



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Evaluační zpráva k projektu

***„Zavádění rovných opatření na
Městském úřadu v Moravském
Krumlově“***

Prosinec 2021

1 OBSAH

1	OBSAH	2
2	ÚVOD	3
2.1	PŘEDMĚT A CÍLE EVALUACE	3
2.2	ZÁKLADNÍ INFORMACE K EVALUOVANÉMU PROJEKTU	3
2.3	EVALUAČNÍ SCHÉMA.....	7
2.3.1	<i>Evaluační otázky</i>	7
2.3.2	<i>Cílové skupiny projektu</i>	7
3	EVALUACE VÝSTUPŮ PROJEKTU	8
3.1	HODNOCENÍ ŠIRŠÍHO KONTEXTU, CÍLŮ A DOPADŮ PROJEKTU	8
3.1.1	<i>Cíle projektu a jejich plnění</i>	8
3.2	HODNOCENÍ PLNĚNÍ KLÍČOVÝCH AKTIVIT PROJEKTU	9
3.2.1	<i>KA 02 - Systematická práce s genderovou problematikou (pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných)</i>	9
3.2.2	<i>KA 04 - Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných</i>	10
3.2.3	<i>KA 05 - Zavádění flexibilních forem zaměstnávání</i>	10
3.2.4	<i>KA 06 - Vyšší transparentnost odměňování (koučink vedoucích pracovníků)</i>	11
3.3	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VEDOUCÍ ÚTVARŮ	12
3.4	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI.....	25
3.5	ŘÍZENÝ ROZHOVOR S VEDENÍM MĚSTA	39
4	ZÁVĚR	42

2 ÚVOD

2.1 Předmět a cíle evaluace

Předmětem evaluace je zhodnocení projektu "**Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově**", míry naplnění jeho cílů a dopadů a také míry naplnění jeho plánovaných aktivit.

Evaluace je součástí Klíčové aktivity 10 projektu a představuje závěrečné vyhodnocení plnění cílů projektu. Tato zpráva by měla být zpětnou vazbou pro vedení a zaměstnance MěÚ Moravský Krumlov.

Jako **hlavní podklady** pro zpracování této evaluace byly využity následující materiály a zdroje:

- ✓ Projektová žádost k projektu "Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově" (projekt CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009509) a její přílohy (Popis klíčových aktivit atd.);
- ✓ Výstupy projektu (zpracované materiály, zápisy z proběhlých akcí a jednání v rámci projektu, podkladové materiály, webové stránky atd.);
- ✓ Podklady k monitorování projektu (zprávy o realizaci projektu, žádosti o platbu podané a schválené v projektu);
- ✓ Zpracovaná šetření, dílčí výstupy jednotlivých klíčových aktivit;
- ✓ Komunikace se členy realizačního týmu projektu;
- ✓ Řízený rozhovor s vedením města;
- ✓ Dotazník – zaměstnanci;
- ✓ Dotazník vedoucích odborů.

Původní ambicí této evaluace bylo provedení kompletního posouzení celého projektu, tj. všech jeho klíčových aktivit a jejich podrobné zhodnocení. S tímto předpokladem byl vypracován Návrh evaluačního designu. Následně, po doporučení Řídícího orgánu (Ministerstvo práce a sociálních věcí - Odbor realizace programů ESF - veřejná správa, sociální inovace a rovné příležitosti), došlo k **zúžení obsahu evaluace a zaměření se pouze na několik klíčových aktivit (KA) projektu**:

- ✓ KA 02 - Systematická práce s genderovou problematikou, a to hlavně s částí 1. Pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných.
- ✓ KA 04 - Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných, včetně prevence skleněného stropu.
- ✓ KA 05 - Zavádění flexibilních forem zaměstnávání.
- ✓ KA 06 - Vyšší transparentnost odměňování (koučink vedoucích pracovníků).

Evaluace probíhala průběžně s vyvrcholením prací v konečné fázi realizace projektu. Podklady pro provedení evaluace byly sbírány průběžně během celé doby realizace projektu. Základní schéma evaluace je postaveno na principu rozboru odpovědí na otázky, které byly připraveny a přiřazeny k jednotlivým KA projektu.

2.2 Základní informace k evaluovanému projektu

Předkladatelem a realizátorem projektu je Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, z.s. Partnerem projektu bez finančního plnění je Město Moravský Krumlov.

Realizace projektu vychází z výsledků genderového auditu realizovaného v rámci projektu "Nebraňme se genderu!" (r.č.: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003769), který byl realizován na přelomu let 2016 a 2017 (1. 10. 2016 - 31. 1. 2017). **Aktivity projektu tak reagují na doporučená opatření vycházející z výstupů provedeného genderového auditu.** Akcentuje tak důležitost vytvoření podmínek pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života, které jsou jedním z hlavních cílů Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 - 2020. Na úrovni samosprávy neexistuje pevně daná struktura, která by řešila politiku rovnosti žen a mužů. A spokojenost v zaměstnání se odráží jak v soukromém, tak rodinném životě.

Partner, Město Moravský Krumlov, sám projevil zájem o návaznost projektu, protože je sám zaměstnavatelem, kterému záleží na svých zaměstnancích. Z tohoto důvodu preferuje sladování pracovního, soukromého a rodinného života na městském úřadě, protože si je vědom, že spokojený zaměstnanec své pocity přenáší i na veřejnost.

Základní informace o projektu:

Registrační číslo projektu:	CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009509
Doba realizace:	1.1.2019 - 31.12.2021
Partner bez finančního příspěvku:	Město Moravský Krumlov
Dopad projektu:	Jihomoravský kraj
Rozpočet:	5 469 682,50 Kč:

Z hlediska funkčního členění byla realizace projektu rozdělena do několika **klíčových aktivit (KA)**. Ty vycházely z nastavených cílů projektu, přičemž některé aktivity byly průběžného charakteru a některé měly konkrétní cíl, kterého mělo být dosaženo.

Tabulka 1 Shrnutí klíčových aktivit projektu – původní žádost o dotaci

KA	Název KA	Doba	Základní popis klíčové aktivity
01	Řízení projektu	01/2019 – 12/2021	Cílem a smyslem této aktivity je zajistit průběžné a efektivní plnění cílů projektu, finančně a procesně koordinovat jednotlivé klíčové aktivity, zajišťovat komunikaci s poskytovatelem dotace a celkově zabezpečovat hospodárné a efektivní vedení projektu.
02	Systematická práce s genderovou problematikou	01/2019 – 06/2021	V rámci této KA proto budou realizovány tři typy aktivit: 1) Pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných, případně implementovaných opatření k zajištění rovného odměňování, 2) Vytvoření intranetu a s tím spojená úprava webových stránek, 3) Vzdělávání všech zaměstnanců v oblasti IT
03	Zlepšení komunikace a hodnocení zaměstnaných	01/2019 – 11/2021	Tato aktivita rovněž reaguje na výsledky Genderového auditu. V doporučeních Genderového auditu se objevila potřeba jednak lepší informovanosti zaměstnaných ohledně poskytovaných benefitů, vč. pružné pracovní doby, ale také potřeba zlepšení hodnocení zaměstnaných ve smyslu sumarizace toho, čeho bylo a nebylo dosaženo, a co se očekává v následujícím období.
04	Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných, vč. prevence skleněného stropu	01/2020 – 12/2020	Genderový audit poukázal na to, že mezi zaměstnanými MěÚ Moravský Krumlov výrazným způsobem převažují ženy. V rámci této KA bude zpracována Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných, která využije výsledků Genderového auditu. Analýza také využije výstupy z analýz platů.
05	Zavádění flexibilních forem zaměstnávání	07/2019 – 11/2021	V rámci této aktivity bude realizována série systémových opatření, která umožní vytvoření tří až čtyř sad nástrojů pro využívání home office. Nepůjde tedy o vydefinování tří až čtyř konkrétních zaměstnaných, kteří budou home office využívat, ale o zajištění tří až čtyř sad nástrojů, které umožní vybraným pozicím využívat home office v případě potřeby (např. nemoci člena rodiny, vlastní nemoci apod.).
06	Vyšší transparentnost odměňování (koučink vedoucích pracovníků/nic)	01/2020 – 12/2020	V rámci této aktivity proto bude zajištěn koučink všech vedoucích zaměstnaných, včetně tajemníka úřadu (10 osob). Koučink bude zaměřen zejména na kvalitní personální práci s podřízenými ve světle rovného přístupu a nediskriminace. Dle potřeby bude samotný koučink řešen individuálně, popř. ve skupinkách. Časová dotace bude 2 hod. měsíčně po dobu jednoho roku. Po této době proběhne závěrečné vyhodnocení celého koučinku.

07	Zvýšení komfortu zaměstnaných (zejm. žen)	01/2020 – 12/2021	V rámci této KA proto bude realizováno: 1) úprava jedné místnosti v přízemí úřadu umožňující relaxaci, 2) Zřízení důstojného sprchového koutu a dámského WC v 2. n.p., 3) Vybavení Family Pointu v přízemí MěÚ Moravský Krumlov, 4) Vybavení kuchyňky v 1. n.p., 5) Zřízení šatny v přízemí budovy, 6) Zajištění hlídání dětí v Po (od 12.00 – 17.00) a ve St (od 8.00 – 12.00).
08	Vzdělávání zaměstnaných za účelem lepšího zvládnutí krizových situací	01/2020 – 12/2021	Tato aktivita opět reaguje na výsledky Genderového auditu. V rámci této KA proto budou realizovány dva typy aktivit: 1) Vzdelávání zaměřené zejména na tyto oblasti: asertivita, sebeobrana, etika v mezilidských vztazích a její důležitost, 2) Zajištění poradenství a psychologické podpory (telefonická linka, online poradna).
09	Genderový re-audit	04/2021 – 06/2021	Tato KA naváže na Genderový audit uskutečněný v roce 2017. Bude zpracován Genderový reaudit pro MěÚ Moravský Krumlov a jím zřízené organizace. Z minulého auditu vyplynula doporučení na konkrétní změny v oblasti rovných příležitostí, na které reagují předchozí KA. Tato doporučení byla se souhlasem vedení MěÚ MK zapracovaná do předchozích KA. Jejich vlastní implementace zajistí zlepšení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života v rámci městského úřadu. Realizací genderového re-auditů dojde k ověření, zda aplikovaná doporučení skutečně efektivně zvýšila zlepšení podmínek všem zaměstnancům/kyním MěÚ v MK.
10	Strategie rozvoje podmínek pro uplatňování rovnosti žen a mužů, evaluace	01/2020 – 12/2021	Tato KA bude realizována ve dvou úrovních: 1. Strategie rozvoje podmínek pro uplatňování rovnosti žen a mužů (videomateriály, videorozhovory), tištěné materiály (informační leták, informační brožurka, informační články v tisku), 2) Evaluace.

Zdroj: projektová žádost

Tabulka 2 Shrnutí klíčových aktivit projektu – realizace projektu

KA	Název KA	Doba	Základní popis klíčové aktivity
01	Řízení projektu	01/2019 – 12/2021	Cílem a smyslem této aktivity je zajistit průběžné a efektivní plnění cílů projektu, finančně a procesně koordinovat jednotlivé klíčové aktivity, zajišťovat komunikaci s poskytovatelem dotace a celkově zabezpečovat hospodárné a efektivní vedení projektu.
02	Systematická práce s genderovou problematikou	01/2019 – 06/2021	V rámci této KA proto budou realizovány tři typy aktivit: 1) Pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných, případně implementovaných opatření k zajištění rovného odměňování, 2) Vytvoření intranetu a s tím spojená úprava webových stránek, 3) Vzdelávání všech zaměstnanců
03	Zlepšení komunikace a hodnocení zaměstnaných	01/2019 – 11/2021	Tato aktivita rovněž reaguje na výsledky Genderového auditu. V doporučeních Genderového auditu se objevila potřeba jednak lepší informovanosti zaměstnaných ohledně poskytovaných benefitů, vč. pružné pracovní doby, ale také potřeba zlepšení hodnocení zaměstnaných ve smyslu sumarizace toho, čeho bylo a nebylo dosaženo, a co se očekává v následujícím období.

