



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Genderový audit v Městském úřadu Moravský Krumlov a jím zřízených organizacích Klíčová aktivita 02

Pro Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, z.s.,
zpracovala BDO Advisory s.r.o., Karolinská 661/4, 186 00 Praha 8,
pod vedením
Mgr. Johany Jonákové



OBSAH

OBSAH	2
1 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ	4
1.1 Poděkování.....	4
1.2 Souhrn hlavních zjištění	4
1.3 Doporučení	4
2 ÚVOD	7
2.1 Koncept rovných příležitostí	7
2.2 K čemu slouží genderový audit?.....	7
2.3 Východiska projektu	7
2.4 Ekonomický přínos aplikace genderových opatření.....	8
3 ANALYTICKÁ ČÁST: KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ	9
3.1 Úvod	9
3.2 Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska.....	9
3.2.1 Struktura úřadu.....	9
3.2.2 Kontextová analýza dokumentů	10
3.2.3 Obecné názory na stav rovných příležitostí na Městském úřadu Moravský Krumlov	11
3.2.4 Shrnutí.....	13
3.3 Proces přijímacího řízení nových zaměstnanců a zaměstnankyň.....	13
3.3.1 Shrnutí.....	15
3.4 Kariérní rozvoj.....	15
3.4.1 Shrnutí.....	19
3.5 Hodnocení a odměňování	19
3.5.1 Hodnocení	19
3.5.2 Odměňování.....	20
3.5.3 Shrnutí.....	21
3.6 Sladování osobního a pracovního života.....	21
3.6.1 Pohled na sladování ze strany respondentů/ek.....	21
3.6.2 Flexibilní pracovní režim	23
3.6.3 Sladování práce a rodičovských povinností.....	24
3.6.4 Benefity	25
3.6.5 Shrnutí.....	26
3.7 Kultura pracovního prostředí	26
3.7.1 Pracovní prostředí.....	26



4	ZADÁNÍ A METODIKA GENDEROVÉHO AUDITU.....	29
5	IDENTIFIKACE DOBRÝCH PRAXÍ NA ÚŘADECH	31
	SEZNAM TABULEK	33
	SEZNAM GRAFŮ.....	33
	DOPORUČENÁ LITERATURA.....	34
	PŘÍLOHA	35



1 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ

1.1 PODĚKOVÁNÍ

Auditorský tým vyjadřuje velké poděkování panu starostovi Mgr. Tomáši Třetinovi, který se zasadil o to, že genderový audit mohl být realizován. Dále pak panu tajemníkovi Ing. Pavlu Vavřinovi, který poskytl pro potřeby auditu veškeré požadované dokumenty, vč. konsolidovaných údajů o platových poměrech zaměstnanců a zaměstnankyň a který se zasadil o vysokou účast v dotazníkovém šetření. V neposlední řadě patří velké poděkování všem zaměstnankyním a zaměstnancům MěÚ, kteří se účastnili fokusní skupiny a řízených rozhovorů.

1.2 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

Městský úřad Moravský Krumlov je úřadem, který v praxi dobře pracuje s otázkou rovných příležitostí. Toto téma je zohledněno ve strategických dokumentech. Na rovné příležitosti se zaměřuje i etický kodex. V oblasti odměňování nebyla zjištěna genderová diskriminace. Možné zlepšení lze identifikovat zejména v používání genderově citlivého jazyka a v analytické práci s genderovými statistikami zaměstnanců/kyň.

Z dotazníkového šetření fokusní skupiny i řízených rozhovorů vyplynulo, že mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, i mezi nadřízenými a podřízenými MěÚ jsou dobré a přátelské vztahy, které mají přesah i do vstřícnosti v oblasti sladování práce a rodiny. MěÚ se snaží vycházet zaměstnancům/kyním vstříc úpravou pracovní doby apod.

Z celkových 58 zaměstnaných na úřadu je 48 žen a 10 mužů (poměr 83 % ku 17 %). Na úrovni referent/ka je to celkem 49 osob, z toho 40 žen a 9 mužů (poměr 82 % ku 18 %) a na úrovni vedoucí/ho odboru celkem 9 osob, z toho 6 žen a 3 muži (poměr 67 % ku 33 %). Tajemníkem úřadu je muž. V doporučeních je uvedeno, aby genderové parametry zaměstnaných MěÚ byly sledovány a zohledňovány v personální práci tak, aby nedocházelo k tvorbě skleněného stropu pro ženy (bariéra v kariéřním postupu).

I když rovné příležitosti představují pro úřad zohledňované téma, texty dokumentů používají generické maskulinum (mužské jazykové tvary v názvech povolání, funkcí a společenského zařazení). Většina respondentů/ek nicméně uvedla, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají srovnatelné podmínky a že MěÚ podporuje vzdělávání v oblasti rovných příležitostí. Několik žen bylo při přijímacím pohovoru dotazováno na svoji rodinnou situaci, což není v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Rezervy byly identifikovány v oblasti procesu hodnocení zaměstnanců/kyň.

1.3 DOPORUČENÍ

Organizace státní správy, která si zakládá na kvalitě služeb i spokojenosti vlastních zaměstnaných, by měla být „napřed“ i v otázkách řízení lidských zdrojů. Následující doporučení jsou formulována s ohledem na dvě roviny – identifikovaný potenciál na základě projeveného zájmu zaměstnaných a identifikovaný potenciál pro strukturální změny zjištěný auditorským týmem.



Tabulka 1 Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska

Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska

Cíl:	Konkrétní kroky:
Používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech, ve formulářích, ve strategických dokumentech, který zohledňuje ženy i muže jak na pozici zaměstnaných na městském úřadu, tak jako klientů a klientek nabízených služeb.	V upravovaných a nově vytvářených interních a strategických dokumentech používat: a) oba rodové tvary názvů pozice (koordinátor, koordinátorka), příp. použít přechylovací příponu za lomítko zaměstnanec/kyně, klient/ka; b) použít na začátku dokumentu větu „Tento zápis respektuje rovné příležitosti mužů a žen. Uvedené obecné pojmy v textu, jako např. zaměstnanec, úředník, referent apod., označují jak muže, tak i ženu.“; c) vytvořit „ženské“ a „mužské“ verze pracovních smluv. V praxi by pak např. referentka – žena – měla ve své pracovní smlouvě všude uvedeno „referentka“ a ne „referent“. Obdobně pak další pozice. Jde o individualizaci pracovních smluv z hlediska genderu.

Tabulka 2 Personální statistiky vedené o zaměstnaných MěÚ z genderového hlediska

Personální statistiky vedené o zaměstnaných MěÚ z genderového hlediska

Cíl:	Konkrétní kroky:
Analyzovat existující data o zaměstnancích/kyních z genderového hlediska a aktivně s nimi pracovat v personální práci.	Vést systematickou evidenci pracujících s ohledem na jejich pohlaví, věkovou a vzdělanostní strukturu, sledovat mateřskou/rodičovskou dovolenou, nemoci apod., tyto údaje pravidelně vyhodnocovat a aktivně s nimi pracovat. Takto vzniklé statistiky využívat k personálnímu plánování a nakládání s lidskými zdroji úřadu.

Tabulka 3 Hodnocení

Hodnocení

Cíl:	Konkrétní kroky:
Zavést pravidelná hodnocení všech zaměstnanců/kyň.	Zavést pravidelné roční hodnocení i na úrovni referent/ka – vedoucí odboru. Dobrým příkladem může být formát ročních hodnotících pohovorů, které již probíhají na sociálním odboru.

Tabulka 4 Odměňování

Odměňování

Cíl:	Konkrétní kroky:
------	------------------



Maximální transparentnost v odměňování na úrovni referent/ka.	Pravidelně sledovat a vyhodnocovat platová ohodnocení z genderového hlediska, aby nedocházelo ke genderové diskriminaci.
---	--

Tabulka 5 Flexibilní pracovní režim

Flexibilní pracovní režim

Cíl:	Konkrétní kroky:
Předcházet nedorozuměním v otázce flexibilní pracovní doby.	Vyjasnit a definovat v interních dokumentech a také jasně komunikovat se zaměstnanci/kyněmi, jaký typ „pružné pracovní doby“ je poskytován a za jakých podmínek.
Zvýšit komfort zaměstnanců v době oběda.	Zřídit v prostorách MěÚ kuchyňky se stolkem a židlemi, kde by si zaměstnanci/kyně mohli ohřát a v klidu sníst donesené jídlo.

Tabulka 6 Poskytování benefitů

Poskytování benefitů

Cíl:	Konkrétní kroky:
Lepší informovanost zaměstnanců/kyně ohledně poskytovaných benefitů.	<p>Upravit kolektivní smlouvu a Zásady FKSP tak, aby zaměstnanci/kyně jasně věděli, na co mají a nemají nárok, a jaké benefity jsou skutečně poskytovány (sladění teorie s praxí). Případně vytvořit samostatný přehledný seznam nabízených benefitů, vč. těch nefinančních (jako indispoziční volno, individuální pracovní doba atd).</p> <p>Zvážit zásadnější změnu ve způsobu poskytování benefitů. V mnoha firmách a organizacích má každý zaměstnanec/kyně jasně daný svůj rozpočet na benefity (např. 3 tis. Kč ročně) a má možnost jej využít dle svého uvážení na jakékoli benefity, které daná organizace nabízí. Je to atraktivní, transparentní a zaměstnanci/kyněmi ceněný model poskytování benefitů. V praxi je možné jej snadno administrovat např. nákupem benefitových poukázek od stejných dodavatelů, kteří poskytují stravenky.</p>



2 ÚVOD

2.1 KONCEPT ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Rovné příležitosti žen a mužů patří k dlouhodobým prioritám EU a jsou nedílnou součástí českého právního řádu. Koncept rovných příležitostí žen a mužů vznikl jako reakce na nerovné společenské postavení žen a mužů. Životní role žen a mužů včetně rolí pracovních a rodinných jsou do velké míry ovlivňovány zažitými stereotypy. Ačkoliv dnes dávno neplatí, že ženy se doma starají o děti a muži jsou živitelé rodin, tento stereotyp stále ovlivňuje podmínky zaměstnávání žen a mužů. Od žen se kromě vykonávání zaměstnání očekává ještě převzetí zodpovědnosti za péči o děti a domácnost, od mužů se čeká velký výkon, flexibilita a oddanost práci. Zaměstnavatelé často na pozice spojené s vyšším platem, vyšší zodpovědností a mocí obsazují muže. To znamená, že ženy mívají horší podmínky při přijímání do zaměstnání (jejich potenciální mateřství je vnímáno jako překážka), horší vyhlídky na vzdělávání a kariérní postup, bývají hůře odměňovány. Opačná situace panuje v oblasti vstřícnosti zaměstnavatelů vůči potřebě zaměstnanců sladit svou práci a osobní život. Například muži, kteří by chtěli odejít na rodičovskou dovolenou, se často setkávají s odmítavým postojem zaměstnavatele i svých spolupracovníků.

Prosazování genderové rovnosti je jako téma relevantní na všech úrovních státní, krajské i místní správy. Každý úřad veřejné správy by měl do své politiky začlenit priority vlády při prosazování rovnosti žen a mužů nejméně ve dvou základních směrech: směrem dovnitř úřadu samotného tedy směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním a směrem ke společnosti, která v územně správním celku žije, tedy k občanům a občankám.

2.2 K ČEMU SLOUŽÍ GENDEROVÝ AUDIT?

Genderový audit je nástroj pro zajišťování a vyhodnocování způsobu, jaké kroky podniká městský úřad při prosazování genderové rovnosti. V centru pozornosti stojí úřad jako takový, méně již důsledky jeho činnosti směrem k občanům a občankám daného regionu. Audit se primárně zaměřuje na prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ale jeho výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti organizace, protože si všímá takových oblastí jako kultura a komunikace v rámci úřadu, nábor a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, sladování práce a soukromého života apod.

2.3 VÝCHODISKA PROJEKTU

MěÚ Moravský Krumlov dosud neměl žádný dokument, který by specifikoval východiska pro uplatňování genderové nerovnosti a sladování pracovního, soukromého a rodinného života v rámci úřadu. MěÚ přitom dlouhodobě vyjadřuje pozitivní postoj k této problematice, což vyjádřil např. zapojením do projektu Jihomoravského kraje „Audit familyfriendlycommunity“, jehož cílem je podpořit v obci klima, které je přátelské k rodinám, a podporuje budování vztahů v rodinách a mezigenerační dialog. Rozhodnutí vedení města o provedení genderového auditu je pochopitelným dalším krokem k prohloubení pochopení genderové problematiky v rámci úřadu, ke zjištění aktuální situace a k přijetí případných opatření k podpoře rovných příležitostí.



2.4 EKONOMICKÝ PŘÍNOS APLIKACE GENDEROVÝCH OPATŘENÍ

Jakákoli diskriminace je zásadní bariérou dobrého fungování každé organizace. Pokud se nějaký zaměstnanec/kyně cítí diskriminován/a, přestává být spokojený a motivovaný, jeho pracovní výkon klesá a tím klesá i efektivita organizace, ve které je zaměstnán. Žádný pracovník či pracovnice navíc nepracují ve vakuu. Kolem sebe má kolegyně a kolegy, nadřízené a také třetí strany. Nespokojený pracovník/pracovnice si svoji nespokojenost nikdy nenechá pro sebe a brzy ji začne šířit uvnitř organizace i vně. Tím se snižuje motivovanost dalších zaměstnanců/kyň. Zároveň to poškozují renomé organizace navenek. Pokud takové případy nejsou včas a dobře řešeny, dochází k zásadnímu poškození vztahů na pracovišti i navenek a následným personálním změnám. Pracovníci/ce buď sami odchází, nebo jsou odejiti, v horších případech odchází celá oddělení či týmy.

