



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Z GENDEROVÉHO AUDITU

Úřadu Městské části Brno-střed

se sídlem: Dominikánská 2

601 69 Brno

IČ: 44992785



MĚSTSKÁ ČÁST
BRNO-STŘED

Vypracovala: Mgr. Jana Černoušková

Oponentura: Mgr. Kateřina Kaňoková

Realizace: leden 2021 – březen 2021

Genderový audit byl realizován v rámci projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010341, jehož realizátorem je MEPCO, s.r.o.. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky v rámci Operačního programu Zaměstnanost.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



CERTIFIKÁT

Úřad Městské části BRNO – střed

ABSOLVOVAL GENDEROVÝ AUDIT

GENDEROVÝ AUDIT proběhl v období leden 2021 až březen 2021

MEPCO, s.r.o.

IČ 271 43 643, Spálená 108/51, 110 00 Praha 1

uděluje

certifikát o provedení genderového auditu

pro

Úřad Městské části BRNO – střed

Mgr. Martin Guba

Mgr. Jana Černoušková
Mgr. Kateřina Kaňoková

V Praze, dne 29. 3. 2021

Genderový audit byl proveden realizátorem MEPCO, s.r.o., v rámci projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010341

GENDEROVÝ AUDIT Úřadu Městské části Brno-střed/RE-AUDIT	4
Kontextová analýza, proces komunikace a realizace genderového auditu.....	4
Genderová analýza, zjištění a doporučení	7
Personální politika	8
a) Analýza personálního obsazení.....	8
b) Proces oslovení pracovních sil/genderově korektní inzerce	11
c) Proces výběru a přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň	12
d) Propouštění/odchod zaměstnanců a zaměstnankyň	13
e) Věková diverzita a Age management	13
f) Vzdělávání – osobní a pracovní rozvoj zaměstnanců/kyň	15
Hodnocení a odměňování	18
a) Hodnocení a zpětná vazba	18
b) Odměňování	19
c) Benefitní systém	21
Sladřování pracovního a rodinného řivota	24
a) Flexibilní formy práce	25
b) Aktivity, usnadňující kvalitnější sladřování práce a rodiny	26
c) Management mateřské a rodičovské dovolené	26
Kultura organizace	29
a) Přístup k politice rovných příležitostí.....	30
b) Systém komunikace.....	30
c) Genderově korektní jazyk	31
d) Pracovní prostředí/atmosféra	32
Zadání a stručný vřled do metodiky	34
Proces realizace genderového auditu/genderového re-auditu	35
Metodika genderového auditu	35
ÚVOD DO TÉMATU GENDEROVÉ ROVNOSTI	37
PŘÍLOHY a zhodnocení dotazníkového řetření:	38

GENDEROVÝ AUDIT Úřadu Městské části Brno-střed/RE-AUDIT

Kontextová analýza, proces komunikace a realizace genderového auditu

Genderový audit byl realizován v rámci projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010341 jehož realizátorem je MEPCO, s.r.o.. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Klíčovým aspektem je, že se jedná o Genderový audit, fakticky jej lze chápat jako RE-audit, protože navazuje na genderový audit realizovaný v rámci projektu „Gender audits v prostředí obecních/městských úřadů“, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_050/0006316, v období říjen 2017 až březen 2018. V průběhu aktuálně realizovaného gender auditu tak lze využít a komparovat poznatky a posun auditované organizace. V závěrečné zprávě se tak budou prolínat efektivně informace z genderového auditu realizovaného v roce 2018 a budou využity prvky komparace při aktuálně realizovaném genderovém auditu v roce 2021, který je ukotven jako standardní genderový audit, ale z podstaty odstupu tří let jej lze vnímat jako genderový re-audit.

Auditovanou organizací byl Úřad Městské části Brno-střed.¹ Brno-střed je od roku 1990 jednou z 29 brněnských městských částí s rozlohou 15 km² je největší městskou částí, žije v ní 85 403 lidí. Městská část Brno-střed je přirozeným turistickým, kulturním, vzdělanostním a obchodním centrem jihomoravské metropole. Jihomoravský kraj k 1. 3. 2021 vykazoval míru nezaměstnanosti 4,63% a průměrná hrubá mzda dosahovala 34.597,- Kč.²

Harmonogram genderového re-audit. Shrnutí komunikačního a realizačního procesu

Činnost	Termín
Průběžná aktivita a spolupráce s Úřadem MČ Brno-střed v rámci projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“	r. 2019-2021
Sběr dokumentů k analýze, průběžná analýza Dotazníkové šetření (online dotazníková forma)	prosinec 2020 – únor 2021 únor 2021
Individuální rozhovory (online) Pozorování	leden – únor 2021
Analýza všech zdrojů	leden - březen 2021
Písemné zpracování závěrečné zprávy, komunikace týmu Odeslání závěrečné zprávy	březen 2021 29. března 2021

¹ Úřad Městské části Brno-střed je v Závěrečné zprávě auditu dále označován jako „auditovaný úřad“, „úřad“.

² Český statistický úřad: <https://www.czso.cz/csu/xb>

Předání Závěrečné zprávy – prezentace výsledků zjištění a doporučení, konzultace	30. března 2021
--	-----------------

Auditorský tým:

Mgr. Jana Černoušková gender expertka - vedení auditu
Mgr. Kateřina Kaňoková gender expertka - oponentura
Mgr. Martin Guba

Při realizaci genderového auditu je nezbytně nutná vstřícná komunikace mezi realizátorem genderového auditu a organizací, kde audit probíhá. Lze konstatovat, že se auditovaný úřad choval vstřícně. Děkujeme za vstřícné chování panu tajemníkovi: Bc. Petr Štika, MBA, LL.M. Kontaktní osobou za auditovaný úřad byla paní Mgr. Anna Peloušková, která koordinovala předávání interních dokumentů a materiálů, přípravnou fázi a realizaci rozhovorů. Tímto děkujeme také všem zaměstnancům a zaměstnankyním za dobrou spolupráci.

Postup u analýzy jednotlivých oblastí:

- Název analyzované oblasti
- Co bylo v této sledované oblasti zjišťováno
- Zjištění a hodnocení
- Komentář a doporučení ze strany auditora

Orientační specifikace hodnocení: Ano – splněno; Ano s výhradou – spíše ano, ale budou navržena zlepšení; **Ne – nesplněno**, je třeba na oblasti dále pracovat

Závěrečná zpráva obsahuje zjištění a doporučení, a to jak z hlediska dodržování zásad genderové rovnosti, tak z hlediska procesů týkajících se personální politiky, komunikace, vnitřní atmosféry, procesů a prostředí.

Výsledky z realizace genderového re-auditů jsou prezentovány v písemné podobě prostřednictvím Závěrečné zprávy z realizace genderového auditu a poté je dále poskytnuta konzultační činnost k výsledkům a závěrům, včetně závěrečné prezentace zjištění.

Genderový audit se řídil platným Standardem Genderového auditu.³ Audit dodržuje postupy a rozsah dané výše uvedeným Standardem. Obsahově se audit nicméně zaměřil nejen na rovné příležitosti žen a mužů, ale na rovné příležitosti v širším slova smyslu.

Důležité je upozornit, že Závěrečná zpráva operuje s pojmy genderový audit a genderový re-audit, v zásadě vycházíme stále z výchozí pozice zkoumání, analýzy a zjištění genderového auditu, pojem genderový re-audit nám označuje situaci, kdy Úřad MČ Brno-střed prošel v r. 2018 genderovým auditem a v r. 2021 při realizaci nového genderového auditu můžeme pozitivně využít předešlá a nová data a skutečnosti a zaměřit se také na posun auditované organizace za toto období. Tyto komparace jsou tedy součástí genderového re-auditů, nicméně Závěrečná zpráva drží obsáhly charakter dokumentu, který má také vysvětlující charakter, a proto není koncipována pouze jako srovnání (re)auditů dat z r. 2018 a aktuálního stavu poznání z r. 2021.

³ Standard metodiky genderového auditu vznikl v Oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR v rámci projektu „Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR“.

Genderová analýza, zjištění a doporučení

Genderový audit sleduje a hodnotí dodržování zásad genderové rovnosti v auditovaném úřadu, a to napříč celým spektrem procesů, prezentací a aktivit konkrétní organizace. Genderový audit je typem sociálního auditu a klíčový nástroj implementace rovných příležitostí do praxe organizace. Audit se orientuje na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy, zároveň se jedná o audit řízení lidských zdrojů a zaměřuje se také na získávání informací o stávající vnitřní kultuře organizace.

Genderový audit zahrnuje nejen analýzu rovných příležitostí žen a mužů, ale také analýzu personální politiky organizace, její vnitřní kultury, diverzity, work-life balance politiky a age managementu.

Důraz je kladen zejména na fakt, zda se organizace nechová diskriminačně, ať již prostřednictvím přímého či nepřímého diskriminačního chování, jehož následkem může být mj. pracovně právní konflikt, ale také často podceňované neefektivní využívání lidského kapitálu, či dopady do komunikačních a organizačních procesů. Mapována je tak celá personální politika organizace.

Součástí genderového auditování je také zaměření se na kulturu auditované organizace, vztahy na pracovišti a interní komunikaci.

Všechny shora zmíněné aspekty pak tvoří ucelený pohled na aktuální fungování organizace z hlediska jejího genderově (ne)korektního přístupu a způsobu práce se zaměstnanci, zaměstnankyněmi. Genderový audit je cestou ke změně a měl by tak být pravidelně opakován, a to pro zjištění pokroku a nastavení případných dalších opatření. Doporučená doba re-auditů je definována obdobím 2-3 let.

Možným benefitem zavedení doporučení plynoucích z genderového auditu je zlepšení spokojenosti, loajality a motivace zaměstnanců/kyň a dobrá pověst organizace, hlásící se otevřeně k podpoře rovných příležitostí a společenské odpovědnosti.

Personální politika

Personální politika je strategickou oblastí každé organizace. Lidské zdroje jsou klíčovým faktorem pro zdravé fungování úřadu a z hlediska genderové rovnosti je důležité, aby všichni lidé, ucházející se o zaměstnání v úřadu a všichni zaměstnanci, zaměstnankyně měli rovné šance. Analýza personální politiky sleduje celý „životní“ cyklus (potenciálního) zaměstnance, zaměstnankyně úřadu - od samotného procesu výběru a přijímání pracovních sil, přes péči o zaměstnance, zaměstnankyně až po propouštění zaměstnanců/kyň.

Zaměřuje se také na rozvoj a vzdělávání, adaptační procesy a kariérní růst. Z hlediska genderové analýzy je vždy zkoumána personálně organizační struktura s důrazem na (ne)vyrovnané zastoupení mužů a žen v řídicích a dalších funkcích.

Genderový audit se zaměřuje na podmínky, vztahy, procesy v rámci personálních otázek s důrazem na to, zda je v organizaci uplatňována přímo či nepřímo politika rovných příležitostí, která např. potírá uplatňování genderových stereotypů.

V rámci personální politiky se genderový audit zaměřil na tyto oblasti:

- a) Analýza personálního obsazení-vzhledem k zastoupení žen/mužů v řídicích funkcích
- b) Proces oslovení pracovních sil/genderově korektní inzerce
- c) Proces výběru a přijímání zaměstnanců/kyň
- d) Propouštění/ odchod zaměstnanců /kyň
- e) Věková diverzita a age management
- f) Vzdělávání a kariérní rozvoj

a) Analýza personálního obsazení

Při hodnocení personální politiky, vazeb, současné či potencionální personální práce je vždy důležitým prvkem organizační struktura auditované organizace. Organizační struktura by měla tvořit logický rámec pro činnosti, které daná organizace zajišťuje, tak aby tyto mohly být vykonávány co nejlépe a nejefektivněji. Stejně tak je důležité vnímat potřebu vztahů mezi jednotlivými odbory, případně odděleními, návaznost jejich činností, která má přesah až do procesního řízení. Personální obsazení se analyzuje také z hlediska diverzity, především se zaměřením na gender a věk. Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů zejména s ohledem na zastoupení pohlaví/věku. Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou se vzájemně obohacují a doplňují. Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň.

Personální stav organizace a pracovněprávní záležitosti všech zaměstnanců/kyň auditovaného úřadu má v kompetenci tajemník úřadu.

Organizační struktura Úřad městské části Brno – střed se člení aktuálně takto:

- Kancelář starosty a vnějších vztahů
- Kancelář tajemníka
- Odbor právní a organizační
- Odbor matrika

- Odbor informatika
- Odbor ekonomický
- Odbor bytový
- Odbor investiční a správy bytových domů
- Odbor sociální a zdravotní
- Odbor školství, sportu, kultury a mládeže
- Odbor životního prostředí
- Stavební úřad
- Odbor dopravy
- Odbor majetku
- Odbor obchodu a služeb
- Oddělení vnitřního auditu a kontroly
- Správa nemovitostí městské části Brno-střed

Z hlediska genderové korektnosti se hodnotí síla vlivu vertikální a horizontální segregace v rámci konkrétního pracoviště, tj. zda jsou obě pohlaví zastoupena v řídicích profesích, či zda nedochází ke sdružování z hlediska genderu do určitých profesí. Z pohledu organizační struktury došlo od r. 2018 v období prvního realizovaného genderového auditu ke změnám, kdy byly rozděleny původně spojené odbory dopravy a majetku na dva samostatné odbory, byl zrušen odbor pečovatelská služba a nově vznikl odbor obchodu a služeb.

