



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


Kraj Vysočina

Vyhodnocení aktivit v opatření 1.2, 1.3 a 3.3 Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na rok 2019 – 2021 Krajského úřadu Kraje Vysočina

Realizováno v rámci projektu reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059 „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“ s podporou Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020

Zpracovaly:
PhDr. Markéta Rendlová, Ph.D.
PhDr. Eva Ferrarová, Ph.D.



OBSAH

1	Úvod.....	3
2	Vyhodnocení aktivit 1.2, 1.3 a 3.3 Akčního plánu.....	3
2.1	Používání genderově senzitivního jazyka (aktivita 1.2)	4
2.2	Udržování kontaktu s rodiči na MD/RD (aktivita 1.3)	5
2.3	Analýza rovného odměňování pomocí nástroje Logib (aktivita 3.3).....	7

Pro přehlednost textu je v pojmech uváděných v mužském rodu obsažen i rod ženský, např. zaměstnanec znamená i zaměstnankyně.



1 Úvod

V rámci projektu reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059 „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“ s podporou Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020, byl vypracován a přijat Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na rok 2019 – 2021 Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „Akční plán“), který zahrnuje návrh pěti opatření pro dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích pozicích úřadu.

Opatření 1	Vytvoření pracovního prostředí podporujícího diverzitu
Opatření 2	Předcházení a zamezení všech forem diskriminace a dalších negativních jevů
Opatření 3	Vyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich) z hlediska pohlaví, věku i zdravotního stavu
Opatření 4	Zavádění prvků Age managementu (řízení z hlediska věku)
Opatření 5	Začleňování osob se zdravotním postižením

Na zpracování Akčního plánu dále navázaly aktivity související se systémovým zavedením nástrojů pro vyrovnaní zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. Jejich cílem je nastavení a popsání procesů a kroků pro implementaci nástrojů, doporučení a návrhů opatření, které povedou k uvedení do praxe Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „KrÚ“).

Součástí této části projektu bylo vytvoření manuálů pro nastavení procesů jednotlivých zaváděných aktivit ve výše uvedených navrhovaných opatřeních.

Zpracované manuály jsou zaměřeny tematicky a zahrnují kroky a doporučení pro realizaci aktivit ve výše uvedených opatřeních v následujících oblastech (v závorce jsou uvedeny jednotlivé aktivity, ke kterým se manuál vztahuje):

- implementace řízení lidských zdrojů s ohledem na věk (Age Management) (1.1, 4.1, 4.2, 4.3)
- zamezení diskriminace a dalších negativních jevů na pracovišti (2.1, 2.2, 2.3, 2.4)
- vyrovnaného zastoupení v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich) z hlediska pohlaví, věku i zdravotního stavu (3.1, 3.2, 3.4)
- začleňování osob se zdravotním postižením (5.1, 5.2, 5.3).

2 Vyhodnocení aktivit 1.2, 1.3 a 3.3 Akčního plánu

Do výše uvedených manuálů nebyly zahrnuty některé aktivity, s nimiž KrÚ má již zkušenosti a dlouhodobě se dané problematice věnuje. Z toho důvodu bylo přistoupeno pouze ke zhodnocení těchto aktivit tak, jak jsou v současné době úřadem prováděny, a k doporučením pro jejich realizaci s přihlédnutím k nastaveným indikátorům jejich plnění v opatřeních Akčního plánu.



Aktivity, které nejsou obsaženy v manuálech (1.2, 1.3 a 3.3), jsou uvedeny v následující tabulce.