Je obtížné přesně spočítat ekonomické ztráty způsobené genderovou diskriminací. Není ale obtížné pojmenovat faktory, které k nim přispívají. Patří mezi ně:

- Snížení efektivity fungování jednotlivce a tím způsobené přetěžování jeho spolupracovníků/ic.
- Poškození dobrého jména organizace s následnými ekonomickými ztrátami (nižší poptávka, bariéra v získání dotací a grantů, nezájem uchazečů o práci v takové organizaci).
- Nevyužitý potenciál zaměstnanců a zaměstnankyň vedoucí ke snížení efektivity organizace.
- Zvýšená fluktuace (náklady na ukončení pracovního poměru, nábor nového zaměstnance/kyně a jeho/její zaučení).
- V případě vyhrocených situací náklady spojené se soudními spory.

Jen samotná výměna jednoho pracovníka/jedné pracovnice se může pohybovat od trojnásobku do dvanáctinásobku jeho/její měsíční odměny (platu/mzdy). Trojnásobek je to v případě, že zaměstnanec/kyně odejde z vlastní vůle (bez odstupného) a podaří se rychle najít náhradu bez asistence personální agentury. Náklady pak spočívají v tom, že nový zaměstnanec/kyně musí být zaučován, čímž blokuje část kapacity spolupracovníků/ic a nadřízené/ho a že po dobu zaučení není schopen vykonávat 100 % svěřených úkolů, což opět zvyšuje zátěž spolupracovníků a nadřízených. Dvanáctinásobek měsíční odměny je to v případě, že zaměstnavatel musí vyplácet odstupné, pro nábor musí být využita personální agentura, nábor trvá řadu měsíců a zaučení je složité (zejm. u vyšších pozic).

Uplatnění principů genderové rovnosti v praxi může ušetřit i v malé organizaci stovky tisíc korun ročně.



3 ANALYTICKÁ ČÁST: KONKRÉTNÍ ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ

3.1 ÚVOD

Analytické část je rozdělena do sedmi tematických oblastí, které svou strukturou kopírují jak dotazníkové šetření, tak strukturu debaty v rámci fokusní skupiny i polostrukturovaných rozhovorů. Audit je zpracován dle Standardu genderového auditu vydaného Úřadem vlády ČR a respektuje jeho doporučení. Každá část obsahuje rozbor personálních procesů dle výše uvedených sedmi tematických oblastí (viz kapitola 1.3 Doporučení), vždy ve vztahu k otázce rovných příležitostí. Protože však jde o oblasti, které se vzájemně prolínají, k některým faktorům se vyjadřujeme i v rámci více témat.

Městský úřad Moravský Krumlov, v němž audit proběhl, lze nejlépe charakterizovat klíčovými zjištěními, která jsou uvedena v kapitole 1 Souhrn hlavních zjištění. Klíčová zjištění tvoří východiska pro formulovaná doporučení, která jsou také uvedena v Souhrnu. Ve vlastní zprávě jsou oproti Souhrnu zjištění detailněji rozepsána, ilustrována jsou grafy a tabulkami z kvantitativního šetření. Kvalitativní data mohou výstupy z dotazníkového šetření potvrzovat, ale i problematizovat. Případně lépe vyjasňují, jaké konkrétní postoje se skrývají za statistikami získanými z dotazníků. Doporučení, a to v podobě konkrétních kroků, které by bylo možné realizovat, včetně uvedení předpokládaných nákladů a zisků, které je třeba vzít v potaz, jsou uvedena v tabulkách v Souhrnu hlavních zjištění. Konkrétní výši nákladů/zisků je samozřejmě nutné přesně propočítat podle zvolených opatření, která by měl zaměstnavatel zájem realizovat. Zpráva nabízí pouze obecné informace o tom, jaké položky je vhodné vzít v potaz. Podrobné informace o šetření – použité metody, charakteristika zkoumaných osob – jsou součástí této zprávy v kapitole 4 Zadání a metodika genderového auditu a v Příloze.

3.2 CÍLE A STRUKTURA ÚŘADU Z GENDEROVÉHO HLEDISKA

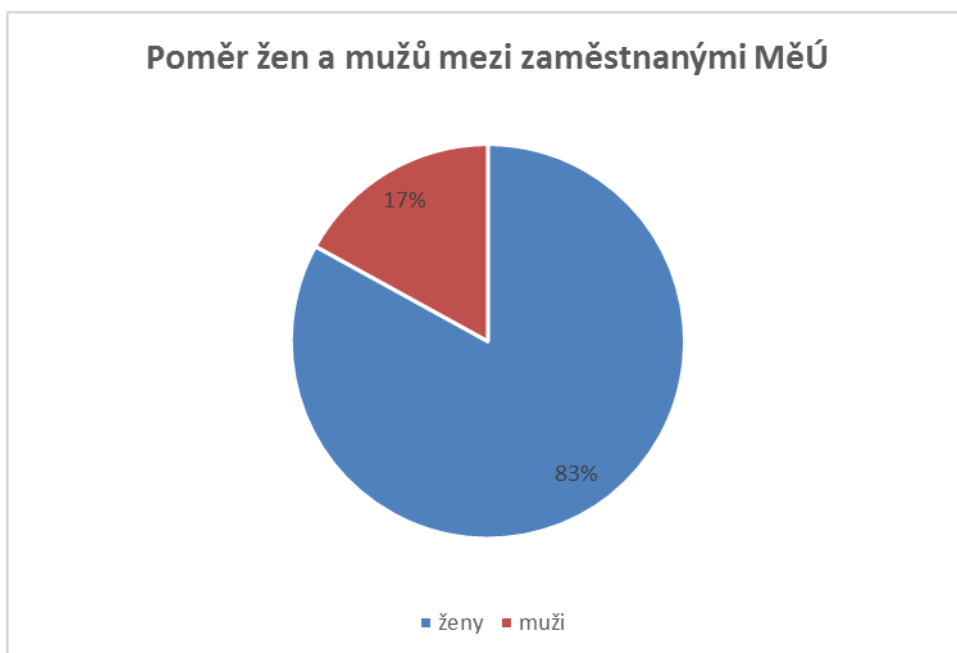
Tato kapitola se věnuje rozboru cílů a struktuře Městského úřadu Moravský Krumlov z genderového hlediska. Cílem bylo získat představu o pojetí rovných příležitostí žen a mužů ve strategických a interních dokumentech úřadu a o personální politice MěÚ. Součástí kapitoly je rovněž shrnutí názorů na stav rovných příležitostí v rámci úřadu, který zaměstnanci a zaměstnankyně vyjádřili v dotazníkovém šetření a v rámci rozhovorů a fokusní skupiny.

3.2.1 STRUKTURA ÚŘADU

Z personální analýzy vyplynulo, že mezi zaměstnanými úřadu dominují ženy (48 žen ku 10 mužům).



Graf 1 Poměr žen a mužů mezi zaměstnanými MěÚ



Z pohledu věku je úřad velmi rovnoměrně rozvrstven, mezi zaměstnanci/kyněmi jsou zastoupeny všechny věkové kategorie a to vyváženým způsobem.

Graf 2 Věková struktura zaměstnanců a zaměstnankyň MěÚ



3.2.2 KONTEXTOVÁ ANALÝZA DOKUMENTŮ

Z rozboru dokumentů vyplývá, že rovné příležitosti představují pro úřad zohledňované téma zejména ve strategických dokumentech. V nich se mezi cílovými skupinami objevují rodiny s dětmi, senioři, osoby se zdravotním postižením, rodiče samoživitelé a další.

Texty dokumentů používají generické maskulinum (mužské jazykové tvary v názvech povolání, funkcí a společenského zařazení), což často nedostatečně odráží postavení žen jako



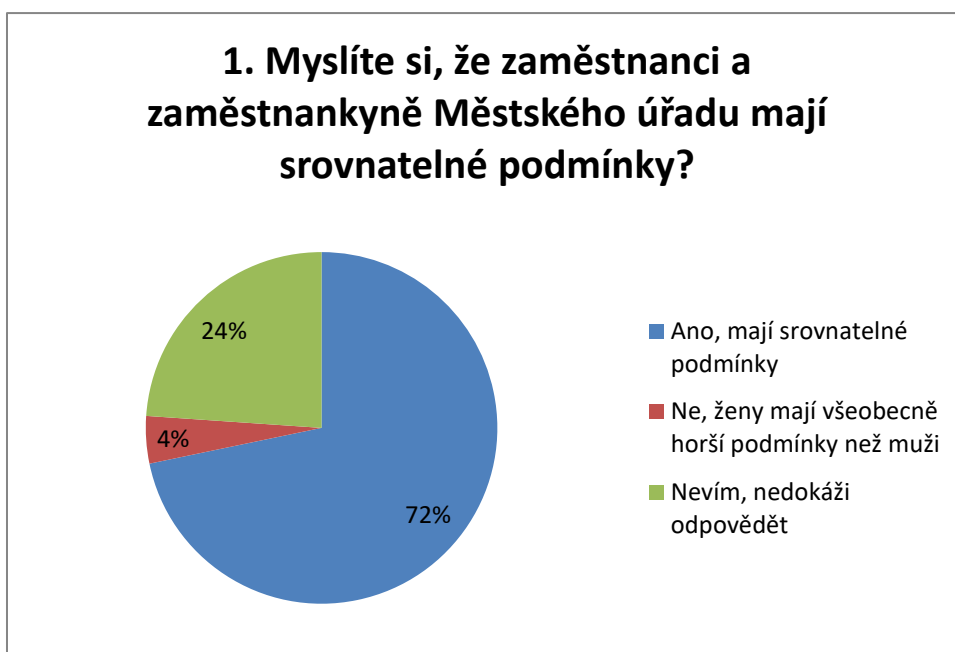
zaměstnankyň a příjemkyň služby. Např. přestože je na pozici vedoucí Azylového domu pro matky s dětmi v tísni zaměstnaná jako vedoucí pracovnice žena, v Programu rozvoje města Moravský Krumlov 2016-2022, ji dokument označuje jako zaměstnance. Generické maskulinum je používáno i v případě, že klientkami služby jsou primárně ženy. Azylový dům pro matky s dětmi tak má v Střednědobém plánu rozvoje sociálních služeb stanoven počet klientů za rok (místo klientek).¹ Dalším příkladem mohou být webové stránky MěÚ, kde je vedoucí Sociálního odboru (ženě) přiřazena funkce „koordinátor“ a „sociální pracovník“.

3.2.3 OBECNÉ NÁZORY NA STAV ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA MĚSTSKÉM ÚŘADU MORAVSKÝ KRUMLOV

V následující části auditní zprávy jsou analyzovány obecné názory respondentů a respondentek zaměstnaných na Městském úřadu Moravský Krumlov na rovné příležitosti.

Většina respondentů/ek (70,5 %) v dotazníkovém šetření uvedla, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají srovnatelné podmínky. Zatímco na horší podmínky mužů nepoukázal ani jeden dotázaný zaměstnanec/kyně, na horší podmínky žen upozornily 4 % dotázaných. Tuto nespokojenost vyjádřily dvě zaměstnankyně.

Graf 3 Myslíte si, že zaměstnanci a zaměstnankyně městského úřadu mají srovnatelné podmínky?



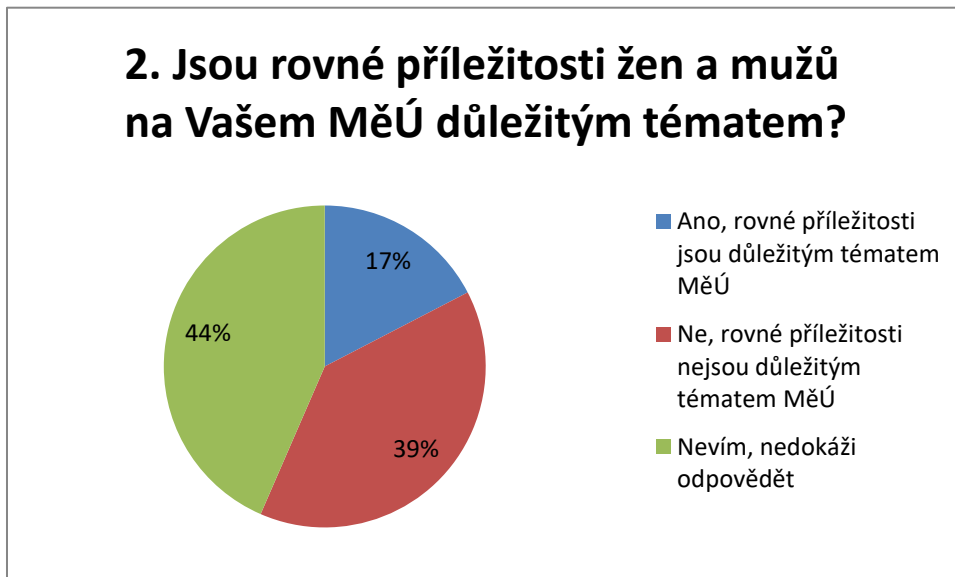
Na městském úřadu nejsou rovné příležitosti brány jako relevantní téma. Tato informace vyplynula z kvantitativního šetření, dle kterého se pouze 17 % dotázaných vyjádřilo, že rovné

¹ Různými výzkumy a psychologickými testy však bylo prokázáno, že v drtivé většině případů si lidé při užití generického maskulina spontánně představí osobu mužského pohlaví. Čím vyšší je prestiž dané funkce či profese, tím se také zvyšuje procento asociací s mužským pohlavím. V důsledku užívání generického maskulina se ženy vytrácejí z naší představy veřejného života, jsou systematicky zneviditelnovány a v reálném a materiálním důsledku také společensky znevýhodňovány. Více zde: <http://gender.webnode.cz/products/genericke-maskulinum/>



příležitosti žen a mužů jsou na městském úřadu důležitým tématem. 44 % dotázaných nedokázalo na otázku odpovědět, dle 39 % není téma pro úřad důležité.

