných stránek a příprava na využití příležitostí a současně eliminace slabých stránek a příprava na případné hrozby.

Strategie také bere v úvahu existující relevantní strategické a koncepční dokumenty v genderové oblasti na národní, případně evropské úrovni (zejména Strategii pro rovnost žen a mužů v ČR 2014–2020) a relevantní strategické krajské dokumenty (zejména Strategii Krajského úřadu MSK na období 2015–2020, včetně její probíhající aktualizace).

Strategie byla primárně zaměřena na krajský úřad a v případě PO se snaží o určité zobecnění, neboť PO byly vybrány jako pilotní subjekty, do jisté míry reprezentující jednotlivé sektory řízené MSK.

Hlavní součástí Strategie odpovídají požadavkům na zpracování strategických dokumentů a skládají se z následujících fází:

Genderově korektní Moravskoslezský kraj (registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/006249)

2.1. Vize genderové oblasti MSK

2.2. Hlavní cíle

2.3. Opatření (rámce intervencí – projektů, aktivit, změn řízení organizace ad.)

2.4. Konkrétní intervence (kroky, aktivity nebo projekty)

Zpracování návrhové fáze

Strategická fáze		A. KÚ	B. zdrav	C. škol	D. kult	E. soc	F. dopr	G. všechna PO
2.1.	Vize	X	-	-	-	-	-	X
2.2.	Cíle	X	-	-	-	-	-	X
2.3.	Opatření	X	X	X	X	X	X	X
2.4.	Intervence	X	X	X	X	X	X	X

V případě příspěvkových organizací jsou vize a cíle společné pro všechny sektory řízených PO, opatření a intervence se liší podle charakteru jednotlivých PO (sektorů). Kategorie G. zahrnuje kroky společné pro všechny sektory. Protože PO jsou řízeny krajským úřadem, je způsob implementace ponechán na rozhodnutí vedoucích příslušných odborů.

Klíčová aktivita 3 – Školení pro podporu tvorby strategie

Pro příspěvkové organizace nemohla být provedena z důvodu zaměření projektu na cílovou skupinu pracovníků Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, a proto nebyla v projektu ani plánována.

Struktura dokumentu

Cílem uvedení struktury dokumentu není suplovat jeho obsah, ale poskytnout přehled o celém dokumentu i čtenáři pouze některé z jeho částí. Dokument se skládá ze svazku I (KÚ) a svazku II (PO).