Opatření 1	Vytvoření pracovního prostředí podporujícího diverzitu
Cíl	Prosazovat a rozvíjet pracovní prostředí, ve kterém jsou ceněny podobnosti i rozdílnosti zaměstnanců, včetně respektování jejich speciálních potřeb. Zaměstnanci tak mohou uplatnit svůj potenciál a maximalizovat svůj přínos pro dosažení cílů úřadu v oblasti rovného zacházení.
Aktivita 1.2	Používat genderově senzitivní jazyk v dokumentech úřadu
Aktivita 1.3	Udržovat kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské a vytvářet podmínky pro jejich návrat do práce
Opatření 3	Vyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich) z hlediska pohlaví, věku i zdravotního stavu
Cíl	Podpora vyváženého zastoupení z hlediska pohlaví, věku a zdravotního stavu a podpora profesního a osobního rozvoje zaměstnanců nejen ve vedoucích pozicích
Aktivita 3.3	Vést, monitorovat a vyhodnocovat statistiky odměňování žen a mužů (Logib)

2.1 Používání genderově senzitivního jazyka (aktivita 1.2)

Aktivita 1.2	Používat genderově senzitivní jazyk v dokumentech úřadu
Popis aktivity	Používání genderově korektního jazyka podporuje rovnost žen a mužů na pracovišti. K tomuto způsobu vyjadřování se Česká republika zavázala před svým vstupem do EU v roce 2004. KrÚ vyvěsí zásady užívání genderově korektního jazyka spolu s pravidly pro jeho používání na intranetu.
Indikátor plnění	Vyvěšení zásad genderově korektního jazyka na intranetu

Aktuální stav

Aktivita 1.2 Akčního plánu navazuje na realizovaná opatření úřadu v oblasti rovnosti a sladování. Do Akčního plánu byla tato aktivita zahrnuta jako důležitá součást vytváření pracovního prostředí, které podporuje rovnost a diverzitu a v neposlední řadě předchází také posilování genderových stereotypů.

O používání genderového jazyka v dokumentech úřadu informuje KrÚ již ve své Strategii uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina, přijaté 15. 8. 2016, jako o jednom ze zavedených opatření na podporu uplatňování rovnosti a sladování osobního a pracovního života. Zdůrazňuje se zde potřeba citlivého uplatňování genderově korektního jazyka v rámci výzev při výběrových řízeních i v dalších dokumentech.



Doporučení pro realizaci aktivity 1.2

V rámci této aktivity se doporučuje vytvořit pravidla či zásady pro používání genderově citlivého jazyka a seznámit s nimi vhodným způsobem zaměstnance KrÚ.

Zásady by měly obsahovat zdůvodnění, proč je důležité jak v komunikaci s širokou veřejností, tak v komunikaci směrem k úřadu (v korespondenci či jiných dokumentech) používat jazyk, ve kterém jsou zohledněna obě pohlaví, a také návod, jak genderově senzitivní jazyk v praxi používat. Forma může být různá, od přijetí interního předpisu přes jednodušší výčet nejdůležitějších zásad až po používání jednoduché klauzule (viz níže). Pro inspiraci odkazujeme na příručku Technologické agentury ČR pro užívání genderově senzitivního jazyka, dostupnou https://www.tacr.cz/gender/160324_prirucka_gender_jazyk.pdf.

V dokumentech lze použít standardní klauzuli, která již v úvodu upozorňuje, že pro přehlednost je v textu uvedeno generické maskulinum, přesto se text týká mužů i žen. Příklady jsou uvedeny níže.

„V textu příručky používáme tzv. generické maskulinum. To znamená, že pojmy jako uchazeč, úředník, zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec, ředitel či jiná osoba, případně osoby, označují jak muže, tak i ženu. Činíme tak pouze za účelem větší přehlednosti textu a prosíme, aby tato skutečnost nebyla považována za diskriminaci žen.“

„V zájmu větší přehlednosti je v následujícím textu zvoleno užívání maskulinního tvaru zaměstnanec a zaměstnanci. Pod těmito pojmy jsou míněna samozřejmě zastoupení obou pohlaví bez rozdílu.“