04	Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných, vč. prevence skleněného stropu	01/2020 – 12/2020	Genderový audit poukázal na to, že mezi zaměstnanými MěÚ Moravský Krumlov výrazným způsobem převažují ženy. V rámci této KA bude zpracována Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných, která využije výsledků Genderového auditu. Analýza také využije výstupy z analýz platů.
05	Zavádění flexibilních forem zaměstnávání	07/2019 – 11/2021	V rámci této aktivity bude realizována série systémových opatření, která umožní vytvoření tří až čtyř sad nástrojů pro využívání home office. Nepůjde tedy o vydefinování tří až čtyř konkrétních zaměstnaných, kteří budou home office využívat, ale o zajištění tří až čtyř sad nástrojů, které umožní vybraným pozicím využívat home office v případě potřeby (např. nemoci člena rodiny, vlastní nemoci apod.).
06	Vyšší transparentnost odměňování (koučink vedoucích pracovníků/nic)	01/2020 – 11/2021	V rámci této aktivity proto bude zajištěn koučink všech vedoucích zaměstnaných, včetně tajemníka úřadu (10 osob). Koučink bude zaměřen zejména na kvalitní personální práci s podřízenými ve světle rovného přístupu a nediskriminace. Dle potřeby bude samotný koučink řešen individuálně, popř. ve skupinkách. Časová dotace bude 2 hod. měsíčně po dobu jednoho roku. Po této době proběhne závěrečné vyhodnocení celého koučinku.
07	Zvýšení komfortu zaměstnaných (zejm. žen)	01/2020 – 12/2021	V rámci této KA proto bude realizováno: 1) úprava jedné místnosti v přízemí úřadu umožňující relaxaci, 2) Zřízení důstojného sprchového koutu a dámského WC v 2. n.p., 3) Vybavení kuchyňky v 1. n.p..
08	Vzdělávání zaměstnaných za účelem lepšího zvládnání krizových situací	01/2020 – 12/2021	Tato aktivita opět reaguje na výsledky Genderového auditu. V rámci této KA proto budou realizovány dva typy aktivit: 1) Vzdelávání zaměřené zejména na tyto oblasti: asertivita, kyberbezpečnost, jednání s klienty, 2) Zajištění poradenství a psychologické podpory (telefonická linka, online poradna).
09	Genderový re-audit	04/2021 – 11/2021	Tato KA naváže na Genderový audit uskutečněný v roce 2017. Bude zpracován Genderový reaudit pro MěÚ Moravský Krumlov a jím zřízené organizace. Z minulého auditu vyplynula doporučení na konkrétní změny v oblasti rovných příležitostí, na které reagují předchozí KA. Tato doporučení byla se souhlasem vedení MěÚ MK zapracovaná do předchozích KA. Jejich vlastní implementace zajistí zlepšení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života v rámci městského úřadu. Realizací genderového re-auditů dojde k ověření, zda aplikovaná doporučení skutečně efektivně zvýšila zlepšení podmínek všem zaměstnancům/kyním MěÚ v MK.
10	Strategie rozvoje podmínek pro uplatňování rovnosti žen a mužů, evaluace	01/2020 – 12/2021	Tato KA bude realizována ve dvou úrovních: 1) Evaluace. 2) Zahraniční praxe

Zdroj: projektová žádost, žádosti o změny projektu

2.3 Evaluační schéma

2.3.1 Evaluační otázky

Pro provedení evaluace byl připraven sumář témat a otázek, které jsou zaměřeny na zhodnocení věcného obsahu plnění jednotlivých KA. Níže je uveden přehled témat, která byla v rámci KA, které jsou zahrnuty do evaluace, definována:

KA 02 - Systematická práce s genderovou problematikou

1. Pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných

- ✓ Jaká jsou zjištění v rámci rovného odměňování zaměstnanců?
- ✓ Jaká byla nastavena doporučení z pohledu transparentnosti odměňování dle dosaženého vzdělání a započitatelné praxe ve snaze docílit maximálně transparentního a objektivního platového hodnocení všech zaměstnaných?
- ✓ Byly provedené analýzy pro vedení MěÚ MK podnětné a užitečné v rámci další personální práce?

2. Vytvoření intranetu a vzdělávání v oblasti IT

- ✓ Jak je tato forma komunikace využívána vedením města, i jednotlivými zaměstnanci?
- ✓ Jaký přínos měla v rámci komunikace pro zaměstnance MěÚ MK – např. možnost anonymního upozornění na nevhodné chování, uveřejňování informací pro zaměstnance (nabídka psychologické podpory, vzdělávací materiály, vnitřní dokumenty apod.)?
- ✓ Jaká je kvalita a dostatečnost proškolení v rámci používání webu a intranetu?

KA 04 - Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných, včetně prevence skleněného stropu

- ✓ Jaká jsou zjištění v rámci této analýzy a jejich možná využitelnost v rámci vedení města?

KA 05 - Zavádění flexibilních forem zaměstnávání

Zavedení Home office

- ✓ Zhodnocení možnosti využívání této flexibilní formy práce z pohledu vedení města i jednotlivých zaměstnanců, kteří ji využívali?
- ✓ Zhodnocení vybavenosti (IT techniky) – z hlediska počtu sad nástrojů a úrovně hardwaru a softwaru?

KA 06 - Vyšší transparentnost odměňování (koučink vedoucích pracovníků)

- ✓ Zhodnocení koučinku z pohledu koučovaných – jaký přínos pro jejich práci s podřízenými zaměstnanci v rámci nediskriminace a jejich objektivního hodnocení koučink přinesl?
- ✓ Zhodnocení koučinku z pohledu kouče – jaká jsou zjištěná obecná doporučení pro vedoucí pracovníky v rámci této oblasti vedení zaměstnanců?

2.3.2 Cílové skupiny projektu

Hlavními cílovými skupinami projektu jsou „Zaměstnavatel“ „Zaměstnanci“. Tyto jsou také hlavními cílovými skupinami evaluace:

- ✓ **Zaměstnavatel** – cílovou skupinu představuje Městský úřad Moravský Krumlov.
- ✓ **Zaměstnanci** – cílovou skupinu představují všechny osoby, které jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu, nebo služebním poměru k organizaci, tedy k MěÚ Moravský Krumlov - tito zaměstnanci se aktivně zapojovali do realizace jednotlivých klíčových aktivit.

Na začátku realizace projektu bylo na MěÚ je zaměstnáno 58 osob, z toho 48 žen a 10 mužů. Na úrovni referent/ka je to celkem 49 osob, z toho 40 žen a 9 mužů a na úrovni vedoucí/ho odboru celkem 9 osob, z toho 6 žen a 3 muži.

Cílovou skupinu pro evaluaci projektu tvořily **tři skupiny zaměstnanců**.

1. skupina: vedení MěÚ Moravský Krumlov – starosta, místostarosta, tajemník,
2. skupina: vedoucí jednotlivých odborů MěÚ Moravský Krumlov,
3. skupina: zaměstnanci jednotlivých odborů MěÚ Moravský Krumlov – min. 60 % zaměstnaných z každého odboru.

3 EVALUACE VÝSTUPŮ PROJEKTU

3.1 Hodnocení širšího kontextu, cílů a dopadů projektu

3.1.1 Cíle projektu a jejich plnění

Hlavním cílem projektu bylo podpořit vytváření podmínek pro efektivní **sladování pracovního, soukromého a rodinného života** i s využitím výsledků následného genderového re-auditů, a to prostřednictvím jednotlivých doporučení ze Závěrečné zprávy. Shrnutí cílů projektu s rozpadem do dílčích cílů je uvedeno v následujícím přehledu:

1. Vytvořit podmínky pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života
 - a. Zavedení flexibilních forem práce (home office).
 - b. Psychologická podpora a poradenství.
 - c. Vzdělávání zaměstnanců MÚ Moravský Krumlov.
2. Pravidelné sledování a vyhodnocování platového ohodnocení z genderového hlediska, aby nedocházelo ke genderové diskriminaci.
3. Podpora lepší informovanosti zaměstnanců o poskytovaných benefitech, ale i zlepšení hodnocení pracujících s rekapitulací dosažených, nedosažených i plánovaných výsledků, a to nejen v oblasti genderové rovnosti.
4. Zjišťování příčin případné genderové nevyváženosti zaměstnaných.
5. Zajištění koučinku vedoucích zaměstnanců, který bude zaměřen na kvalitní personální práci s podřízenými z hlediska rovného přístupu a nediskriminace.
6. Zvýšení komfortu zaměstnaných (zejména žen), a to úpravou místnosti k relaxaci v polední pauze, zřízení sprchového koutu a WC.
7. Vzdělávání v oblasti asertivity, kyberbezpečnosti a jednání s klienty.

Na základě vyhodnocení šetření provedeného mezi zaměstnanci a vedoucími pracovníky městského úřadu lze konstatovat, že cílů projektu bylo dosaženo. V rámci realizace projektu byly provedeny všechny výše navrhované nástroje a úpravy, které v konečném důsledku měly zlepšit prostředí pro výkon práce na městském úřadě.

Zcela jednoznačně bylo dosaženo hmatatelných pokroků v oblasti zavádění a uplatňování nástrojů podporujících efektivitu sladování pracovního, soukromého a rodinného života v rámci chodu městského úřadu.

Výsledky šetření pak poukázaly na **určité rozdíly v hodnocení vybraných oblastí ze strany „řadových“ zaměstnanců a ze strany vedoucích pracovníků**. Ne ve všech oblastech jsou vnímány přínosy provedených opatření a úprav stejně oběma těmito skupinami.

Cíle projektu směřovaly zásadním způsobem k **agendě chodu MěÚ Moravský Krumlov** (vedení systematické evidence pracujících z různých hledisek: pohlaví, věku, vzdělání, nemocnosti, MD/RD apod. a vyhodnocování a využívání těchto dat při personálním plánování). Nedílnou součástí mělo být i pravidelné sledování a vyhodnocování platového ohodnocení z genderového hlediska, aby nedocházelo ke genderové diskriminaci. Tohoto cíle se během realizace projektu podařilo dosáhnout. Pravidelné sledování a vyhodnocování platového ohodnocení bylo zavedeno.

Z důvodu **vyšší transparentnosti odměňování** byl v rámci projektu zajištěn koučink vedoucích zaměstnanců, který byl zaměřen na kvalitní personální práci s podřízenými z hlediska rovného přístupu a nediskriminace. Příspěvek projektu do oblasti **sladování pracovního, soukromého a rodinného života** by se měl projevit i ve zvýšení komfortu zaměstnaných (zejména žen) – díky provedení úpravy místnosti k relaxaci v polední pauze, zvýšením počtu dámských toalet a dalšími úpravami týkajícími se chodu úřadu. Rovněž tato opatření byla realizována a cílů v tomto ohledu tedy bylo také dosaženo.

Aktivity projektu měly posloužit také ke **zlepšení informovanosti zaměstnanců** o poskytovaných benefitech, ale i zlepšení hodnocení pracujících s rekapitulací dosažených, nedosažených i plánovaných výsledků.

Samostatnou a zásadní kapitolou projektu je otázka genderového re-auditů, kdy bude posuzován posun ve spokojenosti zaměstnanců se stavem od posledního genderového auditu a budou zjišťovány příčiny případně přetrvávající genderové nevyváženosti zaměstnaných.