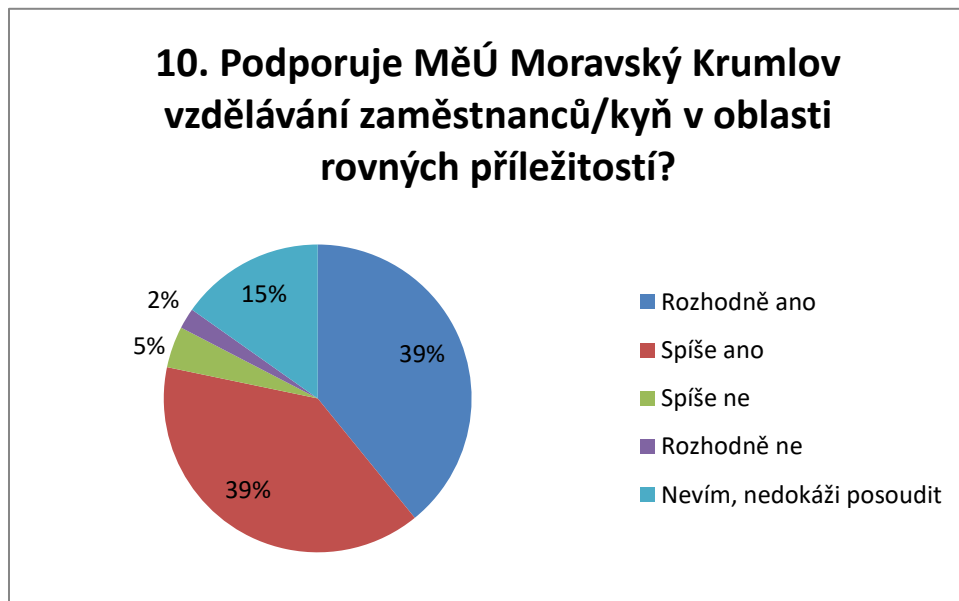
Graf 4 Jsou rovné příležitosti žen a mužů na Vašem MěÚ důležitým tématem?



Na druhou stranu je většina dotázaných (77 %) přesvědčena, že městský úřad podporuje vzdělávání svých zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí (viz otázka 10). Z detailnějšího zkoumání však vyplynulo, že lidé nemají jasnější představu, o tom, co by si pod tímto typem vzdělání mohli představit. Většina odkazovala na vstupní školení, které zajišťuje krajský úřad a jehož povinnou součástí je i téma rovných příležitostí. Každý zaměstnanec/kyně při nástupu do úřadu dostane k pročení etický kodex, který následně podepisuje. Etický kodex zdůrazňuje povinnost úředníků/úřednic vykonávat veřejnou správu „bez jakýchkoli předsudků v souladu se zásadou rovných příležitostí bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etickou příslušnost nebo jiné charakteristiky.“ (Čl. 3, odst. 1).



Graf 5 Podporuje MěÚ Moravský Krumlov vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí?



Z odpovědí na otázky ohledně stavu rovných příležitostí na MěÚ lze usuzovat, že problematika rovných příležitostí není na Městském úřadu Moravský Krumlov dostatečně tematizována. Na druhou stranu vnímají pracovníci/ice svého zaměstnavatele jako nediskriminující úřad, který poskytuje svým zaměstnancům/kyním srovnatelné podmínky.

3.2.4 SHRNUÍ

Pozitiva

- MěÚ je svými zaměstnanci/kyněmi chápán jako nediskriminující úřad, který nabízí svým zaměstnaným srovnatelné podmínky.
- Rovné příležitosti, resp. cílové skupiny jsou tematizovány ve strategických dokumentech města Moravský Krumlov.

Problematické oblasti

- Nepoužívají se genderově odlišené statistiky.
- Používání generického maskulina i pro popis výhradně ženských pozic.
- Nedostatečné vnímání rovných příležitostí jako důležitého tématu ze strany MěÚ.

3.3 PROCES PŘIJÍMACÍHO ŘÍZENÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

Tato kapitola se bude věnovat oblasti hodnocení šancí vybraných skupin zaměstnanců/kyň na přijetí do zaměstnání na Městském úřadu Moravský Krumlov a korektností průběhu přijímacího pohovoru v otázce rodinného zázemí uchazečů/ek o zaměstnání.

S ohledem na fakt, že MěÚ prošel před devíti lety personálním auditem, jehož závěrem bylo doporučení snížení počtu pracovníků/ic úřadu o 10 %, bylo hlavním cílem posledních let v personální oblasti dostát tomuto doporučení. Úřad zaměstnance/kyně primárně nepropouštěl, ale snížení dosáhl přirozenou cestou po odchodu pracovníků/ic do důchodu.



Téma přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň proto nastupovalo většinou pouze v souvislosti se zástupy za mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Výrazný podíl zaměstnanců/kyň úřadu (63 %) se domnívá, že úřad neupřednostňuje žádnou skupinu osob při výběru uchazečů/ček na pozice obdobné té jejich. Tento názor zastávají jak respondentky, tak respondenti, jejich odpovědi jdou napříč věkovým spektrem. Téměř třetina dotázaných (34,8 %) přitom ale nedokáže posoudit, zda jsou některé skupiny ve výběrovém řízení upřednostňovány před jinými.

Graf 6 Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které?



V kvalitativní části šetření zaznělo, že ženy jsou lepší na administrativní práci, že dokáží lépe argumentovat při vyhocených situacích a zároveň působit jako mediátorky např. v sousedských sporech. Toto přesvědčení je do velké míry vystaveno na stereotypní představě o vhodných povoláních pro ženy a pro muže.

Opakovaně zaznělo, že není jednoduché získat mezi nové zaměstnance muže. Nižší zájem mužů o inzerované pozice lze přičítat obecně nižšímu finančnímu ohodnocení pracujících v samosprávě ve srovnání s komerčním sektorem a menšími možnostmi kariérního postupu. Pro ženy je práce na MěÚ výhodná z toho důvodu, že se MěÚ chová jako zodpovědný zaměstnavatel a drží rodičům místo po dobu rodičovské dovolené.

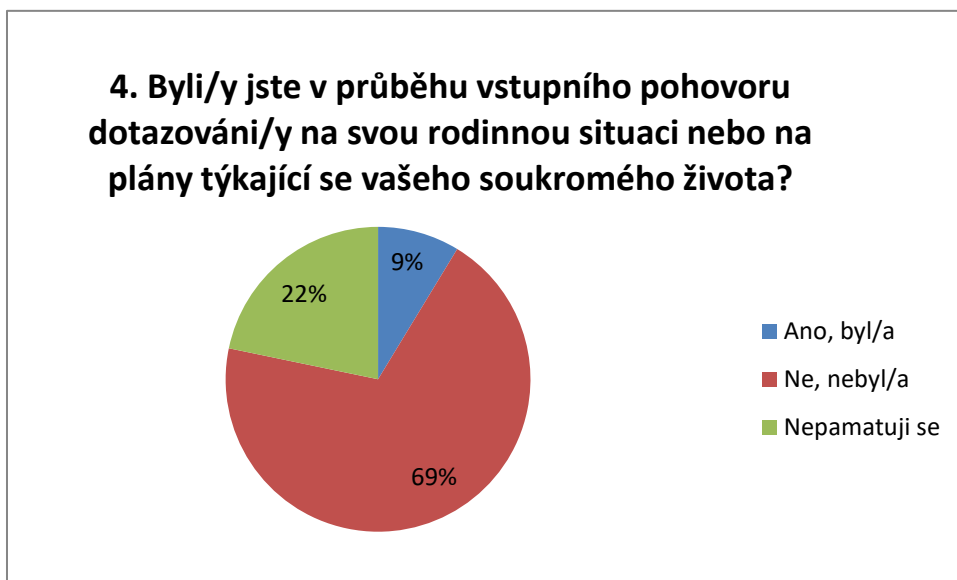
Městský úřad je třeba kladně hodnotit za důsledné používání genderově neutrálního jazyka při zadávání inzerátů na nové pracovní pozice. Inzeráty uvádí jazykové tvary poptávané pozice jak pro muže, tak pro ženy a to důsledně v celém textu inzerátu.

V průběhu přijímacího pohovoru jsou uchazeči a uchazečky o zaměstnání někdy dotazováni na svoji rodinnou situaci nebo na plány týkající se jejich soukromého života, které mohou být zaměstnavatelskou organizací vnímány jako určitá forma překážky pro požadovanou časovou



flexibilitu zaměstnaných. O svých rodinných plánech mluvilo při vstupním pohovoru na místo na Městském úřadě Moravský Krumlov 9 % dotázaných. Tuto otázku při pohovoru dostaly výhradně ženy. Drtivá většina dotázaných (70 %) však o této otázce nemluvila. Jsou mezi nimi jak mladé ženy do 35 let, tak starší pracovníci a pracovnice. Velký počet dotázaných mužů se nepamatuje, že by tato otázka byla při přijímacím pohovoru relevantní.

Graf 7 Byli/y jste v průběhu vstupního pohovoru dotazováni/y na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se vašeho soukromého života?



Případná diskuse ohledně plánů týkající se rodinného života nicméně zřejmě nemá negativní vliv na přijetí do zaměstnání na Městský úřad Moravský Krumlov. I tak je však třeba upozornit, že se jedná o praxi, která není v souladu s příslušnou legislativou (zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti).

3.3.1 SHRUTÍ

Pozitiva

- MěÚ používá korektní inzerci, uvádí oba rodové tvary nabízených pracovních pozic (např. asistent/ka).
- MěÚ je chápán jako zaměstnavatel, který při výběru uchazečů/uchazeček neupřednostňuje žádnou skupinu osob.

Problematické oblasti

- Ve výjimečných případech dochází k jednání, které není v souladu s příslušnou legislativou (zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti).

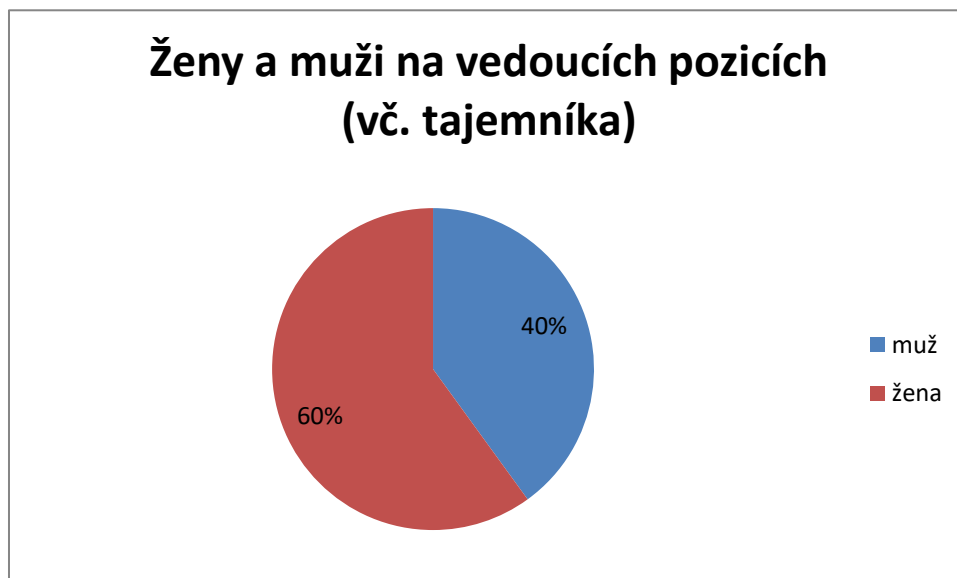
3.4 KARIÉRNÍ ROZVOJ

Z celkových 58 zaměstnaných na úřadu je 48 žen a 10 mužů (poměr 83 % ku 17 %). Na úrovni referent/ka je to celkem 49 osob, z toho 40 žen a 9 mužů (poměr 82 % ku 18 %) a na úrovni vedoucí/ho odboru celkem 9 osob, z toho 6 žen a 3 muži (poměr 67 % ku 33 %). Tajemníkem úřadu je muž. Poměr mužů a žen na úrovni „vedoucí odboru“ je jiný (v neprospěch žen), než na úrovni „referent/ka“. Nicméně jde o relativně malou disproporci,



resp. o jednu osobu na úrovni vedoucí odboru. V tomto směru tedy lze konstatovat, že genderová vyváženost pozic je na dobré úrovni. I tak je doporučeno sledovat genderové parametry a zohledňovat je v personální práci, aby nebyla podporována tvorba skleněného stropu pro ženy a skleněného výtahu pro muže.

Graf 8 Ženy a muži na vedoucích pozicích (vč. tajemníka)



Z kvalitativní analýzy vyplývá, že většina (65 %) dotázaných daný rozdíl nepovažuje za problém, resp. se nedomnívá, že by vedení městského úřadu dávalo přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice. Pouze dvě osoby uvedly, že přednost se dává při postupu buď mladším osobám, nebo mužům.