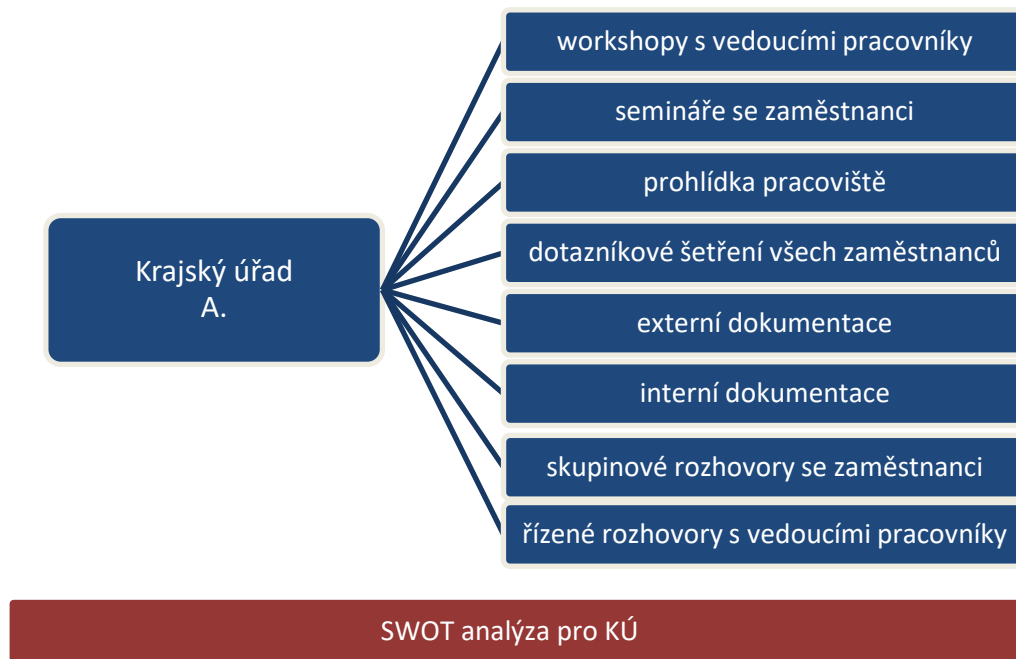
Úvod

Průběh projektu

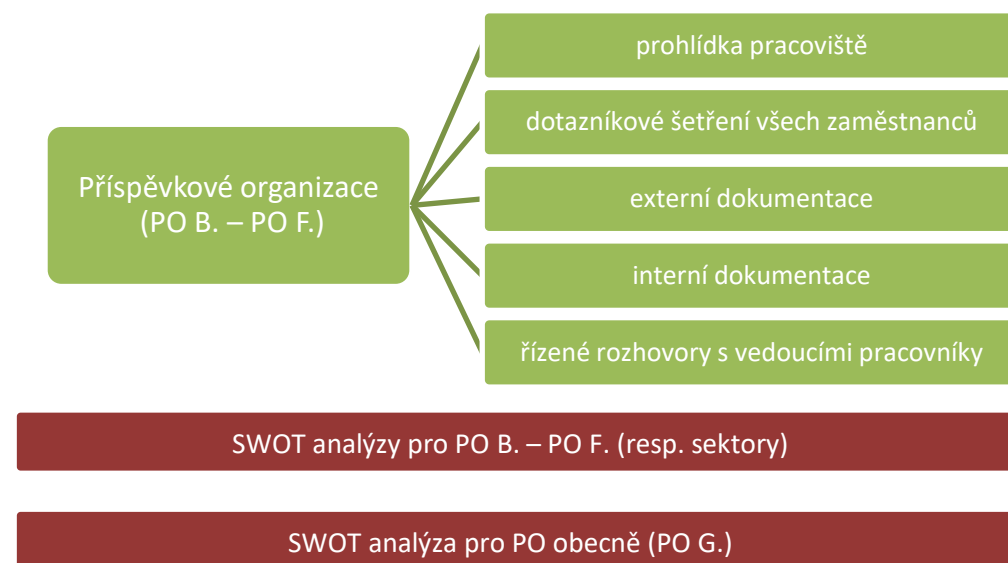
I. Analytická část

Svazek I: Krajský úřad

Úvodní popis metody, informace o krajském úřadu



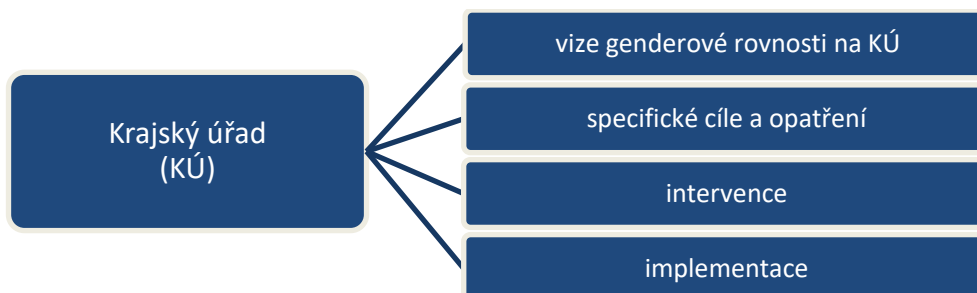
Svazek II: Příspěvkové organizace



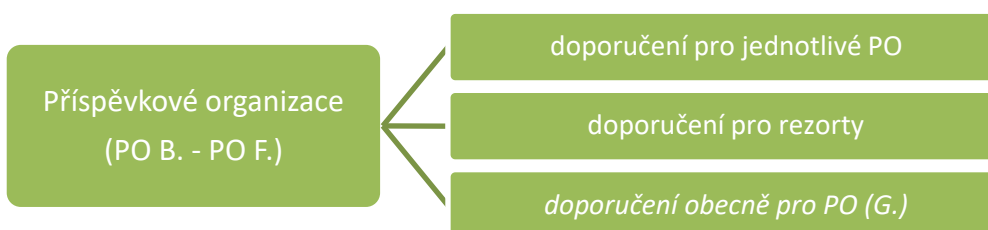
II. Návrhová část

Podrobný popis metody

Svazek I: Návrhová část pro KÚ



Svazek II: Návrhová část pro jednotlivá PO



Závěr

Přílohy

Poznámky ke struktuře:

Přílohy

Nejvýznamnější přílohy, které jsou součástí dokumentu (část PO), jsou:

P.B/C/D/E/F.4. Vyhodnocení dotazníků pro zaměstnance PO – MGO, NH, TD, DBO a SSMSK (aktivita 1.4.)

Příspěvková organizace „C“ – Matiční gymnázium

Identifikace (popis) subjektu



Matiční gymnázium (dále jen MGO) je příspěvkovou organizací zřízenou Moravskoslezským krajem. Sídlí na ul. Dr. Šmerala 25 v Ostravě. Informace týkající se činnosti MGO jsou uvedeny na internetových stránkách www.mgo.cz.

MGO zaměstnává 55 osob (31. 12. 2018, 43 pedagogických a 5 THP a 7 provozních zaměstnanců). V čele MGO stojí ředitel a 2 zástupci. Podrobné členění je uvedeno na webových stránkách organizace http://mgo.cz/jj/index.php?option=com_contact&view=category&catid=14&Itemid=111.

Z celkového počtu 56 zaměstnanců je 40 žen a 16 mužů, tj. poměr cca 71 % ku 29 %. Na vedoucích pozicích (5 osob, dvě ženy a tři muži) je poměr žen a mužů 40 % ku 60 %. Mezi řadovými zaměstnanci převládají početně ženy (38 osob).

45 zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání (magisterské nebo doktorské), 8 zaměstnanců střední s maturitou.

Historie školy

Samotné založení školy se datuje rokem 1897, kdy v Ostravě zásluhou Matice ostravské vzniká první česká střední škola v regionu. Je to přímá reakce generace buditelů a vlastenců na národnostně nerovné postavení českých dětí, neboť na Ostravsku existovaly pouze německé střední školy.