Projekt zahrnoval rovněž opatření zaměřená na **vzdělávání a zvyšování kompetencí** cílových skupin (vzdělávání v oblasti asertivity a oblasti kybernetické bezpečnosti zaměřené i na práci z domova a

dobrou praxi na úřadech či následné poradenství a psychologická podpora jsou aktivity, které zaměstnancům usnadní zvládnout případně vzniklou náročnou a nepříjemnou situaci). Přestože názory na praktickou využitelnost těchto výstupů projektu se mezi zaměstnanci poměrně odlišují, lze konstatovat, že stanoveného cíle bylo dosaženo.

3.2 Hodnocení plnění klíčových aktivit projektu

Pro celkové zhodnocení úspěšnosti a dopadů intervencí realizovaných v rámci projektu lze za rozhodující faktor považovat zejména dosaženou míru plnění obsahu definovaných klíčových aktivit projektu. **Z hlediska vyhodnocení věcného plnění byly do evaluačního schématu zařazeny KA 02, KA 04, KA 05 a KA 06.**

Evaluační zpráva zahrnuje vyhodnocení plněných aktivit v následujících již uplynulých monitorovacích obdobích:

- 1.1.2019 – 30.6.2019
- 1.7.2019 – 31.12.2019
- 1.1.2020 – 30.6.2020
- 1.7.2020 – 31.12.2020
- 1.1.2021 – 30.6.2021
- 1.7.2021 – 31.12.2021

3.2.1 KA 02 - Systematická práce s genderovou problematikou (pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných)

V souladu se schválenou žádostí o dotaci měly být v rámci této KA realizovány následující dílčí aktivity. **Všechny tyto aktivity byly také během trvání projektu realizovány.**

1. Pravidelné analýzy platů všech zaměstnaných
2. Vytvoření intranetu a s tím spojená úprava webových stránek.
3. Vzdělávání všech zaměstnanců v oblasti IT

Pro zpracování **analýzy platů zaměstnanců a zaměstnankyň** bylo realizováno poptávkové řízení, následně vybraná společnost zpracovávala výstupy ze šetření. Postupně byla v jednotlivých letech trvání projektu zpracovávána analýza odměňování (za roky 2018, 2019, a 2020). Průběžně probíhala příprava podkladů a sběr dat pro realizaci těchto analýz odměňování. Jako hlavní výstup k první dílčí aktivitě pak vznikl dokument, který shrnoval základní výstupy z prováděných analýz („**Porovnání výstupů analýz platů zaměstnanců a příčin genderové nevyváženosti na Městském úřadě Moravský Krumlov za roky 2018, 2019 a 2020**“).

Do všech analýz bylo v letech 2018-2021 v každém roce zapojeno **celkem 69 zaměstnanců** úřadu ve věku od 25 do 60 let. Vyšší zastoupení v rámci respondentů měly vždy ženy. Analýza byla provedena napříč 11 organizačními jednotkami úřadu, a to kanceláří tajemníka, sociálního odboru, odboru školství a kultury, odboru dopravy, odboru financí, městské policie, životního prostředí, regionálního rozvoje, obecního živnostenského úřadu, odboru výstavba a územní plánování a referátu kontroly. Pouze v roce 2019 nebyl do analýzy zapojen žádný zaměstnanec referátu kontroly. Pro potřeby analýzy byli zaměstnanci rozděleni do 3 skupin:

- ✓ Vedoucí odborů/oddělení ve veřejné správě (11 osob)
- ✓ Referentské pozice na různých odděleních/odborech veřejné správy (53 osob)
- ✓ Pozice bez nutnosti kvalifikace - úklid, údržba (5 osob)

Zpracovaná analýza platů potvrdila, že existují rozdíly mezi platy mužů a žen ve veřejné správě. **Současně se však potvrdilo, že tyto rozdíly nejsou dány pohlavím.** Rozdíly existují mezi opačným pohlavím, ale i mezi zaměstnanci shodného pohlaví. Tato skutečnost byla potvrzena jak vedoucích zaměstnanců, tak zaměstnanců na pozici referentů.

Co se týče **tvorby intranetu**, v první fázi jeho tvorby probíhal nejprve výběr jeho vhodného formátu. Výsledky byly průběžně konzultovány se starostou a tajemníkem úřadu. Postupně byla navržena

vhodná struktura, nedefinovány jednotlivé funkcionality a od následně zahájena samotná tvorba intranetu. Po zapracování vstupních připomínek byl vytvořen jeho první návrh včetně prezentace cílovým skupinám. Proběhla diskuze nad dalšími možnostmi jeho využití v rámci chodu městského úřadu. Následně byly vytvořeny základní pokyny k využívání intranetu města Moravský Krumlov. Intranet zahrnuje řadu funkcí. Mezi nejvyužívanější lze řadit **následující funkcionality**:

- ✓ schránka důvěry (možnost anonymně vepisovat podněty, nahlásit šikanu, apod.)
- ✓ informační servis (prostor, kde jsou zveřejňovány aktuální informace o dění na úřadu)

V rámci projektu byly v rámci KA 08 (Vzdělávání zaměstnaných za účelem lepšího zvládnání krizových situací) prováděny **další vzdělávací aktivity, které se týkaly oblasti komunikace s klienty, asertivity a kybernetické bezpečnosti**. Dílčími tématy pak v rámci tohoto vzdělávání byly např. problematika rovnosti mezi klientem a zaměstnancem (oboustranný respekt, asertivita při jednání s klientem), genderová problematika a zachování rovnosti při jednání s klienty, genderová problematika při vzájemném každodenním kontaktu spolupracovníků.

3.2.2 KA 04 - Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných

Cílem této KA bylo vypracovat **Analýzu příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných**, která využije výsledků dříve zpracovaného Genderového auditu. Do analýzy bylo v souladu se schválenou žádostí o dotaci **také osloveno 5 dalších městských úřadů v Jihomoravském kraji**, mezi jejichž zástupci bylo provedeno rovněž šetření na téma příčin a možných řešení genderové nerovnosti. Analýza byla zpracována dodavatelsky.

Realizace této KA byla zahájena v roce 2020. Nejprve probíhala příprava podkladů a sběr dat ke zpracování dané analýzy. Průběžně také probíhala komunikace mezi odborným týmem, zpracovatelem a vedením Městského úřadu Moravský Krumlov. První verze analýzy byla externí zpracovatelem předána v listopadu 2020, následně probíhalo připomínkování. V prosinci 2020 byla projednána s dodavatelem finální podoba analýzy. Hlavním výstupem této KA je zpracovaná „**Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných na městských úřadech Jihomoravského kraje**“.

Zpracovaná analýza potvrdila obecně známá tvrzení, že trh práce je rozdělený dlouhodobě na typicky mužské a typicky ženské obory, existuje dlouhodobý nedostatek žen na vyšších manažerských / rozhodovacích pozicích, pro ženy zpravidla platí, že obtížněji než muži sladují rodinný a pracovní život. V neposlední řadě existují společenské stereotypy, předsudky a zažitá postupy, které nelze měnit bez generační obměny. Mezi tyto typické ve společnosti zakořeněné předsudky patří především následující:

- ✓ **Existují typicky ženské a typicky mužské profese na trhu práce** (ženy častěji pracují v oborech a na pozicích, které jsou spojeny s nižším finančním ohodnocením. Jedná se o pozice v prodejnách, úklidových službách, ve školství, některé profese ve zdravotnictví a sociálních službách, v terciálním sektoru obecně. V neposlední řadě je tento stav typicky spojený se zaměstnáním ve veřejném sektoru.
- ✓ **Ženy si zpravidla řeknou o nižší plat než muži** (přetrvává stigma, že při náboru nových zaměstnanců si při dotazu na očekávanou odměnu ženy často říkají o výrazně nižší plat než muži. To se samozřejmě nabízí zaměstnavateli k výhodnému využití ve svůj prospěch)
- ✓ **Menší zastoupení žen na manažerských postech** (existuje dlouhodobý předsudek, že ženy mají o tyto pozice nižší zájem, a to například z důvodů potřeby více času, který chtějí věnovat péči o rodinu.
- ✓ **Kariérní přestávky** (další z důležitých příčin, které deformují podmínky pracovního trhu z genderového hlediska, je spojena s délkou mateřských a rodičovských dovolených, které jsou tradičně v podmínkách ČR jedny z nejdelších).

V rámci závěrečné evaluace projektu bylo prováděno šetření mezi vedoucími pracovníky a dalšími „řadovými“ zaměstnanci městského úřadu, kde byly zjišťovány jejich názory na různá témata vztahující se k dílčím oblastem genderu řešeným během doby realizace projektu.

3.2.3 KA 05 - Zavádění flexibilních forem zaměstnávání

Klíčová aktivita č. 5 byla zaměřena na ověření jednoty z důležitých nástrojů pro sladování pracovních a mimopracovních potřeb zaměstnanců (nejen) ve veřejné správě. **Jednalo se o zavedení nástroje home office**. Nestandardní formy práce bývají pro zaměstnance zajímavým benefitem a tento konkrétní vybraný nástroj vycházel z provedeného dotazníkového šetření, které předcházelo Genderovému auditu, a z něhož vyplynulo, že 11 % respondentů/tek by ocenilo možnost občasně práce z domova. V

rámci této KA tedy bylo cílem připravit sérii systémových opatření, která umožní vytvoření deseti sad nástrojů pro využívání home office.

V první fázi realizace této KA byly připraveny sady nástrojů pro využívání home office. Pro ně byly vtipovány vhodné pozice, kde lze tento nástroj využívat, proběhla diskuse nad možnostmi jejich využívání a následovala příprava dokumentací potřebných pro jeho zavedení. V další fázi realizace projektu pak probíhalo samotné využívání home office vybranými zaměstnanci (dle jejich konkrétních potřeb), byla vedena průběžná evidence zaměstnanců, kteří home office využívali a byla zaznamenávána další potřebná data.

Neplánovaný problém pochopitelně nastal v souvislosti se zhoršující se epidemiologickou situací v celé zemi v důsledku šíření onemocnění COVID-19. Bylo tedy nutné rovněž podat žádost o změnu v této KA, (pořízení další IT techniky řádné zajištění home office - notebooky s potřebným SW vybavením). V závěrečné fázi projektu pak byla zpracována zpráva z využívání home office zaměstnanci městského úřadu (**„Vyhodnocení využívání „home office“ ze strany zaměstnankyň a zaměstnanců Městského úřadu v Moravském Krumlově“**).

Tato KA vycházela z dotazníkového šetření provedeného v rámci struktury MěÚ Moravský Krumlov. **„Práce z domova“** se zde objevovala na horních místech požadovaných benefitů ze strany zaměstnanců. V následných řízených rozhovorech pak bylo mnohokrát potvrzeno, že práce z domova (tedy **„home office“**) by byla velmi užitečným benefitem a nástrojem ke sladování rodinného a pracovního života.

Možnost využívat home office byla na MěÚ Moravský Krumlov zavedena rozhodnutím samosprávného orgánu města ke dni 15. 1. 2020. Pro zaměstnance byla připravena „Metodika využívání „home office“ v rámci MěÚ Moravský Krumlov“. Všichni zaměstnanci prošli proškolením, jak v rámci „home office“ pracovat.

Celkem 63 zaměstnanců využilo „home office“ v rámci opatření přijatých městem v rámci zamezení šíření onemocnění COVID-19 (pravidelné střídání týmů určených v rámci odborů na zabezpečení základních služeb).

Home office jako jeden ze silných nástrojů pro podporu flexibility a spokojenosti na pracovišti **prošel v rámci projektu poměrně rozsáhlým odzkoušením a ověřením**. Ve sledovaném období se ukázal tento nástroj být důležitým a vhodným nejen pro krizové situace. **Přestože byla zjištěna některá negativa** (např. obtížně nebo vůbec nezjistitelná míra produktivity práce na zaměstnanců využívajících práci z domova, kumulace občanů v úředních dnech spojené s tvorbou front u přepážek apod.), lze říci, že obecně princip „home office“ je určitě přínosem pro zaměstnavatele ve veřejné sféře. Přínosnost se ukázala jako dvojnásob významná ve spojení se situací, která nastala všeobecně s rozmachem nepříznivé epidemiologické situace.

