



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Zpráva z genderového auditu

## příspěvkové organizace Aquapark Uherské Hradiště



**Zodpovědná osoba za auditorský tým:**

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

katerina.hodicka@gendernora.cz, +420 776 596 289

*28. února 2018 v Brně*

## **OBSAH**

ÚVODNÍ INFORMACE	3
SHRnutí PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU	6
EXECUTIVE SUMMARY	8
SHRnutí VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU	10
DOPORUČENÍ	23
PŘÍLOHY	24
PŘÍLOHA Č. 1 POPIS ANALYZOVANÉHO VZORKU	24
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	26

## ÚVODNÍ INFORMACE

### Auditorský tým

Vedoucí auditorského týmu byla Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická, ředitelka Genderového informačního centra NORA (dále GIC NORA) a členka Genderové expertní komory. Coby vedoucí auditorského týmu zodpovídala Kateřina Hodická za kvalitní průběh realizace auditu, za komunikaci jeho průběhu auditované organizaci a také za koordinaci činnosti auditorského týmu.

Realizaci genderového auditu (tedy sběr a analýzu dat a tvorbu závěrečné zprávy) v příspěvkové organizaci Aquapark Uherské Hradiště také zajišťovaly Mgr. Dagmar Mega a Bc. Silvie Najzarová. Podpůrný tým tvořil Bc. Robin Stejskal. Všechny výše uvedené osoby jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi GIC NORA.

### Využitá metodika

Standard genderového auditu (Úřad vlády České republiky, březen 2016)

### Název projektu

„Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_050/0006283

### Stručné informace o organizaci realizující genderový audit

GIC NORA existuje od roku 2004. Původním podnětem pro vznik centra bylo přání zakladatelek přiblížit genderovou problematiku širší veřejnosti a vystoupit z omezeného prostoru akademické půdy.

Začátek výraznějšího zapojení GIC NORA do projektové činnosti je spojen s r. 2012, kdy se organizace zapojila do realizace dvou projektů zaměřených na podporu rovných příležitostí a sladování profesního a osobního života a také se v mezinárodním partnerství věnovala mapování kompetencí získaných mj. neformálním a informálním učením.

Kromě práce se zaměstnavatelskými subjekty zejména ve formě genderových auditů se organizace v několika projektech věnovala posilňování různých skupin žen, ať se již jednalo o

samoživitelky, romské ženy či ženy v médiích. Při těchto aktivitách byl např. vydán monotematický magazín „FEMA“ zaměřený na tematiku sólo rodičovství či byl o životech několika romských žen natočen režisérkou Zuzanou Dubovou dokument „Černé labutě“.

Společně s Kanceláří veřejného ochránce práv (KVOP) realizovalo GIC NORA projekt zaměřený na osvětu v oblasti nerovného odměňování žen a mužů.

Organizaci byla také ze strany MŠMT udělena akreditace dvou kurzů v oblasti genderově citlivého vzdělávání.

Mezi nejnovější aktivity organizace patří projekt, který se vrací k tematice mapování kompetencí. V mezinárodním konsorciu vzniká nový kurz mapování silných stránek, který má pomoci sociálně znevýhodněným osobám nalézt cestu zpět na trh práce a také posílit jejich sebevědomí.

#### Stručné informace o auditované organizaci

Aquapark Uherské Hradiště je příspěvkovou organizací města Uherské Hradiště. Organizace byla zřízena na základě usnesení zastupitelstva města z února 2010. Stavba aquaparku byla dokončena v prosinci 2010. V současné době patří k nejnavštěvovanějším zábavním zařízením tohoto druhu na území České republiky. Hlavním účelem organizace, jak uvádí zřizovací listina, je všestranné uspokojování sportovních, tělovýchovných a rekreačních zájmů, potřeb a služeb.

V roce 2016 navštívilo Aquapark Uherské Hradiště 364 023 osob, což byla historicky druhá nejvyšší roční návštěvnost aquaparku. V roce 2016 navštívil aquapark také jeho jubilejní dvoumiliontý návštěvník.

Obrat příspěvkové organizace činil v roce 2017 54 200 000 Kč.