Slavnostní zahájení výuky bylo stanoveno na 16. září 1897 a škola byla zavedena do systému císařského školství pod názvem Matiční české reálné gymnázium. Brzy byla dána k dispozici také vlastní budova

Genderově korektní Moravskoslezský kraj (registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/006249)

na ulici Matiční 5 a ta díky péči a štedrosti mecenášů prodělala zásadní změny tak, aby mohla sloužit nižšímu a vyššímu gymnáziu.

Od školního roku **1901/1902** se gymnázium dle tehdejších zvyklostí dělí na **klasické** (důraz je kladen na latinu a řečtinu) a na **reálku** (s důrazem na matematiku, přírodní vědy a moderní jazyky).

Matičnické gymnázium, Ostrava, příspěvková organizace, je dle zřizovací listiny zřízeno za účelem poskytování vzdělávání. Gymnázium vzdělává žáky v těchto následujících studijních oborech dle klasifikace kmenových oborů vzdělávání:

- 79-41-K/41 Gymnázium: studium denní, délka studia 4 roky
- 79-41-K/81 Gymnázium: studium denní, délka studia 8 roků
- Škola poskytuje úplné základní vzdělání a střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou podle Školního vzdělávacího programu ŠVP pro základní vzdělávání Tradice, kvalita, budoucnost pro 21. století, č. j. 1372/2013, a podle Školního vzdělávacího programu pro gymnaziální vzdělávání Tradice, kvalita, budoucnost pro 21. století, č. j. 1373/2013.

Učební plán	Školní rok				
	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/2019
Počet tříd	20	20	20	20	20
Počet žáků	614	618	614	609	605
Průměrný počet žáků na třídu	30,7	30,9	30,7	30,5	30,3
Průměrný počet odučených hodin ve třídě	44,3	44,55	44,6	44,2	44,1
Průměrný přepočtený počet pedagogických zaměstnanců	41,08	41,55	41,27	42,22	43,22
Průměrný přepočtený počet asistentů pedagoga	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

I. Analytická část

Vybrané kroky

Pro analýzu stavu genderové rovnosti v PO byla zvolena modifikovaná metoda genderového auditu, doplněná dalšími aktivitami. Jednotlivé kroky jsou rozpracovány v příslušných kapitolách.

- 1.3. Prohlídka pracoviště.
- 1.4. Informace získané prostřednictvím komplexních dotazníků zaměřených na problematiku genderové rovnosti, předaných všem zaměstnancům PO.
- 1.5. Vyhodnocení relevantní dokumentace a informací PO, které jsou veřejně dostupné (internetové stránky, sociální sítě, tiskové zprávy, články v médiích).
- 1.6. Vyhodnocení relevantní interní dokumentace, poskytované zaměstnancům PO (pracovní řády, kodexy, směrnice k odměňování ad.).
- 1.8. Řízené rozhovory s vedoucími pracovníky PO, shrnující získané informace získané z prohlídky pracoviště (1.3.), dotazníků (1.4.) a vyhodnocení dokumentace (1.5. a 1.6.). Hlavním cílem rozhovorů s vedoucími bylo ujasnit některé předběžné závěry z předchozí analýzy a na základě diskuse formulovat opatření.
- 1.9. SWOT analýza – formalizace analytických zjištění.

I.C.1.3. Zjištění z prohlídky pracoviště MGO

Prohlídka pracoviště (budovy Maticního gymnázia) proběhla ve všech prostorách školy, sloužících k výuce i odpočinku studentů i zaměstnanců, a dále především těch prostor, které jsou přístupné veřejnosti. Níže jsou uvedena základní zjištění z prohlídky pracoviště Maticního gymnázia.

Závěry prohlídky:

- Jak bylo předpokládáno, v objektu budovy školy nebyly při prohlídce zjištěny nedostatky v oblasti genderové rovnosti. Drobnosti nevyžadují žádná doporučení.

I.C.1.4. Zjištění z dotazníků pro zaměstnance MGO

V rámci této aktivity byly vyhodnoceny dotazníky zaměřené na problematiku genderové rovnosti, které byly rozeslány všem zaměstnancům MGO, včetně vedoucích pracovníků. Navráčeno a analyzováno bylo 43 vyplněných anonymních dotazníků, předaných týmu projektu. Vzhledem k celkovému počtu předaných dotazníků k vyplnění se jedná o vysokou návratnost, dosahující 50 % (i návratnost 30 % bývá považována za slušný výsledek). Níže jsou uvedena základní zjištění z dotazníků pro zaměstnance školy.

Upozorňujeme, že výsledná data vyplývající z dotazníkového šetření neodrážejí realitu, ale skutečnost, jak realitu vnímají respondenti.

Hlavní zjištění z dotazníků pro zaměstnance MGO:

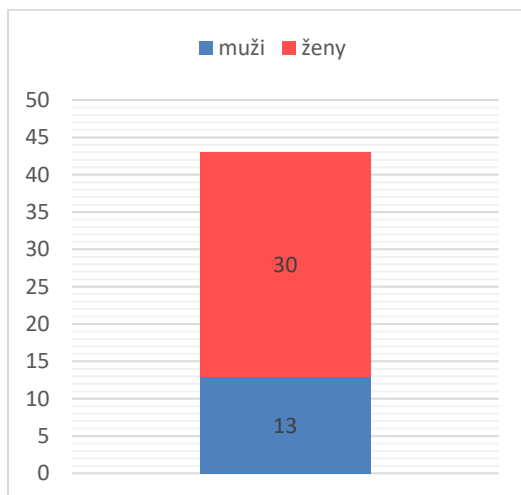
Základní charakteristiky respondentů

- Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 43 zaměstnanců MGO, tj. 30 % (13) mužů a 70 % (30) žen.
- Nejpočetněji byla zastoupena skupina 51–60 let (32 %). Druhá v pořadí (30 %) byla skupina pracovníků ve věku 31–40 let.
- Z celkového počtu 43 účastníků šetření jsou 4 na vedoucí pozici (2 muži a 2 ženy). Ostatní, tj. 39

Genderově korektní Moravskoslezský kraj (registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/006249)

jsou řadoví zaměstnanci, z nich je většina žen (28).