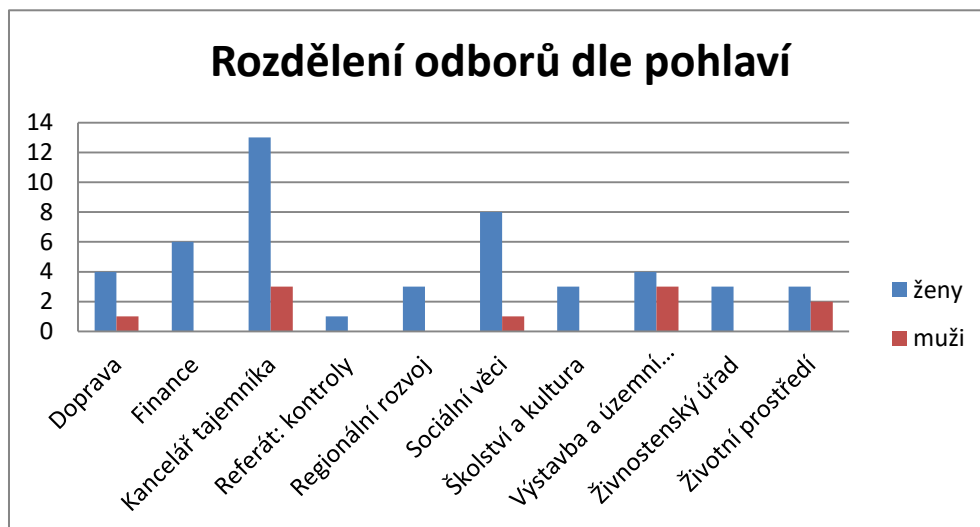
Graf 9 Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozice?





Nejvíce mužů je na MěÚ zaměstnáno v odborech výstavba a územního plánování a životní prostředí, což odpovídá zakořeněnému pohledu společnosti na horizontální rozdělení rolí žen a mužů. Jako příklad dobré praxe lze na druhou stranu jmenovat sociální odbor, kde je zaměstnán jeden muž.

Graf 10 Rozdělení odborů podle pohlaví



Ohledně vzdělanostní struktury lze konstatovat, že všichni pracovníci a pracovnice, kteří jsou zaměstnáni na MěÚ, mají dosažené minimálně střední odborné vzdělání. Poměr mezi středoškolsky a vysokoškolsky vzdělanými pracovníky/cemi je téměř vyvážený.

Graf 11 Dosažené vzdělání zaměstnanců/kyň MěÚ

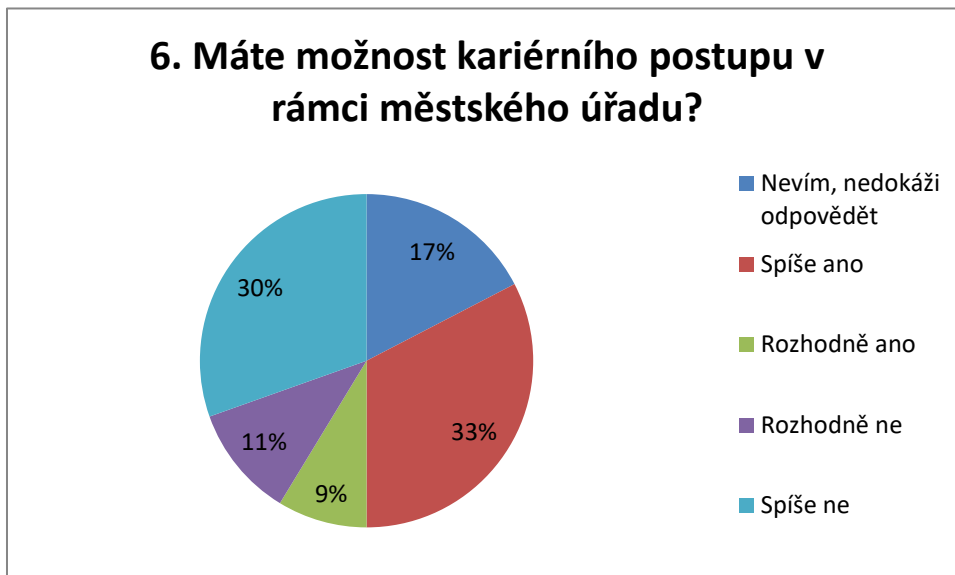


Respondenti a respondentky se měli v dotazníkovém šetření vyjádřit k možnostem kariérního postupu v rámci městského úřadu. Kvalitativní šetření podpořilo tvrzení, že možnosti kariérního rozvoje jsou na MěÚ Moravský Krumlov spíše omezené. Jako důvod byl uváděn relativně nízký úřednický plat, postup maximálně za 3 roky, špatné renomé úřednického stavu v médiích. MěÚ má málo zaměstnanců a počet odborů, tedy vedoucích míst, je omezený. Přestože městský úřad je organizací typickou omezenými možnostmi kariérního růstu, dle dotazníku se až 42 % respondentů/ek domnívá, že má možnost postupu. Téměř stejný podíl dotázaných však s výrokem nesouhlasí – nemají podle jejich názoru možnost kariérně



postoupit. Ani muži ani ženy neposuzují své možnosti na kariérní růst jako nižší, nebo naopak vyšší než druhé pohlaví. Nemožnost kariérně se posunout vnímají aktivněji spíše zaměstnanci/kyně do 35 let věku.

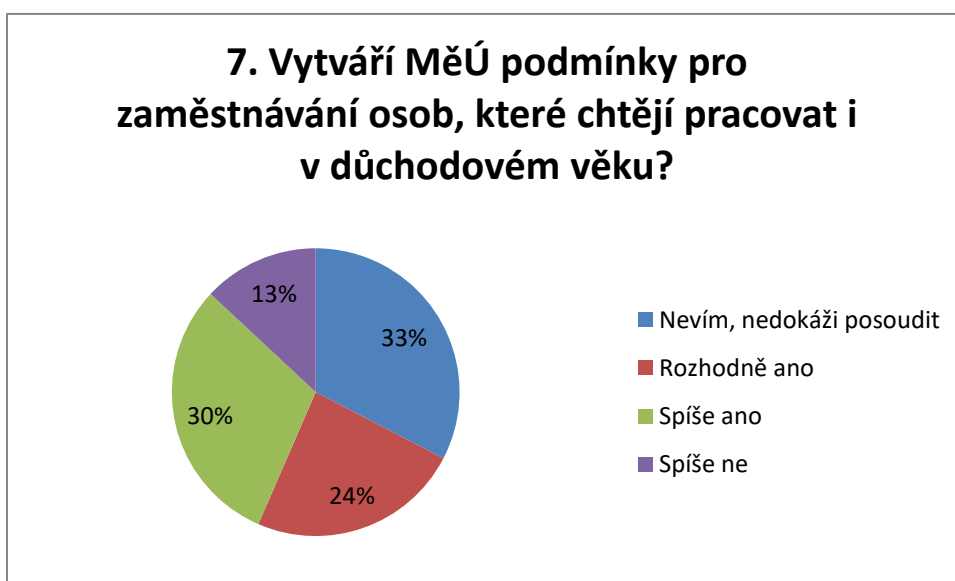
Graf 12 Máte možnost kariérního postupu v rámci městského úřadu?



Šetření potvrdilo, že na každé uvolněné pracovní místo se vypisuje otevřené výběrové řízení. Každý zájemce a zájemkyně i z řad stávajících pracovníků/ic se musí přihlásit do výběrového řízení.

V genderovém auditu byla rovněž analyzována podpora vedení v možnostech zaměstnávání starších zaměstnanců/kyň. Více než polovina dotázaných je přesvědčena, že MěÚ podporuje i osoby, které již dosáhly důchodového věku. S tímto výrokiem nesouhlasí výhradně ženy ve věku 36-45 let.

Graf 13 Vytváří MěÚ podmínky pro zaměstnávání osob, které chtějí pracovat i v důchodovém věku?





3.4.1 SHRUTÍ

Pozitiva

- MěÚ podporuje kariérní rozvoj všech zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk.
- MěÚ umožňuje zaměstnávání osob v důchodovém věku.

3.5 HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

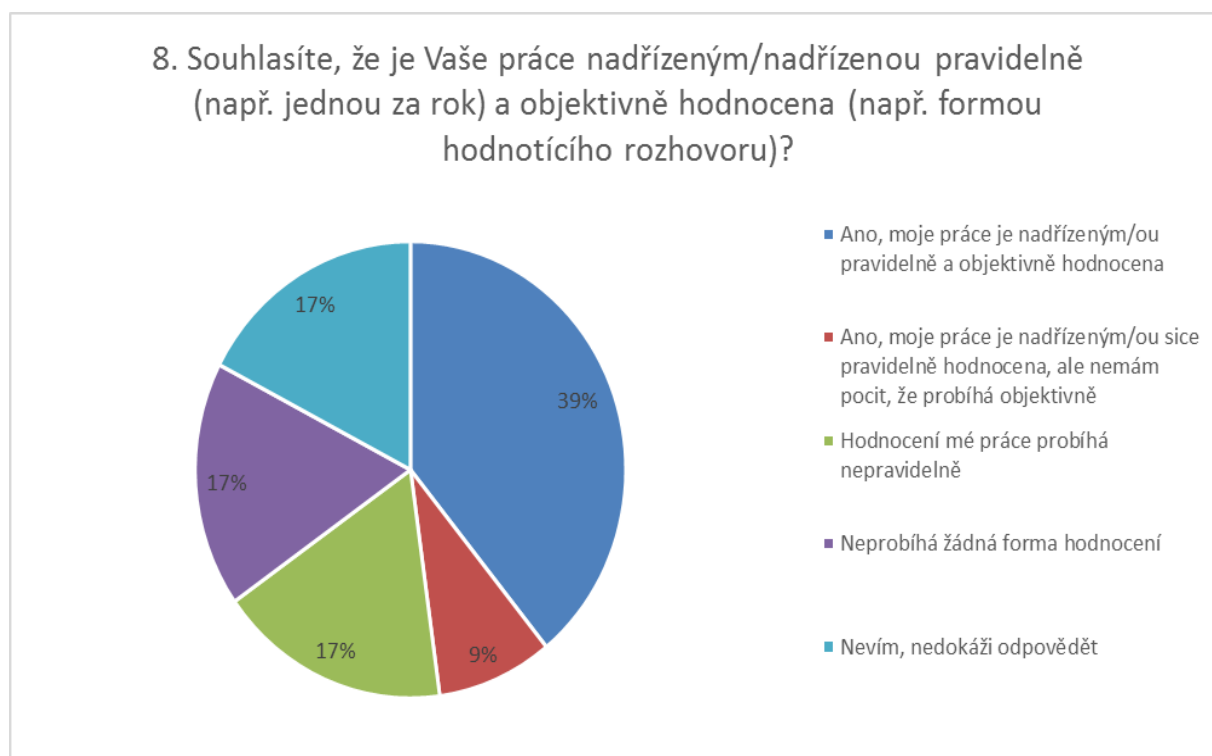
Kapitola se věnuje zhodnocení přístupu Městského úřadu Moravský Krumlov k hodnocení práce svých zaměstnanců/kyň z perspektivy rovných příležitostí. Druhá část kapitoly posuzuje způsob odměňování na jednotlivých srovnatelných pozicích.

3.5.1 HODNOCENÍ

Každý odbor má pravidelné měsíční porady, ze kterých je tvořen zápis. Na ty navazuje porada vedoucích odborů s tajemníkem a starostou (také měsíčně). Dále probíhají na některých odborech pondělní krátké porady, v jejichž rámci jsou řešeny i úspěchy/neúspěchy a oblasti pro zlepšení.

Vedoucí odborů mají jedenkrát ročně individuální hodnotící pohovor s tajemníkem a starostou. Referenti ani referentky nemají individuální hodnotící pohovory s vedoucí/m. Výjimkou je sociální odbor, kde je povinnost dána zákonem, hodnocení probíhá jedenkrát ročně. Zjištění odpovídají výsledkům dotazníkového šetření, kde pouze 39 % zaměstnanců/kyň uvedlo, že je pravidelně a objektivně hodnoceno.

Graf 14 Souhlasíte, že je Vaše práce nadřízeným/nadřízenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?





3.5.2 ODMĚŇOVÁNÍ

Městský úřad poskytl konsolidované údaje o platech zaměstnanců/kyň. Na těchto datech bylo zkoumáno genderové zatížení finančního ohodnocení zaměstnaných na městském úřadu.

Městský úřad má čtyři typy pozic:

- údržba (úklid, údržba)
- referent/referentka
- vedoucí odboru
- tajemník/tajemnice

Průměrný měsíční plat na pozici údržba je █████ Kč. U žen je to █████ Kč a u mužů █████. Rozdíl je 20 % v neprospěch žen. Rozdíl v odměňování žen a mužů je způsoben tím, že ženy jsou zaměstnány na pozici uklízečka (platové zařazení 2/12) a muži na pozici údržbář (platové zařazení 4/12).

Průměrný měsíční plat na pozici referent/ka je █████ Kč. U žen je to █████ Kč a u mužů █████ Kč. Rozdíl představuje 10 % v neprospěch žen. Z dostupných údajů není možné jednoznačně identifikovat příčinu této disproporce. Pravděpodobnou příčinou je nižší věk a/nebo nižší dosažené vzdělání žen na obdobných pozicích.