2.2 Udržování kontaktu s rodiči na MD/RD (aktivita 1.3)

Aktivita 1.3	Udržovat kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské a vytvářet podmínky pro jejich návrat do práce
Popis aktivity	<p>Udržování kontaktu s rodiči na mateřské či rodičovské je zásadní pro snížení fluktuace a pro úřad výhodné proto, že nepřijde o kvalifikovanou pracovní sílu a nebude muset investovat do vzdělání další osoby, která by nastoupila na místo rodiče, pokud by se tento po ukončení mateřské/rodičovské do práce již nevrátil. Úřad by měl s rodiči udržovat pravidelný kontakt.</p> <p>Nejdříve provede analýzu potřeb této skupiny prostřednictvím dotazníku, který bude rozeslán všem rodičům na mateřské/rodičovské. Dotazník bude obsahovat otázky zaměřené na zjištění potřeb a přání osob na mateřské/rodičovské týkající se období, kdy se nacházejí mimo aktivní pracovní poměr a období před návratem zpět do zaměstnání. Konkrétně budou otázky zacíleny na to, co osobám na mateřské/rodičovské ze strany zaměstnavatele chybí, co by uvítaly. Tento průzkum je důležitý proto, aby zaměstnavatel získal přímo od cílové skupiny údaje o tom, o jaká opatření má skupina zájem a mohl pak, na základě získaných informací, přejít k nastavení konkrétních opatření.</p> <p>Pro oslovení rodičů si úřad vytvoří databázi, kterou bude pravidelně aktualizovat.</p> <p>Rodiče na mateřské/rodičovské bude úřad i nadále pravidelně informovat</p>



	v „Razítkovinách“.
Indikátor plnění	Analýza potřeb rodičů

Aktuální stav

Aktivita 1.3 Akčního plánu navazuje na realizovaná opatření úřadu v oblasti rovnosti a sladování. Do Akčního plánu byla zahrnuta jako důležitá součást podpory vyrovnaného zastoupení v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich) z hlediska pohlaví, věku i zdravotního stavu.

KrÚ dlouhodobě vytváří podmínky svým zaměstnancům, kteří toho času čerpají svoji mateřskou či rodičovskou dovolenou tak, aby jim byl usnadněn jejich návrat do zaměstnání. Udržuje s nimi během této doby aktivní komunikaci, rodiče jsou zváni na kulturní a sportovní akce, mohou se účastnit vybraných vzdělávacích aktivit. Aktivity jsou vybírány s ohledem na rovný přístup k ženám i mužům, věkovým skupinám a s důrazem na sladování osobního a pracovního života. Během mateřské/rodičovské dovolené KrÚ umožňuje rovněž uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo čerpání pracovního volna až do 4 let věku dítě s jistotou držení pracovního místa.

KrÚ aktivně pomáhá rodičům se zajištěním míst v předškolních zařízeních a současně také poskytuje finanční příspěvek na umístění dítěte v tomto zařízení, což umožňuje zaměstnancům na mateřské/rodičovské dovolené jejich návrat do zaměstnání i jeho plánování. Rodiče vracející se z mateřské/rodičovské dovolené a zaměstnanci vracející se z dlouhodobé překážky v práci procházejí mentoringovým programem.

O veškerých aktivitách informuje KrÚ rovněž ve svých pravidelných *Výročních zprávách v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina*.

Doporučení pro realizaci aktivity 1.3

Přesto, že KrÚ realizuje v oblasti sladování soukromého a pracovního života celou řadu aktivit, doporučuje se oslovit zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené a získat tak další podněty a náměty pro práci s touto cílovou skupinou. Vhodným nástrojem je průzkum či dotazníkové šetření, jehož cílem je získat údaje o tom, zda tito zaměstnanci považují stávající opatření za dostačující, či zda postrádají některé informace, zda by např. uvítali aktuální informace týkající se chodu úřadu, nebo takové, které se dotýkají jejich jinak pracovního života. Na základě získaných údajů pak může KrÚ dále rozšířit svoji nabídku směrem k této cílové skupině. Výsledným produktem může být do budoucna rovněž interní dokument, který bude obsahovat veškeré relevantní informace (práva a povinnosti na straně zaměstnance v souvislosti s odchodem na MD/RD, možnosti kontaktu během MD/RD, benefity, flexibilní formy práce po návratu, možnost práce z domova apod.), jak již doporučil globální audit rovných příležitostí a oblastí vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „Globální audit“) v roce 2017.

