



Zpráva z genderového auditu Ústavu hematologie a krevní transfuze

Realizátor: Otevřená společnost o.p.s.
Zpracovaly/li (podle abecedy): Petra Jelínková, Tomáš Pavlas, Marta Smolíková

Certifikát

V Ústavu hematologie a krevní transfuze byl proveden genderový audit.

**Realizátorem projektu byla organizace Otevřená společnost o.p.s.
Marta Smolíková [marta.smolikova@osops.cz]**

Genderový audit proběhl v Ústavu hematologie a krevní transfuze v období leden–březen
2022.

Praha, 28. 3. 2022

Souhrnná zpráva z auditu – Executive summary

Genderový audit Ústavu hematologie a krevní transfuze (dále ÚHKT) proběhl dle Standardu genderového auditu Úřadu vlády ČR v průběhu ledna až března 2022. Audit sestával z analýzy veřejných i neveřejných institucionálních dokumentů, zejména dokumentů upravujících vztah zaměstnavatel – zaměstnanec/kyně, včetně analýzy dostupných dat (kvantitativní výzkum) z výroční zprávy 2020 a ústavního dotazníkového šetření provedeného formou online dotazníku. Důležité vstupy pro audit byly získány díky dvěma fokusním skupinám (focus group – kvalitativní výzkum), fokusní skupiny měly heterogenní charakter, byli v nich zastoupení muži, ženy, rodiče, bezdětní, vědeckí a nevědeckí pracovníci/ce. Ostatní zaměstnanci/kyně dostali možnost vyjádření k hlavním bodům auditu ve stručném online dotazníku. Proběhly tři polostrukturované rozhovory se zástupkyněmi vedení ústavu, více viz oddíl 2.2.

Genderový audit se zaměřoval na celkem pět indikátorů:

1. Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnaných
2. Vertikální a horizontální struktura pracovních sil a kariérní politika
3. Hodnocení, odměňování a vzdělávání
4. Rodině přátelské pracovní prostředí (work-life balance programy)
5. Organizační kultura

Rozbor indikátorů tvoří hlavní část auditní zprávy. Níže jsou jednotlivé indikátory kvalitativně a kvantitativně popsány a pojednány. Na základě analýzy jsou specifikována doporučení pro Gender equality plan. Ačkoliv se s genderem jako faktorem personální politiky doposud nepracovalo systematicky, je mu věnována pozornost, což se promítlo například do:

- Vysokého zastoupení žen ve vedení ústavu, sedm žen ze čtrnácti osob managementu ústavu.
- Osoby na MD/RD jsou nadále v kontaktu se zaměstnavatelem, zůstávají jim emailové účty, mohou se účastnit akcí jako je celoustavní schůze a dalších společenských akcí
- Flexibilní pracovní doba s pevným jádrem (9-13 hodin) je dostupná.

- Zaměstnanci/kyně mají přístup k široké nabídce pracovních benefitů včetně stravenek, multisportky (150 Kč příspěvek na sport a kulturu využitelný v desítkách zařízení v Praze), 5x sick-day.
- V hodnocení zaměstnanců se stal ÚHKT Nejlepší nemocnicí v kraji Hl. m. Praha a skončil na 2. místě ze všech nemocnic v zemi (HealthCare Institute 2018).
- Oceňujeme motivaci vedení ÚHKT a taktéž participujících zaměstnanců/kyň uskutečnit kvalitní genderový audit, který bude sloužit pro vytvoření Plánu rovnosti (Gender equality plan, dále GEP, viz. podmínka **Horizon EU 1**).

Smysl a význam genderového auditu spatřujeme v podpoře další systematizace práce s faktorem genderu v personální politice a řízení ústavu. Během auditu v tomto smyslu vyplynuly především následující prioritní oblasti, ke kterým formulujeme návrhy opatření. Další identifikované problémy jsou popsány níže v rámci pojednání jednotlivých indikátorů a taktéž jsou k nim popsána doporučení.

Hodnocení a odměňování zaměstnanců/kyň

Zaznamenali jsme od zaměstnanců/kyň poptávku po efektivnějším hodnocení ze strany vedoucích pracovníků/nic, zahrnutí možnosti sebehodnocení a stanovování pracovních cílů, jejichž dosažení je následně probráno s nadřízeným a odráží se též na výši finančních odměň. Zaznamenali jsme, že někteří zaměstnanci/kyně neví, co se od nich přesně očekává, čemu by měli dát například v následujícím roce prioritu apod. S tím pak souvisí, že nerozumí způsobu stanovení ročních odměň. Na základě tarifního odměňování žen a mužů v různých jsme neidentifikovali vážnou genderovou nerovnováhu. Nejde však o dostatečně hlubokou analýzu, která by mohla nerovné odměňování žen a mužů s jistotou vyloučit.

Doporučení (GEP Horizon EU 2, 3): Nastavit systém hodnocení zaměstnanců/kyň, který by nebyl jen formální, ale skutečně funkční. Přenést dobrou praxi z oddělení, kde již systém hodnocení dobře funguje, také do dalších úseků ústavu.

Nastavit systém hodnocení tak, aby zohledňoval jak evaluaci vědeckého výkonu, tak jednotlivců, tj. hodnocení jednotlivce jako zaměstnance z pohledu schopností řízení lidí, motivace, odpovědnosti apod., které danému pracovníkovi/ci umožní osobnostně kariérní rozvoj.

Hodnocení je třeba provázat explicitněji s odměňováním a díky tomu odměňování dále objektivizovat. Doporučujeme jednou ročně vyhodnotit průměrné roční platy žen a mužů za jednotlivé úseky ÚHKT. Doporučujeme provést analýzu odměňování žen a mužů za pomoci nástroje LOGIB.

Sběr genderově relevantních dat

Nábor pracovních sil se řídí personálním plánem, který se aktualizuje jednou ročně dle potřeb ústavu. Volná pracovní místa jsou inzerovaná na webových stránkách ústavu (<https://www.ÚHKT.cz/ustav/chcete-u-nas-pracovat>) včetně popisu zaměstnaneckých benefitů a náborových příspěvků pro určité pracovní pozice.

Doporučení (GEP Horizon EU 3): Vést monitoring zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, od nejvyšších pozic až po vedoucí jednotlivých oddělení. Doporučujeme vést monitoring poměru přihlášek ženy/muži do výběrových řízení na pracovní pozice, dále také doporučujeme sledovat poměr odchodu mužů/žen v rámci jednotlivých úseků ústavu. Z hlediska rovnosti žen a mužů doporučujeme periodicky vyhodnocovat, jak se daří sestavovat genderově rozmanité výběrové komise a případně identifikovat překážky, které to neumožňují, a pracovat na jejich odstranění.

Posílení personálního oddělení, aspirace na HR Award

Z našich zkušeností z obdobných institucí jako je ÚHKT vyplývá, že kombinace náročné vědecké práce spolu s manažerskou odpovědností/činností je pro většinu vedoucích pracovníků velmi náročná. Přitom jim mnohdy chybí časové i faktické možnosti (dostupnost kurzů, interních lektorů atd.), jak své manažerské dovednosti zlepšit. Podpora ze strany personálního oddělení je nedostatečná z důvodu jeho nízkých personálních kapacit (celkem tři zaměstnankyně), které jsou vytížené běžnou nepostradatelnou agendou, dále zatížené kooperací při administraci evropských projektů.

Doporučení (GEP Horizon EU 2): Provést posílení personálního oddělení pracovníky/cemi orientujícími se ve způsobech moderního hodnocení zaměstnanců/kyně, společenské odpovědnosti zaměstnavatelů, diverzity apod. Posílení těchto kapacit se jednoznačně pozitivně vrátí na spokojenosti i výkonu zaměstnanců/kyň a ústav se bude moci například ucházet o certifikaci/ocenění HR Award, které je dnes považováno za mezinárodní standard pro pravidla kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Doporučujeme monitorovat průběžně spokojenost zaměstnanců/kyň v různých úsecích a odděleních ústavu a situaci řešit s vedoucími jednotlivých úseků/oddělení.