HODNOCENÍ:

Ano – splněno: Auditovaný úřad má korektní zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení, nebyla potvrzena záměrná vertikální ani horizontální segregace v rámci pracoviště. Jasně vymezení pracovních kompetencí v organigramu vymezuje a tvoří logický rámec pro jednotlivé činnosti úřadu. Organizační struktura úřadu je prezentována transparentně.

V rámci genderového re-auditů Úřad městské části Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl stejně úrovně hodnocení.

Nadále lze konstatovat, že Úřad městské části Brno-střed udržuje objektivitu a férové nastavení, které plně zohledňuje zastoupení žen a mužů ve veřejné správě obecně a ÚMČ Brno-střed se nechová v tomto ohledu diskriminačně, ani nebyly zaznamenány prvky preference z důvodu pohlaví.

Komentář:

Veřejná správa obecně se vyznačuje tím, že je v ní zastoupen daleko větší počet žen, než mužů⁴. To je také případ auditovaného úřadu. ÚMČ Brno-střed prošel školením na téma rovných příležitostí žen a mužů, jehož součástí je téma skleněného stropu a skleněného výtahu, termínů zmiňovaných v této oblasti již v genderovém auditu z r. 2018. ÚMČ Brno-střed potvrdil svůj korektní přístup a naopak iniciuje podporu svých zaměstnanců i zaměstnankyň v rámci jejich profesního i osobního růstu, včetně

⁴ Jedná se o tzv. **horizontální segregaci**, která znamená rozdělení žen a mužů podle genderu do různých oborů a zaměstnání v horizontální struktuře tak, že větší koncentrace žen je v hůře placených oborech, ženy tak například spíše vykonávají zaměstnání ve veřejných službách – zdravotnictví, školství, sociální péči, veřejné správě a muži jsou naopak ve větší míře zaměstnáni v oborech lépe placených, např. technických.

vytváření podmínek pro sladování práce a rodiny, což se významně potvrdilo, i v době probíhající pandemie.

Dlouhodobě je třeba pracovat s atraktivitou pracovních pozic pro ženy i muže a posilovat diverzitu pracovních týmů. Doporučením je vést genderové statistiky z pohledu zastoupení žen a mužů v rámci ÚMČ Brno-střed a představovat pozice, ve kterých jsou ženy/muži méně v rámci úřadu zastoupeni jako pozice vhodné pro méně zastoupené pohlaví.

V tomto ohledu narážíme na pracovním trhu na stereotypizaci, kdy dominantně zastoupené pozice jedním pohlavím, tzv. „ženské“ a „mužské“ vytvářejí jakousi mentální bariéru pro vstup méně zastoupeného pohlaví do těchto pozic. Důležitý je také fenomén tzv. tokena, tokenismus, kdy skrýváme nediverzitu kolektivu, např. jedním zástupcem, zástupkyní minoritně zastoupeného pohlaví, což jednak nese konkrétní dopady na daného jedince, jednak může eliminovat možné pozitivní aktivity směřující k představení určité profese, pozice jako pozice vhodné také pro méně zastoupené pohlaví. S tímto fenoménem je třeba počítat již při prezentaci činností úřadu, při stážích pro studenty, studentky, při inzerování pracovních pozic, apod.

Úřad jako zaměstnavatel nemá realizovat pozitivní diskriminaci, ale může realizovat takový způsob komunikace, kterým bude nabourávat stereotypy ve společnosti a výsledkem může být vtáhnout do pracovních pozic pestřejší spektrum lidí a zajistit tím žádoucí diverzitu. Na výrazně menší podíl mužů-zaměstnanců vůči ženám-zaměstnankyním bylo v souvislosti s diverzitou týmů a zkušenostní a postojovou pestrostí naráženo při realizovaných rozhovorech i v dotazníkovém šetření.

Při srovnání konkrétního personálního obsazení z pohledu žen/mužů je situace z r. 2017 v podstatě shodná se situací r. 2021 a s realitou, kterou v ČR v rámci shodných zaměstnavatelů pozorujeme dlouhodobě.

Údaje k 31. 12. 2017

	Počet žen	Počet mužů	Celkový počet
Celkový počet zaměstnanců/kyň na úřadě	272	46	318
z toho vedoucí úřadu (tajemník/tajemnice),		1	1
z toho vedoucí odborů	8	4	12
z toho vedoucí oddělení	19	6	27

Údaje k 28. 2. 2021 – informace pro genderový audit (re-audit) v r. 2021

	Počet žen	Počet mužů	Celkový počet
Počet zaměstnanců/kyň na úřadě	265	48	313
z toho vedoucí úřadu (tajemník/tajemnice),		1	1
z toho vedoucí odborů	9	5	14
z toho vedoucí oddělení	22	4	29 ⁵

⁵ Počty v součtu nesedí z toho důvodu, že aktuálně jsou některé pozice neobsazené, event. jeden zaměstnanec, zaměstnankyně vykonává pozici vedcí/ho oddělení u vícero oddělení, do evidence je ovšem zahrnut/a jen 1x, součet reflektuje tabulkové pozice.

b) Proces oslovení pracovních sil/genderově korektní inzerce

Proces oslovení pracovních sil je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí. Z hlediska genderově korektního přístupu je hodnocena otázka genderově korektního procesu oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Z hlediska procesu oslovení se hodnotí zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). Samotná koncepce oslovení může obsahovat nežádoucí prvky, které předem přímo či nepřímo eliminují určité skupiny potenciálních uchazečů/ek.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: V analyzované inzerci bylo použito v názvu i obsahu avizované pozice přechylování. Volná pozice byla avizována vyčerpávajícím způsobem, co do obsahu pracovní náplně, transparentně uvedených požadavků na uchazeče, uchazečku, platového zařazení a nabízených benefitů spojených s danou pozicí.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně z původního Ano – s výhradou, kdy hlavní příčinou tohoto hodnocení bylo užívání generického maskulina v některých částech textu analyzovaných avizovaných pozic, což mohlo působit zavádějícím způsobem. Tento nedostatek byl v průběhu času odstraněn a avizované pozice v současnosti působí motivačně pro obě pohlaví a není zde možná skrytá preference.

Komentář:

Kopie inzertních oznámení byly průběžně sledovány v období r. 2020 a leden-březen 2021 na webových stránkách úřadu, kde je inzerce volných pracovních pozic evidována velmi přehledně a transparentně. Z pohledu efektivní personalistiky lze doporučit uvádět do inzerovaných pozic velmi atraktivní nabídku, kterou ÚMČ Brno-střed umožňuje, a to možnost využívat flexibilní pracovní dobu/pružnou pracovní dobu/home office apod. ÚMČ Brno-střed s nástroji flexibility pracovních pozic dlouhodobě pracuje, vzhledem k tomu, že se nejedná stále o běžný stav na trhu práce je třeba uchazeče a uchazečky na toto pozitivně upozornit, čímž ÚMČ Brno-střed mj. také přispívá k osvětě vzhledem k flexibilním formám práce a může se stát atraktivním zaměstnavatelem pro širší okruh uchazečů a uchazeček. Stejně tak je možné zmínit výhody spojené s adaptačním procesem, který má ÚMČ Brno-střed implementován, jakož i možnost pracovat s interním mentorem, mentorkou.

c) Proces výběru a přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň

Výběr a také přijímání zaměstnanců, zaměstnankyň by měl být transparentní. V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem. Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči/kami.

V praxi bývá často uplatňován výběr skrze stereotypy z hlediska genderu či z hlediska věku (ať již v inzerci či při pracovním pohovoru), kdy na některé funkce/pozice jsou preferovány ženy a na jiné muži, některé pozice jsou také například inzerovány s preferencí věku (např. se hledají zaměstnanci/kyňe do „mladého“ kolektivu).

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Proces přijímání pracovních sil je transparentní, hlavním kritériem pro výběr zaměstnanců, zaměstnankyň je profesionální kvalita uchazečů, uchazeček bez rozdílu pohlaví a věku. U výběrového řízení na danou pozici je přítomno několik klíčových osob pro danou pozici – což přispívá k objektivitě výběrového řízení. Nebylo zjištěno, že by v rámci pohovorů docházelo ke kladení diskriminačních otázek – např. na otázky rodičovství. Proces přijímání pracovních sil a navazující kroky je precizně popsán a ukotven v oficiálních dokumentech a metodikách pro práci ÚMČ Brno-střed.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně z původního Ano – s výhradou, kdy hlavní příčinou tohoto hodnocení byla nezakotvenost jinak transparentního procesu v písemné formě a její formalizace v oficiálních dokumentech.

Komentář:

V tomto ohledu úřad dosáhl v průběhu doby výrazného posunu, a to nejen zapojením do projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, kde bylo toto téma diskutováno a souběžně probíhala supervize dokumentů tohoto typu, ale také aktivní tvorbou písemně ukotvené praxe do interních metodik. Jednou z nich je také písemně zpracovaný postup pro přijímání zaměstnanců a při změnách v průběhu trvání pracovního poměru, či Rukověť personalisty. Úřad prošel proškolením na téma rovných příležitostí a ani z rozhovorů nebyl zaznamenán jakýkoliv postřeh k možné netransparentnosti či nekorektnosti při vedení přijímacích řízení a pohovorů.

Je s výhodou, že úřad transparentně prezentuje své interní směrnice, doporučení, metodiky na webových stránkách ÚMČ-Brno střed, čímž již dopředu pro případné zájemce, zájemkyně sděluje, kým je a jaké hodnoty vyznává, byť zrovna téma vizí a hodnot je tématem, které je třeba neustále komunikovat a revidovat.

Auditovaný úřad se neustále intenzivně personální prací zabývá, což se odráží i v oblasti procesu výběru a přijímání zaměstnanců/kyň. Z rozhovorů vyplynula spokojenost zaměstnanců/kyň s průběhem přijímacích řízení, přijímací/výběrová řízení byla hodnocena jako příjemná, korektní, přátelská.

Do oblasti přijímání je třeba pozitivně zahrnout zpracovaný a tematizovaný adaptační plán, který tvoří smysluplný a standardizovaný proces kvalitní pomoci při adaptaci, včetně interního mentoringu.

d) Propouštění/odchod zaměstnanců a zaměstnankyň

Citlivou, nicméně neoddělitelně spjatou součástí života organizace, je propouštění/odchod zaměstnanců/kyň. Z pohledu genderové korektnosti se hodnotí, zda nedochází při propouštění k přímé/nepřímé diskriminaci a zda důvody pro propouštění nejsou postaveny na otázkách pohlaví, věku či změny rodinné situace (např. rodičovství).

Dobrou praxí je realizace tzv. výstupních dotazníků, které mohou přinést řadu podnětů a poznatků, které nemohou (např. z důvodu obav) být zjištěny u stávajících zaměstnanců/kyň či v době trvání pracovního procesu.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Proces propouštění pracovních sil je citlivě vnímán v rámci personální politiky úřadu. V posledním období nedocházelo k neobvyklé fluktuaci ani nebyl řešen spor. Proces ukončení pracovního poměru je písemně podchycen Metodikou uvolňování zaměstnanců, úřad zjišťuje důvody odchodu a vnímá, že žádoucí je stabilita pracovních sil.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně z původního Ano – s výhradou, kde výhrada směřovala zejména do písemné nezakotvenosti jinak fakticky zjišťované dobré praxe a vůle eliminovat nežádoucí fluktuaci a chovat se korektně.

Komentář:

V roce 2020 úřad přijal Metodiku uvolňování zaměstnanců, která dobře popisuje toto téma, včetně formuláře k ukončení pracovního poměru.

Z realizovaných rozhovorů, včetně zástupců/kyň odborové organizace nebyl konstatován jakýkoliv problém v této oblasti.

Důležité je klást důraz na dobrou vnitřní komunikaci a vysokou úroveň soft skills dovedností vedoucích zaměstnanců/kyň, podporovat kulturu mluvení o problémech, zajímat se o profesní život zaměstnance/kyně a jeho spokojenost, čímž lze předcházet či působit preventivně na možnou nežádoucí fluktuaci.

e) Věková diverzita a Age management

V souvislosti s otázkou přímé, nepřímé diskriminace z důvodu věku a rovných příležitostí se prosazuje uplatňování principu pozitivního využívání age managementu, tj. cílená práce a programy vztahující se k věkově mladším i věkově starším zaměstnancům/kyním.

