



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## Zpráva z genderového auditu

Klubíčko Kroměříž, z.s.



**Zodpovědná osoba za auditorský tým:**

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

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

*21. května 2018 v Brně*

## **OBSAH**

ÚVODNÍ INFORMACE	3
SHRnutí PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU	6
EXECUTIVE SUMMARY	8
SHRnutí VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU	10
DOPORUČENÍ	32
PŘÍLOHY	33
PŘÍLOHA Č. 1 CHARAKTERISTIKY A STRUKTURA ANALYZOVANÉHO VZORKU	33
PŘÍLOHA Č. 2 VÝSTUPY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	37
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	68

## 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 neziskové organizaci Klubíčko Kroměříž, z.s. také zajišťovali Mgr. Lukáš Slavík, 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

Mateřské centrum Klubíčko Kroměříž, z.s. (dále jen Klubíčko Kroměříž) je neziskovou organizací, která byla založena v září r. 2002. Klubíčko Kroměříž nabízí poradenství, vzdělávání i volnočasové aktivity a také společný komunitní prostor pro setkávání a smysluplné využití volného času rodin s dětmi. Je otevřeno denně od 8 do 18 hod, velmi často také v sobotu. Průměrná denní návštěvnost centra v roce 2016 činila 98 dospělých návštěvníků a přes 100 dětí. V r. 2016 realizovalo Klubíčko Kroměříž celkem 157 programů, z toho představovaly pravidelné akce 31 programů a jednorázové akce 126. V roce 2016 dosáhly výnosy centra 4 722 000 Kč.

V r. 2018 zaměstnává Klubíčko Kroměříž 16 osob na hlavní pracovní poměr a dále má uzavřeno celkem 19 dohod o provedení práce. Celkem přepočteno na úvazky pracuje aktuálně v Klubíčku Kroměříž 14,775 osob na HPP. Personál doplňují dvě osoby vykonávající v centru Evropskou dobrovolnou službu.

Ředitelkou centra je Ing. Marcela Bradová.

### Poděkování

Tým GIC NORA děkuje ředitelce organizace Ing. Marcele Bradové, která umožnila provedení genderového auditu, poskytla GIC NORA dokumenty k analýze a pomohla zprostředkovat individuální rozhovory a skupinové diskuse. Velmi děkujeme i všem zaměstnankyním, které se aktivně šetření zúčastnily a poskytly cenné podklady pro tuto zprávu.

## Shrnutí průběhu genderového auditu

Genderový audit v neziskové organizaci Klubíčko Kroměříž 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 zajistila organizace GIC NORA, která je zároveň realizátorem výše uvedeného projektu.

Analýza se uskutečnila v prostorech organizace Klubíčko Kroměříž. Proběhla v průběhu jednoho měsíce, a to v dubnu 2018. V červnu r. 2018 je naplánována prezentace výstupů genderového auditu vedení organizace Klubíčko Kroměříž.

Po úvodní schůzce s vedením centra (Ing. Marcela Bradová a Mgr. Natálie Csizmaziová) 6. března 2018, 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 čtyři 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. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 1.
- Ve spolupráci s vedením neziskové organizace byl připraven on-line dotazník. Sběr kvantitativních dat v Klubíčku Kroměříž probíhal od 5.4. do 20.4. 2018. Souhrnné výsledky z dotazníkového šetření jsou uvedeny v Příloze č. 2.
- 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 24. dubna 2018, rozhovory vedly genderové auditorky. Individuální rozhovory se odehrávaly v bezpečném prostředí bez přítomnosti dalších osob přímo v prostorech organizace. Dva rozhovory byly se svolením dotazovaných zaznamenány na diktafon, u ostatních 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. V centru Klubíčko Kroměříž se uskutečnily

celkem 4 individuální rozhovory, přičemž dva z nich byly vedeny s vedením neziskové organizace.