Prevence nevhodného chování, sexismu a sexuálního obtěžování

Z dotazníku vyplynulo, že též ÚHKT se v ojedinělých případech potýká s problémem snižování důstojnosti na základě pohlaví, či sexistického jednání a pro oběti takového jednání není zřejmé, jak situaci řešit, či nemají důvěru v možné formální způsoby řešení. Toto zjištění není překvapivé, neboť odpovídá situaci v české společnosti jako takové. Oceňujeme, že ústav spolupracuje s externí ombudsmankou.

Nemáme informace o případu fyzického sexuálního obtěžování na pracovišti ÚHKT, ale omezený prostor na audit nám nedával možnost prozkoumat stav do větší hloubky. S odvoláním na výzkumy provedené ve vědeckém a univerzitním prostředí vyplývá, že i v tomto prostředí může docházet ke zneužívání moci formou sexuálního obtěžování (výzkum Univerzity Karlovy – Smetáčková, Pavlík).

Doporučení (GEP Horizon EU 4): Informovat různými způsoby a kanály o možnosti kontaktovat externí ombudsmanku, na kterou se může oběť sexistického či sexuálního obtěžování obrátit. Inspirovat se z existující metodiky a příručky jak pro vedení vysokých škol a vyučující, tak pro studující, neboť ty již obsahují návody formálních postupů i přímo návrhy formulářů, které může oběť vyplnit apod. Doporučujeme explicitně doplnit do kodexu do citovaného odstavce

také přestupky, které se týkají sexuálního obtěžování, nátlaku plus odkaz na existenci externí ombudsmanky jako osoby určené pro bezpečné zajištění pomoci.

Vzdělávání vedoucích pracovníků/nic – Rovnost žen a mužů

Pozice vedoucích oddělení je náročná, neboť často kumuluje vědeckou práci s prací manažersko-personální. Budou to opět osoby vedoucích oddělení a úseků ústavu, které budou klíčové z hlediska implementace doporučení podporujících rovnost žen a mužů. Tyto osoby v současné době nemají možnost absolvovat vzdělávací kurz, který by jim v oblasti rovnosti žen a mužů poskytl kompetence potřebné pro jejich funkci.

Doporučení (GEP Horizon EU 4): Připravit a realizovat jednodenní seminář pro vedoucí pracovníky na téma Rovnost žen a mužů. Cílem semináře by mělo být motivovat vedoucí pracovníky/ce pro zahrnutí genderové perspektivy do jejich personálního řízení a přemýšlení. Osvětlit příčiny obav, které se specificky v českém prostředí k pojmu gender váží a konkrétně odůvodnit lichost těchto obav. Dále představit, jak konkrétně se genderový přístup může a má promítat do náplně práce vedoucího pracovníka/ce.

Obsah

Souhrnná zpráva z auditu: Executive Summary	3
1. Zpráva z genderového auditu ÚHKT	8
1.1. Kontext ÚHKT	8
1.2. Zjištění genderového auditu	9
1.2.1. Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnaných	9
1.2.2. Vertikální a horizontální struktura pracovních sil a kariérní politika	11
1.2.3. Hodnocení, odměňování a vzdělávání	13
1.2.4. Rodině přátelské pracovní prostředí (Work-Life Balance programy)	14
1.2.5. Organizační	15
2. Zadání a metodika	19
2.1. Informace o auditu a Otevřené společnosti o.p.s.	19
2.2. Metodika genderového auditu	20
2.3. Výběr indikátorů pro audit ÚHKT	21
3. Rovné příležitosti žen a mužů	23

1. Zpráva z genderového auditu ÚHKT

1.1. Kontext ÚHKT

ÚHKT je největší hematologické centrum v Česku a už více než 60 let tu je pro všechny, kteří potřebují opravdu specializovanou léčbu. Tvoří ho totiž nejen špičkoví lékaři, ale také tým osmdesáti vědců, kteří pátrají po tom, proč vůbec poruchy krvetvorby v těle vznikají a jak je co neúčinněji napravit. Se svými výsledky patří k nejlepším v oboru.

I díky tomu je Ústav hematologie a krevní transfuze víc než jen nemocnice, a to jak pro pacienty s nádorovými onemocněními typu leukémie nebo myelodysplastický syndrom, tak pro nemocné s opravdu vzácnými poruchami krevní srážlivosti a krevních destiček. Ústav spadá pod tzv. organizace v přímé působnosti ministerstva zdravotnictví. Management je tvořen ředitelem ústavu, jeho zástupcem a osmi náměstkami pro jednotlivé úseky jako např. pro vědu a výzkum, klinický úsek či úsek transfuziologický.

Cílem ÚHKT bylo už od začátku vytvoření a zajištění organizace transfuzní služby a podílení se na zásobování nemocnic transfuzními přípravky. Vypracovány tak musely být organizačně-metodické postupy pro celou republiku, výzkumně byla řešena konzervace krve a krevních elementů. Důrazně se dbalo i na zajištění a rozvoj bezpečnosti krevní transfuze se zřetelem na možnost přenosu některých virových infekcí, zejména viru hepatitidy, později HIV a cytomegaloviru.

V průběhu let se v ÚHKT v souvislosti se stupněm poznání i v souladu se světovými trendy měnily řešené problémy i používané metodiky, jednotlivá oddělení se slučovala, rozdělovala, zanikala a vznikala nová. Po celou dobu existence ústavu se jeho pracovníci snaží o rychlé zavádění moderních klinických, diagnostických i experimentálních postupů, o pochopení dějů vedoucích ke vzniku hematologických chorob a o nejlepší způsoby jejich léčby. Často se odborníkům v ÚHKT podařilo včas zachytit nové směry v biochemii, imunologii, molekulární biologii a cytogenetice pro rozšíření kvalitní diagnostiky a terapie krevních chorob i pro programy základního výzkumu.

ÚHKT v číslech

- V ambulanci za rok provede více než 21 000 ošetření
- Na 40 lůžkách ročně hospitalizuje více než 500 pacientů
- V denním stacionáři za rok provede přes 6 000 výkonů
- ÚHKT má 569 zaměstnanců
- Roční obrat je více než 1,2 miliardy korun

Za rok 2020

Ambulantně vyšetřených pacientů bylo 24 134, což je dosud nejvíce vyšetřených pacientů za rok, proběhlo 8 337 ošetření v denním stacionáři, 485 hospitalizací, 82 alogenních transplantací, z toho 43 od příbuzných dárců (13 shodných příbuzných a 30 haploidentických dárců) a 39 od nepříbuzných dárců. Provedeno též 11 terapií geneticky modifikovanými autologními T-lymfocyty. Nově diagnostikovaných pacientů s akutní myeloidní leukemií bylo 77, 22 s akutní lymfoblastovou leukemií, 35 s chronickou myeloidní leukemií a 44 s Ph negativními myeloproliferativními chorobami. Nově diagnostikováno bylo také 17 nemocných s MDS, 14 s PNH, celkem bylo sledováno 45 nemocných, s vzácnou vrozenou poruchou tvorby hemoglobinu dalších 18 nemocných. Zachyceno bylo 19 nových případů alfa talasémie a 69 případů beta talasémie. Péče o více než 600 nemocných s vrozenými a získanými poruchami hemostázy. Více než 30 600 vyšetřených vzorků krevního obrazu, 1 580 vyšetřených nátěrů kostní dřeně, provedeno téměř 700 cytochemických metod. 128 982 výkonů v laboratoři průtokové cytometrie. 1 570 vyšetřených vzorků z periferní krve nebo kostní dřeně v laboratoři PCR diagnostiky leukemií. 89 182 vyšetření skríníngových koagulací a 33 480 speciálních vyšetření v laboratoři pro poruchy hemostázy.

1.2. Zjištění genderového auditu

1.2.1. Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnaných

Indikátor sleduje postupy při náboru pracovních sil, obsah a jazyk inzerce a způsoby distribuce inzerce z pohledu zachování principů rovnosti pohlaví. Indikátor sleduje průběh výběrového řízení na různé typy pozic napříč hierarchií firmy. Indikátor sleduje, jak firma postupuje při propouštění zaměstnaných a zda není při propouštění znevýhodněna určitá skupina zaměstnaných.