V rámci Age managementu se sleduje tzv. 8 pilířů: Znalost problematiky věku, Vstřícný postoj vůči věku, Dobrý management, který rozumí individualitě a rozdílnosti, Kvalitní a funkční věková strategie, Dobrá

pracovní schopnost, Vysoká úroveň kompetencí, Dobrá organizace práce a pracovního prostředí, Spokojený život.

Systém age managementu jasně deklaruje, že věk není pro organizaci a uplatnění v ní překážkou (např. je obecně častou negativní praktikou omezovat investice do vzdělávání věkově starších zaměstnanců/kyň). Stejně tak se zohledňuje specifická životní fáze ve smyslu jiného nastavení systému benefitů, zapojení do chodu organizace – předáváním zkušeností, apod.

HODNOCENÍ:

<p>Ano - splněno: Auditovaný úřad se dle zjištění chová s ohledem na věkovou diverzitu férově. Téma age managementu je zmíněno ve Strategii principů rovných příležitostí.</p>

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně z původního Ano – s výhradou, kdy výhrada směřovala zejména do formálního nezakotvení tématu age managementu a neproškolení zaměstnanců/kyň s cílem zvýšit jejich senzitivitu k této otázce, obojí bylo řešeno v projektu “Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe”.

Komentář:

Auditovaný úřad má různorodou věkovou strukturu svých zaměstnanců, zaměstnankyň, a to jak v „řadových“, tak ve vedoucích pozicích.

I při realizovaných rozhovorech se zaměstnanci/kyněmi nebylo zjištěno, že by otázka věku byla tématem v negativním slova smyslu. Pro vedení úřadu je pojem diverzita vítané téma a umí s ním dobře pracovat. Velmi pozitivní je, že téma řízení, vedení lidí, personální politiky patří mezi prioritní témata mj. tajemníka úřadu a v tomto ohledu je znát vysoká profesionalizace a ohled na aktuální trendy v personální politice a leadershipu, což se odráží ve velmi vyváženém přístupu k zaměstnancům/kyním, který bere ohled na jejich osobní, profesní potřeby bez předsudků, včetně těch věkových.

Důležité je také intenzivně vnímané téma tzv. sandwichové generace, často determinované věkovou hranicí 45-59 let věku, kdy tato věková skupina má ve své péči nepnoleté děti a aktuálně často i děti mladšího školního či dokonce školkového věku a současně již nastupuje potřeba pečovat a podporovat své vlastní rodiče či rodiče partnera/ky. Je důležité nastavit flexibilní pracovní podmínky tedy nejen pro často zmiňované rodiče nejmenších dětí, ale i pro stabilizované zaměstnance, zaměstnankyně, kteří se ve středním věku mohou ocitnout v neřešitelných osobních problémech narážejících na potřeby pracovní flexibility.

f) Vzdělávání – osobní a pracovní rozvoj zaměstnanců/kyň

Vzdělávání tvoří významnou oblast osobního a pracovního rozvoje zaměstnanců/kyň a v případě angažovanosti ze strany zaměstnavatele v tomto směru bývá vnímáno jako významné pozitivum při hodnocení kvality zaměstnavatele zaměstnanci/kyněmi. Stejně tak zájem a přístup ke vzdělávání přispívá k obnově a udržení kvality pracovních i osobních kompetencí.

Vzdělávání je také konkurenční výhodou jak směrem ven, tak dovnitř organizace, z tohoto důvodu se hodnotí také z genderové perspektivy, zda nedochází k diskriminačním praktikám v přístupu ke vzdělávání poskytovaném zaměstnavatelem, což v konečném důsledku může znamenat rozdíl v možnosti kariérního či finančního rozvoje.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Auditovaný úřad má precizně zpracované vzdělávací plány, způsoby hodnocení vzdělávání a vzdělávání tvoří prioritní osu personální politiky s logickým přesahem na zvyšování úrovně znalostí a dovedností, včetně soft skills dovedností. Vzdělávání je současně správně chápáno jako zdroj motivace, profesního a osobního růstu a podpory. V oblasti vzdělávání a v přístupu ke vzdělávání nebyly shledány žádné diskriminační prvky.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně z původního Ano – s výhradou, kdy výhrada směřovala zejména do systémové nezakotvenosti práce s individuálním plánem rozvoje akcentujícím i jiné, než-li povinné vzdělávání úředníků/ic. Současně oblast vzdělávání a ochoty se vzdělávat nebyla dostatečně zahrnována do hodnocení zaměstnanců/kyň a celkově úřad v tomto období v této oblasti neměl zcela usazenou vizi, co od své interní vzdělávací politiky očekává.

Komentář:

ÚMČ Brno-střed se významně posunul od posledního auditovaného období v oblasti vzdělávání, jak co do formálního ukotvení, tak do jasnějšího stanovení očekávání, vizí, cílů. Nadále lze pozitivně hodnotit, že práce se zaměstnanci/kyněmi úřadu je pro vedení úřadu prioritním tématem a je stále uplatňován princip efektivního leadershipu s prvky koučování. Vedení úřadu, reprezentované tajemníkem úřadu je z pohledu zaměstnanců/kyň i v souvislosti s oblastí vzdělávání a přístupu ke vzdělávání velmi kladně hodnoceno. Zaměstnanci, zaměstnankyně mají širokou škálu možností jak osobnostně i profesně růst. Systém vzdělávání je transparentní a pozitivně lze hodnotit, že úspěchy dosažené účastí na školeních jsou součástí pravidelných rozhovorů a součástí hodnocení zaměstnanců/kyň v předvídatelných parametrech.

Přístup ke vzdělávání není limitován. V posledních dvou letech byl kladen důraz na rozvoj soft skills dovedností, včetně tématu rovných příležitostí, diverzity.

Oblast vzdělávání byla poznamenána situací vztahující se do období r. 2020/2021 související s pandemií covid-19, která vzdělávací aktivity významně přesunula do online prostředí. V této situaci úřad zaznamenával, nižší ochotu některých zaměstnanců/kyň účastnit se těchto forem vzdělávání, což lze přičíst celkové atmosféře a vypjatosti situace. Naopak pro řadu zaměstnanců/kyň se online prostředí a vzdělávání v něm stalo vítanou změnou spojenou s úsporou času při přesunech na školení.

Je nutné stále vnímat, že oblast vzdělávání je nikdy nekončícím procesem, který je třeba pravidelně vyhodnocovat a nastavovat očekávané výstupy na jednotlivé vzdělávané oblasti.

Stejnou výzvou, jakou byl přechod v době pandemie na jiný pracovní rytmus – více home office, dělení týmů, omezení počtu osob v kancelářích, omezení možností setkávání více osob, eliminace hromadných školeních, omezení dalších aktivit vzájemného kontaktu (teambuilding, porady) bude i návrat a analýza do jakého prostředí se chceme vracet, eventuálně jaké nové prostředí zakotvit jako „novou normu“. Je třeba po komplexním návratu k běžnému chodu úřadu bez omezení i v oblasti vzdělávání reflektovat možné vedlejší syndromy, které jdou na vrub dlouhodobější separaci a sociálnímu distancu. Např. zaměřit se na oblast týmové komunikace, práce se stresem, rozvoj flexibilních forem práce, efektivní práce v rámci home office a řízení týmů na dálku. Neustálý rozvoj řídicích dovedností vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Dalším krokem pro úřad, který vedle interního mentoringu z řad vlastních zaměstnanců/kyň se může více zaměřit na oblast koučování a individuálních konzultací/koučování pro své zaměstnance/kyně, kromě jiného také jako dalšího zaměstnaneckého benefitu a také pro další individualizaci jinak kvalitně rozvinutého vzdělávání.

SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST PERSONÁLNÍ POLITIKY

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Analýza personálního obsazení	Ano - splněno	Ano - splněno
Proces oslovení pracovních sil	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Proces výběru a přijímání zaměstnanců/kyň	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Propouštění/odchod zaměstnanců/kyň	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Věková diverzita a age management	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Vzdělávání – osobní/profesionální rozvoj	Ano - splněno	Ano – s výhradou

Souhrn doporučení

- Doporučujeme nadále pracovat s tématem rozvoje diverzity pracovních kolektivů se snahou představovat volné pozice atraktivně pro ženy i muže.
- Doporučujeme v oblasti oslovování pracovních sil vyzdvihnout možnost pracovní flexibility, kterou ÚMČ Brno-střed nadstandardně umožňuje, včetně propracovaného adaptačního plánu.
- Doporučujeme věnovat se v oblasti personální politiky i vzdělávání očekávaným změnám, které přinese zkušenost s pandemií covid-19, ať už v oblasti vzdělávání a leadershipu zaměřeného na efektivní práci na dálku – home office, či opětovný rozvoj kompetencí, které pomohou s návratem do „normálního stavu“ před pandemií covid-19 – týmová komunikace, spolupráce, zvládání stresu.
- Doporučujeme v oblasti vzdělávání zaměřit se na možnost individualizace vzdělávání – individuální konzultace, koučování jako možné nadstavby a nového zaměstnaneckého benefitu do jinak kvalitního vzdělávacího portfolia.
- Doporučujeme věnovat se dlouhodobě tématu rovných příležitostí a nadále toto téma interně udržovat a rozvíjet jako jedno z klíčových témat personální politiky i oblasti vzdělávání.

Hodnocení a odměňování

a) Hodnocení a zpětná vazba

V této podkapitole, se auditorský tým zaměřuje na systém hodnocení, nastavování profesních cílů a způsob komunikace, jakým hodnocení probíhá. Individuální a hodnotící pohovory hrají pro zaměstnance/kyně velkou roli. Velice důležité je zde naslouchání a zpětná vazba. Individuální rozhovory fungují jako dobrý nástroj personální práce, která přispívá ke zvýšení spokojenosti, loajality a motivace zaměstnanců/kyň. Výsledky hodnocení zaměstnanců/kyň se pak promítají také do konečného odměňování, tyto složky spolu tedy souvisí.

Z pohledu genderové korektnosti se zjišťuje, zda není rozdílně zacházeno se zaměstnanci/kyněmi z důvodu pohlaví.

V obecnější rovině tvoří (ne)existence poskytování kvalitní zpětné vazby a motivační strategie významnou roli v kultuře organizace a procesech a promítá se do hodnocení kvality zaměstnavatele ze strany zaměstnanců/kyně i jejich ochotě podávat maximální možné pracovní výkony.

V systému hodnocení je dobré využívat i další modely, a to zejména 180stupňový - tj. podřízený hodnotí nadřízeného – jedná se o specifický zdroj informací, který může ukázat např. na problémy s komunikací, „provozní slepotu“ nadřízené/ho, necitlivý přístup, omezenou edukační schopnost.

Důležitým zdrojem informací může být také model 360stupňů, kdy jednoho zaměstnance/kyni hodnotí team jeho kolegů/kyň. Hodnocený/á dosáhne širší zpětné vazby a spektra informací – samozřejmě, že na něm/ní záleží, jak s nimi naloží.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Auditovaný úřad má formalizovanou realizaci zpětné vazby. Zpětná vazba je pevně zakotvena metodicky i v interních dokumentech a personální politice úřadu. Jsou realizovány pravidelně hodnotící rozhovory, které jsou metodicky pro vedoucí zaměstnance/kyně ukotveny. Jsou nastavena transparentní kritéria pro dané pozice.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně z původního Ano – s výhradou, kdy výhrada směřovala zejména do té oblasti hodnocení, která zasahovala vyjasňování pojmů v oblasti hodnocení, standardizaci hodnotícího procesu, proškolení zaměstnanců/kyň na oblast hodnocení.

Komentář:

Auditovaný úřad má propracovaný systém pravidelných realizací zpětných vazeb, logicky navázaných na cíle personální politiky. Vhodně jsou vedeni vedoucí zaměstnanci/kyně k realizaci rozhovorů, které sledují klíčové otázky stanovení cílů, prohlubování kvalifikace, možnosti podpory a spolupráce při dosahování stanovených cílů, možnosti kariérního růstu a důležité otázky týkající se mzdové oblasti.

I do této oblasti výrazně zasáhla pandemie covid-19, což mělo za následek v některých případech přerušení plynulého toku komunikace, vzhledem k masivnímu rozšíření práce z domova, je třeba po „návratu do normálu“ velmi intenzivně zhodnotit proběhlé, probíhající období zatížené zdravotnickou krizí s dopadem na reálný výkon práce a vykomunikovat, jak byla situace zvládnuta a co si z ní úřad odnáší.

Vedoucí zaměstnanci, zaměstnankyně by měli provést hodnocení etapy (může být použita SWOT analýza), měli by intenzivně odkomunikovat směrem k podřízeným a realizovat s nimi hodnotící pohovory a konstatovat jakým způsobem se v rámci mimořádných opatření vyvíjela jejich práce. Důležité je také pohovořit o zátěži, kterou zaměstnanci, zaměstnankyně potencionálně cítí i o možných obavách a překážkách, které z plnohodnotného návratu mohou vzniknout.

b) Odměňování

Z pohledu genderové rovnosti se hodnotí, jakým způsobem zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance/kyně a nedochází-li ke genderové nekorektnosti, což bývá zdůvodňováno mj. nekorektním přístupem a genderovými stereotypy.