Projekt tak výrazně pomohl zavádění tohoto nástroje do praxe v rámci chodu městského úřadu, protože již na základě testování byl na využívání „home office“ úřad připraven. Navíc zapůjčením techniky byl vytvořen a podpořen i jeden za základních technických předpokladů pro bezproblémové fungování práce z domova. V tom lze jistě spatřovat jeho zásadní přínos.

Nejen možnost a dostupnost flexibilních forem zaměstnávání může přispět ke zlepšení pocitu sounáležitosti zaměstnanců s organizací a s jejich spokojeností s vykonávaným zaměstnáním. **Důležitým prvkem je v tomto ohledu rovněž samotné pracovní prostředí** (ve smyslu jeho fyzických parametrů, tedy vybavenosti, vzhledu apod.). Proto byla v rámci projektu v KA 07 (Zvýšení komfortu zaměstnaných) naplánována některá opatření zaměřená na úpravy a vybavenost prostor městského úřadu.

3.2.4 KA 06 - Vyšší transparentnost odměňování (koučink vedoucích pracovníků)

Plán na realizaci této KA vycházel z vnitřní směrnice města a z výsledků dříve provedeného genderového auditu. **Aktivita byla primárně zacílena na vedoucí pracovníky**, i když její dopad se může do určité míry projevit také v práci ostatních zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jsou klíčoví pro zajištění nediskriminace a transparentního a maximálně objektivního hodnocení řadových zaměstnaných. Jejich kvalitní personální práce se projeví ve vyšší spokojenosti a motivovanosti zaměstnaných, nižší fluktuaci a obecně lepším fungování celého úřadu. Proto bylo jako hlavní součást této KA navrženo provádění individuálního koučinku u všech vedoucích pracovníků, včetně tajemníka úřadu a místostarosty. Koučink byl zajišťován externím expertem na koučing. V konečné fázi realizace pak byla vypracována zpráva shrnující jednotlivé výsledky („Zpráva z koučinku vedoucích zaměstnanců Městského úřadu v Moravském Krumlově“).

Během realizace projektu byl prováděn koučink **místostarosty, tajemníka městského úřadu a 8 vedoucích odborů** MěÚ Moravský Krumlov. Ke každému individuálně provedenému koučinku byla sepsána samostatná zpráva o jeho průběhu. Vzhledem k tomu, že každý zaměstnanec v tomto ohledu představuje samostatnou osobnost se svými specifickými charakteristikami a vlastnostmi, není možné utvářet nějaké paušalizované závěry. Každopádně koučinky se vyznačovaly **individuálním přístupem ke každému jednotlivci** a snahou reagovat na jeho konkrétní potřeby, lidské vlastnosti a zájmy.

Každý jednatel má rozdílné vnímání svého postavení v rámci organizace a pracovního týmu, každý má rozdílné ambice. Pracovníci se jako lidé liší také v oblasti motivace, tužeb po pracovním postupu nebo v hodnotách, které vyznávají. Každá osobnost má rozdílnou míru a ochotu se přizpůsobovat svému okolí, schopnost reagovat na krizové situace nebo přiznávat a napravovat uskutečněné chyby. Někdo má rád nové a nepředvídatelné situace, jiný naopak oceňuje jasný rámec práce i dění stanovené pevně předem. **V rámci coachingu se s uvedenými odlišnostmi průběžně pracovalo a byly hledány techniky**, jak se právě každému jednotlivci i proměnlivému prostředí co nejlépe přizpůsobit s minimem psychické zátěže.

Při práci s uvedenými pracovníky byly do průběhu koučinku často zahrnována i **témata z osobního života jednotlivců**, protože prolnutí témat zaměstnání a rodiny patří k zásadním prvkům spokojenosti každého zaměstnance na pracovišti. U většiny pracovníků bylo v rámci koučinku pracováno s **budováním větší odolnosti vůči stresu, nebo s navýšením míry rozhodnosti a flexibility**, kterou každý vnímá rozdílně.

Tématem byla také orientace na práci v týmu a (protože se jednalo o vedoucí pracovníky), tak rovněž **vedení týmu**. Byly probírány různé **styly vedení**, jejich výhody a nevýhody a využití. Důležitým faktorem je i zvyšování efektivity při rozhodování a současně snížení míry nejistoty, která je často spojena se situacemi, které vyžadují provádět netradiční postupy nebo dělat kroky, které nejsou danému pracovníkovi vlastní.

Zásadním tématem se vzhledem k aktuální situaci ukázal také stav způsobený nepříznivou epidemiologickou situací v ČR a s tím spojenými omezeními. Fungování většiny odborů bylo tímto zásadně ovlivněno, výraznějším způsobem musel potýkat a řešit její výzvy i následky prakticky každý odbor. Situace také negativně ovlivnila možnost aplikovat některé techniky a postupy do praxe.

S oblastí koučinku souvisí úzce rovněž téma **psychologického poradenství**, které bylo v rámci projektu rovněž zajištěno. Tato forma podpory byla zajišťována v rámci KA 08 (Zajištění poradenství a psychologické podpory), a to prostřednictvím osobních konzultací, telefonické pomoci nebo online konzultací. Psychologické poradenství bylo zajištěno v době 10/2019 – 12/2021. Vzhledem k výskytu pandemie Covid-19 došlo k výraznému nárůstu využití psychologické podpory. Změnila se také preferovaná forma využití podpory oproti dlouhodobým statistikám. Převažovala tedy online a telefonická podpora nad osobními konzultacemi.

Konzultace využívali nejrůznější pracovníci města, někteří pravidelně a někteří spíše jednorázově, ve formě krizové intervence. Nejčastěji diskutovaná témata v rámci této formy podpory byla:

- ✓ Aktuální potíže, spojené s výskytem Covid-19;
- ✓ Mimořádné rodinné situace;
- ✓ Strach a úzkost;
- ✓ Pocit nerovnosti a nefér jednání;
- ✓ Psychosomatické obtíže, způsobené úzkostí a nejistotou;
- ✓ Pocit vyhoření;
- ✓ Bossing a pocit ohrožení pracovního místa;
- ✓ Nejistota ve vlastní osobě, nízké sebevědomí;
- ✓ Neschopnost odpočívat.

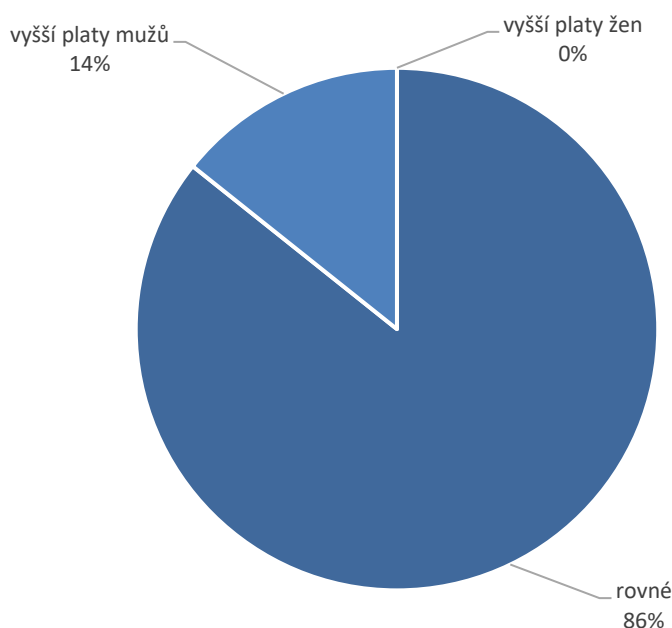
V závěrečné zprávě o psychologickém poradenství bylo doporučeno jako vhodné **zachovat psychologickou podporu pro pracovníky minimálně do doby, než situace spojená s Covid-19 pomine**. Neustále se střídající vlny onemocnění s sebou nesou také vlny nejistoty, frustrace a depresivních projevů u jednotlivých pracovníků.

3.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VEDOUČÍ ÚTVARŮ

Počet oslovených vedoucích útvarů:	7
Počet respondentů:	7
Návratnost dotazníkového šetření:	77 %

OTÁZKA 1 – Finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň je v rámci Vaší organizace:

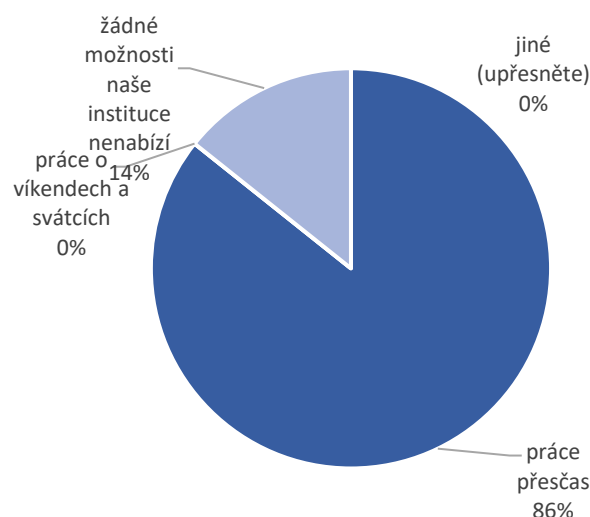
1. Finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň je v rámci Vaší organizace:	Počet	%
rovné	6	85,71%
vyšší platy mužů	1	14,29%
vyšší platy žen	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Většina respondentů se vyjádřila ve smyslu rovného odměňování.

OTÁZKA 2 – Jaké možnosti pro navýšení platového ohodnocení zaměstnanci a zaměstnankyně mají?

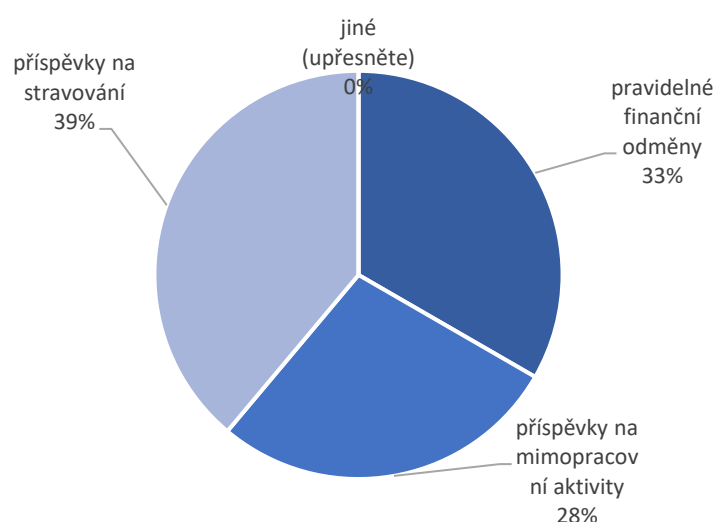
2. Jaké možnosti pro navýšení platového ohodnocení zaměstnanci a zaměstnankyně mají?	Počet	%
práce přesčas	6	85,71%
práce o víkendech a svátcích	0	0,00%
žádné možnosti naše instituce nenabízí	1	14,29%
jiné (upřesněte)	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Většina respondentů pro možnost přivýdělku preferuje práci přesčas.

OTÁZKA 3 – Jaké finanční benefity zaměstnanci a zaměstnankyně čerpají / mohou čerpat?