Hodnocení indikátoru

Nábor pracovních sil se řídí personálním plánem, který se aktualizuje jednou ročně dle potřeb ústavu. Volná pracovní místa jsou inzerovaná na webových stránkách ústavu (<https://www.ÚHKT.cz/ustav/chcete-u-nas-pracovat>) včetně popisu zaměstnaneckých benefitů a náborových příspěvků pro určité pracovní pozice:

Řekneme vám, proč to stojí za to:

- Často jsme při tom, když se v hematologii děje něco nového – a to jak v medicíně, tak ve vědě a výzkumu
- Jako specializované zdravotnické zařízení podporujeme u všech skupin zaměstnanců celoživotní vzdělávání v Česku i v zahraničí
- Poskytujeme zajímavé platové ohodnocení a nejlepší možné technické vybavení odborných pracovišť
- Sídíme přímo v centru Prahy, ale i tak umožňujeme částečný home office a také flexibilní pracovní dobu
- Nabízíme možnost rekreace v horské chatě

- Přispíváme na penzijní připojištění
- Poskytujeme stravenky a také možnost občerstvení přímo v ÚHKT
- Náborový příspěvek 40 000 Kč pro zdravotní sestry
- Náborový příspěvek 25 000 Kč / 15 000 Kč pro zdravotní laboranty

Lze velmi kvitovat, že každému novému zaměstnanci/kyni jeho vedoucí určí školitele, který ho/ji provází adaptací a zapracováním. Z dostupných dokumentů plyne, že adaptační proces je formálně dobře uchopen. Výběrové komise jsou převážně sestavovány samotnými vedoucími (oddělení, úseků) a role personálního oddělení je spíše podpůrná, je pak složitější nastavit jednotnou metodiku a v praxi ji naplňovat. Pracovní smlouvy na dobu určitou (ÚHKT jich aktuálně má cca 150) způsobují nejistotu v případě čerpání MD/RD. Na fokusních skupinách a též v dotazníkovém šetření zazněla obava, zda s nimi bude pracovní smlouva na dobu určitou prodloužena. Fluktuace zaměstnanců/kyň odpovídá obdobným institucím, o kvalitách zaměstnavatele svědčí, že cca 25 % zaměstnanců/kyň vykonává pracovní poměr po dobu delší než 15 let.

Trvání pracovního a služebního poměru zaměstnanců - stav k 31.12.2021

doba trvání	počet	%
do 5 let	231	40.60
do 10 let	106	18.63
do 15 let	84	14.76
do 20 let	67	11.78
nad 20 let	81	14.24
celkem	569	100.00

Celkový údaj o vzniku a skončení pracovních a služebních poměrů zaměstnanců za rok 2021

	počet
nástupy	59
odchody	51

Doporučení

Doporučujeme vést monitoring poměru přihlášek ženy/muži do výběrových řízení na pracovní pozice, dále také doporučujeme sledovat poměr odchodu mužů/žen v rámci jednotlivých úseků ústavu. Z hlediska rovnosti žen a mužů doporučujeme periodicky vyhodnocovat, jak se daří sestavovat genderově rozmanité výběrové komise a případně identifikovat překážky, které to neumožňují a pracovat na jejich odstranění.

Do pravidel výběrového řízení doporučujeme uvádět, jaké další pozitivní motivace budou uvedeny v inzerátech na vypisované pozice, obdobně jako jsou součástí pracovní benefity.

Může jít například o informaci o tom, že ÚHKT zajistí v případě potřeby míst v mateřské škole, případně také zmínka o tom, že je možné v inzerátech uvádět motivace pro osoby vracející se z mateřské/rodičovské nebo pro osoby znevýhodněné v pracovní oblasti (např. rodiče malých dětí, pro něž může flexibilní pracovní doba výhodou).

Chápeme, že financování ústavu se bez projektových peněz neobejde a projekty běžící od konkrétního data do konkrétního data je jednodušší administrovat pomocí smluv na dobu určitou. Pracovní smlouvy na dobu určitou, odvozené např. od financování z evropských projektů, přináší komplikace v systému hodnocení zaměstnanců (projektový vs. formální vedoucí – nadřízený pracovník) a také vyvolávají obavy ze stability pracovního místa. Specifickým problémem jsou pak doběhy pracovních smluv na dobu určitou v období MD/RD. Doporučujeme hledat způsoby, jak odstraňovat nejistotu a prekaritu práce pracovníků/nic se smlouvami na dobu určitou, zejména věnovat zvláštní pozornost pracovníkům/nicím, u kterých se předpokládá dlouhodobý pracovní vztah a mají tento typ smlouvy, aby nečelili/ly zbytečným obavám ze ztráty zaměstnání.

1.2.2. Vertikální a horizontální struktura pracovních sil

Indikátor sleduje zastoupení mužů a žen směrem od nižších pater organizační struktury k vyšším.

Hodnocení indikátoru



Více než tři čtvrtiny zaměstnanců/kyň tvoří ženy, zastoupení žen v nejvyšším vedení ústavu (jednotlivé úseky) neodpovídá úplně proporčně, ale je vysoké, sedm žen ze čtrnácti osob managementu ústavu. Situace na ÚHKT je pozitivnější, než je pro pracovní trh v ČR běžné. Standardní je nižší reprezentace žen v rozhodování. Například dle každoročního výzkumu Světového ekonomického fóra (Global Gender Gap Report) se právě v tomto indikátoru v oblasti byznysu a politiky ČR umísťuje v mezinárodním srovnání až kolem stého místa.

Členění zaměstnanců podle věku a pohlaví - stav k 31.12.2021

věk	muži	ženy	celkem	%
20	1	0	1	0.18
21-30	19	54	73	12.83
31-40	31	82	113	19.86
41-50	37	146	183	32.16
51-60	21	111	132	23.20
61	21	46	67	11.78
Celkem	130	439	569	100.00
%	22.85	77.15	100.00	

Členění zaměstnanců podle vzdělání a pohlaví - stav k 31.12.2021

vzdělání dosažené	muži	ženy	celkem	%
základní	4	16	20	3.51
vyučen	15	28	43	7.56
střední odborné	1	0	1	0.18
úplné střední	0	1	1	0.18
úplné střední odborné	16	162	178	31.28
vyšší odborné	8	20	28	4.92
vysokoškolské	87	211	298	52.37
Celkem	130	439	569	100.00

Doporučení

Dalšími nástroji podpory žen v rozhodovacích pozicích jsou programy typu Ženy a věda, systematická podpora žen ve vědě například pomocí mentoringových programů pro doktorandky, který organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda. Též další aktivity NKC – gender a věda lze doporučit k prostudování a zamyšlení ohledně spolupráce a inspirace: <https://genderaveda.cz/>

Dále doporučujeme explicitně uvést do směrnic (vzdělávání, rozšiřování kompetencí), že doba strávená na MD/RD neomezuje možnosti kariérního růstu. Pokud by se uplatňoval časový limit např. pro podání přihlášky do výběrového řízení umožňujícího kariérní postup, doby strávená na MD/RD by se do něj neměla započítávat.

Doporučujeme provést rozbor, nakolik kritérium absolvování zahraniční stáže jako důležitá podmínka kariérního postupu je slučitelná se sladováním práce a rodiny.

1.2.3. Hodnocení, odměňování a vzdělávání

Indikátor zkoumá transparentnost a genderovou korektnost systému hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň. Indikátor sleduje rovnost v odměňování mužů a žen za odvedenou práci.

Hodnocení indikátoru

Zaznamenali jsme od zaměstnanců/kyň poptávku po efektivnějším hodnocení ze strany vedoucích pracovníků/nic, zahrnutí možnosti sebehodnocení a stanovování pracovních cílů, jejichž dosažení bude následně probráno s nadřízeným a odrazí se též na výši finančních odměn. Zaznamenali jsme, že někteří zaměstnanci/kyně neví, co se od nich přesně očekává, čemu by měli dát například v následujícím roce prioritu apod. S tím souvisí, že následně nerozumí způsobu stanovení odměn.