Diskriminace v odměňování na základě pohlaví může být přímá či nepřímá. K přímé diskriminaci v odměňování dochází, když pracovníci jednoho pohlaví dostávají za práci stejnou, či za práci stejné hodnoty, nižší odměnu, než zaměstnanci druhého pohlaví.

Diskriminace nepřímá nastává tehdy, když podmínky u zaměstnavatele určuje pravidlo, vyhlízející na první pohled jako neutrální. V souvislosti s nepřímou diskriminací a tzv. „neutrálně“ nastaveným pravidlem odměňování pak dochází ke skutečnosti, kdy je jedna skupina odměňována nevýhodněji.

Z hlediska rovnosti by mělo být tedy zajištěno, aby se pohlaví zaměstnance či zaměstnankyně nestalo důvodem pro nižší odměnu.

Důležité je zaměřením se na benefity – jejich nabídku a složení. Benefity hrají pro zaměstnance/kyně velkou roli. Fungují jako dobrý nástroj personálního managementu, který přispívá ke zvýšení spokojenosti, loajality a motivace zaměstnanců/kyň.

Genderová analýza zkoumá konkrétní platové ohodnocení konkrétních zaměstnanců/kyň a posuzuje, zda nemůže být eventuální rozdíl přičten na vrub pohlaví, tak jak je známa praxe v kontextu ČR. Odměňování je klíčový atribut, proto musí mít zaměstnavatel vždy jistotu, že do něj nevstupují subjektivní vjemy převažující nad objektivní situací a zhodnocením situace a výkonu konkrétního zaměstnance/kyně. Vždy je třeba kriticky pokládat otázky: Máme rozdílné odměňování na stejných pozicích? Proč? Jaké jsou pravé důvody – lze je transparentně obhájit? Dáváme možnost zaměstnancům/kyním v odměňování růst, nebo fixujeme dosažené úspěchy bez průběžné reflexe? Nevstupují nám do uvažování genderové či jiné stereotypy? Jak komunikujeme transparentnost a předvídatelnost odměňování?

Důležitou otázkou v kategorii odměňování je mj. reflexe férového odměňování u zaměstnanců/kyň vracejících se po mateřské, respektive rodičovské dovolené, kde je neblahou praxí v ČR, že takovýto zaměstnanec/kyně často nedosáhne na úroveň finančního ohodnocení, ze kterého odcházel/a a nastupuje na výrazně horší mzdové/platové podmínky. V tomto ohledu jde zejména o časté zlehčování

profesionality zaměstnance/kyně nastupujícího po mateřské/rodičovské dovolené a nutnost „nové obhajoby“ již dříve prokázaných osobních i profesních kompetencí. Typicky se jedná o návraty bez osobního ohodnocení, snížené odměny apod.

HODNOCENÍ:

Nehodnoceno: Vzhledem k tomu, že nebyly dodány podklady vhodné ke korektní analýze, nebyla tato oblast hodnocena.

V roce 2018 v rámci genderového auditu dosáhl úřad úroveň Ano – s výhradou, kdy výhrada byla spatřována v nevidování statistik odměňování/genderových statistikách a v netransparentnosti pravidel v otázkách nenárokovatelných složek (osobní ohodnocení, příplatek za vedení, odměny).

Komentář:

Oblast odměňování je z podstaty věci velmi citlivou oblastí a je kolem ní často mnoho nejasností a individuálních obav vzhledem ke zveřejňování konkrétních platů/mezd, odměn, apod. Současně víme, že ČR má problém v rámci tzv. Equal Pay Gap.

ÚMČ Brno-střed v rámci genderového re-auditů v r. 2021 dodal anonymizovaný seznam platů za období 09/2020 – 02/2021 a anonymizovaný seznam odměn za shodné období. Míra anonymizace ovšem byla tak rozsáhlá uvedením čísla v Excel tabulce, označení muž/žena a částka, číselné označení se měnilo v jednotlivých tabulkách, že na základě těchto redukováných dat nebylo možné provést autentickou analýzu.

Úřad má ovšem právo odmítnout dodání podkladů a auditorský tým nemá zjevný důvod domnívat se, že by tímto bylo nějaké negativní chování v otázce odměňování zakrýváno. Vliv na danou situaci má zcela jistě i nestandardní období pandemie, které se z důvodů karantén, OČR a zvýšených specifických nároků na jednotlivé zaměstnance/zaměstnankyně promítlo i do platů a odměn.

V roce 2018 (původní gender audit) byla dodána podrobná interní dokumentace. V tomto období nebyla sledována přímá diskriminace z důvodu pohlaví, ale bylo doporučeno zabývat se podrobněji rozptylem u nenárokovatelných složek platu. Stejně tak byla doporučena genderová statistika odměňování, tak aby bylo zřejmé, že do hry v odměňování nevstupuje hledisko pohlaví a stereotypů.

I z aktuálně dodaných, byť jak shora uvedeno redukováných podkladů je zřejmý obdobný rozptyl, který není navázán přímo na pohlaví – i když vzhledem k tomu, že nedokážeme konkretizovat, zda poměříme stejné osoby – nelze toto konstatovat jednoznačně, ale platí doporučení, uvedená již v r. 2018, a to:

V rámci interních procesů analyzovat otázku odměňování – podívat se do detailu na jednotlivé pozice, zaměstnance, zaměstnankyně a vývoj jejich ohodnocení v čase a zvážit, zda je vše transparentně nastaveno, zejména v nenárokovatelných složkách platu.

Analýzu odměňování je nutné vést i na úrovni distribuce odměn v rámci odborů a oddělení, zda-li v této oblasti existuje férovost mezi odbory, či jak jsou např. možné různé výše odměn argumentovány. Eliminujeme tím obecně pověstné „kdo víc křičí, víc dostane“.

Vést genderové statistiky ohodnocení/platů žena – muž a dlouhodobě sledovat, zda na stejné pozici nevznikají neopodstatněné rozdíly mezi ohodnocením žen a mužů

Analyzovat, zda v tzv. job families, tzn. skupinách, které vykazují stejné zařazení a jsou na pozice kladeny stejné nebo velmi podobné nároky nedochází k nepřiměřeným a neodůvodněným rozptylům.

Důležité je evidovat možné rozdíly a zjišťovat důvody, proč tyto rozdíly vznikají.

Vzhledem k nehodnocení této kategorie, doporučujeme provést interní analýzu a pravidelně např. v půlročních intervalech sledovat platové pohyby/odchyly u jednotlivých zaměstnanců/kyň a skutečně kriticky je reflektovat, argumentovat.

Cílem zaměstnavatele by mělo být nastavení takových parametrů – jasně komunikovaných směrem k zaměstnancům/kyním tak, aby bylo zřejmé, za jakých předpokladů lze dosáhnout např. na nejvyšší osobní ohodnocení, odměnu apod.

Otázka platové transparency by měla patřit mezi priority v rámci ÚMČ Brno-střed a je to jeden z aspektů personální politiky, kde je možné ještě dosáhnout výraznější posunu v oblasti sebereflexe a komunikace.

c) Benefitní systém

Systém benefitů tvoří důležitou součást podpory zaměstnanců/kyň, jakkoliv není nárokovatelný. Jeho obsah a nabízený rozsah podpor, služeb, aktivit bývá často rozhodujícím faktorem při volbě zaměstnavatele a spokojenosti se zaměstnavatelem ze strany zaměstnanců/kyň. Kvalitně propracovaný benefitní systém zvyšuje motivaci a může částečně kompenzovat nižší odměnu za vykonávanou práci.

Shodně jako u vzdělávání se posuzuje struktura, nabídka a přístup k benefitnímu systému z hlediska genderové korektnosti. Příkladem lze uvést, zda není diskriminačně ukotveno, že některé aktivity mohou čerpat jen muži/ženy, či jen rodiče apod.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Auditovaný úřad má širokou nabídku benefitů, ke kterým je zajištěn rovný přístup. Disponuje dobrou komunikační strategií směrem k benefitům a možnostem jejich čerpání.

V roce 2018 v rámci genderového auditu dosáhl úřad stejné úrovně Ano – splněno. Lze kvitovat, že při re-auditě v roce 2021 došlo k dalšímu kvalitativnímu i kvantitativnímu posunu v této oblasti.

Komentář:

Oblast benefitů je složka, která se v personální práci dostává stále více do popředí, dříve se výrazně prosazovala myšlenka, že téma benefitů výrazně ovlivňuje rozhodování zejména mladé generace, s postupnou implementací benefitů se již tento věkový rozdíl stírá a benefity jsou kvitovány napříč věkovým spektrem. Systémem benefitů (jejich složením, zaměřením) zaměstnavatel vyjadřuje svou vnitřní kulturu, v jakých směrech chce své zaměstnance/kyně podporovat, motivovat.

Vědomí, že benefity a jejich kvalitní systém patří k dobré praxi zaměstnavatele i jako stabilizační prvek pro zaměstnance/kyně si úřad uvědomuje a soustavně systém a nabídku benefitů rozvíjí. Z pohledu praxe je v tomto ohledu ÚMČ Brno-střed velmi progresivní. Otázkou pro interní personální politiku je, do jaké míry jsou efektivně benefity komunikovány, jednoznačné doporučení je komunikovat benefity „na jednom místě“ a dlouhodobě sledovat jejich využívání a míru efektivitu, kterou si od poskytovaných benefitů ÚMČ Brno-střed jako zaměstnavatel slibuje a zda benefity plní motivační, růstovou, vyrovnávací roli v souladu s personální strategií a vizí budování značky ÚMČ Brno-střed.

Důležité je systém benefitů neustále komunikovat a zpřítomňovat zaměstnancům/kyním.

ÚMČ Brno-střed nabízí např.:

pružnou pracovní dobu, příspěvek na stravování, sociální výpomoc v případě úmrtí zaměstnance, odměny při odchodu do důchodu, odměna při životním výročí, příspěvek na rekreaci dítěte, příspěvek na kulturní akce a rekreace, možnost poskytnutí návratné půjčky, pobyt na rekreační chatě, příspěvek terénním pracovníkům na dopravu, indispoziční volno, příspěvek na dovolenou, karta ActivePass, jazykové kurzy a širokou škálu vzdělávání, interní mentoring.

V souvislosti s vytvořenou strategií rovných příležitostí a strategií sladování práce a rodiny je vhodné touto optikou nahlížet na realizované, či do budoucna zamýšlené benefity a analyzovat jakým způsobem nám může konkrétní benefit rozvíjet danou prioritní oblast. V tomto kontextu zazněla opakovaně v rámci rozhovorů i dotazníkových šetření, např. otázka zavedení dětské skupiny pro děti zaměstnanců, zaměstnankyň úřadu jako aktivity podporující sladování práce a rodiny a dřívější návraty z rodičovské dovolené do pracovního procesu. Stejně tak byla jako možný benefit zmiňována otázka možné organizované péče o děti zaměstnanců, zaměstnankyň v období letních prázdnin „příměstský tábor“. Do kategorie benefitů, ale současně do kategorie podpory cílů strategie rovných příležitostí, či sladování práce a rodiny patří i zakotvení flexibilních forem práce, apod.

SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Hodnocení a zpětná vazba	Ano – splněno	Ano – s výhradou
Odměňování	Nehodnoceno	Ano – s výhradou
Benefitní systém	Ano - splněno	Ano – splněno

Souhrn doporučení

- Doporučujeme nadále rozvíjet a v období po pandemii covid-19 opětovně zintenzivnit interní komunikaci, zhodnocení situace, analýzu, jakým způsobem se úřad a jeho zaměstnanci, zaměstnankyně vypořádali s mimořádnou situací, provést zpětnou vazbu, realizovat individuální pohovory, nastartovat týmovou komunikaci a kooperaci v rámci osobní přítomnosti. Implementovat nové postupy hodnocení práce na dálku, práce realizované v rámci home office.
- Doporučujeme provést analýzu odměňování jako celku. Zrevidovat nenárokovatelné složky platu a provést zhodnocení, zda jsou přidělovány v kontextu pozice, výkonu optimálně.
- Doporučujeme vést genderové statistiky odměňování. Sledovat pravidelně výši odměn dle genderového dělení, a to na pozicích stejné či srovnatelné náplně.
- Doporučujeme intenzivně komunikovat seznam benefitů a jejich strukturu, tak aby benefity působily motivačně.
- Doporučujeme analyzovat jaké benefity můžeme poskytnout k podpoře sladění práce a rodiny.

Sladování pracovního a rodinného života

Z genderové perspektivy se hodnotí, zda a jak organizace umožňuje work life balance – sladování práce a rodiny/osobního života svým zaměstnancům/kyním. Zjišťuje se, jak zaměstnavatel vychází vstříc např. rodičům, jak vychází vstříc osobám, pečujícím o závislého člena rodiny, apod.