V r. 2017 zaměstnával Aquapark Uherské Hradiště 42 osob na hlavní pracovní poměr a dále měl uzavřeno celkem 172 dohod o provedení práce a 35 dohod o pracovní činnosti. Celkem přepočteno na úvazky pracovalo v r. 2017 v Aquaparku Uherské Hradiště 55, 4 osob.

Aquapark Uherské Hradiště řídí na pozici ředitele Ing. Jiří Durdák. Coby statutární orgán jej jmenuje a odvolává Rada města Uherské Hradiště.

### Poděkování

Tým GIC NORA děkuje řediteli organizace Ing. Jiřímu Durdákovi, který umožnil provedení genderového auditu, poskytl GIC NORA dokumenty k analýze a pomohl zprostředkovat individuální rozhovory a skupinové diskuse. Velmi děkujeme i všem zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se aktivně šetření zúčastnili a poskytli cenné podklady pro tuto zprávu.

## Shrnutí průběhu genderového auditu

Genderový audit v příspěvkové organizaci Aquapark Uherské Hradiště proběhl v rámci projektu s názvem „Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji“ s registračním číslem CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_050/0006283. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Genderový audit firmy zajistila organizace GIC NORA, která je zároveň realizátorem výše uvedeného projektu.

Analýza se uskutečnila v prostorech organizace Aquapark Uherské Hradiště. Proběhla v průběhu dvou měsíců, a to v prosinci 2017 a v lednu 2018. V březnu r. 2018 je naplánována prezentace výstupů genderového auditu vedení příspěvkové organizace Aquapark Uherské Hradiště.

Po úvodní schůzce s ředitelem organizace Ing. Jiřím Durdákem 3. listopadu 2017, během které byl mj. vysvětlen postup genderového auditu v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu, následoval sběr dat.

### Popis využitých metod sběru a analýzy dat

Při realizaci auditu byly využity tři metody sběru a analýzy dat:

- Předání interních dokumentů a informací, které byly následně využity zejména v obsahové analýze materiálů. Vybrané interní dokumenty a veřejně přístupné informace na webových stránkách byly podrobeny obsahové analýze. 24. ledna 2018 proběhla v organizaci schůzka s personalistkou a ředitelem organizace, během které byl doplněn sběr dokumentů vztahujících se k personální agendě. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 1.
- Následně byly vytvořeny scénáře individuálních rozhovorů a skupinových diskusí. Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Osobní individuální rozhovory probíhaly během prosince 2017 a ledna 2018, rozhovory vedly genderové auditorky. Individuální rozhovory se odehrávaly v bezpečném prostředí bez přítomnosti dalších osob přímo v prostorech organizace. Nebyly zaznamenávány na diktafon, byl veden pouze do počítače psaný záznam. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 45 – 90 minutami. Při vedení rozhovoru tazatelky postupovaly dle etických zásad kvalitativního šetření. Ve firmě se uskutečnilo celkem 8 individuálních rozhovorů, přičemž jeden z nich byl veden s ředitelem organizace.

- Auditní tým společně s ředitelem organizace stanovil 2 skupinové diskuse, které měl zájem v průběhu šetření realizovat. První skupinová diskuse proběhla 8. prosince 2017 a druhá se uskutečnila 16. ledna 2018. První skupinové diskuse se zúčastnilo 6 osob na vedoucích pozicích zastupující jednotlivé úseky organizace. Ve druhé skupinové diskusi byli celkem 4 řadoví zaměstnanci/kyně z různých úseků aquaparku. Rovněž při realizaci skupinových diskusí byly dodržovány etické zásady a jejich účastníkům/icím byla zaručena anonymita.

#### Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

- ✓ Cíle organizace
- ✓ Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti
- ✓ Organizace pracovního prostředí
- ✓ Personální politika
- ✓ Kultura organizace

## **PŘÍLOHY**

### **Příloha 1: Popis analyzovaného vzorku**

#### **Popis vzorku individuálních rozhovorů**

Individuální rozhovory byly realizovány celkem s 8 osobami, současnými zaměstnanci/zaměstnankyněmi, přičemž 1 rozhovor byl veden s vedením organizace. Individuálních rozhovorů se zúčastnilo celkem 7 žen a 1 muž.

#### **Popis vzorku skupinových diskusí**

Celkem se uskutečnily 2 skupinové diskuse, první skupinová diskuse proběhla 8. prosince 2017 a druhá se uskutečnila 16. ledna 2018.