Systém hodnocení zaměstnanců/kyň je popsán ve směrnici ředitel č. 5/2017 Hodnocení zaměstnanců ÚHKT. Ve směrnici je definováno jak průběžné, periodické hodnocení vedoucím pracovníkem, tak i sebehodnocení. Z diskusí během fokusních skupin i z rozhovorů s vedoucími pracovníci a dotazníku však vyplynulo, že kvalita hodnocení značně závisí na vedoucím/cí daného oddělení či úseku. V mnoha případech je hodnocení prováděno velmi formálně, tj. je vystaveno nejlepší možné hodnocení, a to i bez konzultace s daným zaměstnancem/kyní. Důvod hodnocení spočívající v zpětné vazbě, evaluaci dosahování deklarovaných cílů tak není naplněn.

Na základě tarifního odměňování žen a mužů v různých jsme neidentifikovali vážnou genderovou nerovnováhu. Nejde však o dostatečně hlubokou analýzu, která by mohla nerovné odměňování žena mužů s jistotou vyloučit.

Zaznamenali jsme vysokou poptávku po vzdělávání, které zvyšuje obecné kompetence zaměstnanců/kyň, jako je jazyková vybavenost, komunikační dovednosti a IT dovednosti. Jazykové vzdělávání dříve probíhalo, když ústav měl projekt financovaný z evropských fondů. IT seminář byl před nedávnou dobou nabízen, ale neseťkal se s dostatečným zájmem. Zjištěn byl i zájem o některé změny a zlepšení, které přesahují pole genderového auditu a žádaly by si důslednější prozkoumání obecné spokojenosti zaměstnanců/kyň. Pozornost si zaslouží zejména nerovnoměrná spokojenosti napříč odděleními a úseky - zatímco v některých z nich zaznívají jen minimální výhrady, jinde byla nespokojenost ohledně hodnocení, možnosti vzdělávání a růstu i dalších oblastí znatelně vyšší.

Pozice vedoucích oddělení je náročná, neboť často kumuluje vědeckou práci s prací manažersko-personální. Budou to opět osoby vedoucích oddělení a úseků ústavu, které budou klíčové z hlediska implementace doporučení podporujících rovnost žen a mužů. Tyto osoby v současné době nemají možnost absolvovat vzdělávací kurz, který by jim v oblasti rovnosti žen a mužů poskytl kompetence potřebné pro jejich funkci.

Doporučení: Nastavit systém hodnocení zaměstnanců/kyň, který by nebyl jen formální, ale skutečně funkční. Přenést dobrou praxi z oddělení, kde již systém hodnocení dobře funguje, také do dalších úseků ústavu. Nastavit systém hodnocení tak, aby zohledňoval jak evaluaci

vědeckého výkonu, tak jednotlivců, tj. hodnocení jednotlivce jako zaměstnance z pohledu schopností řízení lidí, motivace, odpovědnosti apod., které danému pracovníkovi/ci umožní osobnostně kariérní rozvoj.

Z našich zkušeností z obdobných institucí jako ÚHKT vyplývá, že kombinace náročné vědecké práce spolu s manažerskou odpovědností/činností je pro většinu vedoucích pracovníků velmi náročná. Přitom jim mnohdy chybějí časové i faktické možnosti (dostupnost kurzů, interních lektorů atd.), jak své manažerské dovednosti zlepšit. Podpora ze strany personálního oddělení je nedostatečná z důvodu jeho nízkých personálních kapacit (celkem tři zaměstnankyně), které jsou vytížené běžnou nepostradatelnou agendou, dále zatížené kooperací při administraci evropských projektů. Doporučujeme provést posílení personálního oddělení pracovníky/cemi orientujícími se ve způsobech moderního hodnocení zaměstnanců/kyně, společenské odpovědnosti zaměstnavatelů, diverzity apod. Posílení těchto kapacit se jednoznačně pozitivně vrátí jak na spokojenosti, tak i výkonu zaměstnanců/kyň a ústav se bude moci například ucházet o certifikaci/ocenění HR Award, které je dnes považováno za mezinárodní standard pro pravidla kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Doporučujeme monitorovat průběžně spokojenost zaměstnanců/kyň v různých úsecích a odděleních ústavu a situaci řešit s vedoucími jednotlivých úseků/oddělení.

Hodnocení je třeba provázat explicitněji s odměňováním a díky tomu odměňování dále objektivizovat. Doporučujeme provést analýzu odměňování žen a mužů za pomoci nástroje LOGIB, který poskytuje zdarma včetně zaškolení MPSV, více viz www.rovnaodmena.cz.

Doporučujeme zlepšit podmínky pro jazykové a IT dovednosti zaměstnanců/kyň formou ústavem poskytovaných kurzů hrazených z projektových financí z evropských fondů.

Připravit a realizovat jednodenní seminář pro vedoucí pracovníky na téma Rovnost žen a mužů. Cílem semináře by mělo být motivovat vedoucí pracovníky/ce pro zahrnutí genderové perspektivy do jejich personálního řízení a přemýšlení. Osvětlit příčiny obav, které se specificky v českém prostředí k pojmu gender váží a konkrétně odůvodnit lichost těchto obav. Dále představit, jak konkrétně se genderový přístup může/má promítat do náplně práce vedoucího pracovníka/ce.

1.2.4. Rodině přátelské pracovní prostředí (work-life balance programy)

Indikátor sleduje, jaké možnosti nabízí firma v oblasti sladování pracovního a soukromého života. Indikátor sleduje, jaké firma využívá strategie v rámci managementu mateřské a rodičovské dovolené. Indikátor sleduje mechanismy komunikace s rodiči na MD/RD a míru snahy usnadnit ženám a mužům návrat do práce díky informování o dění ve firmě.

Hodnocení indikátoru

Zaměstnanci s dětmi, a zvláště zaměstnankyně matky, zejména ty věnující se vědecké činnosti, velmi oceňují možnost home office (práce z domova), kterou pokládají vlastně za nutnost, aby bylo možné sladit současně náročnou profesi s péčí o malé děti. Ve fokusních skupinách i

dotaznících zaznělo opakovaně přání, aby byla možnost práce z domova dostupnější ve větší míře v různých organizačních jednotkách, které tuto formu umožňují.

Vědečtí pracovníci/ce mají výhodu, že si svůj pracovní čas organizují z podstatné části sami, zaměstnavatel nabízí pružnou pracovní dobu s jádrem pracovní doby od 9:00 do 13:00 a zbytek je možné flexibilně využívat při dodržení počtu odpracovaných hodin odpovídajících velikosti pracovního úvazku.

Částečné úvazky jsou dostupné, využívají je jak ženy, tak muži. I u nemocničního personálu funguje dobře domluva, která zohledňuje nutnost nepřetržité péče o pacienty/ky s potřebou sladování práce s rodinnými povinnostmi a péčí.

Vedení ústavu si uvědomuje rizika spojená s částečnými úvazky, kdy se může stát, že člověk pracující oficiálně na 0,5 úvazek reálně pracuje na 0,75-1,0 úvazek a snaží se této praxi předcházet.

Současné možnosti péče o předškolní děti byly identifikované jako nedostatečné. Jak bylo opakovaně artikulováno během fokusních skupin i v dotazníkovém šetření, pracovní, vědecká kariéra žen je stále příliš ovlivněna a znesnadňována zátěží péče o děti. Nadstandardní podmínky a podpora žen vědkyň formou flexibilní pracovní doby a dostupného zajištění péče o předškolní děti jsou osvědčený funkční nástroj.

Doporučení

Opětovně prozkoumat aktuální potřeby zaměstnanců – rodičů prostřednictvím dotazníkového šetření. Iniciativně řešit situaci ve spolupráci s VFN, která by garantovala ÚHKT dostatečný počet míst ve vlastním předškolním zařízení. V budoucnosti využít plánované výstavby nových budov pro adekvátní prostory pro vlastní zařízení péče o předškolní děti.

Doporučujeme systémovější přístup schvalování home office i pro nevědecké pracovníky, aby schválení bylo dáno splněním formálně daných kritérií, nikoliv pouze individuálním rozhodnutím konkrétního nadřízeného.