Opatření podporující sladování práce a rodiny ze strany zaměstnavatele, jsou-li realizována, je vhodné začlenit do dokumentace, vnímat je a komunikovat jako podporující aspekt dobrého image i genderové korektnosti.

Práce je pro většinu žen a mužů druhou nejvýznamnější životní hodnotou, hned po rodině. Co se týká sladování pracovního a rodinného života, jedná se u všech pracujících žen a mužů o každodenní realitu. Rodina/osobní život a práce jsou navzájem provázány a způsoby, jakými si lidé organizují svůj pracovní a rodinný život, musí nutně souviset s vnějšími podmínkami a vlivy, které jsou dány pracovním trhem.

Sladování práce a rodiny nejvíce řeší rodiny s malými dětmi a také osoby 50+ (především ženy), které se starají o své mnohdy ještě nedospělé děti a zároveň o stárnoucí rodiče.⁶ Je třeba však uvést na pravou míru, že téma sladování práce a rodiny se týká všech skupin zaměstnanců a zaměstnankyň, pro všechny je to téma důležité. Každý jedinec má nárok na to sladit svůj osobní/profesionální/rodinný život.

Při uplatňování principů sladování pracovního a rodinného života je velice důležité, jakým způsobem k tématu daný zaměstnavatel přistupuje. Lze konstatovat, že z pohledu zaměstnavatele, který se již věnuje oblasti sladování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást dobré vnitřní kultury. Tyto organizace se snaží rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyň a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem.

Pod pojmem sladování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života.

V rámci sladování pracovního a rodinného života se genderový audit zaměřil právě na oblasti, usnadňující sladování:

- a) flexibilní formy práce
- b) aktivity, usnadňující kvalitnější sladování práce a rodiny
- c) management mateřské a rodičovské dovolené

⁶ Těmto osobám (zejména ženám) 50+ se říká „sendvičová generace“. Ženy se ocitají díky dvojitmu tlaku, kdy potřebují sladovat „na druhou“ v tzv. sendviči.

a) Flexibilní formy práce

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Auditovaný úřad umožňuje pružnou pracovní dobu. Auditovaný úřad umožňuje v široké míře realizaci práce na dálku, práce z domova.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl stejné úrovně.

Komentář:

Téma flexibilních forem práce nabylo v době pandemie COVID-19, která zasáhla auditované období, na důležitosti vzhledem k nutnosti ještě intenzivnějšího sladování práce a rodiny zaměstnanců/kyň a omezením realizovaných z důvodu vládních opatření reagujících na průběh pandemie vůči fyzické přítomnosti zaměstnanců/kyň na pracovišti.

Poprvé je zaznamenána na úrovni vlády ČR jednoznačná propagace a přímá výzva zaměstnavatelům směřujícím k realizaci flexibilních forem práce – zejména tzv. home office, všude tam, kde je to možné.

S touto situací se ÚMČ Brno-střed, který již dříve vykazoval vysokou ochotu realizovat flexibilní formy práce (pozitivní hodnocení v gender auditu z r. 2018) a individualizovat přístup k zaměstnancům/kyním, popasoval mimořádně vstřícně. Veškeré možné agendy byly zpřístupněny technicky i přístupem vedení úřadu do režimu home office či rotací pro zaměstnance/kyně.

Souběžně byla realizována analýza flexibilních forem práce, kde se jednoznačně ukázalo, jak pandemie a zkušenost s pracovní flexibilitou mění postoje k možné budoucí realizaci flexibilních forem práce, jako tématu, které lze neustále korigovat a prohlubovat.

Z realizovaných rozhovorů bylo právě téma umožnění pracovní flexibility a rozsáhlých možností využívat home office pozitivně kvitováno. Zajímavou zprávou je také fakt, že v prvním gender auditu byla významně zmiňována otázka přesčasové práce a jejího řešení, v aktuální situaci toto téma nezaznělo vůbec.

Auditovaný úřad standardně umožňuje realizaci pružné pracovní doby.

V této oblasti se tedy úřad i díky vnějším podnětům výrazně posunul a je výzvou, jak nabyté zkušenosti transformovat i do běžné praxe v době, která již nebude vyžadovat mimořádná opatření z důvodu ochrany zdraví a jakým způsobem bude úřad schopen nastavit pravidla zejména pro fungování home office a jakým způsobem bude zaměstnanec/kyně efektivně vracet do odpovídajícího pracovního procesu.

Téma realizací home office je důležité také pro vedoucí zaměstnance/kyně, na které klade zvýšené nároky, co se týče jejich řídicích schopností, motivace a komunikace, která i při masivní realizaci práce na dálku/home office je zásadní.

Téma flexibilních forem práce by mělo patřit mezi klíčové priority pro další období v návaznosti na strategii rovných příležitostí, strategii sladování práce a rodiny a příležitosti zhodnotit a reflektovat zkušenosti získané za mimořádných okolností a etablovat je do standardního období. V tomto ohledu se jedná o využití analýzy flexibilních forem práce a dále pracovat se standardy FFP a zejména

s kompetencemi pro FFP jak zaměstnanců, zaměstnankyň, tak zejména vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň vzhledem k jejich leadershipu.

b) Aktivity, usnadňující kvalitnější sladování práce a rodiny

HODNOCENÍ:

Ano – splněno: Auditovaný úřad umožňuje flexibilní formy práce, poskytuje cílené benefity směřující na skupinu dětí zaměstnanců, zaměstnankyň, věnuje se otázkám sladování práce a rodiny.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně hodnocení z původního Ano – s výhradou.

Komentář:

Otázka sladování práce a rodiny patřila mezi klíčové aktivity projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“ a tématem školení a kulatých stolů. ÚMČ Brno-střed k této otázce přistupuje velmi progresivně, a to zejména prostřednictvím tajemníka úřadu, který si výzvu, která před ním v této oblasti stojí uvědomuje a myšlenku sladování práce a rodiny intenzivně podporuje.

Vytvořená strategie rovných příležitostí a sladování práce a rodiny by měla být vodítkem pro realizaci aktivit, které naplní cíle být jako zaměstnavatel lídrem v oblasti sladování práce a rodiny zaměstnanců a zaměstnankyň.

V této oblasti je nejdůležitější zachovat otevřený postoj bez stereotypů k zaměstnancům, zaměstnankyním, ocitajícím se ve fázi, kdy je pro ně téma aktuální. Intenzivní podpora a etablování flexibilních forem práce, kromě vysoce funkční a zaběhnuté pružné pracovní doby, která je z pohledu zaměstnanců, zaměstnankyň oceňována, také o systémové rozšíření o předvídatelnou a procesně podchycenou variantu práce na dálku, home office. Systémem benefitů, které budou cíleně směřovat do oblastí podpory sladování práce a rodiny, až po myšlenku zřízení dětské skupiny či jiných alternativ, jak saturovat potřebu péče o dítě a možnosti rychlejšího návratu do pracovního procesu. Je důležité vždy vnímat, jak již bylo uvedeno, že téma sladování práce a rodiny se nevztahuje pouze na osoby pečující o malé děti, ale může se dotknout i jiných životních situací.

c) Management mateřské a rodičovské dovolené

V ČR je novým trendem a z hlediska genderové korektnosti trendem důležitým tzv. management mateřské/rodičovské dovolené, který vychází z jednoduchého konceptu, kdy zaměstnavatel deklaruje zájem o zaměstnanke/kyni a udržuje s ním kontakt i po odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Aktivita tak není očekávána jen ze strany zaměstnanke/kyně, ale standardizovanou součástí komunikačních procesů organizace. Současně takto ukotvený proces může být součástí benefitní politiky i politiky podpory sladování práce a rodiny, politiky dodržování zásad genderové rovnosti/senzitivity.

System komunikace by měl být ukotven v dokumentaci s vymezením, jaké informace a jaké aktivity budou komunikovány, v jakých intervalech, jakým způsobem a kdo bude určen jako osoba zodpovědná za komunikaci.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Auditovaný úřad umožňuje zaměstnancům, zaměstnankyním odcházejícím na mateřskou/rodičovskou dovolenou možnost vrátit se dříve, než po jejím ukončení. Téma rodičovství netvoří diskriminační bariéru při vstupu do zaměstnání. System managementu mateřské/rodičovské dovolené je formálně ukotven.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úroveň hodnocení z původního Ano – s výhradou, kdy výhrada směřovala zejména k formální neukotvenosti procesu komunikace s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené – system managementu mateřské/rodičovské dovolené.

Komentář:

Téma managementu mateřské, rodičovské dovolené bylo tématem projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“ a byly vedeny diskuse, kde jednoznačně vyplynul zájem formalizovat a implementovat soustředěnou komunikaci před nástupem na mateřskou dovolenou, v jejím průběhu, v průběhu rodičovské dovolené a usnadnit návrat po ukončení rodičovské dovolené. Vznikl interní dokument, který tento proces a možné realizované aktivity vůči skupině rodičů v tomto období popisuje s cílem udržet jejich kompetence, udržet kontakt a posílit pozici odpovědného zaměstnavatele.

Auditovaný úřad umožňuje zaměstnankyním, odcházejícím na mateřskou dovolenou, možnost vrátit se do zaměstnání dříve než po ukončení mateřské/rodičovské dovolené.

Z realizovaných rozhovorů zazněl argument, že řada žen, by bývala o dřívějším návratu z rodičovské dovolené na pracoviště uvažovala v době, kdy to pro ně bylo aktuální, ale brzdou byla nemožnost zajistit pro dítě mladší 3let adekvátní hlídání, či vysoká úhrada za individuální hlídání – zde se vyskytoval návrh na zřízení dětských skupin zaměstnavatelem, či krytí části úhrad za individuální hlídání dítěte jako zaměstnaneckého benefitu pro rodiče, kteří se chtějí brzo vrátit do práce, jinak v období čerpání rodičovské dovolené.

Celému tématu může také výrazně prospět provázanost s politikou sladování práce a rodiny a zkušeností získaných v období pandemie covid-19 s prací na dálku.

Je důležité konstatovat, že téma managementu mateřské, rodičovské dovolené není primárně zaměřeno pouze na ženy, ale vztahuje se, stejně jako celé téma sladování práce a rodiny i na muže-otce.

SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO/RODINNÉHO ŽIVOTA

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Flexibilní formy práce	Ano – splněno	Ano – splněno
Sladování práce a rodiny	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Management mateřské, rodičovské dovolené	Ano - splněno	Ano – s výhradou

Souhrn doporučení

- Doporučujeme po období pandemie COVID-19 etablovat agendu flexibilních forem práce, zejména přístup k home office, viz. již čtená doporučení.
- Doporučujeme využívat aktivně management mateřské, rodičovské dovolené a analyzovat jeho úspěšnost a zapojení cílové skupiny
- Doporučujeme využívat aktivně témata obsažená ve strategii sladování práce a rodiny a téma rovných příležitostí a sladování práce a rodiny vtáhnout trvale do personální politiky i do systému řízení

Kultura organizace

Kultura organizace představuje „osobnost organizace“, velice obtížně se popisuje a objektivizuje. Podobně jako lidé, i organizace mají tendenci vytvářet o sobě určitý obraz/image, který předkládají svému okolí. V této souvislosti je třeba konstatovat, že realita se může od tohoto „vytvářeného obrazu organizační kultury“ zásadně odlišovat.

Kulturu organizace lze chápat jako celý soubor zásad, přístupů, norem a hodnot. Ty jsou pak v organizaci sdíleny a udržovány jako obecné vzorce chování, jednání a vystupování. Tato kultura určuje vnější vystupování organizace ke svému okolí a dále ji tvoří vnitřní vztahy a pracovní prostředí. Klíčovým prvkem pro (de)formování organizační kultury je kvalita a úroveň komunikace (osobní, individuální, skupinová, psaná).

Moderní zaměstnavatel pracuje aktivně s politikou rovných příležitostí a diverzity, otevřeně komunikuje se svým okolím i zaměstnanci a zaměstnankyněmi a vytváří příjemné pracovní prostředí. Organizační kultura je potom citlivá, otevřená a respektující.

Ideálním předpokladem pro úspěšnou organizační kulturu je zainteresovanost řídicích pracovníků/nic, jejich znalost a osvědčené smýšlení v oblasti moderní otevřené personální politiky, rovných příležitostí a diverzity. Je důležité, aby si tito vedoucí pracovníci/ce organizace uvědomili, že jsou to především oni, jež určují „náladu“ a atmosféru na pracovišti, že jsou to především jejich slova a činy, jejich chování a přístup k lidem/situacím, které formují či deformují vnitřní klima. V otázkách genderové rovnosti je výhodné, pokud si právě vedoucí pracovníci/ce uvědomují, že situace rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti nemusí být ideální a jsou si plně vědomi nutnosti (pozitivní) změny.