- 62 % respondentů pracuje v organizaci více než 7 let (včetně tří vedoucích pracovníků). Méně než rok pracují v MGO 4 zaměstnanci. 1-3 roky a 4-7 let volilo jako odpověď po 6 zaměstnancích.



Graf č. C.1. Pohlaví respondentů.

Postavení žen a mužů

- Všichni dotázaní uvedli, že v postavení žen a mužů na MGO nevidí rozdíl, a to ani při jmenování do vedoucích pozic.

Alternativní úvazky a sladění pracovního a rodinného života

- 1/3 (15 osob, z toho 14 žen) se domnívá, že zaměstnavatel nenabízí alternativní pracovní úvazky; 82 % zaměstnanců je nevyužívá.
- Relativně velký počet zaměstnanců odpovídá „nevím“ na dotazy týkající se mateřské/rodičovské dovolené, zejména pokud se týká návratu, vzdělávání a celkové podpory.

Přímá diskriminace

- Pouze 2 respondenti uvedli, že se setkali s diskriminací ze strany zaměstnavatele nebo nadřízeného vůči jinému zaměstnanci. Jeden z nich konkretizoval, že se jednalo o nerovné odměňování.

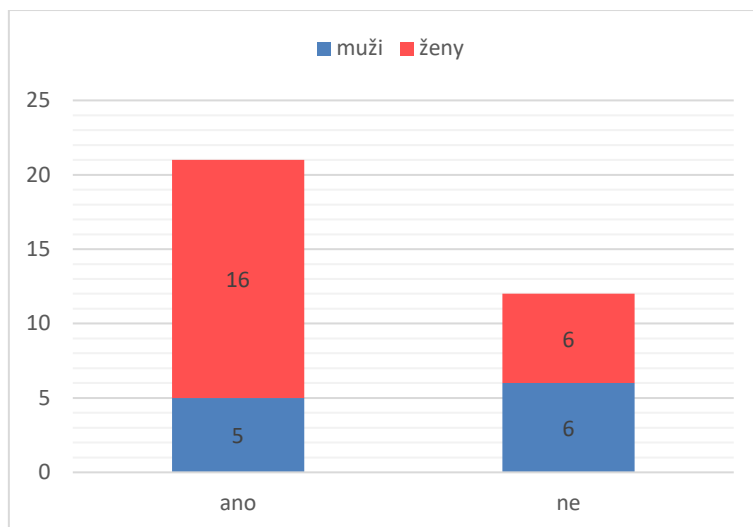
Sexuální obtěžování

- Nikdo se neseťkal s chováním sexuální povahy (včetně nevhodných vtipů, řečí či narážek).
- 26 respondentů (60 %) ví, s kým mohou diskriminaci, šikanu či sexuální obtěžování řešit. 24 z nich této osobě důvěřuje.
- 70 % respondentů uvedlo, že neví, zda mají zaměstnanci možnost anonymně podat stížnost na případnou diskriminaci, šikanu či sexuální obtěžování.

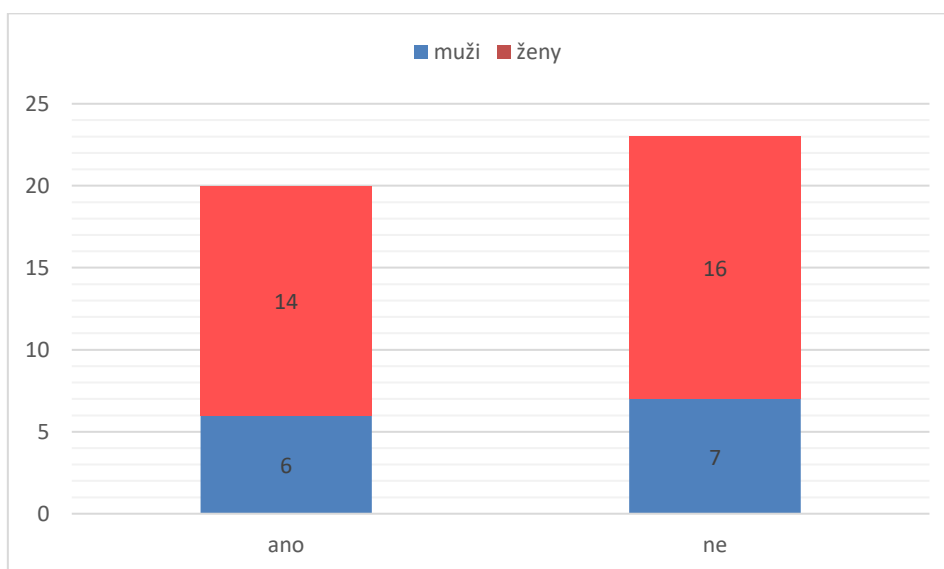
Benefity, sladování práce a rodiny

- 80 %, tedy 35 respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje benefity.
- Téměř 30 % (tj. 12) respondentů tvrdí, že benefity neodpovídají jejich představám, téměř 50 % (tedy 21 osob) jsou s benefity spokojeni.