- Auditní tým společně s vedením Klubíčko Kroměříž stanovil 2 skupinové diskuse, které měl zájem v průběhu šetření realizovat. První skupinová diskuse proběhla 18. dubna 2018 a druhá se uskutečnila 20. dubna 2018. První skupinové diskuse se zúčastnilo 5 osob zaměstnaných na pracovišti Klubíčko a druhé skupinové diskuse se zúčastnily 4 osoby zaměstnané na pracovišti Sovička.<sup>1</sup> Rovněž při realizaci skupinových diskusí byly dodržovány etické zásady a jejich účastnicím byla zaručena anonymita.

#### Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

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

---

<sup>1</sup> V současné době je provoz organizace zajišťován na dvou oddělených pracovištích v Kroměříži. Jedná se o Klubíčko (hlavní budova) a Sovičku (nově otevřené pracoviště, které zahájilo činnost v letošním roce).

## PŘÍLOHY

### Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku

#### Popis vzorku dotazníkového šetření

Počet zaměstnankyň organizace Klubíčko Kroměříž, které se účastnily dotazníkového šetření, tj. vyplnily a odevzdaly dotazník<sup>2</sup>, je celkem 17. Vzhledem k tomu, že dotazník byl distribuován celkem 21 vybraným osobám, jedná se o vysokou celkovou návratnost 81 %.

Z hlediska statistické analýzy je třeba upozornit na to, že data byla získána na základě nenáhodného výběru či samovýběru (tj. bylo na vůli respondentů/ek, zda se do výzkumu zapojí). Výsledky dotazníkového šetření uvedené v této závěrečné zprávě jsou tedy výpovědi výhradně o názorech a postojích zaměstnaných účastnících se tohoto šetření, nikoliv všech zaměstnaných organizace. Evidenci pocházející z dotazníkového šetření uvedenou v této zprávě je tedy nutno číst jako jeden z několika zdrojů dat týkajících se pohledu na pracovní podmínky v organizaci Klubíčko Kroměříž.

I přesto však získaná evidence poměrně dobře zachycuje názory jisté, z hlediska výsledků velmi významné části zaměstnaných osob. Nejcharakterističtějším znakem, který vymezuje smysl a užitečnost získaných dat, je charakter pracovního kontraktu. Lze říci, že zjištěná data vypovídají primárně o názorech osob zaměstnaných v rámci pracovní smlouvy, kdy jde o 88,2 % (15) osob ve vzorku. Z toho 70,5 % (12) má smlouvu na dobu určitou a 17,6 % (3) na dobu neurčitou. Dohodu o pracovní činnosti nebo provedení práce mají uzavřenou 2 osoby (11,8 %). V případě 2 osob jde o kombinaci pracovní smlouvy a zároveň dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti. Na plný úvazek pracuje 64,7 % (11) respondentek. Na zkrácený úvazek pak 35,3 % (6).

Z hlediska struktury vzorku lze, jak již bylo naznačeno výše, dále říci, že jde výhradně o ženy. Věkové rozmezí respondentek je uvedeno vzhledem k velikosti organizace (resp. z důvodu závazku anonymity) pouze věkovými kategoriemi. Největší podíl respondentek je zařazen ve věkové kategorii 31-50 let, jde o 70,6 % (12). Dále je jich 17,6 % (3) zařazeno ve věkové kategorii 51 a více let a 2 zaměstnankyně se zařadily do kategorie 18-30 let. Zaměstnané pracují ve společnosti nejdéle 15 let a nejkratší doba zaměstnání je pak méně než 1 rok. 10 zaměstnankyň pracuje v organizaci do 3 let. Zbývajících 7 osob pak je v Klubíčku Kroměříž zaměstnáno v rozpětí 4-15 let. Z toho lze usuzovat, že předložené

---

<sup>2</sup> Šlo o elektronickou verzi dotazníku. Dotazník byl distribuován v době od 5.4. do 20.4. 2018.



výsledky se zakládají jak na krátkodobé, střednědobé, tak dlouhodobé znalosti prostředí a vztahů v organizaci.

Z hlediska pracovní pozice bylo složení následující: „vedení“ 23,5 % (4), „administrativa – kancelář“ 11,8 % (2) a „provoz“ 64,7 % (11).