Vhodným krokem pro nastartování pozitivních změn v organizační kultuře je pak, po zevrubném zanalyzování si stávající úrovně organizační kultury, schopnost sebereflexe, která nastává v okamžiku, kdy si organizace uvědomí nutnosti změny v nastavení vnitřních a komunikačních procesů.

Aktivní politiku rovných příležitostí a podporu diverzity, může organizace využít i navenek, formou PR otevřené a citlivě smýšlející organizace a pěstovat si tak image atraktivního a respektujícího zaměstnavatele.

V rámci organizační kultury se vedle přístupu k politice rovných příležitostí sleduje také systém komunikace organizace (externí i interní) a pracovní prostředí.

V rámci organizační politiky/kultury se genderový audit zaměřil na tyto oblasti:

- a) Přístup k politice rovných příležitostí
- b) Systém komunikace
- c) Genderově korektní jazyk
- d) Pracovní prostředí/atmosféra

a) Přístup k politice rovných příležitostí

HODNOCENÍ:

Ano – splněno: ÚMČ Brno-střed v této oblasti působí aktivně, což mj. deklaruje opětovaným zapojováním se do projektů s gender tematikou a dalších aktivit, které rozvíjejí senzitivitu úřadu. Je vytvořena strategie pro rovné příležitosti a sladování práce a rodiny.

V rámci genderového re-auditů ÚMČ Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně hodnocení z původního Ano – s výhradou.

Komentář:

Úřad svým zapojením se do projektů, které nesou přímo v názvu téma gender, rovné příležitosti, proběhlým gender auditem v r. 2018, kdy významnou část doporučení z tohoto auditu přijal a etabloval, zapojením se do návazného projektu, proškolením, diskusí, analýzou a vytvořením orientačních materiálů, které téma dále rozvíjejí a zpřístupňují jednoznačně prokazuje svůj zájem o problematiku, která je neprávem zpravidla opomíjena a bagatelizována, přestože i na úrovni vlády ČR existují strategické dokumenty, které přímo vybízejí municipality k realizaci a proaktivitě v této oblasti.

Úřad má velmi dobře nakročeno dále se v této oblasti realizovat a etablovat. Důležité je, že téma má podporu vedení úřadu.

b) Systém komunikace

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Auditovaný úřad má kvalitně vypracovanou komunikaci směrem ven – k široké veřejnosti. Auditovaný úřad má přehledné webové stránky úřadu s množstvím zveřejněných materiálů i s odkazem na interní dokumenty úřadu – procesního, personálního charakteru. Úřad pracuje s interní komunikací, v rámci komunikace zohledňuje i genderově senzitivní jazyk.

V rámci genderového re-auditů Úřad městské části Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně, z původního Ano-s výhradou, kde výhrada směřovala do rezerv v oblasti interní komunikace.

Komentář:

Oblast komunikace je široké téma, kterému byla věnována z pohledu úřadu pozornost. V rámci gender projektu vznikl také návodný písemný podklad zahrnující otázky interní a externí komunikace, včetně genderově senzitivního jazyka. Téma komunikace bylo významně ovlivněno opět již mnohokrát zmiňovanou pandemií COVID-19, která významně komunikaci z úrovně face to face přesunula do

online prostředí, a to ve všech směrech, jak z pozic zaměstnanců, zaměstnankyň navzájem, tak z pozic směrem ke klientům a veřejnosti. Celé toto zátěžové období úřad zvládá, ale je jisté, že je nutné se intenzivně věnovat komunikaci a rozvíjet jí v době návratu do „normálu“.

Pozitivní hodnocení v rámci gender re-auditů zohledňuje mimořádné podmínky a opravdu dobrou externí komunikaci, komunikaci, která se nechová diskriminačně, zacílení úřadu na téma komunikace jako trvalé hodnoty a priority, včetně komunikace s cílovou skupinou rodičů na mateřské/rodičovské dovolené apod.

Důležité je budovat interní komunikaci neustále a nahradit možné absence komunikace vzhledem k sociálnímu distancu – opětovné porady, rozhovory, hodnocení, týmová komunikace, komunikace s klienty a zejména utužení vazeb v rámci úřadu, v rámci meziodborové komunikace, což budou jevy, které se plně dají realizovat při plném a dlouhodobém návratu všech zaměstnanců/kyň ke standardnímu chodu úřadu. Řadu doporučení pro komunikaci zahrnuje interní dokument pro komunikaci, který by měl být odrazovým můstkem, jak neustrnout a téma komunikace stále rozvíjet.

Z realizovaných rozhovorů je to stále oblast zaměstnanci akcentovaná v různých souvislostech, komunikace nadřizený - podřizený, týmová komunikace, spolupráce, srozumitelnost, otevřenost, asertivita, motivace, pochvala, vedení porad, četnost nebo absence porad, způsoby, jak se získávají a putují informace.

c) Genderově korektní jazyk

HODNOCENÍ:

Ano – s výhradou: Auditovaný úřad převážně užívá genderově senzitivní jazyk, nicméně není to realizováno ve 100% případech.
--

V rámci genderového re-auditů Úřad městské části Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně, z původního Ne – nesplněno, kdy bylo konstatováno velmi časté používání generického maskulina.

Komentář:

Úřad se v této oblasti výrazně od posledního auditovaného období posunul, nicméně není to ve 100% případech, ale pozitivně lze hodnotit užívání přechylování, např. v inzerci, v označení pracovních pozic na webu úřadu, atd.

Genderově korektní jazyk je zmiňován v dokumentech vytvořených gender projektem a jeho aplikaci je tak cesta otevřená.

Intenzivně se doporučuje přechylování, užívání množného čísla, zdvojování zaměstnanec, zaměstnankyně. V případě, že to text neumožňuje, nebo to text komplikuje je důležité, alespoň při prvním užití generického maskulina vložit poznámku, že např. pod výrazem zaměstnanec je myšleno zaměstnanec i zaměstnankyně.

d) Pracovní prostředí/atmosféra

Z pohledu genderové rovnosti se hodnotí zejména přítomnost diskriminačních praktik a dalších negativních jevů na pracovišti, jakým může být např. sexuální obtěžování.

V obecné rovině se jedná o souhrnnou atmosféru, kterou organizace vytváří a jaké pracovní podmínky svým zaměstnancům/kyním nastoluje.

HODNOCENÍ:

Ano - splněno: Téma diskriminace, či dalších nežádoucích projevů na pracovišti nebylo tématizováno. V Etickém kodexu úřad zavazuje okamžitě oznamovat a řešit možné negativní jevy na pracovišti. Úřad se snaží systematicky budovat dobrou vnitřní atmosféru a zabývat se tématem kvality pracovního prostředí a kultivaci vztahů.

V rámci genderového re-auditů Úřad městské části Brno-střed v komparaci s výsledky genderového auditu z r. 2018 dosáhl lepší úrovně, z původního Ano – s výhradou.

Komentář:

I vyhodnocení oblastí pracovního prostředí a pracovní atmosféry výrazně ovlivnilo období pandemie COVID-19, které redefinovalo téma pracovního prostředí a atmosféry v podmínkách nejistoty, obav, sociálního distancu, rychlého přesunu části zaměstnanců, zaměstnankyň do rotací či home office, celá situace dopadá na subjektivní vnímání, a to co atmosféru zásadně tvoří – pospolitost, komunikace, osobní kontakt, porady větších celků, teambuildingové aktivity, to vše bylo dáno do pozadí. Nicméně i v této situaci nebyly zaznamenány negativní projevy odkazující na diskriminaci, naopak v první covidové vlně byla pospolitost a sounáležitost realizována prostřednictvím dobrovolnických aktivit – šití roušek, pečeni pro zdravotníky, dárcovství krve, což podpořilo psychicky zaměstnance, zaměstnankyně.

Téma budování pracovního prostředí bude důležité pro období „běžného návratu“. Standardně zazníval z rozhovorů a dotazníkového šetření odkaz na místy nevhodné kanceláře, roztržštěnost úřadu do několika budov, což nepřispívá komunikaci, vztahům a pocitu sounáležitosti.

Z pohledu budování vnitřní kultury je akcentováno téma komunikace a vize fungování úřadu, samozřejmě také téma vyčerpanosti z období trvání covid pandemie. Vizi má úřad dobře zpracovanou, ale je zřejmé, že řada fakticky žitých změn si žádá zhodnotit proběhlé období, vyvodit z něj závěry, ponechat pozitiva a opětovně připomenout vizi fungování úřadu. Téma navazuje na restartování komunikace a efektivní leadership.

SOUHRN HODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO OBLAST KULTURY ORGANIZACE

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Přístup k politice rovných příležitostí	Ano - splněno	Ano – s výhradou
System komunikace	Ano – splněno	Ano – s výhradou
Genderově korektní jazyk	Ano - s výhradou	Ne - nesplněno
Pracovní prostředí/atmosféra	Ano – splněno	Ano – s výhradou

Souhrn doporučení

- Doporučujeme implementaci politiky rovných příležitostí trvale do personální politiky.
- Doporučujeme využívání genderově korektního jazyka všude tam, kde tomu tak ještě není.
- Doporučujeme zaměřit se na oblast interní komunikace a zhodnocení zátěžové situace z probíhající pandemie COVID-19, obnovit komunikaci o vizích a cílech úřadu.

Zadání a stručný vhled do metodiky

Genderový audit = ideální nástroj pro zavádění politiky genderové rovnosti - zhodnocení aktuálního stavu a návrhy možných zlepšení.

Genderový audit by měl sloužit jako stručný manuál, který má navést auditovanou organizaci na téma genderové rovnosti, které není příliš rozšířeno.

Genderový audit by měl být realizován opakovaně, tak aby bylo možné hodnotit, jak se organizace v tomto směru vyvíjí.

Genderový audit je prvotním podkladem pro realizaci pozitivních změn, které by měli být se znalostí problematiky realizovány.

Genderový re-audit se řídí stejnými pravidly s tou výhradou, že může komparovat posun v rámci sledovaných auditovaných období. Je nutné ovšem konstatovat, že v rámci re-auditů musí být zohledněny také možné personální změny, které mohou zcela zásadně dopadat na sledované oblasti. Jakékoliv konstatování v genderovém auditu či re-auditě také není definitivním stanoviskem, ale má sloužit pro další intenzivní práci, a to i v případě, že je auditovaná oblast hodnocena bez výhrad, neboť křehké oblasti mezilidských vztahů, kterých se audit výrazně dotýká je třeba neustále monitorovat, podporovat, kultivovat, analyzovat, posouvat. Každá oblast, která zůstane bez povšimnutí a soustavné podpory má tendenci stagnovat a zpravidla se v delším horizontu i zhoršovat, proto je nezbytné sledovaným oblastem dávat soustavnou pozornost.

Výchozí body genderového auditu

Genderový audit (nazýván též někdy audit rovných příležitostí či sociální audit) vychází z několika předpokladů, jež zároveň fungují jako ukazatelé genderové rovnosti. Genderový re-audit se řídí stejným pravidlem. Součástí je genderová citlivost (schopnost jedince, instituce, organizace rozpoznat a akceptovat existenci genderového rozměru ve všech sférách), kterou lze zkoumat na různých úrovních a celá řada organizačních faktorů, z nichž klíčové jsou tyto:

- **širší rámec prosazování genderové rovnosti:** společenský, politický a ekonomický kontext, ve kterém organizace funguje a který strukturuje její aktivity
- **cíle a struktura organizace z genderového hlediska:** cíle organizace, jak explicitní tak i implicitní, související s prosazováním genderové rovnosti a její zohlednění v personální politice
- **mechanismy a procesy života v organizaci:** normy a hodnoty socializace v rámci organizace, které souvisí s prosazováním genderové rovnosti
- **přijetí požadavků genderové rovnosti:** vnímání a prosazování genderové problematiky uvnitř organizace⁷.

Genderový audit není audit finanční, ale analyzuje lidské zdroje a genderovou citlivost. Je realizován pomocí kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Účelem genderového auditu není kontrolovat, ale analyzovat současnou situaci v oblasti genderové rovnosti a následně nabídnout některé možnosti, jakým způsobem docílit genderové citlivosti.

⁷ Pavlík (2007:11)

Proces realizace genderového auditu/genderového re-auditů

V rámci genderového auditu se provádí genderová analýza dokumentů organizace, kvalitativní a kvantitativní výzkum prostřednictvím polostrukturovaných individuálních a skupinových rozhovorů se stanoveným % zaměstnanců/kyň organizace, plošné dotazníkové šetření.

Genderový audit musí provádět osoby proškolené v genderové problematice, a tedy osoby kompetentní, které na analyzované materiály a rozhovory nahlíží neutrálně genderovou optikou a zajišťují absolutní profesionalitu a expertní znalosti, které pak stručnou a srozumitelnou formou sdílejí dále.