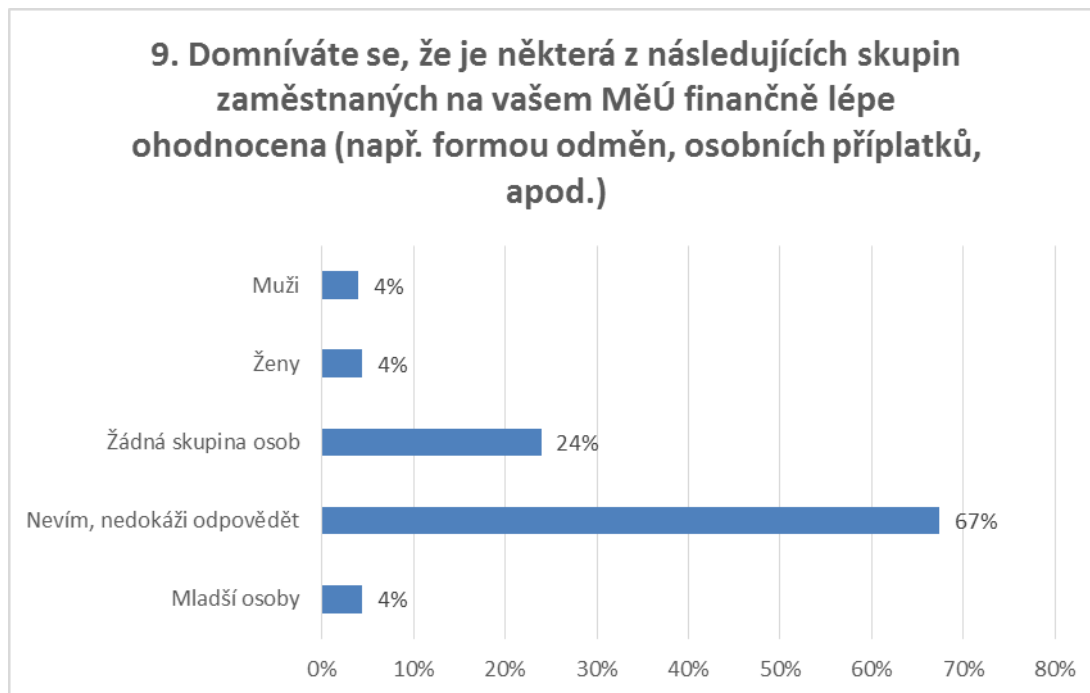
Průměrný měsíční plat na úrovni vedoucí odboru je █████ Kč. Průměrný plat vedoucích - žen je █████ Kč a vedoucích – mužů █████ Kč. Muži mají nižší platy o přibližně 5 %. Příčinou platových rozdílů je nižší věk, resp. odpracované roky a/nebo nižší dosažené vzdělání mužů na obdobných pozicích.

Na otázku, zda jsou některé skupiny lépe finančně ohodnoceny nedokázalo odpovědět 67 % respondentů/ek, což může být důsledkem nesdílení této informace mezi zaměstnanými. Zhruba čtvrtina (24 %) však uvedla, že finanční ohodnocení mužů a žen je srovnatelné.

4 % dotázaných zaměstnanců/kyň uvedlo, že finančně jsou lépe ohodnoceny ženy, stejné procento uvedlo jako lépe hodnocené muže. Dva respondenti/ky uvedli jako finančně lépe hodnocené mladší osoby.



Graf 15 Domníváte se, že je některá z následujících skupin zaměstnaných ve vašem MěÚ finančně lépe ohodnocena (např. formou odměn, osobních příplatků apod.)?



3.5.3 SHRNU TÍ

Pozitiva

- Ze statistik platů vyplývá vysoká míra objektivit y odměňování a nelze z ní vyvodit, že by ženy nebo muži byli platově diskriminováni.
- Zaměstnanci/kyně nepovažují platové hodnocení za diskriminační.

Problematické oblasti

- Výstupy z kvalitativní části šetření jsou ve vztahu k procesu hodnocení zaměstnaných na Městském úřadě Moravský Krumlov nejednoznačné. Objevily se názory, že hodnocení neprobíhá. Rovněž však zazněly výpovědi, že práce je hodnocena, nicméně v některých případech byla zpochybňována efektivita a objektivita tohoto hodnocení.

3.6 SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

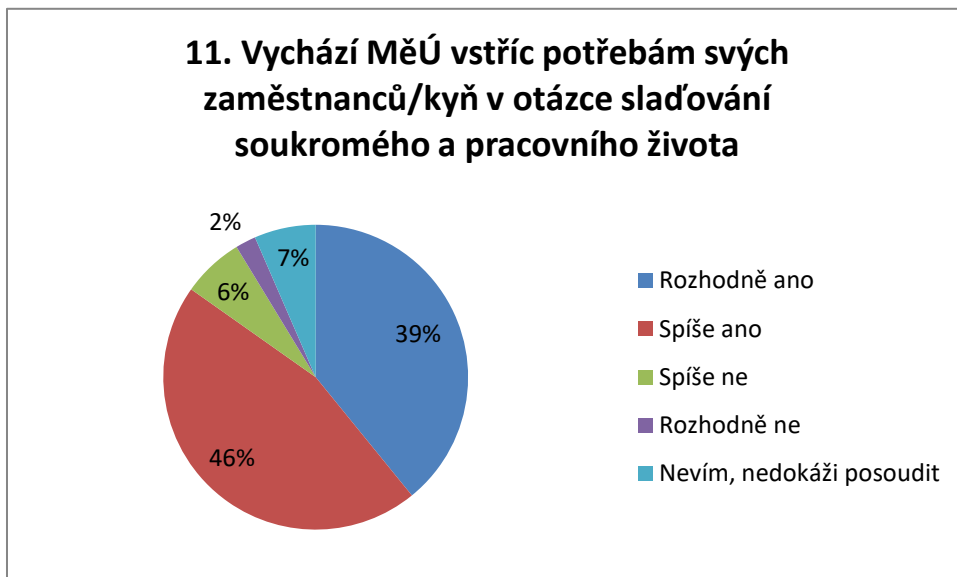
V této kapitole budou analyzovány možnosti slaďování soukromého a pracovního života zaměstnanců/kyň na Městském úřadě Moravský Krumlov a to zhodnocením využívaných nástrojů pro slaďování a požadavků na slaďování ze strany zaměstnaných.

3.6.1 POHLED NA SLAĎOVÁNÍ ZE STRANY RESPONDENTŮ/EK

Podle drtivé většiny dotázaných respondentů/ek (86 %) vychází úřad vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce slaďování soukromého a pracovního života. Pouze 8 %, což představuje 4 osoby, není s postupem úřadu v této oblasti spokojeno. Nespokojenost s mírou slaďování projevily ženy ve věkové kategorii do 35 let a 36-45 let, tedy ty, u nichž lze předpokládat, že slaďování aktivně samy řeší.

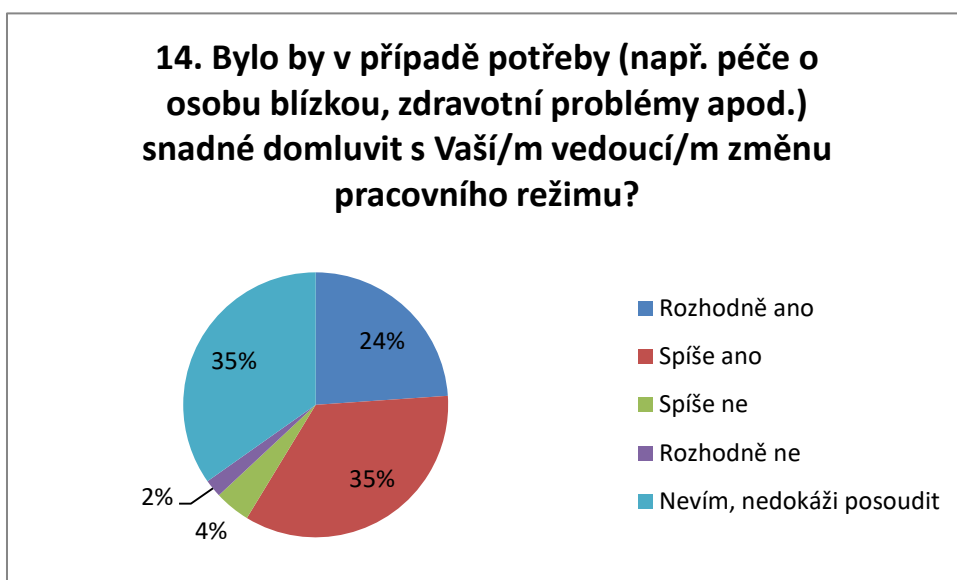


Graf 16 Vychází MěÚ vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce sladování soukromého a pracovního života



V případě, že by respondenti/ky potřebovali změnit pracovní režim (např. zkrátit pracovní úvazek nebo rozvolnit pracovní dobu), by 24 % rozhodně souhlasilo s tím, že by bylo snadné se na této změně domluvit s vedoucí/m. Již větší podíl (35 %) spíše souhlasil s tím, že by bylo možné se s vedením domluvit na změně pracovního režimu. Pouze 6 % dotázaných zaměstnanců/kyň vyjádřilo s tvrzením nesouhlas. Zbýlých 35 % obdobnou situaci buď nemuselo řešit nebo nad ní nemuseli dosud přemýšlet.

Graf 17 Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaší/m vedoucí/m změnu pracovního režimu?

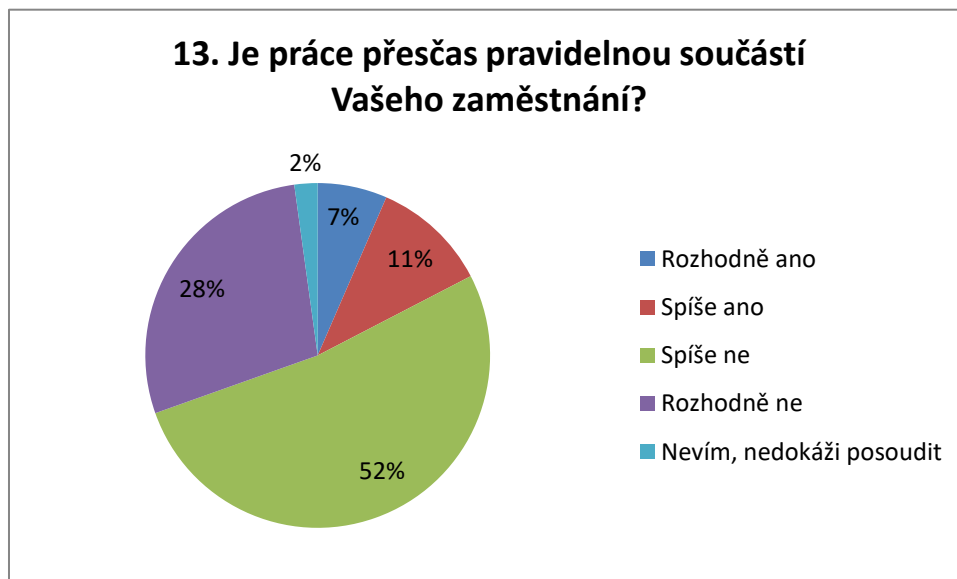


Fakt, že úřad vychází svým zaměstnancům a zaměstnankyním vstříc potvrzují i odpovědi na otázku, zda jsou přesčasy pravidelnou součástí zaměstnání respondentů/ek. Přesčasy musí řešit cca 8 osob, což odpovídá struktuře úřadu, v níž mají někteří zaměstnanci/kyně krizový



telefon a v případě potřeby musí být kdykoliv dosažitelní. Většina tvořená 63 % přesčasy řešit nemusí.

Graf 18 Je práce přesčas pravidelnou součástí Vašeho zaměstnání?



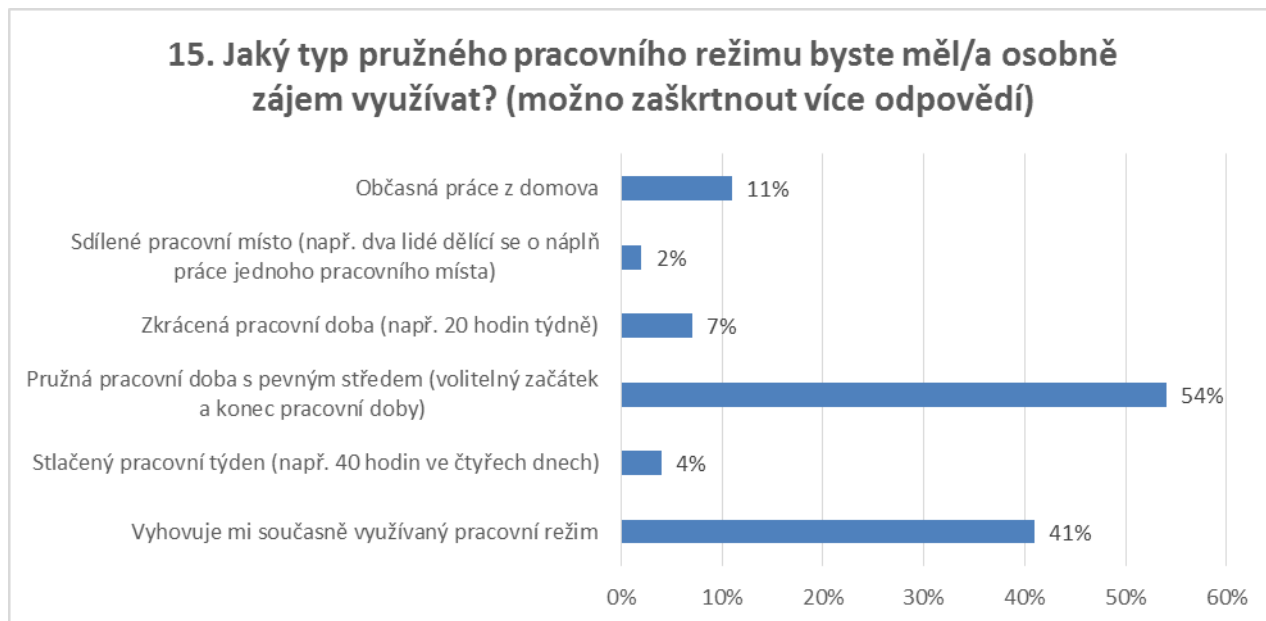
Jak vyšlo najevo z kvalitativního šetření, úřad podporuje zaměstnance a zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené, pokud oni sami chtějí. Umožňuje jim např. práci na DPP při jednorázových akcích úřadu.