Při využívání databází, resp. kontaktů na zaměstnance, kteří čerpají mateřskou/rodičovskou dovolenou, je samozřejmě třeba dodržovat legislativní úpravu v oblasti zajišťování ochrany osobních údajů a pro kontaktování prostřednictvím např. soukromých e-mailových adres je vhodné si vyžádat souhlas zaměstnance.



2.3 Analýza rovného odměňování pomocí nástroje Logib (aktivita 3.3)

Aktivita 3.3	Vést, monitorovat a vyhodnocovat statistiky odměňování žen a mužů (Logib)
Popis aktivity	<p>Nerovné odměňování žen a mužů je problémem, který lze monitorovat a řešit pomocí švýcarského softwaru Logib, přizpůsobeného českým požadavkům. Logib běžně využívají zaměstnavatelé ve Švýcarsku a Německu a některých dalších evropských zemích. Logib je analytický nástroj, který umožňuje samostatné testování odměňování žen a mužů. Organizace může tímto testováním projít, aniž by musela s kýmkoli sdílet citlivá data o mzdách či platech, nebo osobní údaje zaměstnanců a zaměstnankyň.</p> <p>KrÚ podepsal s MPSV, které je gestorem Logibu v ČR, dohodu o jeho testování. Poté, co KrÚ Logib otestuje a vyhodnotí výsledky, zváží jeho další možné využívání.</p>
Indikátor plnění	Otestování Logibu

Aktuální stav

Aktivita 3.3 Akčního plánu navazuje na realizovaná opatření úřadu v oblasti rovnosti a sladování. Do Akčního plánu byla zahrnuta jako důležitá součást vytváření pracovního prostředí, které podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů (nejen) ve vedoucích a rozhodovacích pozicích KrÚ.

Logib je nástroj, jehož účelem je umožnit zaměstnavatelským organizacím (v soukromé i veřejné sféře) samostatné testování rovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Podniky a organizace tak mohou díky tomuto nástroji podporovat rovnost žen a mužů na pracovišti, nastavit si vnitřní plány rovnosti žen a mužů, a tím v praxi zefektivnit pracovní procesy, udržet si talentované zaměstnance a zaměstnankyň a zároveň zajistit dodržování pracovněprávních předpisů. V rámci projektu 22 % K ROVNOSTI se Logib převádí do českého prostředí. (Zdroj: MPSV na http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=359).

KrÚ se aktivně zapojil do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ financovaného z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR (registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702), když dne 21. 8. 2018 uzavřel smlouvu o pilotním testování analytického nástroje Logib v projektu 22 % K ROVNOSTI. Zástupci KrÚ byli zaškoleni a seznámeni s nástrojem Logib v praxi, realizovali specifikaci jeho položek na české právní prostředí a podmínky odměňování platem ve veřejné správě. Byla připravena testovací data a provedeny testy. Současně byla připravena rámcová sestava ve využívaném personálním programu, která by měla specifikacím Logibu vyhovovat. Po celou dobu účasti v projektu probíhaly konzultace s projektovým týmem MPSV, který řešil technické a provozní situace. Se zavedením GDPR probíhaly také konzultace s bezpečnostním manažerem KrÚ. V současné době se řeší rozšíření objemu testovaných dat. Poté bude spuštěna analýza dat v běžném provozu.

Doporučení pro realizaci aktivity 3.3

Po otestování a vyhodnocení výsledků zváží KrÚ jeho další používání.