Za společnost, jež audit provádí i za auditovanou organizaci jsou určeny kontaktní osoby, které spolu komunikují a předávají si materiály. V první fázi auditu se předává dokumentace. Následují rozhovory s vybranými zaměstnanci a zaměstnankyněmi a realizuje se dotazníkové šetření.

Další fáze genderového auditu se zabývá podrobným studiem a analýzou všech sebraných a získaných materiálů. Závěrečná fáze patří tvorbě závěrečné zprávy z genderového auditu a její prezentace dané organizaci.

V rámci genderového re-auditů byl tento výstupem dlouhodobého projektu, proto čerpá z detailnějších znalostí a zkušeností s úřadem, což neovlivňuje neustrannost při analýze, naopak tuto výrazně obohacuje.

Metodika genderového auditu

V rámci genderového re-auditů byly využity tyto metody:

a) Obsahová analýza dokumentů

Hlavním informačním zdrojem obsahové analýzy byly webové stránky a veřejně dostupné externí materiály a dále typy těch interních klíčových dokumentů, které jsou doporučeny také ve Standardu metodiky genderových auditů. Seznam všech interních dokumentů, které byly poskytnuty auditorskému týmu, tvoří přílohu této závěrečné zprávy.

b) Individuální rozhovory se zaměstnanci/kyněmi

Hlubkové rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi jsou nezbytné pro to, abychom pochopili důležité organizační a komunikační procesy a také jejich specifika fungování.

Prvotní informace, které byly získány z obsahové analýzy dokumentů, bylo nezbytné rozšířit o individuální a tematicky zaměřené rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi. V praxi se často stává, že teoretické nastavení a „oficiální“ prezentace v rámci dokumentů dané organizace je věc jedna, ale skutečnost – jak daná organizace funguje a „žije“ reálně se v některých případech liší a platí spíše – „co je psáno není dáno“.

Formou individuálního rozhovoru bylo zrealizováno 19 rozhovorů (13 žen, 6 muži). Výhoda individuálních rozhovorů spočívá mimo jiné ve skutečnosti, že auditorský tým získává zpětnou vazbu také formou tzv. neverbální komunikace dotazované/ho. Vzhledem k období, kdy byly rozhovory realizovány – únor 2021, byla realizace z důvodu probíhající pandemie COVID-19 přesunuta do online videokonference v 17 případech, ve dvou případech formou telefonátu.

c) Focus group se zaměstnanci/kyněmi (Skupinový rozhovor)

Focus group se zaměstnanci/kyněmi se realizovat průběžně v rámci kulatých stolů a setkání se zaměstnanci/kyněmi a názory a postřehy k jednotlivým oblastem byly soustředěny kumulativně.

d) Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření doplnilo metodu obsahové analýzy, individuální rozhovory zaměstnanců/kyň a metodu focus group. Dotazníkové šetření bylo realizováno pro doplnění informací i vzhledem k velikosti úřadu (počtu zaměstnanců/kyň). Úřad taktéž o plošné dotazníkové šetření projevil zájem a poskytl součinnost při rozeslání odkazu na online dotazník prostřednictvím interní pošty.

Dotazník bylo možné vyplnit anonymně online formou a odkaz na dotazník byl rozeslán prostřednictvím kontaktní osoby všem zaměstnancům/kyním. Na vyplnění byl dán prostor 28 dní.

Návratnost dotazníků činila 69 ks, oproti návratnosti 185 ks při realizaci gender auditu v r. 2018 i vzhledem k počtu zaměstnanců, zaměstnankyň je to číslo velmi nízké, i z tohoto důvodu byla prodloužena jinak obvyklá lhůta pro vyplnění 14 dní o dalších 14 dní. Dotazníkové šetření probíhalo v období únor 2021 a nízkou návratnost si lze vysvětlit celkovou atmosférou ve společnosti vzhledem k pandemii COVID-19, vyčerpáním zaměstnanců, zaměstnankyň, ale zejména přenesením pozornosti na jiná v danou chvíli pro respondenty důležitější témata, aktivity.

e) Pozorování

Prohlédnutí úřadu a jeho prostor, uspořádání pracovních míst, grafická výzdoba, bezbariérovost a další faktory, které ovlivňují vnímání úřadu a působení. Systematická práce se zaměstnanci úřadu a možnost sledovat běžné chování, prostředí, atmosféru a vývoj sledovaných oblastí.

K realizaci je třeba dodat, že genderový re-audit je součástí projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, jehož součástí byla intenzivní komunikace a spolupráce s úřadem. Školení, kulaté stoly, komunikace ohledně tvorby nových dokumentů, např. Analýza flexibilních forem práce, tzn. neustále šly informace o auditovaných oblastech a lze konstatovat, že úřad získal v tomto tématu vysokou kompetenci, což bylo cílem projektu. Tato dlouhodobá spolupráce ovšem nijak neovlivnila výsledky gender re-auditů v rámci jeho objektivitu. Současně je třeba připomenout obtížnější podmínky pro realizaci některých aktivit, které jdou na vrub pandemii covid-19 a omezeným či doslova znemožněným možnostem osobních kontaktů. Z tohoto důvodu se aktivity včetně rozhovorů pro gender re-audit přesunuly do online prostředí, a to formou videohovorů, telefonátů, písemné komunikace.

ÚVOD DO TÉMATU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Gender je jedním ze socializačních a organizačních principů společnosti. Funguje jako jeden z principů, který společnost konstruuje. Koncept gender pracuje s obecným přesvědčením, že je možné lidské bytosti dělit na dvě homogenní skupiny, a to ženy a muže. Ženám a mužům jsou pak připisovány do značné míry odlišné vlastnosti, schopnosti, životní preference, které nabývají podobu genderových stereotypů. Negativem genderových stereotypů je jejich obecná paušalizace, ve které se ztrácí individuální schopnosti, preference a osobnost.

Důsledky genderových stereotypů se projevují v mnoha rovinách osobního a pracovního života a jsou viditelné např. v horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu, nerovném odměňování, existencí skleněného stropu jako bariéry pro kariérní růst žen, apod.

Prosazování genderové rovnosti patří mezi priority vlády České republiky, a to již od roku 1998, kdy byl vládou přijat dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“, jenž má charakter Národního akčního plánu pro prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. V současné době existuje Vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2014 – 2020⁸ a zcela aktuálně byla v měsíci únoru 2021 schválena nová Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030⁹, která výrazně zohledňuje také otázky dopadů pandemie covid-19 na situaci v otázce rovných příležitostí žen a mužů, stejně jako upozorňuje na fakt, že ČR není lídrem v této oblasti a měla by se těmto otázkám věnovat soustředěnější pozornost.

Prosazování genderové rovnosti je přirozenou součástí národní i mezinárodní legislativy, kterou je ČR vázána, např. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Evropská úmluva o ochraně lidských práv, Listina základních práv Evropské unie, Evropská sociální charta.

Z hlediska zaměstnavatelů je prosazování genderové rovnosti vnímáno jako součást společenské odpovědnosti organizace, nicméně významněji by tento stav měl být chápán jako dání možnosti všem se plně realizovat a neomezovat se při výběru nejlepších zaměstnanců/kyň skrze genderové stereotypy.

Diverzita, rovné příležitosti, sladování práce a rodiny, flexibilní úvazky, lidská a zároveň systematická komunikace organizace uvnitř i navenek – to vše zlepšuje a posiluje organizační kulturu a zároveň zajišťuje velmi kvalitní pracovní prostředí. V konečném důsledku čerpají z aktivní politiky rovných příležitostí všichni – zaměstnavatelé, zaměstnanci/kyně i samotná společnost.

Užité citace: Pavlík, Petr. 2007. *Metodika genderového auditu krajského úřadu*. Praha: Nadace Open Society Found a Otevřená společnost

⁸ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů je dostupná zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

⁹ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů je dostupná zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

PŘÍLOHY a zhodnocení dotazníkového šetření:

Seznam dokumentů poskytnutých k analýze v r. 2021:

a) Seznam dokumentů poskytnutých k analýze:

- Adaptační příručka pro zaměstnance z r. 2017, aktuálně fungující interně na intranetu
- Metodika adaptačního procesu ze dne 1. 3. 2018
- Etický kodex zaměstnanců úřadu městské části Brno-střed z 22. 5. 2017
- Směrnice č. 2., 1 Organizační řád ze dne 1. 9. 2019
- Směrnice č. 2, 2 Organizační řád ze dne 1. 9. 2019
- Přehled plnění plánu vzdělávání úředníka (3 ks, vzor pro konkrétní osoby)
- Pracovní řád ze dne 17. 9. 2012
- Přehled odměn, platů (Excel-verze, období 09/2020 – 02/2021)
- Směrnice č. 16 Vzdělávání zaměstnanců ze dne 1. 8. 2020
- Personální přehled – seznam zaměstnanců/kyň, včetně dalších specifik (Excel-verze vytvořena pro potřeby genderového auditu)
- Směrnice č. 10 Poskytování příspěvku na stravování ze dne 3. 9. 2018
- Příručka systému managementu ze dne 21. 2. 2018
- Směrnice č. 15 ze dne 2.1.2020
- Vize a postavení úřadu ze dne 7. 12. 2017
- Strategický plán rozvoje městské části Brno střed 2018-2025
- Genderový audit z r. 2018

Doplňující dokumenty od komunikační osoby z úřadu

- Komentáře k dokumentům

Auditor zjišťoval informace i na oficiální webové stránce <http://www.brno-stred.cz/>, vizualizace webové stránky, informace v ní obsažené, zejména dlouhodobý monitoring přidávaných směrnic a inzerce volných pracovních pozic: <http://www.brno-stred.cz/uredni-deska/volna-mista>. Řada dalších analyzovaných dokumentů byla dohledána právě na webové stránce.

Součástí analýzy – respektive podpůrné podklady pro rozhodování byly také dokumenty vytvořené v rámci projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, které se specificky zaměřují na rozvoj a kultivaci oblastí rovných příležitostí – Analýza flexibilních forem práce, revidovaný Etický kodex, Základy interního mentoringu, Komunikační strategie, Adaptační plán, Management mateřské/rodičovské dovolené, Strategie sladování práce a rodiny, Strategie principů rovných příležitostí.

b) Dotazníky, jejich návratnost a vyhodnocení

Celková návratnost elektronicky vyplněných dotazníků čítala 69 ks.

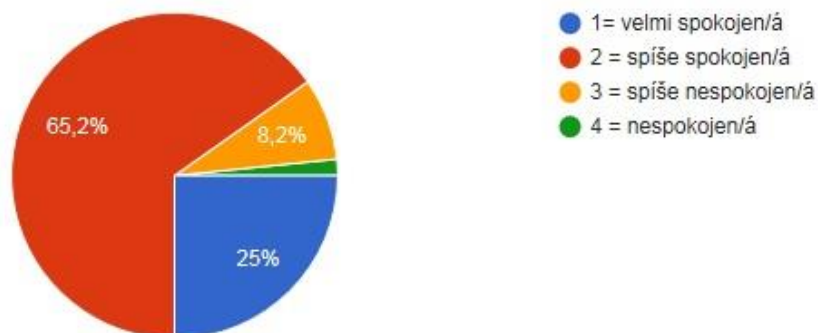
Součástí dotazníků byla možnost individuálního vyjádření se k jednotlivým oblastem – tyto individuální odpovědi nejsou přílohou Závěrečné zprávy, z důvodu zachování soukromí a anonymity, nicméně byly zohledněny do závěrů Závěrečné zprávy.

Součástí dotazníků byla možnost individuálního vyjádření se k jednotlivým oblastem – nejčastější a nejzajímavější tvoří také přílohu závěrečné zprávy. Dotazníkové šetření bylo pro zaměstnance/kyně otevřeno 28 dní. Dotazníkové šetření bylo realizováno anonymně

prostřednictvím online dotazníku dostupného všem zaměstnancům/kyním. Otázky v dotazníkovém šetření byly přizpůsobeny aktuální situaci, kdy část dotazů byla efektivně řešena v rámci tvorby dokumentů – Analýza flexibilních forem práce – kde se podrobně zjišťovaly konkrétní názory konkrétních zaměstnanců/kyň a současně se v analyzovaném období rozběhl projekt home office a dalších mimořádných flexi opatření mj. také vzhledem k doporučením souvisejícím s probíhající pandemií covid-19, proto tato otázka byla z plošného dotazníkového šetření vyřazena. Stejně jako otázka odměňování, která byla široce diskutována, jakož i otázka managementu/mateřské rodičovské dovolené, která byla součástí tvorby dokumentů managementu mateřské/rodičovské dovolené a navazujícího školení a tato bude zařazena do aktivit úřadu. Celkově dotazníkové šetření odpovídalo poměrně vyhraněnému období z pohledu náročnosti okolní situace a byl dán prostor k vyjádření v rámci otevřených otázek, kde byla výzva směřovaná zaměstnancům/kyním k vyjádření se k jakýmkoliv událostem, situacím, vjemům, které považují za důležité k řešení či zviditelnění. Souhrn nejčastěji zmiňovaných oblastí je součástí výsledků z dotazníkového šetření.