1.2.5. Organizační kultura

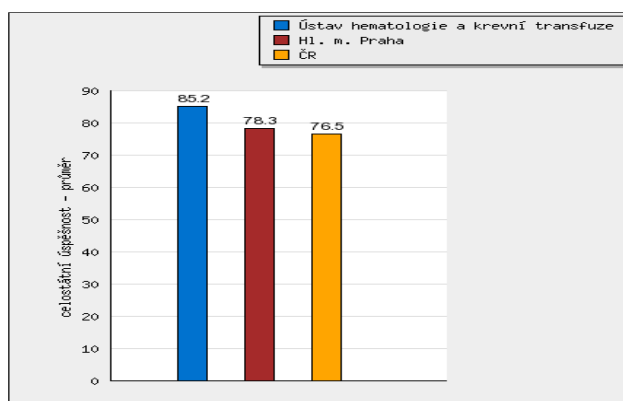
Indikátor hodnotí přístup firmy k problematice rovných příležitostí žen a mužů a úroveň implementace teoretických rozhodnutí do praxe. Indikátor hodnotí celkovou atmosféru v instituci, ale také vhodnost pracovního prostředí pro obě pohlaví. Pozornost je věnovaná i problematice sexuálního obtěžování a způsobům řešení problémů v této oblasti.

Hodnocení indikátoru

Pro rok 2020 se ÚHKT rozhodl udělat hodnocení spokojenosti zaměstnanců vlastními silami. Bylo sestaveno 17 otázek, na které bylo možno anonymně elektronicky odpovědět. Počet respondentů byl vyšší než v roce 2018 s HTA (218 proti 149) a výsledek velmi obdobný (82,6 % proti 85,2 %). Metodika hodnocení vycházela z metodiky HTA. V roce 2018 jsme se zúčastnili hodnocení s tímto závěrem:

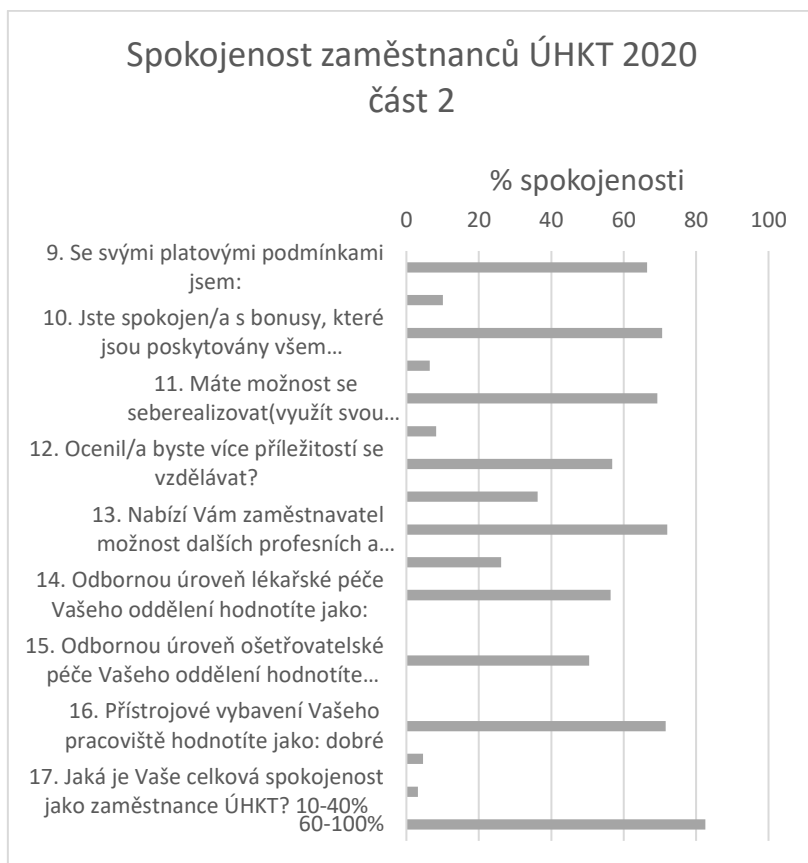
V porovnání s „ideální“ nemocnicí („ideální“ nemocnice má 100 %) byla dosažena úspěšnost 85,2 %, z toho vyplývá rating A. Ústav hematologie a krevní transfuze lze tedy hodnotit jako velmi nadprůměrný.

Souhrnné výsledky spokojenosti zaměstnanců/kyň



Níže je uvedeno ve dvou grafech vyhodnocení sedmnácti dílčích otázek:





V první polovině roku 2018 probíhal 13. ročník celostátního projektu „Nemocnice ČR 2018“. Do průzkumu neziskové organizace HealthCare Institute se zapojilo 155 nemocnic s akutními lůžky z celé ČR. Cílem bylo sestavit žebříček nemocnic dle jejich finanční kondice, míry bezpečnosti a také spokojenosti ambulantních a hospitalizovaných pacientů a zaměstnanců. V hodnocení zaměstnanců se stal ÚHKT Nejlepší nemocnicí v kraji Hl. m. Praha a skončil na 2. místě ze všech nemocnic v zemi.

Z jednotlivých odpovědí je zřejmé, že celková situace v ústavu je nadprůměrná. Rozpory ve sděleních mezi tímto hodnocením spokojenosti a některými podněty z fokusních skupin a dotazníkového šetření uspořádaného v rámci tohoto auditu si vysvětlujeme již výše zmíněnou rozdílností spokojenosti v různých úsecích/odděleních ústavu, přičemž je třeba zmínit, že větší část respondentů/tek vyjadřovala spokojenost.

Z prostudovaných materiálů mimo jiné vyplynulo, že se ve vnitřních předpisech ústavu používá generické maskulinum. Jazyk je nicméně významným určujícím faktorem toho, jak vnímáme okolní realitu.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že též ÚHKT se v ojedinělých případech potýká s problémem snižování důstojnosti obecně, či na základě pohlaví, či sexistického jednání a pro oběti takového jednání není zřejmé, jak situaci řešit, či nemají dostatečnou důvěru v možné formální způsoby řešení. Toto zjištění není překvapivé, neboť odpovídá situaci v české společnosti jako takové. Oceňujeme, že ústav spolupracuje s externí ombudsmankou.

Nemáme informace o případu fyzického sexuálního obtěžování na pracovišti ÚHKT, ale omezený prostor na audit nám nedával možnost prozkoumat stav do větší hloubky. Výsledky výzkumu z roku 2011 zaměřeného na výskyt sexuálního obtěžování v českém vědeckém a univerzitním prostředí potvrdily vysoký výskyt tohoto jevu v akademickém prostředí (výzkum Univerzity Karlovy – Smetáčková, Pavlík). Proto i ÚHKT doporučujeme se soustředit na prevenci a potenciálním obětem sexuálního obtěžování zajistit adekvátní pomoc.

„Z výzkumu vyplynulo, že 3 % studujících se setkala s chováním, které oni sami považují za sexuální obtěžování, tj. byli sexuálně obtěžováni a uvědomují si to. V akademickém roce 2008/2009 studovalo na vysokých školách 370 000 osob, což by znamenalo, že sexuálně obtěžováno mohlo být až 11 000 studujících. Je tedy evidentní, že zlehčování problematiky sexuálního obtěžování není na místě. Vedle osob, které měly přímé zkušenosti se sexuálním obtěžováním, existuje ještě mnohonásobně větší skupina studujících se zprostředkovanými zkušenostmi. Více než 80 % studujících uvedlo, že zná někoho, kdo byl sexuálně obtěžován. Z toho vyplývá, že sexuální obtěžování je na českých vysokých školách poměrně frekventovaný jev a že skutečný podíl obtěžovaných studentů/ek může být ještě vyšší než uváděná 3 %.” - Irena Smetáčková a Petr Pavlík (2011) Sociologický časopis Vol. 47, No. 2 (2111), pp. 361-386.