- Více než 40 % dotázaných (23 osob) se domnívá, že se zaměstnavatel nezajímá, o jaké benefity by měli zaměstnanci zájem.



Graf č. C.2.: Pokud Vám zaměstnavatel benefity poskytuje, odpovídají Vaším představám?



Graf č. C.3.: Zajímá se zaměstnavatel o to, jaká forma benefitů by zaměstnancům nejvíce vyhovovala?

Povědomí o rovných příležitostech

- 85 % dotázaných zaměstnanců má povědomí o rovných příležitostech, školení se zúčastnilo pouze 15 %.
- 1/3 dotázaných se domnívá, že by se zaměstnavatel měl tématu rovných příležitostí věnovat, ale pouze cca 10 % (5 zaměstnanců) by ocenilo školení k uvedenému tématu. Většina se domnívá, že není potřeba školit, protože v organizaci „je vše v pořádku“.

Shrnutí:

Základní charakteristikou, která svědčí o výborném stavu rovných příležitostí na MGO, jsou zjištění, že zaměstnanci většinou nevnímají rozdíl v postavení žen a mužů na MGO a žádný pracovník se neseťkal se sexuální obtěžováním. Vysoké je také povědomí o rovných příležitostech.

Méně pozitivní jsou zjištění, že zaměstnanci nevědí, s kým by případné obtěžování nebo diskriminaci řešili, i nízké povědomí o tom, zda je zaměstnavatel v kontaktu se zaměstnanci na MD/RD. Standardní je nespokojenost s benefity, rizikové jsou přijímací rozhovory za účasti pouze jedné osoby za zaměstnavatele.

I.B.1.5. Zjištění z analýzy veřejně dostupné dokumentace MGO

V rámci tohoto analytického kroku byla vyhodnocena relevantní dokumentace a veřejně dostupné informace o MGO, a to zejména elektronické (např. internetové stránky, sociální sítě apod.):

- internetová stránka MGO
- facebooková stránka MGO
- facebooková stránka Studentského senátu MGO
- Instagram MGO
- kronika MGO

Výběrově byly analyzovány také dokumenty volně dostupné ke stažení (např. Školní řád, Výroční zpráva 2017 aj.).

Závěry analýzy externě dostupných dokumentů:

- Jazyk internetových stránek je obecně genderově neutrální. V některých případech ovšem používá spíše generické maskulinum. Pokud se týká dokumentů, převažuje generické maskulinum.
- V ojedinělých případech se objevuje genderová nekonzistence (např. zástupce ředitele je žena), nebo zápis ze školské rady: „volba předsedy (předsedkyně)“ a ve výsledku volby: „Výsledek volby předsedy: Mgr. Lenka“³.

I.C.1.6. Zjištění z analýzy interní dokumentace MGO

V rámci tohoto analytického kroku byla vyhodnocena relevantní interní dokumentace MGO. Většina analyzovaných dokumentů byla genderově neutrální. Genderově stereotypní bylo označení osob – žák, učitel, hospodář, sekretářka aj.

Komentovaný výběr dokumentů:

- Dokument Školní preventivní strategie MGO pro období 2012–2018 je zaměřen na rizikové chování, jako je šikana, vandalismus a jiné. O genderové ne/rovnosti se dokument nezmiňuje.
- Školní řád se detailně zabývá chováním žáků v prostorách školy i mimo ni. Není zde ovšem zmíněn přístup zaměstnanců školy, chování k žákům, rodičům žáků, spolupracovníkům.
- V dokumentu Směrnice k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví žáků školy je pouze zmínka o ochraně před sexuálním zneužíváním bez uvedení možného postupu při jejím výskytu i způsoby řešení. Ve škole není k dispozici schránka důvěry.

³ Příjmení nejsou uváděna záměrně.

I.C.1.8. Zjištění z řízených rozhovorů s vedoucími pracovníky MGO

Předběžné výsledky byly projednány s ředitelem organizace. Jednotlivá zjištění byla podrobně diskutována, byly vyjasněny některé nejasnosti, které vyplývají z poměrně rigidních předpisů v oblasti školství (např. nemožnost úpravy některých dokumentů, jejichž struktura a obsah jsou pevně stanoveny). V rámci diskuse byla probírána i doporučení možných změn.