3.6.2 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIM

Jednou z možností, jak mohou zaměstnavatelé podporovat sladění soukromého a pracovního života, je nabídka flexibilních forem pracovních režimů. Zaměstnanci/kyně na Městském úřadu Moravský Krumlov byli dotázáni, zda by měli zájem o využívání pružného pracovního režimu. Účastníci/ce rozhovorů uvedli, že 80 % zaměstnanců/kyň má nestandardní pracovní dobu. Mohou si tedy individuálně nastavit začátek a konec pracovní doby. Zájem o nestandardní řešení pracovní doby projevila více jak polovina dotazovaných. Z dotazníků vyplynulo, že 56,8 % by mělo zájem na zavedení pružné pracovní doby s pevným středem, 11,4 % by uvítalo občasnou práci z domova, zkrácenou pracovní dobu by preferovalo 6,8 %, pro stlačený pracovní týden (např. 40 hodin ve 4 dnech) by bylo 4,5 % dotazovaných. 38,6 % vyhovuje současný pracovní režim. Z osobních rozhovorů a výstupů fokusní skupiny vyplynuly určité nejasnosti v terminologiích „pružné pracovní doby“. Ne všichni zaměstnanci/kyně věděli, o co přesně se jedná.



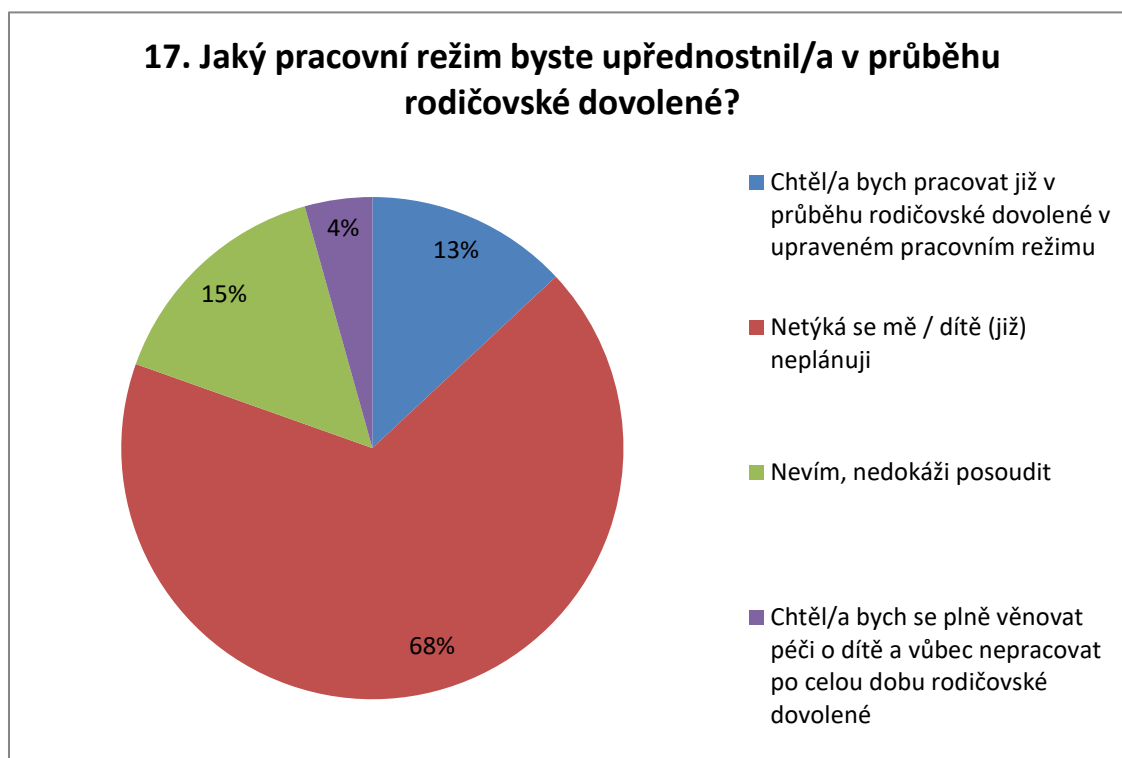
Graf 19 Jaký typ pružného pracovního režimu byste měl/a osobně zájem využívat? (možno zaškrtnout více odpovědí)



3.6.3 SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODIČOVSKÝCH POVINNOSTÍ

Na úřadu pracuje 9 osob ve věku do 35 let a 18 osob ve věku 36-45 let. Celkově se jedná o 47 % zaměstnaných, u nichž lze přepokládat potřebu sladit pracovní vytížení se starostí o rodinu a děti. Dle dotazníků by 13 % zaměstnankyň v průběhu rodičovské dovolené nechtělo ztratit kontakt se svým zaměstnavatelem a chtělo by pracovat v upraveném pracovním režimu.

Graf 20 Jaký pracovní režim byste upřednostnil/a v průběhu rodičovské dovolené?





Stávající nebo potenciální rodiče mezi zaměstnanými úřadu by preferovali, pokud by MěÚ poskytl krátkodobé nebo příležitostné hlídání dětí (13 %), finanční příspěvek na zajištění péče by uvítalo 6,5 % osob stejně jako možnost využít místo v dětské skupině, kterou by zajistil MěÚ.

3.6.4 BENEFITY

MěÚ zřizuje tzv. sociální fond, ze kterého jsou zaměstnancům hrazeny benefity. O existenci i výši sociálního fondu rozhoduje zastupitelstvo města. V několika posledních letech se výše fondu stabilně pohybuje kolem 600 tis. Kč ročně. I když se fungování sociálního fondu nemusí řídit vyhláškou Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), řídí se jí. To je z pohledu auditorů zbytečně omezující a limituje to možnou škálu benefitů, které lze poskytovat dle § 6 odst. 9 zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

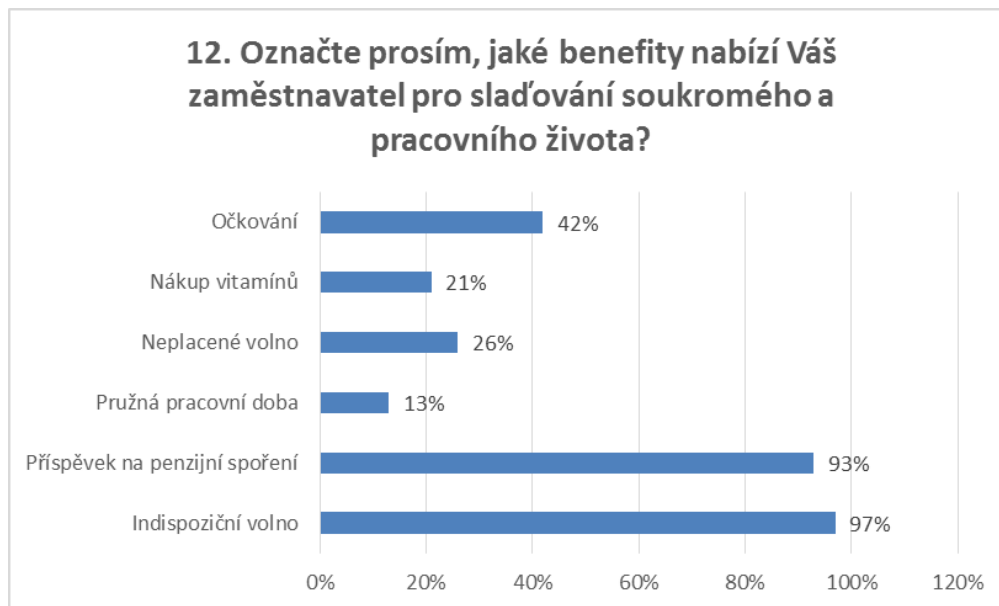
Fungování sociálního fondu je definováno v dokumentu „Zásady pro tvorbu, používání a hospodaření s prostředky fondu FKSP“ (dále jen „Zásady FKSP“), který je přílohou č. 1 kolektivní smlouvy. Z něj vyplývá, že MěÚ může zaměstnancům/kyním poskytovat tyto benefity:

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na kulturu, sport a rehabilitaci,
- příspěvek na nákup vitamínů,
- bezúročné půjčky,
- indispoziční volno,
- příspěvek na penzijní spoření,
- pružná pracovní doba,
- neplacené volno,
- očkování.

V dotazníkovém šetření zaměstnanci/kyně uvedli tyto benefity, které jsou jim poskytovány.



Graf 21 Označte prosím, jaké benefity nabízí Váš zaměstnavatel pro sladování soukromého a pracovního života?



V praxi MěÚ poskytuje zaměstnancům/kyním menší rozsah benefitů, než jaký mu sociální fond umožňuje. Zajímavostí je, že příspěvek na stravování není vnímán jako benefit. Z osobních rozhovorů také vyplynulo, že v minulosti bylo také ze sociálního fondu přispíváno na dovolenou a byly poskytovány bezúročné půjčky. Nyní už tomu tak není.

3.6.5 SHRUTÍ

Pozitiva

- MěÚ ve velké míře vychází vstříc zaměstnancům/kyním v otázce individuální úpravy pracovní doby z osobních důvodů.
- MěÚ poskytuje širokou škálu zaměstnaneckých benefitů.

Problematické oblasti

- Dochází k terminologickým nedorozuměním v oblastech pružné pracovní doby.

3.7 KULTURA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

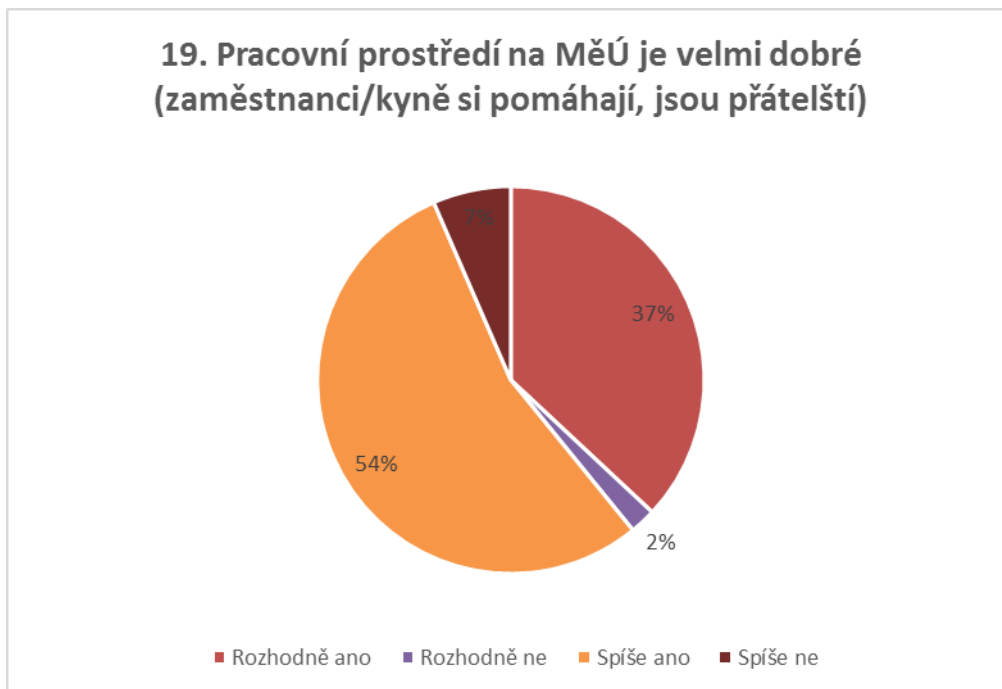
Tato kapitola se věnuje kultuře pracovního prostředí. Zaměřuje se na pracovní atmosféru a vztahy mezi zaměstnanci/kyněmi a mezi nadřízenými a podřízenými. Dále řeší otázku diskriminace, sexuálního obtěžování a šikany.

3.7.1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Z dotazníkového šetření i osobních rozhovorů vyplynulo, že na MěÚ vládne přátelská atmosféra, a to jak mezi kolegy/němi na stejné úrovni, tak mezi podřízenými a nadřízenými. Zaměstnanci/kyně působili uvolněně a otevřeně. Mnohokrát zaznělo, že úřad má dobrý kolektiv, lidé si pomáhají a nadřízení se chovají slušně a s respektem.