Na fokusních skupinách též zaznělo, že v některých odděleních zaměstnanci/kyně zažívají situace, které nejsou v souladu s rozvíjením úcty ke kolegům/gyním, viz etický kodex:

„Zaměstnanci ÚHKT se navzájem podporují ve svých odborných rolích a aktivně rozvíjejí úctu k sobě i druhým. Toto platí bez rozdílu druhu profese, věku či doby trvání zaměstnaneckého poměru v ÚHKT.“

Jednou z příčin mohou být i nedostatečné prostory pro výkon práce, což nepřispívá k psychické pohodě, jenž má vliv na sociální chování a jednání. Tento problém ještě zvýraznilo pracovní vypětí během posledních dvou let z důvodu pandemie covidu 19.

Doporučení

Informovat různými způsoby a kanály o možnosti kontaktovat externí ombudsmanku, na kterou se může oběť sexistického či sexuálního obtěžování obrátit. Inspirovat se z existující metodiky a příručky jak pro vedení vysokých škol a vyučující, tak pro studující, neboť ty již obsahují návody formálních postupů i přímo návrhy formulářů, které může oběť vyplnit apod.

Sexuální obtěžování na vysokých školách: příručka pro vedení vysokých škol a vyučující:

https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf

Příručka pro studující: Co je to sexuální obtěžování a jak se mu bránit.

https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf

Etický kodex ÚHKT v oddílu Zaměstnanec ÚHKT a spolupracovníci explicitně pojednává o mobbingu či bossingu:

„Zaměstnanec ÚHKT netoleruje případné neetické jednání svých kolegů, především ve formě mobbingu či bossingu a v případě výskytu tohoto jednání postupuje dle interních předpisů ÚHKT a danou záležitost řeší neprodleně s přímým nadřízeným či se zaměstnancem ÚHKT odpovědným za dodržování etických norem v ÚHKT.“

Doporučujeme explicitně doplnit do kodexu do citovaného odstavce také přestupky, které se týkají sexuálního obtěžování, nátlaku plus odkaz na existenci externí ombudsmanky jako osoby určené pro bezpečné zajištění pomoci.

Doporučujeme zvážit revizi vnitřních předpisů ústavu tak, aby v nich byl zahrnut inkluzivnější jazyk. To je možno opět provést několika způsoby. Jako méně výraznou úpravu lze využít uvedení toho, že pokud je v textu používán mužský rod, rozumí se jím také osoby v pozici (např. tajemnice, lékařky atd.). Lze také uvažovat o úpravě vnitřních předpisů tak, aby i jazykově zohlednily oba rody.

Dále doporučujeme do interního vzdělávání zahrnout programy dovedností pro vedoucí pracovníky/ce i školení obecnějších komunikačních dovedností pro personál. Tyto schopnosti mohou značně zlepšit mezilidské vztahy a vzájemné porozumění na pracovišti a jak vyplynulo z online ankety, sami zaměstnanci a zaměstnankyně o ně projevují zájem.

1. Zadání a metodika

Genderový audit vychází ze základů sociálního auditu. Zachycuje a zpracovává fungování Vaší organizace s důrazem na sociálně-psychologické jevy se zaměřením na řízení lidských zdrojů. Přináší data kvalitativní povahy, která vystihují aktuální atmosféru ve Vaší organizaci s přihlédnutím k rovným příležitostem žen a mužů. Pro svoji společnost tak můžete získat citlivá (anonymizovaná) data, která charakterizují jak Vaši kulturu, tak vnější prezentaci z hlediska rovných příležitostí žen a mužů. Nejedná se o kontrolu, ale sondu, která může Vaší společnosti nastínit silné stránky i oblasti, které se nabízejí pro další rozvoj. Genderový audit tedy chápeme jako poradenství v oblasti rozvoje lidských zdrojů se zaměřením na rovné příležitosti žen a mužů.

2.1. Informace o auditu a Otevřené společnosti o.p.s.

Otevřená společnost, o.p.s. realizovala celou řadu auditů různých firem, ale také krajských a obecních úřadů, a podíleli jsme se na vzniku Standardu genderového auditu schváleného vládou ČR. Cílem auditu je prohloubit povědomí zaměstnavatelů o stavu rovných příležitostí žen a mužů a vytvořit ve spolupráci s nimi nástroje k jejich posilování. Audit tak tak přispěje ke snižování horizontálního a vertikálního rozdělení trhu práce podle pohlaví, snížení platové nerovnosti žen a mužů, zlepšení přístupu zaměstnavatelů ke sladování pracovního a rodinného života a odbourávání genderových stereotypů na trhu práce.

Služby pro zaměstnavatele:

I. školení pro jednu osobu

Jedna osoba ze společnosti byla proškolená v problematice rovných příležitostí ve firemním prostředí.

II. provedení genderového auditu

Na základě dat z kvalitativního a kvantitativního výzkumu bude proveden genderový audit.

III. získáte plán rovnosti a podporu jeho při implementaci

Plán rovnosti postihuje předem vtipované oblasti na změnu např. výběr a přijímání pracovních sil, propouštění, odchod zaměstnaných, zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích, vzdělávání, hodnocení, kariérní politika a proces povyšování, benefity, sladování práce a rodinného života, firemní kultura, komunikace a jazyk dokumentů.

2.2. Metodika genderového auditu firmy a instituce

Genderový audit se skládá ze vzájemně propojených kroků, které vytvoří obraz o zaměstnavateli.

1. Kvantitativní výzkum

2. Kvalitativní výzkum

ad 1) Kvantitativní výzkum – analýza dokumentů a dat

Dokumenty: interní směrnice (zaměstnanecké manuály apod.), veřejně přístupné dokumenty organizace, internetové stránky a tištěné propagační materiály.

Analyzovány byly následující dokumenty (k datu 30.1. 2022):

- Webové stránky ÚHKT <https://www.ÚHKT.cz/>
- Organigram organizace
- Organizační řád ÚHKT
- Etický kodex zaměstnance ÚHKT
- Výroční zprávy, zejména 2020
- Směrnice ředitele 4/2018: Odborné kompetence zaměstnanců ÚHKT
- Směrnice ředitele 6/2017: Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- Směrnice ředitele 5/2017: Hodnocení zaměstnanců ÚHKT
- Směrnice ředitele 6/2015: Stanovení pracovní doby v ÚHKT
- Směrnice ředitele 8/2013: Komunikace s médii a propagace ÚHKT
- Směrnice ředitele 4/2018: Odborné kompetence zaměstnanců ÚHKT
- Směrnice ředitele 4/2018: Odborné kompetence zaměstnanců ÚHKT
- Soupis benefitů
- a další dokumenty

ad 2) Kvalitativní výzkum – polostrukturované rozhovory, fokusní skupiny

Hodnocení z hlediska personálního a procesního rámce organizace:

Odpovídají interní dokumenty a směrnice politice rovných příležitostí mužů a žen v organizaci? Existují nástroje na sladování pracovního a soukromého života a jsou nástroje dostupné stejně mužům a ženám? Pokud existují nástroje, jsou komunikovány a nabízeny stejně mužům a ženám? Proběhlo již nějaké školení na genderovou tematiku? Byly identifikovány stereotypy v zařazení mužů a žen na určité pozice? Jaké je rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích? Za účelem zjištění situace ve výše zmíněných i dalších oblastech proběhly níže vypsané rozhovory a fokusní skupiny. Auditorský tým velmi děkuje všem zúčastněným za jejich čas a nadstandardní otevřenost ve všech rozhovorech. Jen díky nim jsme mohli audit realizovat ve výsledné kvalitě.

Polostrukturované rozhovory:

- Rozhovor jsme provedli s tajemnicí ředitele Mgr. Andreou Daňkovou MBA v termínu 22.2.2022 od 12 do 13 hodin v ÚHKT.
- Rozhovor jsme provedli s náměstkyní pro vědu a výzkum RNDr. Monikou Beličkovou, Ph.D. v termínu 22.2.2022 od 14 do 15 hodin v ÚHKT
- Rozhovor jsme provedli se zástupkyní vedoucího pro ekonomiku Ing. Václavou Hlaváčkovou MBA v termínu 2.3.2022 od 13 do 14 hodin v ÚHKT

Fokusní skupiny:

Na základě zaměstnavatele definovaných potřeb v zadání auditu a na základě potřeb auditu byly vytipovány 2 fokusní skupiny: 1) obecná skupina reprezentující různé skupiny zaměstnanců/kyň, 2) rodiče (muži i ženy). Skupinové rozhovory proběhly 14. 2. 2022 (rodiče) a 17. 2. 2022 (obecná skupina).