I.C.1.9. SWOT analýza MGO

SWOT ANALÝZA GEKOM	MGO
SILNÉ STRÁNKY	PŘÍLEŽITOSTI
<ul style="list-style-type: none">• Zájem vedení MGO o problematiku rovných příležitostí• Vysoká úroveň personální práce• Bezproblémový vzhled a vybavení pracoviště• Bezchybná veřejná prezentace• Kvalita interní dokumentace• Přesvědčení zaměstnanců, že v organizaci jsou dodržovány principy rovných příležitostí• Absence sexuálního obtěžování či diskriminace• Hodnocení problematiky zaměstnanci „vše je v pořádku“	<ul style="list-style-type: none">• Pokračující zvyšování respektu problematiky rovných příležitostí ve společnosti• Image MGO jako atraktivního zaměstnavatele, i z hlediska uplatňování principů genderové rovnosti• Prostor pro práci s benefity – zmapování potřeb zaměstnanců, nabídka podle možností zaměstnavatele a potřeb zaměstnanců• Opakované informování o pozitivních opatřeních ze strany zaměstnavatele
SLABÉ STRÁNKY	OHROŽENÍ
<ul style="list-style-type: none">• Neznalost (nejistota) zaměstnanců, jak lze řešit potenciální problémy v oblasti genderové rovnosti (schránka důvěry ad.) a především jak se nakládá s případnými podněty či stížnostmi• Zaměstnanci nejsou dobře (opakovaně) informováni o všem, co pro ně zaměstnavatel dělá (nad rámec průměru jiných zaměstnavatelů)	<ul style="list-style-type: none">• Rizika plynoucí z přítomnosti pouze jednoho zástupce zaměstnavatele při výběrových řízeních

II. Závěr a doporučení

Matiční gymnázium

patří v oblasti rovných příležitostí mezi jedny z nejlépe hodnocených organizací

Tato skutečnost je dána zejména přístupem vedení školy, částečně i specifickými podmínkami ve školství. Rigidní předpisy ovšem přinášejí i komplikace v důsledku menší flexibility (viz např. interní dokumentace).

Doporučení

Vzhledem k úrovni genderové rovnosti jsou mezi doporučeními pouze drobnosti:

- Dbát na genderově neutrální jazyk v rámci interní i externí dokumentace. V případě interních dokumentů myslet na jejich úpravu při aktualizaci. Uvést v preambuli dokumentů odstavec, který upozorní, co znamená použití generického maskulina/feminina (viz analogický odstavec v této zprávě).
- Zpracovat etický kodex, který umožní větší flexibilitu v oblasti rovných příležitostí.
- Opakovaně informovat o aktivitách, kterými zaměstnavatel převyšuje jiné potenciální zaměstnavatele („lépe prodat pozitivní kroky“).
- Zdůrazňovat existující kontakty se zaměstnanci na MD/RD.
- Pravidelně zjišťovat zájem zaměstnanců o benefity a promýšlet možnosti sladování práce a rodiny i v limitovaných možnostech školství.
- Zvážit účast více osob zaměstnavatele při přijímacích pohovorech.

Základní aspekty genderové problematiky v rezortech

Jedním z cílů projektu bylo využít analýzu vybraných PO také k zobecnění situace v jednotlivých rezortech, které v rámci korporátní organizace MSK reprezentují: zdravotnictví, sociální věci, kultura, školství a doprava.

Tento krok je možno bez komplikací učinit v případě dopravy, neboť Správa silnic MSK je jedinou organizací v rezortu a výsledky lze tedy na daný rezort vztáhnout.

V ostatních případech je situace komplikovanější, neboť přes jistou podobnost zdravotnických, sociálních či kulturních zařízení záleží také na konkrétním řízení organizace či někdy také na aktuální konstelaci v dané organizaci.

Níže jsou tedy uvedeny jen základní rysy jednotlivých rezortů s tím, že detaily je možné vyhledat výše v jednotlivých kapitolách, věnovaných vybraným organizacím. Se zjištěními je však nezbytné nakládat obezřetně, neboť je nelze automaticky aplikovat na všechny organizace rezortu.

Příklad zdravotnictví

Genderová problematika ve zdravotnictví je ovlivňována specifickými podmínkami. Na jedné straně se jedná o převahu mužů ve vedoucích lékařských profesích a převahu žen v profesích sester, což je vnímáno jako podřízená pozice. K tomu přistupuje nutnost řídit se striktními podmínkami fungování zdravotnického zařízení a také genderové stereotypy, projevující se typicky genderově podmíněným obsazením „mužské“ specializace chirurgie a „ženské“ specializace pediatrie. Genderová problematika může značně ovlivňovat budoucí udržení či získávání pracovních sil (fluktuaci), zejména sester (myšleny ženy) v podmínkách jejich obecného nedostatku.

Doporučení (nad rámec zobecněných zjištění a doporučení všech PO v další kapitole)

- Zlepšit komfort sester (žen) při řešení mimořádných událostí, spojených s agresivitou pacientů či jejich rodinných příslušníků (pravidelná kontrola bezpečnostní služby, zapojení lékařů před příchodem ochranky, odvoz žen po nočních službách apod.).

Příklad školství

Školství je svázáno řadou předpisů, které podvazují iniciativu i aktivních ředitelů a ředitelek škol. Dále je zatíženo obecně známou feminizací (jedna z nejvyšších v EU, byť na středních školách tato situace není tak markantní jako na školách základních) i běžným modelem „ředitel – učitelky“. Rigidní předpisy přinášejí komplikace v důsledku menší flexibility (viz např. úprava interní „kodifikované“ dokumentace apod.). Kvalitní výsledky pilotní PO jsou dále velmi ovlivněny nadstandardním důsledným přístupem ředitele školy, který se projevuje zejména v dokladování většiny činností, včetně těch, které mají souvislost s genderovou problematikou (odměňování, nediskriminace apod.).

Doporučení (nad rámec zobecněných zjištění a doporučení všech PO v další kapitole)

- Zpracovat Etický kodex, který umožní větší flexibilitu předpisů v oblasti rovných příležitostí.