První skupinová diskuse sestávala z 6 respondentů/ek zastupujících vedoucí jednotlivých úseků organizace, jednou z těchto osob byl muž.

Druhá skupinová diskuse byla tvořena 4 respondenty/kami, přičemž se jí zúčastnili 2 muži a 2 ženy na pozicích řadových pracovníků/ic. Zastupovali různé úseky Aquaparku Uherské Hradiště.



## **Popis analyzovaných materiálů**

K obsahové analýze dokumentů příspěvkové organizace Aquapark Uherské Hradiště byly využity interní i veřejně přístupné materiály.

## **Seznam analyzovaných materiálů:**

---

- Zřizovací listina příspěvkové organizace Aquapark Uherské Hradiště
- Vnitřní mzdový předpis
- Příloha vnitřního mzdového předpisu -Výše hodinové odměny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr od 1.1.2018
- Organizační struktura příspěvkové organizace Aquapark Uherské Hradiště
- Pracovní řád
- Příloha č. 1 k pracovnímu řádu – aktualizace k 1.10.2017
- Rozbory hospodaření za r. 2016
- Statistika fluktuace
- Brigádníci v gastroprovozu
- Benefity pro zaměstnance – rok 2017
- Přehled měsíčních mezd v listopadu 2017 – genderové členění
- Webový portál [www.aquapark-uh.cz](http://www.aquapark-uh.cz)

## Příklady dobré praxe

**Exit interview nebo výstupní dotazník pro zaměstnance/kyně.** Mnohé zaměstnavatelské subjekty, které se potýkají s fluktuací zaměstnanců/kyň, se zaměřují na identifikaci důvodů odchodů. Využívají personální nástroj označovaný exit interview, neboli rozhovor odehrávající se s pracovníkem/cí, kteří ukončují pracovní poměr v organizaci. Stejný účel plní i dotazníková forma. Níže uvádíme příklad takového výstupního dotazníku, který je pro organizaci příležitostí získat informace o tom, co dělá dobře, a také o oblastech, kde je prostor pro zlepšení.

### Výstupní dotazník pro zaměstnance a zaměstnankyně

Prosíme Vás o několik minut na vyplnění výstupního dotazníku. Děkujeme za Váš čas.

Pracovní pozice:

Délka zaměstnaneckého vztahu:

Proč z organizace XY odcházíte?

Kam směřujete/odcházíte?

Dalo se Vašemu odchodu z organizace XY zabránit?

	Silně souhlasím.	Souhlasím.	Ani nesouhlasím, ani souhlasím.	Nesouhlasím.	Silně nesouhlasím.
V práci jsem využíval/a svoje schopnosti a znalosti.					

Moje práce byla smysluplná a naplňující.					
Měl/a jsem možnost pracovat na aktivitách/úkolech, které přispívaly k mému dalšímu profesnímu rozvoji.					
Mnou odváděná práce byla oceňována.					
Myslím si, že můj pracovní výkon odpovídal mému odměně za práci.					
Mohl/a jsem vyjadřovat svoje názory a nápady bez obav z negativních důsledků.					
Flexibilita pracovních podmínek odpovídala mým potřebám.					
Nadřízený, se kterým jsem pracoval/a, měl ohled na můj mimopracovní život.					
Během posledních 6 měsíců jsem absolvoval/a hodnotící rozhovor se svým nadřízeným pracovníkem/nadřízenou pracovnící.					
Pracovní prostředí v organizaci XY mi vyhovovalo.					
Organizaci XY bych doporučil/a jako vhodného zaměstnavatele					

svým přátelům a známým.					
-------------------------	--	--	--	--	--

Prostor pro další komentáře:

Datum:

Podpis:

**Týmová supervize** je nástroj, při kterém dochází díky pozorování a kladení cílených otázek ke zvyšování schopnosti sebereflexe. Supervizor funguje jako průvodce pomáhající týmu vnímat a reflektovat svou práci a vztahy a nacházet nová řešení problematických situací. Cílem může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity nebo např. prevence profesního vyhoření. Předpokladem supervize prováděné v týmu je otevřená komunikace a důvěra. Týmovou supervizi lze využívat rovněž k řešení konfliktních situací na pracovišti i v oblasti prevence takových situací.