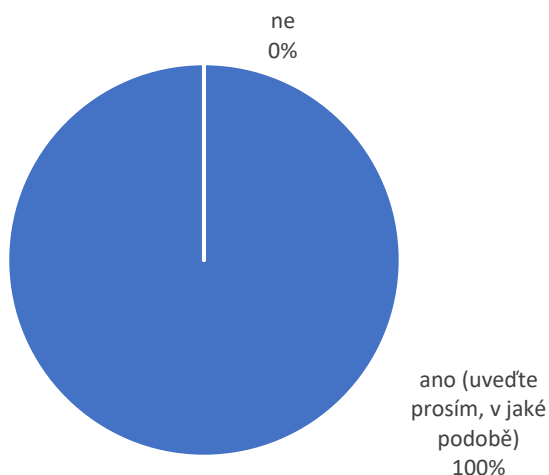
3. Jaké finanční benefity zaměstnanci a zaměstnankyně čerpají / mohou čerpat?	Počet	%
pravidelné finanční odměny	6	85,71%
příspěvky na mimopracovní aktivity	5	71,43%
příspěvky na stravování	7	100,00%
jiné (upřesněte)	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Mezi nejčastější benefity využívané zaměstnanci a zaměstnankyněmi jsou pravidelné finanční odměny, příspěvky na mimopracovní aktivity a příspěvky na stravování.

OTÁZKA 4 – Mají zaměstnanci a jejich nadřízení objektivní a aktuální přehled o platovém zařazení svých kolegů a sebe samých?

4. Mají zaměstnanci a jejich nadřízení objektivní a aktuální přehled o platovém zařazení svých kolegů a sebe samých?	Počet	%
ne	0	0,00%
ano (uveďte prosím, v jaké podobě)	7	100,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Všichni vedoucí odborů jsou přesvědčeni o tom, že zaměstnanci města mají objektivní a aktuální přehled o platovém zařazení svých kolegů a sebe samých.

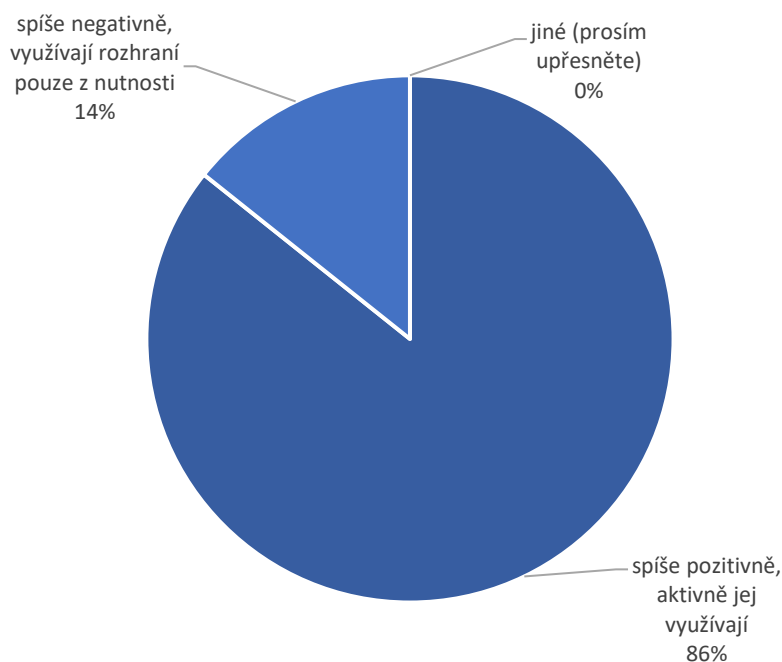
OTÁZKA 5 – Jaká pozitiva či negativa přinesly dosavadní analýzy v oblasti genderové problematiky personálnímu oddělení / vedení MěÚ MK?

Získané odpovědi:

- PR témata genderu a rovného odměňování.
- Uvědomění si, že tento problém existuje.

OTÁZKA 6 – Jak přijímají zaměstnanci i vedení města zavedení Intranetu společně s větším důrazem na vzdělávání v oblasti IT?

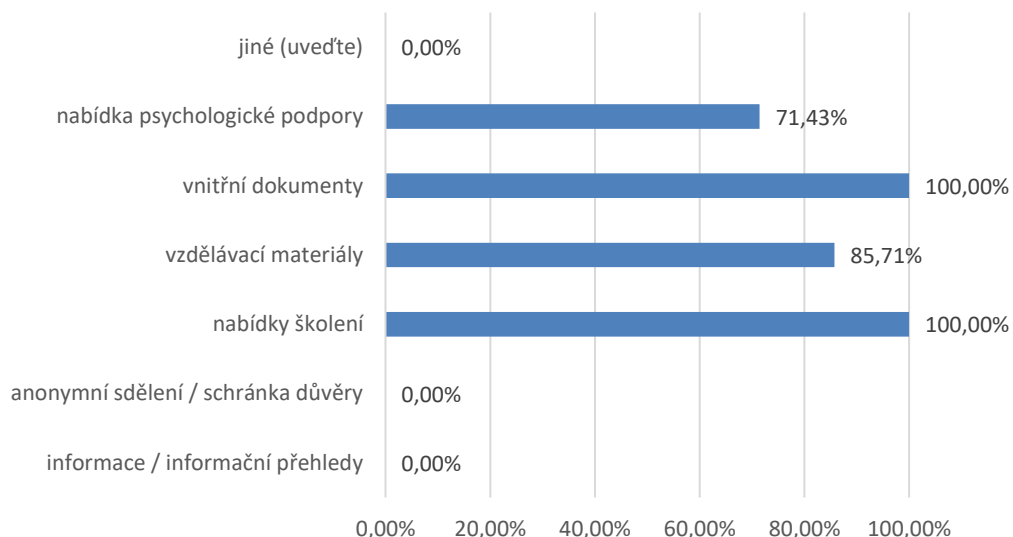
6. Jak přijímají zaměstnanci i vedení města zavedení Intranetu společně s větším důrazem na vzdělávání v oblasti IT?	Počet	%
spíše pozitivně, aktivně jej využívají	6	85,71%
spíše negativně, využívají rozhraní pouze z nutnosti	1	14,29%
jiné (prosím upřesněte)	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Prakticky všichni vedoucí odborů jsou přesvědčeni o tom, že zaměstnanci i vedení města oceňují zavedení intranetu.

OTÁZKA 7 – Co mohou zaměstnanci, zaměstnankyně a vedení úřadu v rámci tohoto způsobu komunikace využívat (lze vybrat více možností)?

7. Co mohou zaměstnanci, zaměstnankyně a vedení úřadu v rámci tohoto způsobu komunikace využívat (lze vybrat více možností)?	Počet	%
informace / informační přehledy	0	0,00%
anonymní sdělení / schránka důvěry	0	0,00%
nabídky školení	7	100,00%
vzdělávací materiály	6	85,71%
vnitřní dokumenty	7	100,00%
nabídka psychologické podpory	5	71,43%
jiné (uveďte)	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Nejvíce preferovanou odpovědí vedoucích odborů byla, že jako ideální způsob komunikace využívají tyto prostředky - nabídky školení, vzdělávací materiály, vnitřní dokumenty a nabídka psychologické podpory.

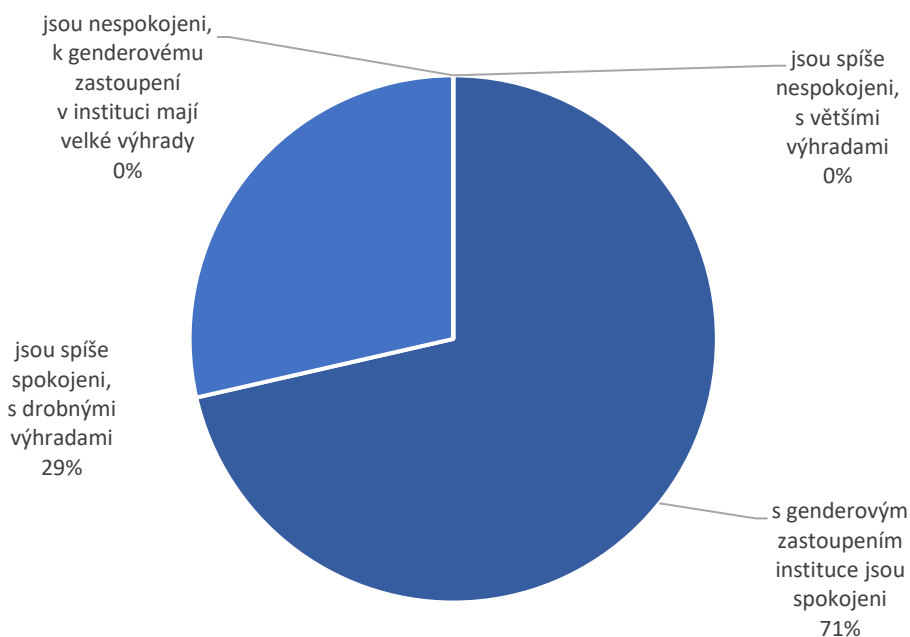
OTÁZKA 8 – Jakou formou proběhlo / probíhá seznámení s online prostředím webu, včetně Intranetu a jak často dochází k jeho opakování, aktualizaci?

Získané odpovědi:

- Školení
- Web
- Informační materiály
-

OTÁZKA 9 – Jak zaměstnankyně a zaměstnanci hodnotí genderovou situaci v rámci Vaší organizace?

9. Jak zaměstnankyně a zaměstnanci hodnotí genderovou situaci v rámci Vaší organizace?	Počet	%
s genderovým zastoupením instituce jsou spokojeni	5	71,43%
jsou spíše spokojeni, s drobnými výhradami	2	28,57%
jsou spíše nespokojeni, s většími výhradami	0	0,00%
jsou nespokojeni, k genderovému zastoupení v instituci mají velké výhrady	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Velká většina zaměstnankyň a zaměstnanců hodnotí genderovou situaci v rámci města jako uspokojivou.

OTÁZKA 10 – Jaký dopad mělo na Vaši organizaci vyhodnocení dotazníkového šetření ohledně uplatňování rovného přístupu, nastavení možností sladění rodinného a pracovního života a zlepšování motivovanosti zaměstnanců? Byla zavedena nějaká opatření?

Získané odpovědi:

- Lepší komunikace mezi zaměstnanci
- Mezigenerační dialog
- Lepší pochopení problémů ostatních v kolektivu
- Vyšší míra důvěry mezi zaměstnanci.

OTÁZKA 11 – Čemu konkrétně napomohla pravidelná setkávání zaměstnanců s vedením města v oblasti personální politiky, genderové problematiky, rovného přístupu, diskriminace apod.?

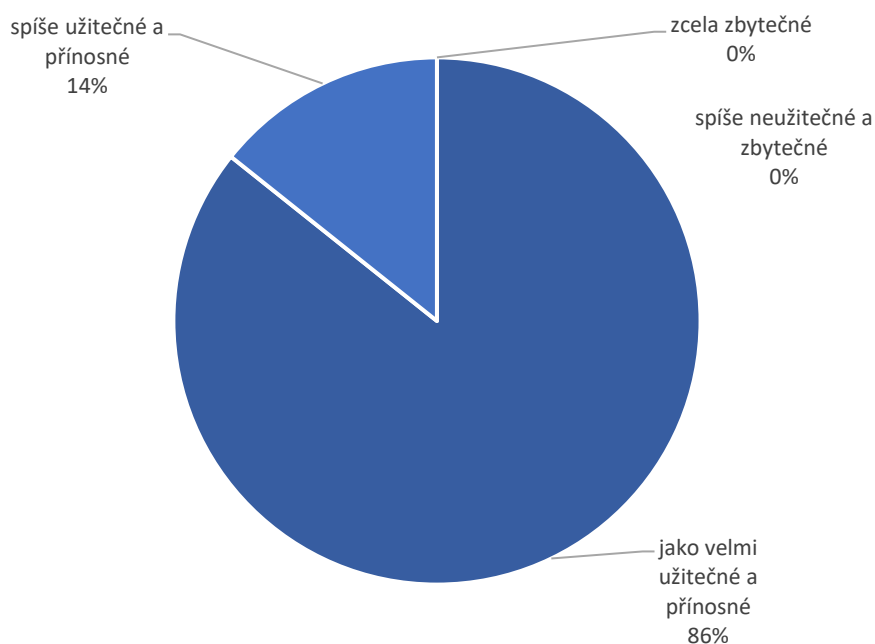
Získané odpovědi:

- Všichni zaměstnanci se lépe poznali
- Lepší seznámení starších a mladších zaměstnanci v kolektivu
- Neformální řešení problémů.