Vzdělanostní strukturu vzorku přibližuje následující tabulka:

<b>Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaných</b>	<b>Počet osob ve vzorku</b>	<b>Procentní podíl</b>
<b>Základní</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>
<b>Středoškolské s výučním listem</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Středoškolské s maturitou</b>	<b>7</b>	<b>41,1 %</b>
<b>Vyšší odborná škola (VOŠ)</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>
<b>Vysokoškolské (bakalářské, magisterské, postgraduální)</b>	<b>8</b>	<b>47,1 %</b>

Rozřazení respondentek z hlediska projektových programů udává následující tabulka:

<b>Projekt</b>	<b>Počet osob ve vzorku</b>	<b>Procentní podíl</b>
<b>DS Klubičko</b>	<b>5</b>	<b>29,3 %</b>
<b>DS Sovička</b>	<b>2</b>	<b>11,8 %</b>
<b>DS Sovička, DS Klubičko</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>
<b>DS Sovička, DS Klubičko, Klubík, MCK (volnočasové aktivity včetně výuky jazyků)</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>

<b>DS Sovička, DS Klubičko, Klubík, MCK (volnočasové aktivity včetně výuky jazyků), MAT (projekt primární prevence)</b>	<b>3</b>	<b>17,6 %</b>
<b>DS Sovička, MCK (volnočasové aktivity včetně výuky jazyků)</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>
<b>Klubík</b>	<b>2</b>	<b>11,8 %</b>
<b>MAT (projekt primární prevence)</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>
<b>MCK (volnočasové aktivity včetně výuky jazyků)</b>	<b>1</b>	<b>5,9 %</b>

### **Popis vzorku skupinových diskusí**

Celkem se uskutečnily 2 skupinové diskuse, a to ve dnech 18. 4. a 20. 4. 2018.

První skupinová diskuse sestávala z 5 respondentek zastupujících zaměstnankyně v provozní budově Klubičko.

Druhá skupinová diskuse byla tvořena 4 osobami, taktéž samými ženami, zaměstnanými na pracovišti Sovička.

### **Popis vzorku individuálních rozhovorů**

Individuální rozhovory byly realizovány celkem s 4 osobami, přičemž 2 rozhovory byly vedeny s vedením organizace. Všechny respondentky tvořily ženy. Individuální rozhovory se uskutečnily 24. dubna 2018 v prostorech organizace.

## **Popis analyzovaných materiálů**

K obsahové analýze dokumentů organizace Klubíčko Kroměříž byly využity interní i veřejně přístupné materiály.

### Seznam analyzovaných materiálů:

---

- Výroční zprávy
- Elektronický newsletter eMotanice
- Seznam zaměstnanců 2018
- Organizační struktura 2018
- Aktivity 2018
- Webový portál <http://www.klubickokm.cz/>

## Příklady dobré praxe

**Development centrum**, také rozvojové centrum, slouží ke zmapování kompetencí (především) klíčových zaměstnanců a nastavení akčních plánů jejich rozvoje. Obvykle trvá 1 až 2 dny a bývá zpracováno na míru externím dodavatelem. Přítomni bývají zástupci managementu společnosti a externí pozorovatelé/hodnotitelé. Náplň dne (resp. dnů) je předem připravena, sestává z modelových situací a her (skupinových i individuálních), psychodiagnostického testování a rozhovorů. Po skončení obdrží zaměstnanci zpětnou vazbu, obvykle ústně i písemně, a to formou individuálních akčních plánů strategie dalšího rozvoje. Dle dohody jsou výstupy sdíleny i s vedením zadávající společnosti, mohou být také zpracovány týmové akční plány apod.

**Mentoring** je metoda rozvoje zaměstnance na základě následování příkladu a zkušeností úspěšné osobnosti. Základem je spolupráce mezi mentorem a mentorovaným (též mentee). Klíčová je správná volba vhodného mentora, obvykle zkušenějšího spolupracovníka, který je dostatečně kompetentní k tomu, aby pomáhal a radil svým méně zkušeným kolegům, a to jak v technických, tak v měkkých dovednostech. Mentor předává svému mentee zkušenosti, motivuje jej, nehodnotí, vede k cílovému stavu a neformálně ho tak vzdělává - obvykle se jedná o dlouhodobý vztah.