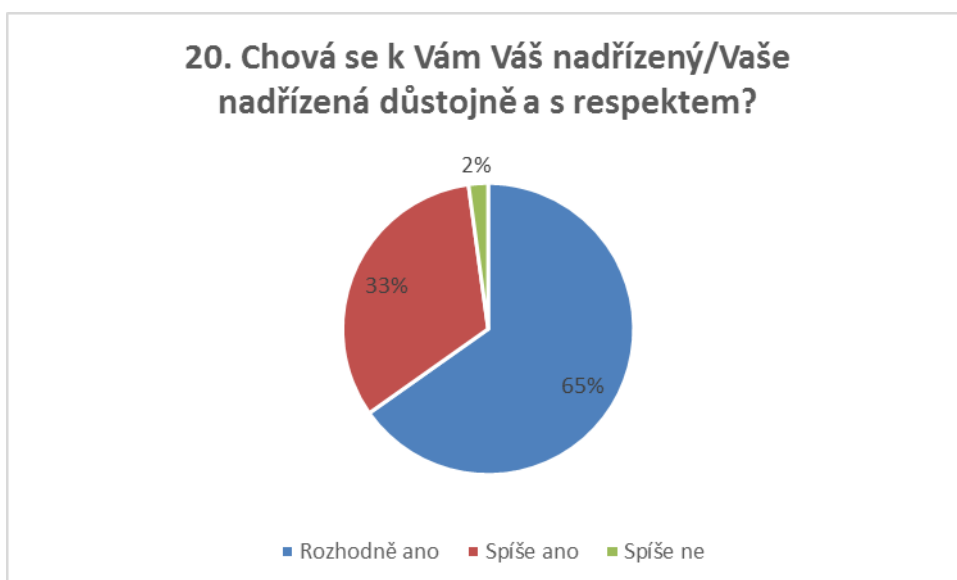


Graf 22 Pracovní prostředí na MěÚ je velmi dobré (zaměstnanci/kyně si pomáhají, jsou přátelští).



Tajemník, starosta i vedoucí odborů se těší velké oblibě a převážná většina zaměstnanců/kyň je respektuje a považuje za vstřícné a přátelské. To dokládala zjištění z rozhovorů i výsledky dotazníkového šetření. Na otázku v dotazníku: „Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem.“ Nikdo neodpověděl „rozhodně ne“ a pouze jedna respondentka odpověděla „spíše ne“.

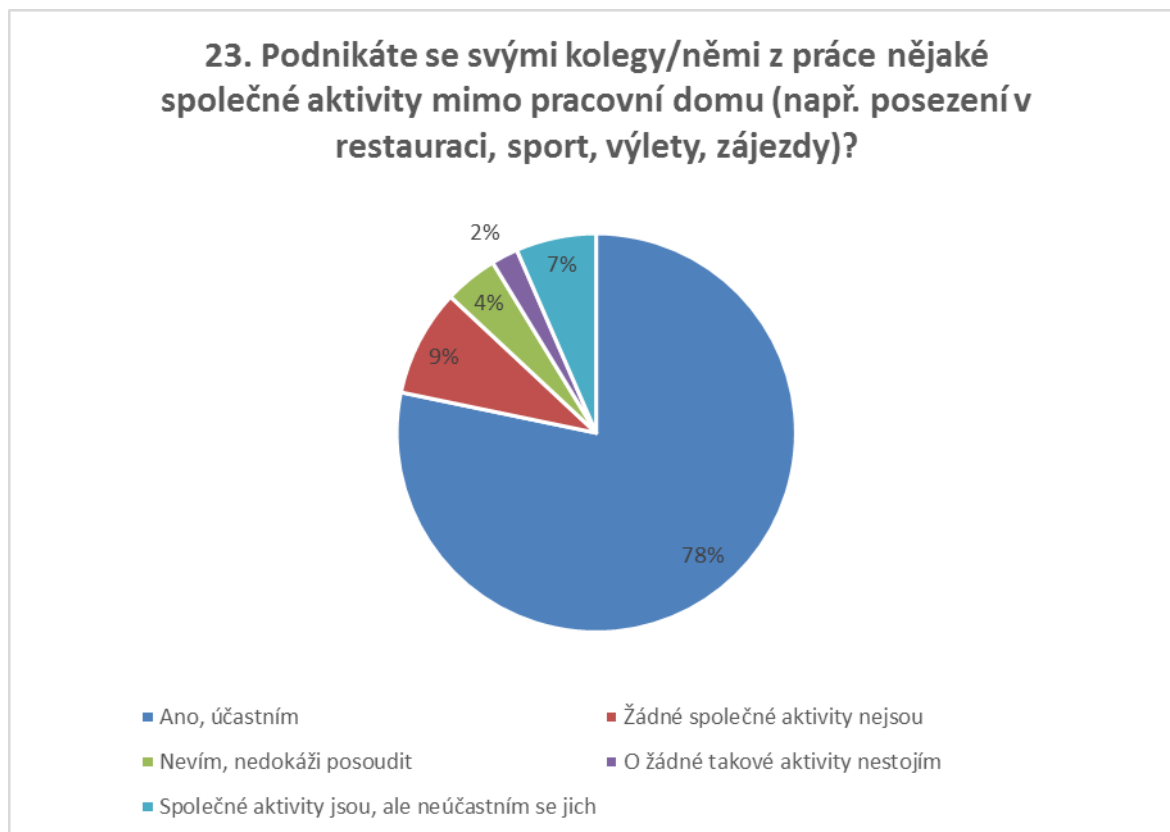
Graf 23 Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?





S tím souvisí i skutečnost, že se 78 % zaměstnanců/kyň úřadu účastní společných aktivit mimo pracovní dobu. Ty se konají zpravidla dvakrát ročně. Pouze 3 respondenti/tky uvedli, že se společných aktivit neúčastní, nebo o ně nestojí.

Graf 24 Podnikáte se svými kolegy/němi z práce nějaké společné aktivity mimo pracovní dobu (např. posezení v restauraci, sport, výlety, zájezdy)?





4 ZADÁNÍ A METODIKA GENDEROVÉHO AUDITU

Audit probíhal v těchto krocích:

V první fázi proběhlo osobní jednání se starostou města Mgr. Tomášem Třetinou, tajemníkem městského úřadu Ing. Pavlem Vavřinou a kontaktní osobou projektu v rámci úřadu Ing. Jitkou Robotkovou. Na jednáních byl představen auditorský tým, prezentován harmonogram auditu a oblasti, které budou auditovány. Zároveň byl vznesen požadavek na zpřístupnění interních dokumentů a personálních informací.

Harmonogram auditu byl stanoven takto:

- MěÚ Moravský Krumlov poskytne auditorům do 20. března 2017 požadované interní dokumenty a personální informace.
- Do 4. dubna 2017 proběhne analýza interních dokumentů MěÚ a příprava elektronických dotazníků pro dotazníkové šetření.
- Od 10. do 13. dubna 2017 proběhne on-line dotazníkové šetření u všech zaměstnanců MěÚ.
- Dne 19. dubna 2017 proběhne Focus Group s vedoucími odborů a několik řízených rozhovorů.
- Do 12. května 2017 bude zpracována závěrečná zpráva z auditu, která bude následně prezentována vedení města a MěÚ.

Byly analyzovány tyto dokumenty a podklady MěÚ:

- Organizační struktura
- Statistika zaměstnanců/kyň dle pozic/struktury/pohlaví/věku
- Agregované údaje o platech
- Kolektivní smlouva
- Etický kodex
- Vnitřní platový předpis
- Směrnice kontrolní systém
- Zkušební řád
- Zásady poskytování finanční dotace
- Dotace z rozpočtu
- Místní noviny

Dále bylo provedeno **on-line dotazníkové šetření**. Otázky jsou přílohou této zprávy. Šetření se zúčastnilo 46 z 58 zaměstnanců/kyň úřadu.

Fokální skupiny a řízených rozhovorů se zúčastnilo celkem 8 zaměstnankyň a zaměstnanců úřadu, 4 ženy a 4 muži. Konkrétně šlo o tyto osoby:

- Vedoucí odboru školství, úsek kultura
- Vedoucí odboru sociálních věcí, koordinátorka komunitního plánování, veřejná opatrovnice
- Vedoucí odboru financí
- Vedoucí odboru životního prostředí, odd. myslivosti a rybářství



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

- Vedoucí odboru výstavby a územního plánování
- Referentka stavebního úřadu
- Tajemník úřadu
- Starosta města



5 IDENTIFIKACE DOBRÝCH PRAXÍ NA ÚŘADECH

Soutěž Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem. Od roku 2007 organizuje Ministerstvo vnitra České republiky ve spolupráci s Alternativou 50+, o.p.s., Fórem 50%, o.p.s. a Gender Consulting, s.r.o. soutěž Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem. Soutěží se o nejlepší úřad s rovnými příležitostmi pro muže a ženy. Cílem soutěže je monitoring a podpora zavádění politiky rovnosti žen a mužů a principů gender mainstreamingu do práce úřadů veřejné správy v České republice. Soutěž si také klade za cíl jako jediná platforma veřejné správy v ČR zavádět opatření jak směrem k vlastním zaměstnaným, tak k veřejnosti. V roce 2013 se vítězem na úrovni městských úřadů (obce II. typu) stal MěÚ Studénka. Město si vede genderově citlivé statistiky a systematicky dbá na dodržování rovných šancí. Vedoucí pozice zastává 7 osob, z nichž jsou 4 posty obsazeny ženami. Ve funkci vedoucích odboru se pak ženy vyskytují ve 4 případech z 6. Město prosazuje rovnost především v pracovním řádu a etickém kodexu. Úřad svým zaměstnaným se specifickými potřebami (pečující o osobu blízkou nebo o děti, se zdravotním znevýhodněním, ve věku 50+ apod.) umožňuje pružnou pracovní dobu, částečné úvazky a jiné alternativní formy zaměstnání jako např. úpravu rozvrhu pracovní doby, práci na DPP nebo dočasné zkrácení úvazku. Pro zaměstnance a zaměstnankyně na rodičovské dovolené nabízí úřad práci na DPP, snížený pracovní úvazek a především individuální plán profesního rozvoje před návratem do zaměstnání.

Jílové u Prahy: MěÚ věnuje pozornost kapacitě jeslí a mateřských školek. Město zřizuje mateřskou školu ve dvou objektech a systematicky rozšiřuje kapacity do budoucna s ohledem na demografický vývoj. Současně město dbá na kvalitu služeb mateřských škol.

Proseč pod Ještědem: Obec získala v roce 2010 ocenění Úřad půl na půl - respekt k rovným příležitostem. Jedním z důvodů bylo zohledňování rovných příležitostí v plánu rozvoje obce a sbírání a zveřejňování vlastních genderově segregovaných statistik a statistik Českého statistického úřadu a dalších institucí. Obec také sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá potřebám obyvatel a obyvaterek a podporuje volnočasové aktivity dětí. Těžit z programu rovných příležitostí obce mohou i samotní zaměstnanci/kyně úřadu, kteří využívají pružnou pracovní dobu, částečné úvazky nebo neplacené volno nad rámec dovolené.

Městská část Praha 22: Ocenění Úřad půl na půl obdržela městská část v roce 2016 i díky Otevřenému informačnímu centru, které funguje 58 hodin týdně, včetně soboty, jehož součástí jsou občanské poradny a kde jsou zaměstnány maminky s malými dětmi na sdílené pracovní úvazky. Radnice podporuje také vzdělávací kurzy pro seniory a ženy s malými dětmi a starší 50 let při snaze o návrat na pracovní trh. Velkým benefitem je Poradna pro rovné příležitosti, kde je všem občanům Prahy 22 poskytováno zdarma poradenství v této oblasti. Naučili se zde chodit pro odbornou radu ženy, senioři i osoby se zdravotním postižením. Radnice věnuje rovným příležitostem samostatný prostor na svých webových stránkách, kde lze nalézt ikonu gender mainstreaming/rovné příležitosti. <http://www.praha22.cz/urad/rovne-prilezitosti-gender-mainstreaming/praha-22-vyhrala-soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-novym-prilezitostem-1330cs.html>

Město Přelouč připravuje průzkumové dotazníky pro ženy i muže, jak je obyvatelstvo spokojeno s úrovní života (sleduje se poměr odpovědí od žen a mužů), podporuje předškolní i školní zařízení a rozšiřuje jejich kapacitu.

Zaměstnanci a zaměstnankyně Městského úřadu **Nový Bor** konzultují možnosti umístění dětí přímo s mateřskými školami, jejichž zřizovatelem je město. Nový Bor vytváří bezplatná



internetová místa pro občany. V případě přidělování bytů zohledňuje město skutečnost, zda se jedná o zdravotně postiženého občana/ku, samoživitele/ku apod.

Komunitní centrum města Přeštice pomáhá mj. matkám vracejícím se z mateřské a rodičům vracejícím se z rodičovské dovolené k obnovení či získání kvalifikace v kurzech, ovládnání PC, jazykových kurzech apod.

Magistrát města Mostu zřídil na úřadě dětský koutek a na frekventovaných pracovištích je provoz bez polední přestávky s tím, že jsou přednostně odbavovány matky s dětmi, těhotné ženy apod.