OTÁZKA 12 – Jak vnímají pravidelná setkávání zaměstnanci, zaměstnankyně a vedení města?

12. Jak vnímají pravidelná setkávání zaměstnanci, zaměstnankyně a vedení města?	Počet	%
jako velmi užitečné a přínosné	6	85,71%
spíše užitečné a přínosné	1	14,29%
spíše neužitečné a zbytečné	0	0,00%
zcela zbytečné	0	0,00%

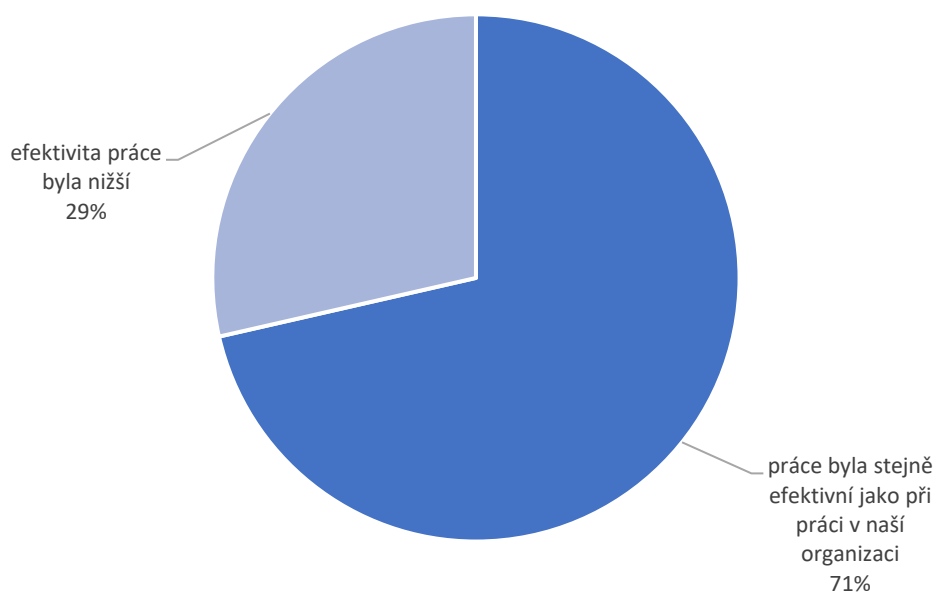
Celkem respondentů	7	100,00%
--------------------	---	---------



Pravidelná setkání vnímají vedoucí pro své zaměstnance jako velmi žádaná.

OTÁZKA 13 – Jak hodnotíte možnost využití Home office z hlediska efektivity?

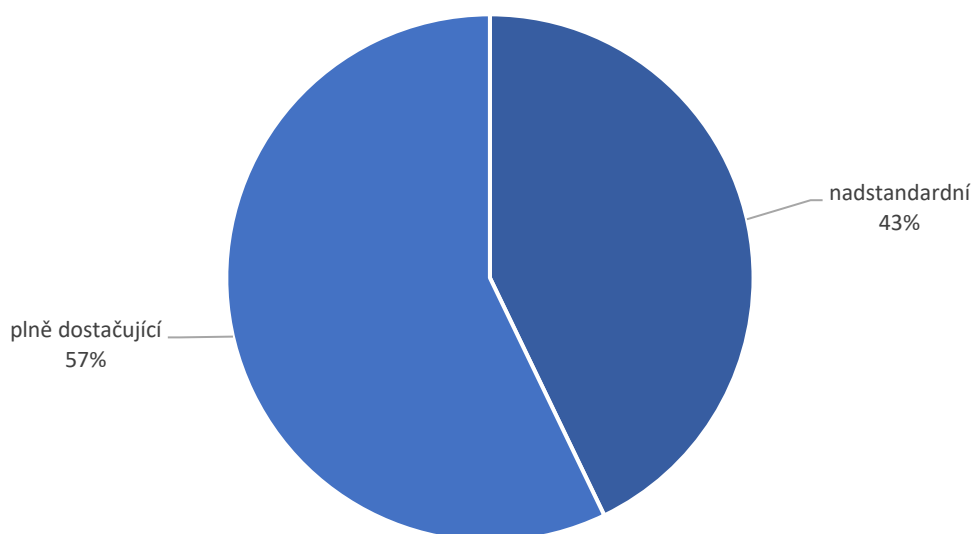
13. Jak hodnotíte možnost využití Home office z hlediska efektivity?	Počet	%
práce byla efektivnější než při výkonu přímo v naší organizaci	0	0,00%
práce byla stejně efektivní jako při práci v naší organizaci	5	71,43%
efektivita práce byla nižší	2	28,57%
práce formou Home office byla zcela neefektivní	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Většina vedoucích nevnímala vyšší efektivitu práce při práci v rámci home office.

OTÁZKA 14 – Jak hodnotíte technické vybavení / zajištění Home office (IT vybavení, software, hardware)?

14. Jak hodnotíte technické vybavení / zajištění Home office (IT vybavení, software, hardware)?	Počet	%
nadstandardní	3	42,86%
plně dostačující	4	57,14%
dostačující s technickými výhradami	0	0,00%
spíše nedostačující s většími technickými nedostatky	0	0,00%
zcela nevyhovující	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Většina vedoucích byla s vybavením na HO spokojena jako s dostačujících, až nadstandardním.

OTÁZKA 15 – Jaké vybavení bylo možné v rámci Home office využívat (prosím uveďte)?

Získané odpovědi:

- Notebooky
- Intranet.
-

OTÁZKA 16 – Jak hodnotíte koučink v oblasti nediskriminace a objektivního hodnocení / odměňování zaměstnanců? Jaký pro Vás měl přínos?

Získané odpovědi:

- Naučil mě si věřit v jednání s podřízenými
- Pomohl mi pochopit některé problémy podřízených, které jsem před tím nechápal
- Velký přínos – vyšší motivace k práci.
-

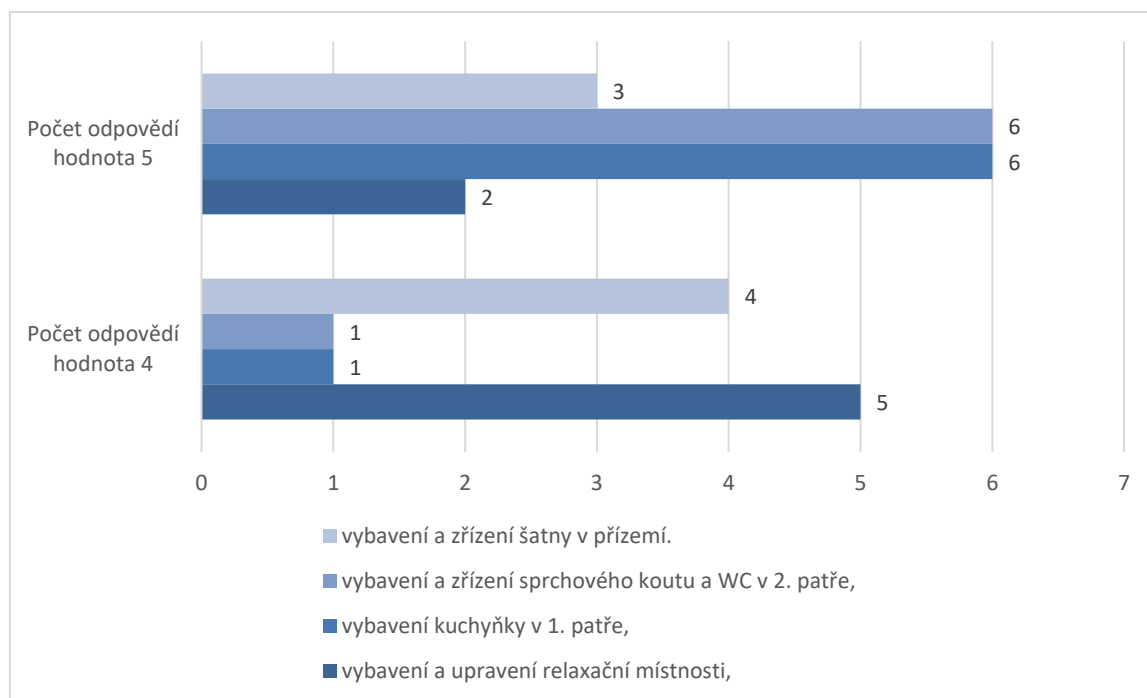
OTÁZKA 17 – Jaká doporučení jste v této oblasti jako zaměstnanci nebo jako vedoucí pracovníci obdrželi?

Získané odpovědi:

- Hovořit na rovinu
- Rovný přístup ke všem zaměstnancům
- Snažit se jednat transparentně.

OTÁZKA 18 – Jak hodnotíte vylepšení pracovního prostředí z hlediska využitelnosti či možnosti relaxace?

18. Jak hodnotíte vylepšení pracovního prostředí z hlediska využitelnosti či možnosti relaxace (na škále od 1 – zbytečná úprava do 5 – vítaná, příjemná změna)?	Počet odpovědí hodnota 4	%	Počet odpovědí hodnota 5	%
vybavení a upravení relaxační místnosti,	5	71,43%	2	28,57%
vybavení kuchyňky v 1. patře,	1	14,29%	6	85,71%
vybavení a zřízení sprchového koutu a WC v 2. patře,	1	14,29%	6	85,71%
vybavení a zřízení šatny v přízemí.	4	57,14%	3	42,86%
Celkem respondentů	7	100,00%	7	100,00%



Nejvíce vedoucí zaměstnanci oceňují vybavení relaxační místnosti, což je pochopitelné.

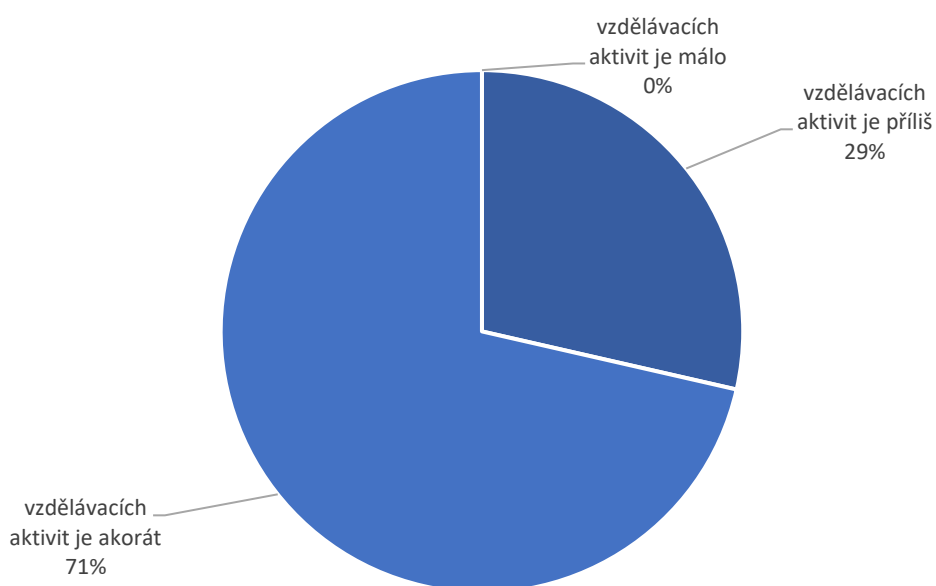
OTÁZKA 19 – Jak hodnotíte snahu o zlepšování pracovního prostředí? Má vliv na větší motivovanost zaměstnanců / zaměstnankyň / Vás samotných k práci?