1. Jak hodnotíte pracovní klima (atmosféru) na Vašem pracovišti?

184 odpovědí



Hodnocení z r. 2018

Hodnocení z r. 2021

Na otázku JAKÁ JE DLE VAŠEHO NÁZORU CELKOVÁ ATMOSFÉRA NA PRACOVIŠTI?
Ve škále školního známkování (1 výborně, 2 velmi dobře, 3 dobře, 4 dostatečně, 5 nedostatečně)

Odpovědělo:

27 x 1 výborně (39,1%)

30 x 2 velmi dobře (43,5%)

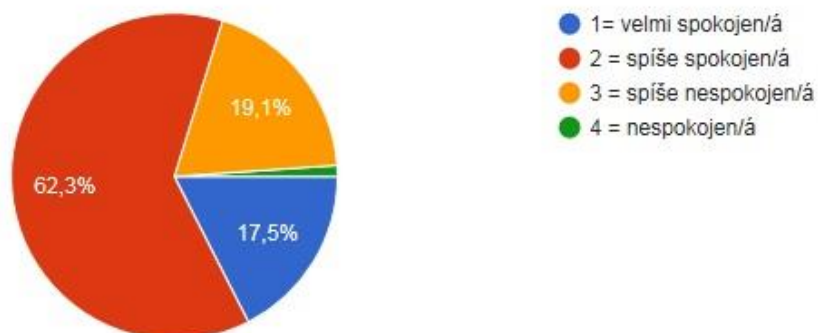
10 x 3 dobře (14,5%)

1 x 4 dostatečně (1,4%)

1 x 5 nedostatečně (1,4%)

2. Jak vnímáte kvalitu interní komunikace?

183 odpovědí



Hodnocení z r. 2018

Hodnocení z r. 2021

Na otázku MÁTE POCIT, ŽE VÁŠ ZAMĚSTNAVATEL JASNĚ KOMUNIKUJE, CO OD VÁS OČEKÁVÁ PO PRACOVNÍ STRÁŇCE?

Ve škále školního známkování (1 výborně, 2 velmi dobře, 3 dobře, 4 dostatečně, 5 nedostatečně)

Odpovědělo:

38 x 1 výborně (55,1%)

24 x 2 velmi dobře (34,8%)

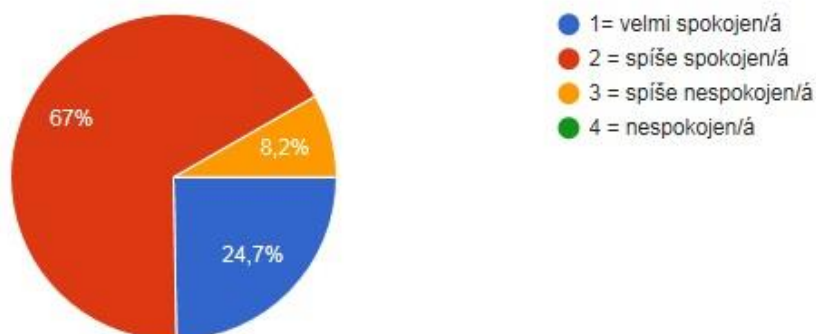
5 x 3 dobře (7,2%)

2 x 4 dostatečně (2,9%)

0 x 5 nedostatečně

3. Jak vnímáte kvalitu externí komunikace (směrem k veřejnosti)?

182 odpovědí

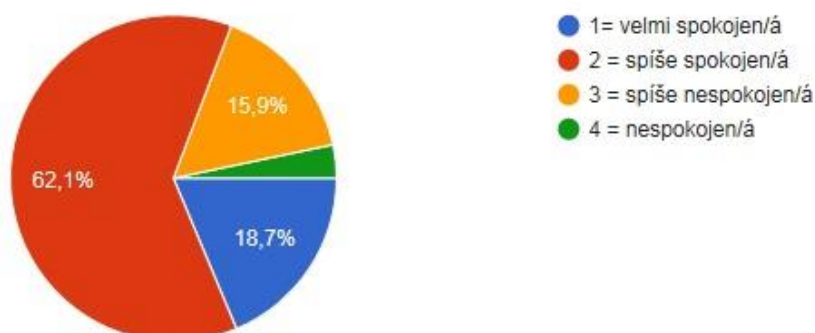


Hodnocení z r. 2018

V r. 2021 nebyla tato otázka pokládána dotazníkem, protože byla součástí v rámci tématu komunikace při kulatých stolech. Úřad má precizně a přehledně vedené webové stránky, které aktualizuje a velmi kvalitně informuje občany/občanky o změnách, které jdou opět na vrub pandemické situaci, která je určujícím prvkem všech aktivit a zcela ovlivňuje i témata jako veřejné akce a aktivity, které jsou znemožněny. V rámci externí komunikace výborně využívá i dostupné sociální sítě, kde velmi intenzivně a s úspěchem úřad komunikuje.

4. Jak hodnotíte způsob, jakým probíhá zpětná vazba na Vaši práci?

182 odpovědí



Hodnocení z r. 2018

V rámci šetření v r. 2021 nebyla tato otázka zařazena a lze ji podřadit pod otázku interní komunikace, protože toto téma byla často zaměstnanci vnímáno v jedné souvislosti.

Hodnocení z r. 2021 Nově zařazená otázka v rámci dotazníkového šetření

Na otázku MÁTE DLE VAŠEHO NÁZORU OPTIMÁLNÍ PODMÍNKY PRO VÝKON VAŠÍ PRÁCE?
Ve škále školního známkování (1 výborně, 2 velmi dobře, 3 dobře, 4 dostatečně, 5 nedostatečně)

Odpovědělo:

29 x 1 výborně (42%)

25 x 2 velmi dobře (36,2%)

9 x 3 dobře (13%)

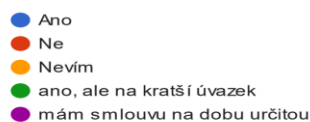
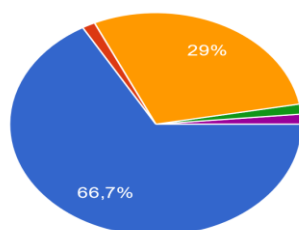
6 x 4 dostatečně (8,7%)

0 x 5 nedostatečně

Hodnocení z r. 2021 Nově zařazená otázka v rámci dotazníkového šetření

7. Vidíte sami sebe u stejného zaměstnavatele i za 3 roky?

69 odpovědí



Hodnocení z r. 2021

Položeny byly dále dvě otevřené otázky, s cílem v exponované době nechat volně promluvit zaměstnance/kyně, přičemž a to:

Co Vám u Vašeho zaměstnavatele chybí?

Cíl této otázky je vyjádření aktuálních potřeb zaměstnanců/kyň bez návodného výběru.

Z poměrně malého vzorku odpovědí lze vybrat nejčastěji konstatované nic mi nechybí, ale také:

IT vybavení pro práci z domova

Pravidelné porady

Posílení komunikace, dostatek informací

Týmová supervize

Shodné finanční odměňování mezi odbory

Trvalá pracovní flexibilita

Nabídky pro možný profesní růst

Když by bylo ve Vaší moci cokoliv změnit, co by to bylo?

Cíl této otázky je analyzovat, jak umí/chtějí zaměstnanci/kyně definovat možné změny, protože obecně víme, že kritika, nespokojenost, je častý jev, který lze poměrně snadně formulovat, ale pro řešení jakýchkoliv situací, tak aby vyhovovalo cílové skupině je třeba umět definovat o co nám jde, co a jak chceme změnit. Ve veřejné správě je často definováno hledisko moci a „řadoví“ úředníci/úřednice často formulují názor, že nemohou dění či situace ovlivňovat, proto je v otázce explicitně zmíněno hledisko postavení se do role hybatele/ky situací. Současně je toto klíčová pozice pro jakékoliv změny a interní komunikaci.

Z poměrně malého vzorku odpovědí lze vybrat nejčastěji konstatované nic mi nechybí, ale také:

Nejčastěji – moje odpovědi jsou ovlivněny COVID situací, chci dobu, bez covidu

IT vybavení

Lepší kanceláře

Klimatizace

Kantýna

Zlepšení komunikace

Motivace pro angažované zaměstnance

Pravidelné porady

SOUHRN HODNOCENÍ

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Analýza personálního obsazení	Ano - splněno	Ano - splněno
Proces oslovení pracovních sil	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Proces výběru a přijímání zaměstnanců/kyň	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Propouštění/odchod zaměstnanců/kyň	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Věková diverzita a age management	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Vzdělávání – osobní/profesionální rozvoj	Ano - splněno	Ano – s výhradou

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Hodnocení a zpětná vazba	Ano – splněno	Ano – s výhradou
Odměňování	Nehodnoceno	Ano – s výhradou
Benefitní systém	Ano - splněno	Ano – splněno

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Flexibilní formy práce	Ano – splněno	Ano – splněno
Sladování práce a rodiny	Ano - splněno	Ano – s výhradou
Management mateřské, rodičovské dovolené	Ano - splněno	Ano – s výhradou

Souhrn hodnocení	REAUDIT r. 2021	GENDER AUDIT r. 2018
Přístup k politice rovných příležitostí	Ano - splněno	Ano – s výhradou
System komunikace	Ano – splněno	Ano – s výhradou
Genderově korektní jazyk	Ano - s výhradou	Ne - nesplněno
Pracovní prostředí/atmosféra	Ano – splněno	Ano – s výhradou

SOUHRN DOPORUČENÍ

- Doporučujeme nadále pracovat s tématem rozvoje diverzity pracovních kolektivů se snahou představovat volné pozice atraktivně pro ženy i muže.
- Doporučujeme v oblasti oslovování pracovních sil vyzdvihnout možnost pracovní flexibility, kterou ÚMČ Brno-střed nadstandardně umožňuje, včetně propracovaného adaptačního plánu.
- Doporučujeme věnovat se v oblasti personální politiky i vzdělávání očekávaným změnám, které přinese zkušenost s pandemií covid-19, ať už v oblasti vzdělávání a leadershipu zaměřeného na efektivní práci na dálku – home office, či opětovný rozvoj kompetencí, které pomohou s návratem do „normálního stavu“ před pandemií covid-19 – týmová komunikace, spolupráce, zvládnutí stresu.
- Doporučujeme v oblasti vzdělávání zaměřit se na možnost individualizace vzdělávání – individuální konzultace, koučování jako možné nadstavby a nového zaměstnaneckého benefitu do jinak kvalitního vzdělávacího portfolia.
- Doporučujeme věnovat se dlouhodobě tématu rovných příležitostí a nadále toto téma interně udržovat a rozvíjet jako jedno z klíčových témat personální politiky i oblasti vzdělávání.
- Doporučujeme nadále rozvíjet a v období po pandemii covid-19 opětovně zintenzivnit interní komunikaci, zhodnocení situace, analýzu, jakým způsobem se úřad a jeho zaměstnanci, zaměstnankyně vypořádali s mimořádnou situací, provést zpětnou vazbu, realizovat individuální pohovory, nastartovat týmovou komunikaci a kooperaci v rámci osobní přítomnosti. Implementovat nové postupy hodnocení práce na dálku, práce realizované v rámci home office.
- Doporučujeme provést analýzu odměňování jako celku. Zrevidovat nenárokovatelné složky platu a provést zhodnocení, zda jsou přidělovány v kontextu pozice, výkonu optimálně.
- Doporučujeme vést genderové statistiky odměňování. Sledovat pravidelně výši odměn dle genderového dělení, a to na pozicích stejné či srovnatelné náplně.
- Doporučujeme intenzivně komunikovat seznam benefitů a jejich strukturu, tak aby benefity působily motivačně.
- Doporučujeme analyzovat jaké benefity můžeme poskytnout k podpoře sladování práce a rodiny.
- Doporučujeme po období pandemie COVID-19 etablovat agendu flexibilních forem práce, zejména přístup k home office, viz. již četná doporučení.
- Doporučujeme využívat aktivně management mateřské, rodičovské dovolené a analyzovat jeho úspěšnost a zapojení cílové skupiny
- Doporučujeme využívat aktivně témata obsažená ve strategii sladování práce a rodiny a téma rovných příležitostí a sladování práce a rodiny vtáhnout trvale do personální politiky i do systému řízení

- Doporučujeme implementaci politiky rovných příležitostí trvale do personální politiky.
- Doporučujeme využívání genderově korektního jazyka všude tam, kde tomu tak ještě není.
- Doporučujeme zaměřit se na oblast interní komunikace a zhodnocení zátěžové situace z probíhající pandemie COVID-19, obnovit komunikaci o vizích a cílech úřadu.

Genderový audit byl realizován v rámci projektu „Zavádění genderových doporučení v prostředí obecních/městských úřadů do praxe“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010341, jehož realizátorem je MEPCO, s.r.o.. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky v rámci Operačního programu Zaměstnanost