Příklad kultura

Kulturní zařízení se vyznačují liberálnější atmosférou ve srovnání se zdravotnictvím či školstvím, v případě divadelních i jiných souborů také vysoce konkurenčním prostředím. Ve specifickém uměleckém prostředí, kde je obtížnější exaktně porovnávat kvality zaměstnanců, se pak může projevit ve větší míře skutečná nebo jen vnímaná diskriminace. Charakter profese také přináší větší osobní kontakt mezi zaměstnanci, větší závislost jedné profese na druhé, s dopady zvýšené incidence (nebo

jen pocitu) diskriminace či sexuálního obtěžování. Genderová problematika v takovém prostředí nabývá na důležitosti.

Doporučení (nad rámec zobecněných zjištění a doporučení všech PO v další kapitole)

- Zamyslet se nad relativně vysokou incidencí (případně incidencí vnímání) diskriminace, obdobně nad případy sexuálního obtěžování, a zveřejnit a udržovat postupy při řešení diskriminace/sexuálního obtěžování. Ujistit zaměstnance, že s jejich podněty bude nakládáno seriózně, rychle a důsledně. Týká se také diskriminace při přijímání do vedoucích funkcí.
- Zvážit přiměřenou reakci na výskyt genderově nekorektních kalendářů a jiných materiálů, „zdobících“ část divadelních prostor. Zabránit nepochopení uvedené formy „výzdoby“ ze strany partnerů, spolupracovníků, investorů, hostů apod., zejména zahraničních. Nespoléhat na liberální esprit, který je s kulturní scénou spojován.

Příklad sociální věci

Prostředí sociálních služeb se vyznačuje méně soutěživým a konkurenčním prostředím a přes řadu omezujících předpisů a podmínek také velmi vstřícným přístupem ke klientům. Tato skutečnost se pak pravděpodobně projevuje i ve vztazích v kolektivu zaměstnanců. Mimo jiné jsou zaměstnanci „skromnější“, spokojenější a nemají tolik výhrad vůči zaměstnavateli jako v organizacích jiného typu (srovnej zejména netypickou spokojenost s benefity a přesvědčení, že se zaměstnavatel zajímá, o jaké benefity mají zaměstnanci zájem). Vyniká vstřícné prostředí, ochota zaměstnanců i jazyk dokumentů.

Doporučení (nad rámec zobecněných zjištění a doporučení všech PO v další kapitole)

- Zamyslet se nad vysokou incidencí (případně incidencí vnímání) platové diskriminace. Opakovaně deklarovat rovný přístup k odměňování.
- Více propagovat pozitivní aspekty činnosti sociálních zařízení navenek.

Příklad doprava

Tato organizace reprezentuje celý sektor, není tedy potřeba provádět zobecnění. Typickým aspektem je typicky mužské prostředí, kde ženy tvoří jen menšinu pracovníků. Výsledky genderového auditu jsou však velmi dobré a nedostatky pouze menšího charakteru a řešitelné. Díky vyšší kolektivní smlouvě jsou principy RP dobře zakotveny v interní dokumentaci.

Doporučení (nad rámec zobecněných zjištění a doporučení všech PO v další kapitole)

- Zvážit přiměřenou reakci na výskyt genderově nekorektních kalendářů a jiných materiálů, „zdobících“ část veřejně nepřístupných prostor. Zabránit nepochopení uvedené formy „výzdoby“ ze strany partnerů, spolupracovníků, investorů, hostů apod., zejména zahraničních. Nespoléhat na „mužský“ svět, který je s výskytem takové „výzdoby“ spojován.

Zjištění a doporučení společná pro většinu PO

Čím větší škála firemní kultury, předpisů, podmínek i dalších odlišností, tím je složitější nalézat obecné problémy, které se týkají všech auditovaných příspěvkových organizací. Některé z nich však jsou – téměř pro všechny společné – a reakce na ně může být obdobná.

Nejvýznamnější společná zjištění:

1. Zaměstnanci jsou málo informováni, zda zaměstnavatel udržuje kontakt s těmi, kteří jsou aktuálně na MD/RD, zda jim umožňuje vzdělávání po dobu MD/RD, zda jsou zváni na společenské akce a zda existuje integrační program návratu po MD/RD.

Zejména v období nedostatku pracovních sil by zaměstnanci měli vědět, že odchodem na MD/RD neztrácejí kontakt se zaměstnavatelem a jsou vždy vítáni. V části případů to zvýší vazby na zaměstnavatele a snižuje fluktuaci.

2. Ve významném podílu případů se při přijímání nových pracovníků účastní pohovoru pouze jeden zástupce zaměstnavatele.

V situaci zvyšující se incidence sporů týkajících se „diskriminace při výběru zaměstnanců“ (viz např. precedentní rozhodnutí soudu o diskriminaci z důvodu pohlaví s nutností omluvy v celostátních médiích z března 2019) je riskantní nemít pro případné řízení k dispozici argumenty více zástupců zaměstnavatele. Tedy zabránit situaci „tvrzení proti tvrzení“.

3. Zaměstnanci nejsou obvykle spokojeni s benefity, ať jsou jakékoliv. Brzy si také zvyknou na jejich výši a začnou být nespokojeni, byť tomu tak na počátku nemuselo být. Téměř vždy však deklarují, že zaměstnavatele nezajímá, o jaké benefity mají zájem.