Získané odpovědi:

- Zaměstnanci i my jsme vnímali jako velmi pozitivní zlepšení prostředí pro práci i Relax
- Jedná se o určitou prestiž pracovat v příjemném prostředí
- Kvalitnější odpočinek v příjemném prostředí.

OTÁZKA 20 – Jak hodnotíte vzdělávání v oblasti komunikace s klienty, asertivity a kybernetické bezpečnosti?

20. Jak hodnotíte vzdělávání v oblasti komunikace s klienty, asertivity a kybernetické bezpečnosti?	Počet	%
vzdělávacích aktivit je příliš	2	28,57%
vzdělávacích aktivit je akorát	5	71,43%
vzdělávacích aktivit je málo	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Velká většina vedoucích hodnotí, že vzdělávacích aktivit je přiměřeně.

OTÁZKA 21 – Jaký máte názor na možnosti vzdělávání v této oblasti, je pro Vás / nebo Vaše zaměstnance a zaměstnankyně přínosné a v praxi využitelné?

Získané odpovědi:

- Určitě využitelná, někdy i v běžném životě
- Dozvěděli jsme se kolik chyb je možné při práci s IT nástroji udělat.

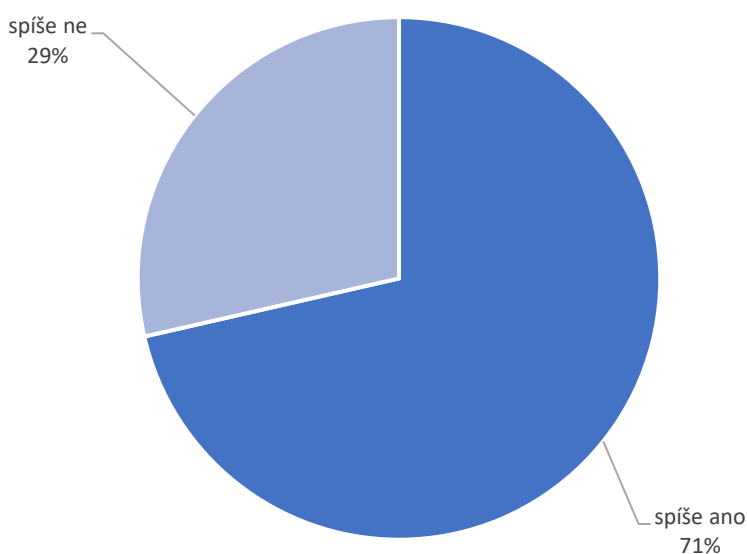
OTÁZKA 22 – Pozorujete nějaké změny, které probíhají u Vašich zaměstnankyň a zaměstnanců v souvislosti s cíleným školením v oblastech asertivity, kybernetické bezpečnosti a komunikace s klienty?

Získané odpovědi:

- Ano, jedná se především o vyšší míru sebedůvěry
- Mnoho zaměstnanců si uvědomuje, že je třeba se v rámci IT bezpečnosti chránit – správná, bezpečná hesla atd.
- Vyšší míra pochopení problémů běžných občanů.

OTÁZKA 23 – Projevují zaměstnanci a zaměstnankyně zájem o další vzdělávání v této oblasti?

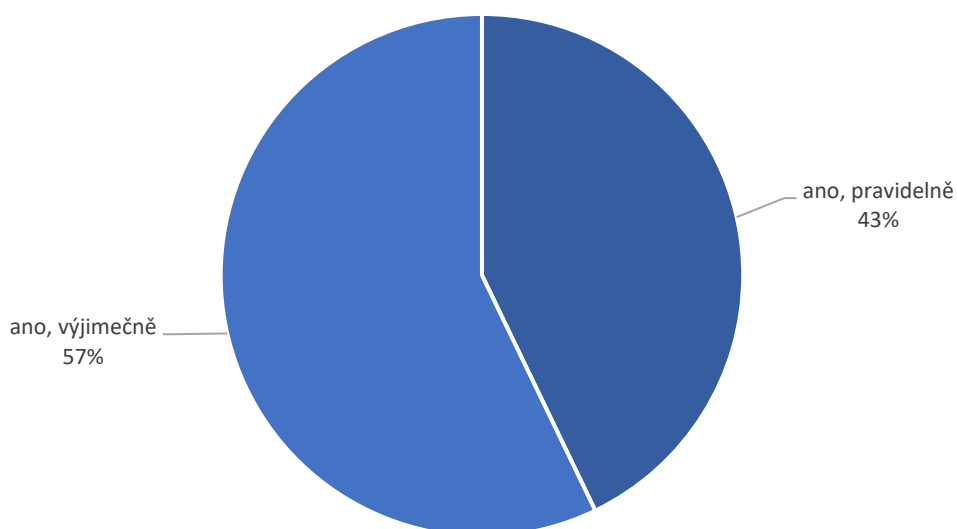
23. Projevují zaměstnanci a zaměstnankyně zájem o další vzdělávání v této oblasti?	Počet	%
ano	0	0,00%
spíše ano	5	71,43%
spíše ne	2	28,57%
ne	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Dle vedoucích zaměstnanců ze 71% zaměstnanci projevují zájem o vzdělávání školením v oblastech asertivity, kybernetické bezpečnosti a komunikace s klienty.

OTÁZKA 24 – Využíváte možnost poradenství a psychologické podpory zprostředkované zaměstnavatelem?

24. Využíváte možnost poradenství a psychologické podpory zprostředkované zaměstnavatelem?	Počet	%
ano, pravidelně	3	42,86%
ano, výjimečně	4	57,14%
ne	0	0,00%
Celkem respondentů	7	100,00%



Část vedoucích pracovníků využívá poradnu pravidelně, část občas, ale z odpovědí je patrné, že byla přínosná.

OTÁZKA 25 – Pokud ano, jak poradenské a psychologicko-poradenské služby hodnotíte? V čem jsou pro Vaši instituci nebo pro Vás osobně přínosné?

Získané odpovědi:

- Pomůže zaměstnancům řešit jak pracovní, tak i osobní problémy
- Osoba má šanci získat vyšší míru sebevědomí a sebedůvěry pro řešení pracovních úkolů
- Šance získat kompetence k řešení konfliktů a to jak mezi zaměstnanci, tak s občany.

OTÁZKA 26 – Pozorujete po zavedení některých opatření souvisejících s rovnými příležitostmi, sladčováním osobního a profesního života a se zkvalitňováním pracovního prostředí, nějaké změny v práci zaměstnanců? Vedly změny ke zlepšení vztahů na pracovišti, vnitřní kultury i přístupu zaměstnanců ke klientům a v neposlední řadě i k plnění pracovních úkolů?

Získané odpovědi:

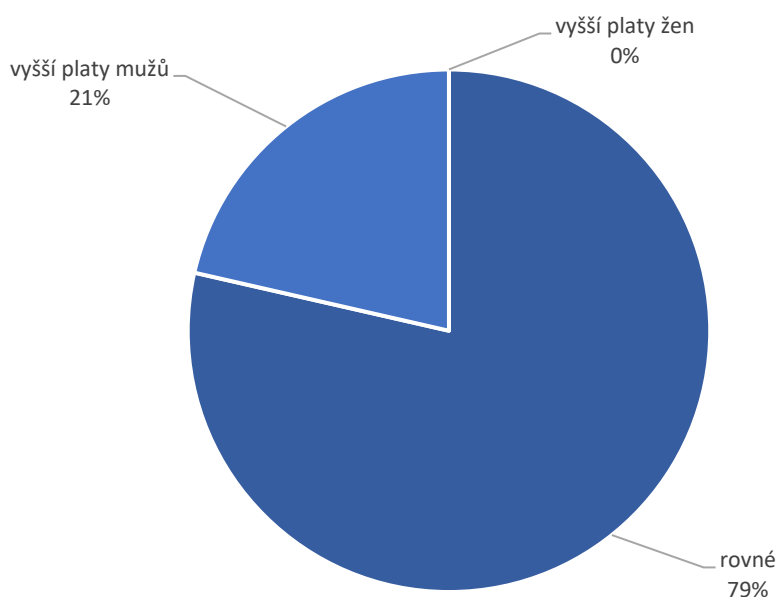
- Lepší komunikace mezi zaměstnanci
- Snadnější řešení případných nedorozumění mezi podřízenými
- Lepší pochopení tzv. ženských a mužských rolí
- Větší otevřenost vůči občanům směrem ven úřadu.

3.4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI

Počet oslovených zaměstnanců:	58
Počet respondentů:	42
Návratnost dotazníkového šetření:	72%

OTÁZKA 1 – Finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň vnímáte jako:

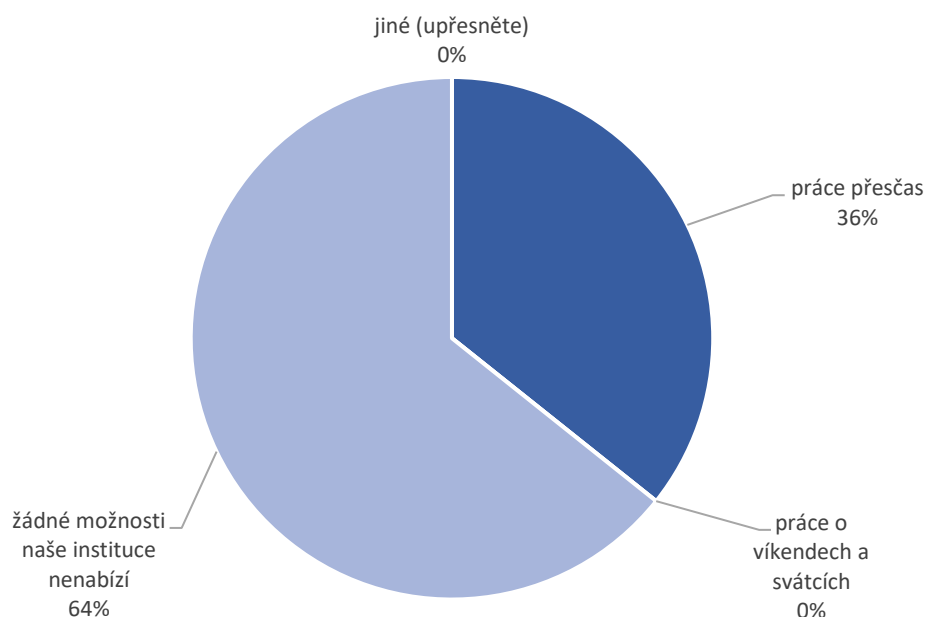
1. Finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň vnímáte jako:	Počet	%
rovné	33	78,57%
vyšší platy mužů	9	21,43%
vyšší platy žen	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Valná většina zaměstnanců vnímá finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň jako rovné.

OTÁZKA 2 – Jaké máte možnosti pro navýšení platového ohodnocení?