Švýcarsko Lausanne: uspořádání pracovní doby, prezentace v češtině
http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/ASCCRE_rovnost_na_urade_CS.pdf



SEZNAM TABULEK

TABULKA 1 CÍLE A STRUKTURA ÚŘADU Z GENDEROVÉHO HLEDISKA	5
TABULKA 2 PERSONÁLNÍ STATISTIKY VEDENÉ O ZAMĚSTNANÝCH MĚÚ Z GENDEROVÉHO HLEDISKA..	5
TABULKA 3 HODNOCENÍ	5
TABULKA 4 ODMĚŇOVÁNÍ	5
TABULKA 5 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIM	6
TABULKA 6 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	6

SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1 POMĚR ŽEN A MUŽŮ MEZI ZAMĚSTNANÝMI MĚÚ	10
GRAF 2 VĚKOVÁ STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ MĚÚ	10
GRAF 3 MYSLÍTE SI, ŽE ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ MĚSTSKÉHO ÚŘADU MAJÍ SROVNATELNÉ PODMÍNKY?	11
GRAF 4 JSOU ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA VAŠEM MĚÚ DŮLEŽITÝM TÉMATEM?	12
GRAF 5 PODPORUJE MĚÚ MORAVSKÝ KRUMLOV VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ V OBLASTI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ?	13
GRAF 6 DOMNÍVÁTE SE, ŽE VEDENÍ ÚŘADU PŘI VÝBĚRU UCHAZEČŮ/UCHAZEČEK NA POZICE OBDOBNE TĚ VAŠÍ DÁVÁ PŘEDNOST URČITÉ SKUPINĚ OSOB? KTERÉ?	14
GRAF 7 BYLI/Y JSTE V PRŮBĚHU VSTUPNÍHO POHOVORU DOTAZOVÁNÍ/Y NA SVOU RODINNOU SITUACI NEBO NA PLÁNY TÝKAJÍCÍ SE VAŠEHO SOUKROMÉHO ŽIVOTA?	15
GRAF 8 ŽENY A MUŽI NA VEDOUCÍCH POZICÍCH (VČ. TAJEMNÍKA)	16
GRAF 9 DOMNÍVÁTE SE, ŽE VEDENÍ VAŠEHO ÚŘADU DÁVÁ PŘEDNOST URČITÉ SKUPINĚ OSOB PŘI POSTUPU NA VYŠŠÍ POZICE?	16
GRAF 10 ROZDĚLENÍ ODBORŮ PODLE POHLAVÍ	17
GRAF 11 DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ MĚÚ	17
GRAF 12 MÁTE MOŽNOST KARIÉRNÍHO POSTUPU V RÁMCI MĚSTSKÉHO ÚŘADU?	18
GRAF 13 VYTVÁŘÍ MĚÚ PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB, KTERÉ CHTĚJÍ PRACOVAT I V DŮCHODOVÉM VĚKU?	18
GRAF 14 SOUHLASÍTE, ŽE JE VAŠE PRÁCE NADŘÍZENÝM/NADŘÍZENOU PRAVIDELNĚ (NAPŘ. JEDNOU ZA ROK) A OBJEKTIVNĚ HODNOCENA (NAPŘ. FORMOU HODNOTÍCÍHO ROZHOVORU)?	19
GRAF 15 DOMNÍVÁTE SE, ŽE JE NĚKTERÁ Z NÁSLEDUJÍCÍCH SKUPIN ZAMĚSTNANÝCH VE VAŠEM MĚÚ FINANČNĚ LÉPE OHODNOCENA (NAPŘ. FORMOU ODMĚŇ, OSOBNÍCH PŘÍPLATKŮ APOD.)?	21
GRAF 16 VYCHÁZÍ MĚÚ VSTŘÍC POTŘEBÁM SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ V OTÁZCE SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	22
GRAF 17 BYLO BY V PŘÍPADĚ POTŘEBY (NAPŘ. PÉČE O OSOBU BLÍZKOU, ZDRAVOTNÍ PROBLÉMY APOD.) SNADNĚ DOMLUVIT S VAŠÍ/M VEDOUCÍ/M ZMĚNU PRACOVNÍHO REŽIMU?	22
GRAF 18 JE PRÁCE PŘESČAS PRAVIDELNOU SOUČÁSTÍ VAŠEHO ZAMĚSTNÁNÍ?	23
GRAF 19 JAKÝ TYP PRUŽNÉHO PRACOVNÍHO REŽIMU BYSTE MĚL/A OSOBNĚ ZÁJEM VYUŽÍVAT? (MOŽNO ZAŠKRTOVAT VÍCE ODPOVĚDÍ)	24
GRAF 20 JAKÝ PRACOVNÍ REŽIM BYSTE UPŘEDNOSTNIL/A V PRŮBĚHU RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ? ...	24
GRAF 21 OZNAČTE PROSÍM, JAKÉ BENEFITY NABÍZÍ VÁŠ ZAMĚSTNAVATEL PRO SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA?	26
GRAF 22 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ NA MĚÚ JE VELMI DOBRÉ (ZAMĚSTNANCI/KYNĚ SI POMÁHAJÍ, JSOU PŘÁTELŠTÍ).	27
GRAF 23 CHOVÁ SE K VÁM VÁŠ NADŘÍZENÝ/VAŠE NADŘÍZENÁ DŮSTOJNĚ A S RESPEKTEM?	27
GRAF 24 PODNIKÁTE SE SVÝMI KOLEGY/NĚMI Z PRÁCE NĚJAKÉ SPOLEČNÉ AKTIVITY MIMO PRACOVNÍ DOBU (NAPŘ. POSEZENÍ V RESTAURACI, SPORT, VÝLETY, ZÁJEZDY)?	28



DOPORUČENÁ LITERATURA

- Gender Studies, o.p.s. (2007): Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice, Praha.
- Konto pracovní doby: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/konto-pracovni-doby-z-pravniho-hlediska>.
- Fórum 50 % (2009): Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích: Jak začít? Sborník z konference, Praha
http://padesatprocent.cz/docs/Rovne_prilezitosti_zen_a_mužu_ve_mestech_a_obcích_jak_zacít.pdf.
- Fórum 50 %, o.p.s. (2015): Ženy a muži ve městech a obcích – aneb co je gender mainstreaming. http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/gender-mainstreaming-prakticka-prirucka.pdf
- Pavlík, P. (2007): Metodika genderového auditu městského úřadu.
- Sokačová L. (edt) 2011: Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů, Praha.



PŘÍLOHA

Dotazník pro zaměstnance/kyně Městského úřadu Moravský Krumlov (MěÚ)

V rámci projektu: projektu "Nebraňme se genderu!", reg. č. projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003769

Údaje pro dotazník

Žena/muž

Věk (rozbalovací): do 35 let, 36- 45, 46-55, 55+

1 Názor na stav rovných příležitostí na MěÚ

1) Myslíte si, že zaměstnanci a zaměstnankyně Městského úřadu mají srovnatelné podmínky?

- Ano, mají srovnatelné podmínky
- Ne, ženy mají všeobecně horší podmínky než muži
- Ne, muži mají všeobecně horší podmínky než ženy
- Nevím, nedokáži odpovědět

2) Jsou rovné příležitosti žen a mužů na Vašem MěÚ důležitým tématem?

- Ano, rovné příležitosti jsou důležitým tématem MěÚ
- Ne, rovné příležitosti nejsou důležitým tématem MěÚ
- Nevím, nedokáži odpovědět

2 Proces přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň

3) Domníváte se, že vedení úřadu při výběru uchazečů/uchazeček na pozice obdobné té Vaší dává přednost určité skupině osob? Které? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Nedává přednost žádné skupině osob
- Mladším osobám
- Ženám
- Mužům
- Osobám se staršími dětmi
- Bezdětným osobám
- Starším osobám
- Nevím, nedokáži odpovědět

4) Byli jste v průběhu vstupního pohovoru dotazováni/y na svou rodinnou situaci nebo na plány týkající se vašeho soukromého života?

- Ano, byl/a
- Ne, nebyl/a



- Nepamatuji se

2.1 Kariérní postup, odměňování a hodnocení práce

- 5) Domníváte se, že vedení vašeho úřadu dává přednost určité skupině osob při postupu na vyšší pozici? (možno zaškrtnout více odpovědí)
- Nedává přednost žádné skupině osob
 - Mladším osobám
 - Ženám
 - Mužům
 - Osobám se staršími dětmi
 - Bezdětným osobám
 - Starším osobám
 - Nevím, nedokáži odpovědět
- 6) Máte možnost kariérního postupu v rámci Městského úřadu?
- Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne
 - Nevím, nedokáži odpovědět
- 7) Vytváří MěÚ podmínky pro zaměstnávání osob, které chtějí pracovat i v důchodovém věku? (např. formou snížení úvazku, pružnými pracovními úvazky, přesunem na jiné pracovní místo apod.)
- Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne
 - Nevím, nedokáži posoudit
- 8) Souhlasíte, že je Vaše práce nadřízeným/nadřízenou pravidelně (např. jednou za rok) a objektivně hodnocena (např. formou hodnotícího rozhovoru)?
- Ano, moje práce je nadřízeným/ou pravidelně a objektivně hodnocena
 - Ano, moje práce je nadřízeným/ou sice pravidelně hodnocena, ale nemám pocit, že probíhá objektivně
 - Hodnocení mé práce probíhá nepravidelně
 - Nepochází žádná forma hodnocení
 - Nevím, nedokáži odpovědět
- 9) Domníváte se, že je některá z následujících skupin zaměstnaných na vašem MěÚ finančně lépe ohodnocena (např. formou odměn, osobních příplatků, apod.) než ostatní? (možno zaškrtnout více odpovědí)
- Žádná skupina osob
 - Mladší osoby
 - Ženy
 - Muži
 - Osoby se staršími dětmi



- Bezdětné osoby
- Starší osoby
- Nevím, nedokáži odpovědět

2.2 Možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a odborného růstu

10) Podporuje MěÚ Moravský Krumlov vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

2.3 Slad'ování soukromého a rodinného života

11) Vychází MěÚ vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce slad'ování soukromého a pracovního života (např. poskytováním různých benefitů, snížením úvazku podle potřeby, pružnou pracovní dobou apod.)?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

12) V případě, že jste v předchozí otázce odpověděli „Rozhodně ano“, nebo „Spíše ano“, označte prosím, jaké benefity nabízí Váš zaměstnavatel pro slad'ování soukromého a pracovního života? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Indispoziční volno
- Pružná pracovní doba
- Neplacené volno
- Nákup vitamínů
- Očkování
- Příspěvky na dovolenou
- Příspěvky na kulturní či sportovní akce
- Bezúročné půjčky
- Sociální výpomoc
- Příspěvek na penzijní spoření
- Jiné _____

13) Je práce přesčas pravidelnou součástí Vašeho zaměstnání?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit



14) Bylo by v případě potřeby (např. péče o osobu blízkou, zdravotní problémy apod.) snadné domluvit s Vaším vedoucí/m změnu pracovního režimu (např. zkrácení pracovní doby, pružnou pracovní dobou apod.)?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

15) Jaký typ pružného pracovního režimu byste měl/a osobně zájem využívat? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Vyhovuje mi současně využívaný pracovní režim
- Stlačený pracovní týden (např. 40 hodin ve čtyřech dnech)
- Pružná pracovní doba s pevným středem (volitelný začátek a konec pracovní doby)
- Zkrácená pracovní doba (např. 20 hodin týdně)
- Sdílené pracovní místo (např. dva lidé dělící se o náplň práce jednoho pracovního místa)
- Občasná práce z domova

16) Udržuje MěÚ kontakt se zaměstnanými na rodičovské dovolené? (např. nabídka částečného pracovního úvazku, pozvánky na akce, možnost vzdělávání apod.)?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, nedokáži posoudit

17) Jaký pracovní režim byste upřednostnil/a v průběhu rodičovské dovolené?

- Netýká se mě/ dítě (již) neplánuji
- Chtěl/a bych se plně věnovat péči o dítě a vůbec nepracovat po celou dobu rodičovské dovolené
- Chtěl/a bych pracovat již v průběhu rodičovské dovolené v upraveném pracovním režimu
- Nevím, nedokáži posoudit

18) Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele v oblasti péči o dítě byste uvítal/a? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- Netýká se mě, neplánuji děti/ mám již starší děti
- Místo v dětské skupině (věk 18 měsíců až 6 let) pro děti zaměstnanců/kyň
- Finanční příspěvek na zajištění péče o dítě
- Možnost využít krátkodobého nebo příležitostného hlídání dítěte zajištěného zaměstnavatelem
- Nevím, nedokáži posoudit

2.4 Kultura pracovního prostředí



19) Pracovní prostředí na MěÚ je velmi dobré (zaměstnanci/kyně si pomáhají, jsou přátelští)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

20) Chová se k Vám Váš nadřízený/Vaše nadřízená důstojně a s respektem?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

21) Setkal/a jste se v rámci zaměstnání na MěÚ s projevy diskriminace?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Pokud jste se s projevy diskriminace setkali, tak s jakými? _____

22) Setkal/a jste se na Vašem úřadu s nějakou formou šikany nebo sexuálního obtěžování?

- Ano, setkal/a jsem se na úřadě s šikanou a sexuálním obtěžováním
- Ano, slyšel/a jsem, že byl někdo šikanován či obtěžován
- Nikdy jsem neslyšel/a, že by se něco takového na úřadu stalo
- Nevím, nedokáži posoudit

23) Podnikáte se svými kolegy/němi z práce nějaké společné aktivity mimo pracovní domu (např. posezení v restaurace, sport, výlety, zájezdy)?

- Ano, účastním se společným aktivit se svými kolegy/němi
- Společné aktivity na úřadu sice jsou, ale neúčastním se jich
- Ne, žádné společné aktivity s kolegy/němi na úřadu nejsou
- O žádné takové aktivity nestojím
- Nevím, nedokáži posoudit