Mentoring je někdy zaměňován či propojován s koučinkem/koučováním. Jedná se však o dvě různé metody osobního rozvoje.

### Koučink/koučování

- typická je dohoda o konkrétním cíli společné práce
- poměrně přesně specifikovaný časový rámec koučinku - předem dohodnutý počet setkání
- pro kouče, který se opírá o metodu koučování, není nutné, aby rozuměl práci koučovaného

### Mentoring

- mentor se soustředí na vztah s menteeem a je spíše k dispozici, než aby směřoval ke konkrétnímu cíli
- forma spolupráce je volná a jediným kritériem je potřeba menteeho
- mentor je ten zkušenější, který tuto práci dobře zná.

Proto je pro mentora přirozené vysvětlit, jakým způsobem řeší podobné problémy on sám nebo dokonce „vzít menteeho za ruku a ukázat, jak se to dělá“.

### **Co přináší mentoring mentorovanému?**

- získání nových schopností a dovedností
- vnitřní motivaci k dalšímu rozvíjení a vzdělávání
- poznání sebe sama, svého potenciálu a svých schopností

### **Co přináší mentoring mentorovi?**

- lepší využití vlastních znalostí a zkušeností
- možnost vidět věci jinak, inspiraci k novým postupům a nápadům
- možnost naučit se, jak někoho efektivně učit
- nové pracovní zkušenosti a dobrý pocit, že může někoho podpořit

### **Typy mentoringu**

Nejčastěji se setkáváme se dvěma typy mentoringu:

1. Interní mentoring
2. Externí mentoring

#### **1. Interní mentoring**

Jedná se o předávání znalostí mezi zaměstnanci jedné firmy. A to buď mezi zkušeným a nově nastoupivším zaměstnancem nebo mezi dvěma zkušenými zaměstnanci, kteří si předávají specifickou dovednost v určité oblasti v dané firmě.

Činnost interního mentora

- zaškolování nových zaměstnanců pro výkon pracovní činnosti, rozvoj kolegů při osvojování nových technik a postupů práce formou stínování, instruktáže aj.

#### **Výhody a nevýhody interního mentoringu**

Výhodou interního mentora je, že zná lidi, se kterými pracuje. Ví, co kdo umí a neumí, dokáže kolegy mobilizovat. Je pro firmu často také levnější než externí mentor. V případě interního mentoringu nehrozí únik know-how firmy. Nevýhodou je, že interní mentor nemusí být kolegy přijímán jako autorita. Zvláště když mu vedení firmy pro tuto práci nevytvoří dostatečné podmínky. Také může mít problém s časovým souběhem své běžné činnosti a činnosti mentora – např. pokud jeho běžné povinnosti vyplňují celou pracovní dobu, nemůže se dostatečně věnovat mentorovanému kolegovi.

## 2. Externí mentoring

Externí mentor se uplatňuje tam, kde konkrétní pracovní zařazení klade zvýšené nároky na proškolení a odborné vedení osob, ale firma nedisponuje vlastní osobou, která má vhodné předpoklady pro činnost mentora.

Činnost externího mentora

- pomoc při identifikaci a rozvoji silných stránek zaměstnanců, práce na odbourávání slabých stránek, zaškolování při specifickém know-how výroby apod.

### **Výhody a nevýhody externího mentoringu**

Výhodou externího mentora je, že má na tuto aktivitu dostatek času. Tedy pokud je mentorování jeho základní profesí. Důležité také je, že externí mentor při své práci netrpí takzvanou „profesní slepotou“. Naopak nevýhodou je, že nezná už existující interní zdroje ve firmě. Doporučuje se využívat jej jen ve specifických případech. Vzniká zde určitá závislost na dodavatelské službě a toto řešení je i finančně náročnější.

### **Příklady mentoringových programů**

#### ***Středisko volného času Lužánky***

Mentoring pro své zaměstnance využívá i příspěvková organizace Středisko volného času Lužánky. Tento zaměstnavatel má zaveden institut mentora jako osoby, která má pomoci novým zaměstnancům v prvních týdnech se začleněním do organizace, seznámením se s postupy a s pracovní činností.

**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.