S výše uvedeným nelze nic zásadního dělat, neboť možnosti poskytování benefitů jsou ekonomicky i administrativně omezené. Na druhé straně se vždy vyplatí deklarovat zájem a prakticky se opakovaně zaměstnanců dotazovat, které benefity by jim vyhovovaly, a vysvětlovat příčiny, proč nelze ve všech případech vyhovět.

4. S výše uvedeným souvisí i postupné oslabování spokojenosti v jiných oblastech spojených se zaměstnáním.

Doporučujeme nebát se pravidelně zdůrazňovat (reálné) výhody, které zaměstnavatel nabízí ve srovnání s jinými srovnatelnými zaměstnavateli. Takový krok sice není pro všechny vedoucí zaměstnance příjemný, jak však vyplývá z analýzy, je nezbytný.

5. Zaměstnanci často tvrdí, že nejsou informováni i o věcech, které jim byly nezpochybnitelně sděleny, mnohdy i opakovaně. To se týká i genderové oblasti (rovnost v odměňování, nabízené možnosti sladování práce a rodiny apod.). Zaměstnavatel pak řeší situaci, zda má cenu opakovaně informovat, školit apod., nebo zvolit přístup typu „svoji povinnost jsem splnil, problém je na straně zaměstnanců“.

Doporučujeme zvážit, co je cílem. Zda uspokojení, že „informační povinnost“ byla splněna, nebo to, aby zaměstnanci byli informováni (a částečně uspokojeni), byť je potřeba to dělat opakovaně.

6. V řadě případů byly zjištěny případy diskriminace nebo sexuálního obtěžování. Dříve nebo později se v každé organizaci takový případ vyskytne. Podstatné ovšem je, zda zaměstnanci (potenciální oběti) vědí, jak v takovém případě postupovat, jaký postup zvolí zaměstnavatel a jakým způsobem budou informováni o výsledku.

Doporučujeme opakovaně sdělovat (a to nejen při vstupním školení), jaké jsou způsoby informování, včetně anonymních, v případě diskriminace či sexuálního obtěžování (schránka důvěry apod.), kdo je osobou, na níž se může zaměstnanec obrátit, jaký bude pravděpodobný postup řešení a jakým způsobem bude sdělen výsledek.

7. Téměř ve všech dokumentech se vyskytují názvy pozic v generickém maskulinu, časté jsou případy

genderových stereotypů (kuchař-pomocná kuchařka, ředitel – asistentka ad.).

Doporučujeme se genderových stereotypů v dokumentech vyvarovat a při jejich formulaci nepopisovat současný stav, ale obecné možnosti (např. ředitelka – asistent). Na druhé straně není nezbytné rozepisovat všechny pracovní pozice pro obě pohlaví, např. lékař/ka, náměstek/kyně apod., což zásadně snižuje čtivost a přehlednost dokumentu. Postačí zvolit preambuli dokumentu, která uvádí, že při použití generického maskulina/feminina jsou vždy myšlena obě pohlaví. Také není nezbytné začít přepisovat všechny dokumenty, protože nesplňují požadavky genderově korektního jazyka – na druhé straně je na to potřeba myslet při jejich aktualizaci, ať už pravidelné či ad hoc prováděné.

8. Zdánlivá drobnost je označování pracovních pozic v kancelářích bez ohledu na pohlaví konkrétní osoby (referent, ekonom apod., i když se jedná o ženy).

Jedná se o jednoduchou změnu, která ovšem může přinést významné dopady týkající se respektu a následné spokojenosti zaměstnanců.

9. V málokterých organizacích jsou v interní dokumentaci výrazně zakotveny principy rovných příležitostí, případně genderové rovnosti. Výjimku tvoří vyšší kolektivní smlouvy, které na uvedenou oblast většinou pamatují.

Doporučujeme nenechávat řešení této problematiky na odborech, ale aktivně přijmout vhodný dokument, nejlépe ve formě etického kodexu organizace. Ten může být přizpůsoben podmínkám organizace, aniž je svázán formálními předpisy.

10. V externí dokumentaci nejsou důsledně uváděné pozitivní aspekty činnosti organizace, včetně dodržování principů rovných příležitostí.

Pokud se organizace má čím chlubit, tak je potřeba to dotáhnout až do úrovně sebe prezentace a nebát se výsledky „prodat“. Ovlivní to nejen image organizace, ale také zájem o zaměstnání.

Kromě výše uvedených zjištění a k nim příslušných doporučení jsou další informace, vztahující se jen k některým rezortům nebo jen k některým organizacím, uvedeny výše v tomto textu.

Závěr

Výše uvedený text (svazek II) obsahuje analytickou a návrhovou část Strategie genderové rovnosti příspěvkových organizací Moravskoslezského kraje. Na základě popsaných analytických kroků a formalizace zjištění do podoby SWOT analýzy jsou navržena doporučení pro udržení či zlepšení genderové rovnosti ve vybraných PO, které reprezentují jednotlivé „sektory“ PO.

Následně bylo v textu provedeno zobecnění pro všechny příspěvkové organizace.

Tento text navazuje na dokument zaměřený na genderovou problematiku na Krajském úřadu MSK (svazek I), který obsahuje rozšířenou analýzu KÚ. Oba svazky mohou figurovat odděleně nebo jako dva díly jednoho dokumentu.