Stručný dotazník pro ostatní zaměstnance/kyně

Tyto poznatky byly v březnu 2022 doplněny také o informace získané ze stručného online dotazníku pro další zaměstnance a zaměstnankyně. Zjištěné informace se do značné míry shodovaly s poznatky získanými výše zmíněnými formami (zejména ohledně pracovní doby a interního vzdělávání).

Rozsah tohoto auditu neumožňuje rozsáhlé kvantitativní šetření napříč ústavem, a proto měl tento dotazník za cíl především rozšířit získaný obraz a ujistit se, že některá z důležitých oblastí nezůstala opomenuta.

2.3. Výběr indikátorů pro audit ÚHKT

- Výběr kvantitativních a kvalitativních indikátorů a indikátorů genderového auditu a jejich hodnocení:

Auditorský tým se zaměřil na spektrum následujících indikátorů, které podrobně analyzoval. Výběr indikátorů byl stanoven tak, aby byly zohledněny nejen požadavky zaměstnavatele, ale aby byly prozkoumány veškeré klíčové oblasti v rámci firemní struktury. Speciální důraz byl kladen na práci s daty, to je využívání datových podkladů pro formulování závěrů a doporučení auditu.

Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnaných

Vertikální a horizontální struktura pracovních sil a kariérní politika

Hodnocení, odměňování práce a benefity

Rodinně přátelské pracovní prostředí (Work-Life Balance programy)

Organizační kultura

Očekávání, od kterých se odvíjel výběr indikátorů, byla ÚHKT jako:

- Zlepšení pracovního prostředí pro ženy, zejména ženy ve vědě a ženy matky.
- Zpracování realizovatelných doporučení pro zlepšení postavení žen
- Využití dostupných personálních dat a zpracování datového auditu
- Využití nedávno vytvořených analýz a dotazníkového šetření

Podrobné hodnocení stanovených indikátorů viz kapitola 1.2. Zjištění genderového auditu.

- Výběr metod genderového auditu (např. polostrukturované rozhovory, dotazníkové šetření atd.):

Auditorský tým přistoupil k analýze institucionálních dokumentů a předpisů, které jsou jmenovány výše (viz 2.2. Metodika genderového auditu firmy). Následně provedl auditorský tým fokusní skupiny a polostrukturované rozhovory. Skupiny byly celkem dvě. Stanovení počtu a složení fokusních skupiny vyplynulo z předcházejících zjištění auditu. Ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně se mohli k hlavním bodům vyjádřit v krátkém online dotazníku, který měl nadstandardně vysokou návratnost a přinesl zjištění do značné míry korespondující z poznatky z fokusních skupin a rozhovorů. V závěrečné fázi provedl auditorský tým komplexní analýzu veškerých nashromážděných zjištění a stanovil možná doporučení, čímž připravil rámcový podklad pro nastavení akčního plánu. Zároveň se auditorský tým vyznamenal při provádění

genderového auditu pokrýt veškeré oblasti, které mají ve firemní struktuře z hlediska svojí povahy klíčovou roli.

- Zpracování genderového auditu:

Audit byl proveden v časovém rozmezí leden–březen 2022. Jednotlivé kroky byly prováděny systematicky v takovém pořadí, aby byla dodržena celková logika Metodiky genderového auditu a Standardu genderového auditu. Podrobnější informace o jednotlivých krocích při zpracování genderového auditu jsou rozepsány v kapitole 2.2. Metodika genderového auditu.

3. Obecný pohled na rovné příležitosti žen a mužů

Nerovnost žen a mužů patří k charakteristickým rysům českého trhu práce. Ženy zůstávají v méně ceněných pracovních pozicích a odvětvích a za svou práci jsou oproti mužům doposud podstatně hůře ohodnoceny. Znevýhodnění na pracovním trhu jsou také jednou z hlavních příčin zvýšeného rizika chudoby žen, jakož i faktorem podporujícím jejich ekonomickou závislost. Rovnost pohlaví je součástí českého právního řádu (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační zákon), přičemž zodpovědnost za prevenci diskriminace nese z hlediska pracovního práva zaměstnavatel.

Rovnost žen a mužů v českém akademickém sektoru

V akademickém sektoru v České republice přetrvává horizontální i vertikální genderová segregace, která se projevuje i v rozdílech v platech mužů a žen. Zatímco zastoupení žen mezi studujícími vysokých škol postupně roste a převyšuje zastoupení mužů, zastoupení žen ve vědě stagnuje a v posledních letech dokonce mírně klesá. Zastoupení žen ve výzkumném sektoru je přibližně čtvrtinové (dle dat z roku 2018). Zásadní nedostatek žen je v rozhodovacích pozicích ve výzkumu a ve vysokém školství, mezi profesory a profesorkami a docenty a docentkami. Celkové zastoupení žen mezi akademickými pracovníky a pracovnícemi bylo v akademickém roce 2018 36 %. Zastoupení žen mezi akademickými pracovníky a pracovnícemi se dramaticky snižuje s postupem do vyšších pater akademické hierarchie. Mezi profesory a profesorkami je pouze 15 % žen, mezi docentkami a docenty 26 %. Česká republika se tímto řadí do podprůměru Evropské unie.

Horizontální segregace se odráží v tom, že v sociálních vědách, medicíně a humanitních oborech působí přibližně 40 % akademiček, ale v technických a strojírenských oborech jich je jen 27 %, v přírodních vědách pouze 24 %. Genderové rozdíly v platech pozorujeme na všech úrovních akademické kariéry. Co se týče situace ve výzkumu a vývoji, podíl žen z dlouhodobého hlediska stagnuje, neboť v roce 2018 vykazoval nejnižší hodnoty od počátku monitorování situace v roce 2000. V mezinárodním srovnání spadá Česká republika mezi ty

země EU s nejnižším podílem žen ve výzkumu. To koresponduje se situací absolventů/ek a postgraduálních studujících: v roce 2018 tvořily ženy téměř 60 % absolventů vysokých škol a 45 % postgraduálních studujících. "

V mezinárodním srovnání počet absolventek univerzit v České republice zhruba odpovídá průměru EU, ale počet čerstvých doktorek padá pod evropský průměr. K odchodu žen z kariérní dráhy dochází nejčastěji v postdoktorandské fázi a později. Ženy ve STEM oborech jsou nedostatečně zastoupeny na všech úrovních akademické a profesionální kariéry od úrovně magisterského studia, více jich odejde během doktorského a postdoktorandského výzkumu než v jiných fázích. V rozhodovacích pozicích nadále dominují muži. Podíl žen na nejvyšších postech ve výzkumných ústavech, na univerzitách a dalších institucích výzkumu a vývoje (Akademie věd, Grantová agentura České republiky, Rada vysokých škol, Česká konference rektorů, Rada pro výzkum, vývoj a inovace atd.) byl v roce 2018 pouze 15 %. Ženy tvoří pouze 23 % členů rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánů těchto institucí, přičemž podíl žen v poradních a znaleckých orgánech byl 28 %.

Zpráva o pracovních podmínkách v českém akademickém sektoru rovněž ukázala, že ženy se daleko častěji nacházejí na pozicích s malým či žádným kariérním postupem, jsou jim zadávány pracovní úkoly spojené s chodem institucí, které nejsou hodnoceny jako akademické, a nacházejí se v pracovním prostředí, které je diskriminuje s ohledem na své (případné) rodičovství. Akademický sektor je navíc vnitřně rozdělen, přičemž akademičtí pracovníci/ice v terciárním vzdělávání čelí největšímu stresu kvůli nízkému finančnímu ohodnocení a prekérním formám práce s výjimkou docentů/ek a profesorů/ek.

Zdroje:

Blanka Nyklová (2021). Genderová segregace a diskriminace v akademické sféře. In: Stínová zpráva o genderové rovnosti v ČR k roku 2021.

https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2021_web.pdf

Marta Vohlídalová (2018). Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Dostupné online na:

https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf

Webové stránky Úřadu vlády ČR „To je rovnost“:

<https://www.tojervnost.cz/cs/vzdelavani-a-veda>

Genderový audit a zaměstnavatelé

Podle poznatků Otevřené společnosti, o.p.s. je poptávka po genderových auditech (GA) stále vyšší a zaměstnavatelé se zajímají o příklady dobré praxe v oblasti rovného zacházení a sladování práce a rodiny. Bohužel GA není stále chápán jako nástroj, který by byl samozřejmostí při řízení firem a institucí.

Genderový audit je druh tzv. sociálního auditu, který posuzuje fungování organizace s důrazem na sociálně-psychologické jevy a je zaměřen především na řízení lidí (řízení lidských zdrojů). Na základě auditu je možné identifikovat diskriminační chování z důvodů pohlaví, ať vědomé nebo nevědomé, je možné zjistit aktuální atmosféru v organizaci nebo napomoci rozvoji lidských zdrojů. Genderový audit může zjistit důležité informace o stávající firemní kultuře a to, jak je vnímána uvnitř a jak navenek. Genderový audit by měl být více chápán jako poradenství v oblasti rozvoje lidských zdrojů nikoliv jako kontrola.

Výsledky GA jsou použitelné pro změnu nebo úpravu strategie přijímání nových lidí v duchu podpory diverzitních týmů, které přináší větší výkonnost při řešení úkolů a také je výchozí analýzou pro strategické plánování rozvoje organizace a zkoumání jejího potenciálu v podobě znalostí zaměstnanců a zaměstnankyň a přináší zvýšení motivace. GA tak může snížit případné náklady na nábor nových pracovníků a pracovník. Velkým potenciálem u GA je, že vytipuje oblíbené a neoblíbené benefity mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a je tak impulzem pro jejich změnu. Na základě úpravy poskytovaných benefitů může firma ušetřit výdaje na neoblíbené nebo nevyužívané benefity. V neposlední řadě mohou doporučení GA pomoci omezit případné žaloby (např. z důvodu nařčení ze sexuálního obtěžování, nerovného odměňování, pravidel postupu na vyšší pozice v rámci organizace atd.) nebo být výchozím strategickým dokumentem pro rozvoj organizace.

Genderový audit a zaměstnanci

Genderový audit je kvalitní zpětnou vazbou zaměstnanců a zaměstnankyň organizace směrem k vedení a může se stát nástrojem pro identifikaci komunikačních nebo procesních bariér, kterých si organizace nemusí být vědoma, kvůli kterým může přicházet o kvalitní zaměstnance a zaměstnankyně a s nimi o prostředky spojené s jejich zapracováním a vzděláváním. Zaměstnanci díky genderovým auditům mohou ovlivnit nepříjemné praktiky u zaměstnavatele a zlepšit svoje pracovní prostředí.

Genderový audit a rodiče s dětmi

Stejně jako u skupiny zaměstnanců, i tato skupina má možnost účasti v procesu genderového auditu ovlivnit postavení u zaměstnavatele. Genderový audit počítá s fokusní skupinou složenou z rodičů s dětmi. V průběhu FS jsou procházeny benefity i možnosti sladování pracovního a soukromého života. Podněty jsou zapracovány do zprávy z GA.

Příklady indikátorů genderových auditů

Výběr a přijímání pracovních sil

Skupina indikátorů sleduje genderové korektní výběr a inzerci na nově obsazované pozice. Jedním z možných doporučení u firem, bývalo doporučení na změnu stylistiky inzerátů a dodržování genderově korektního jazyka (př. asistent/asistentka).

Propouštění a odchod zaměstnaných

Propouštění zaměstnance/kyně by mělo být postaveno na základě jasně stanovených kritérií, o kterých dotyčná osoba byla informována. Nejčastějším doporučením v tomto indikátoru bylo získávání zpětných vazeb od propouštěných a udržování statistiky, která zohledňuje počty propouštěných mužů a žen. Větší nárůst propouštěných osob stejného pohlaví může ve firmě či

instituci indikovat zakotvení genderových stereotypů, které mají vliv na vnitřní procesy (př. propuštěna je s větší pravděpodobností žena, a to z důvodu, že muž musí živit rodinu).

Zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích a vzdělávání

V tomto kritériu se hodnotí, jaké je personální složení na jednotlivých vertikálních úrovních firmy, tedy zastoupení mužů a žen ve vedení firmy, firemní strategie genderově vyváženého zastoupení mužů atd. Důležité také je, jak funguje například nabídka vzdělávacích aktivit pro zaměstnance/kyně a zda mají obě skupiny stejný přístup k možnostem vzdělávání. Genderové audity u zaměstnavatelů odhalily, že nastavení a komunikování srozumitelných pravidel pro možnosti kariérního růstu a postupu v rámci firmy nebo možnost získání dalšího vzdělání je pro zaměstnané velice důležité. I když bývají pravidla nastavena dobře, nebývají tlumočena dostatečně jasně, a může tak docházet k nepřesnému pochopení systému povyšování.

Hodnocení práce a odměňování

Kritérium sleduje, zda je práce stejné hodnoty ve firmě ohodnocena srovnatelnou odměnou. Kromě finančních odměn je také sledováno, zda dochází k pravidelným hodnotícím pohovorům se zaměstnanci/kyněmi a zde existuje možnost poskytnout zpětnou vazbu směrem k vedení. U tohoto kritéria by se dal uvést příklad, kdy udělování odměn nebylo transparentně nastaveno, a zaměstnankyně se domnívaly, že systém odměn je posuzován subjektivně a vyšší odměny dostávají jejich kolegové. Firmě bylo doporučeno, aby vytvořila podrobný popis obsahu práce jednotlivých pozic a aby byl vytvořen odměrový „sazebník“.

Benefity

Do skupiny indikátoru benefitů, kromě klasických poukazů na stravování či služebních telefonů, patří i možnosti volby flexibilní pracovní doby. U auditů se ukázalo, že některé z firem nedostatečně komunikují rozsah benefitů ve firmě a zaměstnanci/kyně si neuvědomují, že benefity jsou vlastně nemzdovou položkou platu. Většina firem dostala doporučení, aby v rámci firemní komunikace více informovala o možnostech získání některých benefitů a nabídku konzultovala se svými zaměstnanci/kyněmi. Jako příklad lze uvést situaci, kdy firma či instituce poskytovala vstupenky do pražských divadel, tento benefit ovšem využívaly pouze osoby, které neměly rodičovské povinnosti. Bylo doporučeno, aby kromě nabídky vstupenek vytvořila benefit, který by využili právě rodiče (např. vstupenky do místního aquacentra).

Management mateřské a rodičovské dovolené

Většina pilotně testovaných firem nespĺňovala tento indikátor, respektive neměla vypracovanou strategii pro management mateřské a rodičovské dovolené nebo strategii pro podporu návratu osob z rodičovské dovolené. Stejně jako nabídka flexibilních pracovních úvazků, tak systém managementu mateřské a rodičovské dovolené patří k aktivním opatřením podporující sladování rodinného a pracovního života.

Firemní kultura

Ve skupině indikátorů interní (firemní) kultury jsou sledovány hlavně dvě oblasti. První z nich je, zda je ve firmě realizovaná politika rovných příležitostí a druhá oblast je oblast komunikace, a to jak směrem dovnitř instituce (zaměstnanci/kyně), tak směrem k veřejnosti. Nejzákladnějším bodem hodnocení jsou například textové materiály a reklamní materiály, které jsou posuzovány z hlediska genderově korektního jazyka nebo vizualizace dokumentů.

Vztahy na pracovišti

Hodnocení vztahů na pracovišti neobnáší jenom hodnocení atmosféry, ale hlavně to, zda nedochází k některé z forem sexuálního obtěžování (sleduje se i senzitivita k sexuálnímu obtěžování). Většině pilotně testovaných firem bylo doporučeno, aby vypracovaly směrnice pro podávání stížností na nadřízené a zejména stanovily osobu, která bude zodpovědná za vyřizování případných stížností na sexuální obtěžování. Vytvoření takového systému, může firmě pomoci při případné soudní žalobě.