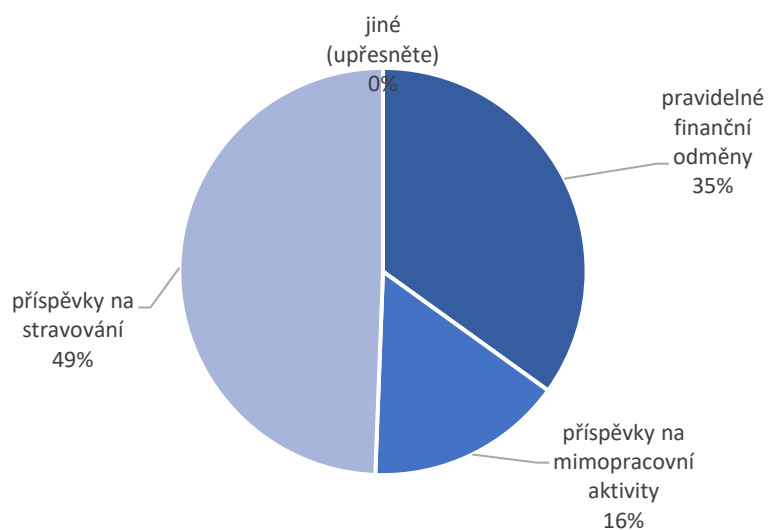
2. Jaké máte možnosti pro navýšení platového ohodnocení?	Počet	%
práce přesčas	15	35,71%
práce o víkendech a svátcích	0	0,00%
žádné možnosti naše instituce nenabízí	27	64,29%
jiné (upřesněte)	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Z tohoto dotazu je patrné, že část zaměstnanců některé benefity města není schopno identifikovat.

OTÁZKA 3 – Jaké finanční benefity můžete čerpat?

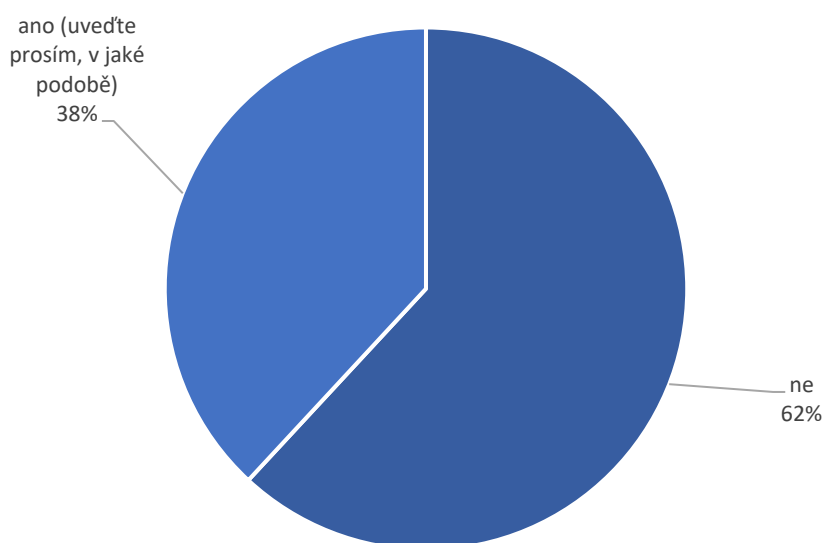
3. Jaké finanční benefity můžete čerpat?	Počet	%
pravidelné finanční odměny	29	69,05%
příspěvky na mimopracovní aktivity	13	30,95%
příspěvky na stravování	41	97,62%
jiné (upřesněte)	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Jako základní finanční benefity byly stanoveny pravidelné finanční odměny a příspěvky na stravování.

OTÁZKA 4 – Máte objektivní a aktuální přehled o platovém zařazení svých kolegyň, kolegů a sebe samých?

4. Máte objektivní a aktuální přehled o platovém zařazení svých kolegyň, kolegů a sebe samých?	Počet	%
ne	26	61,90%
ano (uveďte prosím, v jaké podobě)	16	38,10%
Celkem respondentů	42	100,00%

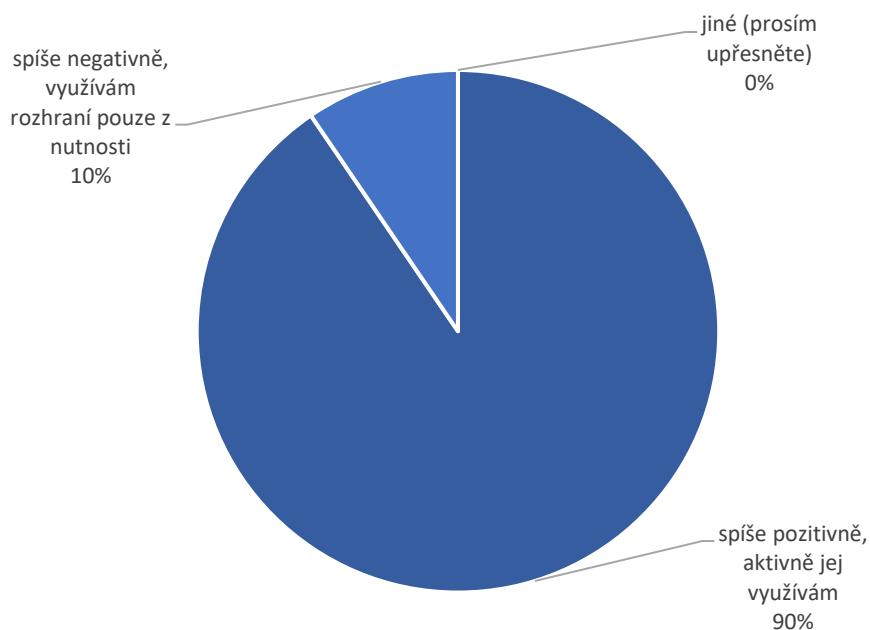


Získané odpovědi:

- Komunikace s nadřízenými
- Platové tabulky

OTÁZKA 5 – Jak přijímáte zavedení Intranetu společně s větším důrazem na vzdělávání v oblasti IT?

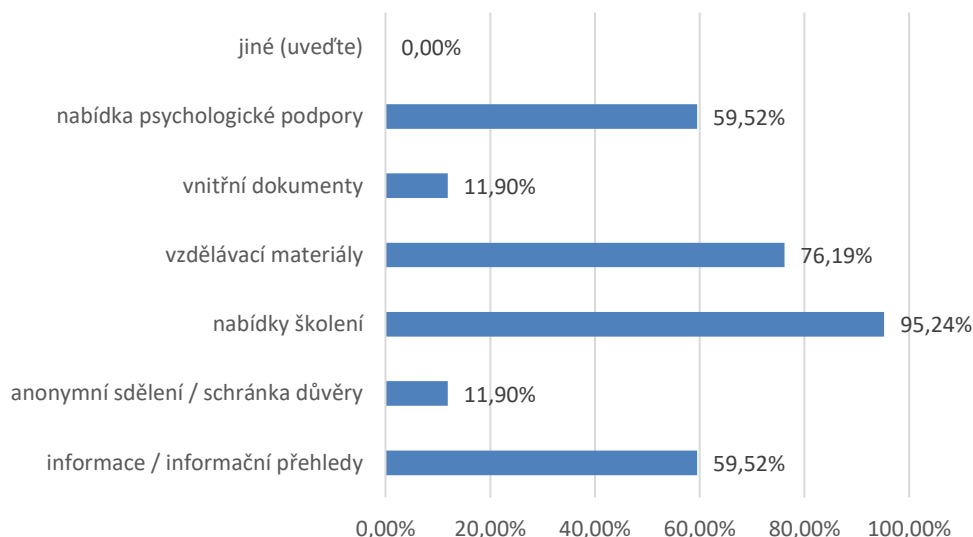
5. Jak přijímáte zavedení Intranetu společně s větším důrazem na vzdělávání v oblasti IT?	Počet	%
spíše pozitivně, aktivně jej využívám	38	90,48%
spíše negativně, využívám rozhraní pouze z nutnosti	4	9,52%
jiné (prosím upřesněte)	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Valná většina zaměstnanců vnímají intranet jako velmi přínosný.

OTÁZKA 6 – Co můžete v rámci tohoto způsobu komunikace využívat (lze vybrat více možností)?

6. Co můžete v rámci tohoto způsobu komunikace využívat (lze vybrat více možností)?	Počet	%
informace / informační přehledy	25	59,52%
anonymní sdělení / schránka důvěry	5	11,90%
nabídky školení	40	95,24%
vzdělávací materiály	32	76,19%
vnitřní dokumenty	5	11,90%
nabídka psychologické podpory	25	59,52%
jiné (uved'te)	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Z hlediska způsobu komunikace bylo nejvyšší mírou ohodnocena nabídka školení.

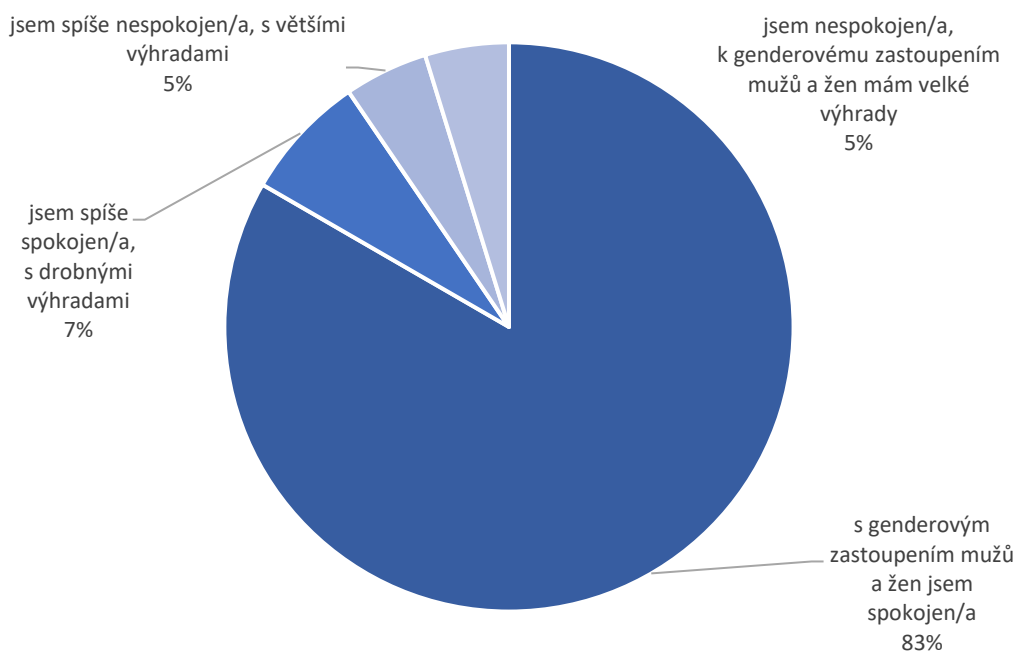
OTÁZKA 7 – Jakou formou proběhlo / probíhá seznámení s online prostředím webu, včetně Intranetu a jak často dochází k jeho opakování, aktualizaci?

Získané odpovědi:

- Školení IT specialistou
- Školící materiály

OTÁZKA 8 – Jak hodnotíte genderovou situaci ve Vaší organizaci?

8. Jak hodnotíte genderovou situaci ve Vaší organizaci?	Počet	%
s genderovým zastoupením mužů a žen jsem spokojen/a	35	83,33%
jsem spíše spokojen/a, s drobnými výhradami	3	7,14%
jsem spíše nespokojen/a, s většími výhradami	2	4,76%
jsem nespokojen/a, k genderovému zastoupením mužů a žen mám velké výhrady	2	4,76%
Celkem respondentů	42	100,00%



Genderová situace - genderové zastoupení mužů a žen je spokojena valná většina zaměstnanců.

OTÁZKA 9 – Jaký dopad mělo na instituci vyhodnocení dotazníkového šetření ohledně uplatňování rovného přístupu, nastavení možností sladování rodinného a pracovního života a zlepšování motivovanosti zaměstnanců? Byla zavedena nějaká opatření?

Získané odpovědi:

- Ano, hodnocení bylo každoroční a pravidelné
- Zavedení home office
- Zavedení intranetu
- Nově pořízené vybavení
- Info o sladování rodinného a pracovního života
-

OTÁZKA 10 – Čemu konkrétně napomohla pravidelná setkávání Vás, zaměstnanců a zaměstnankyň, s vedením města v oblasti personální politiky, genderové problematiky, rovného přístupu, diskriminace apod.?

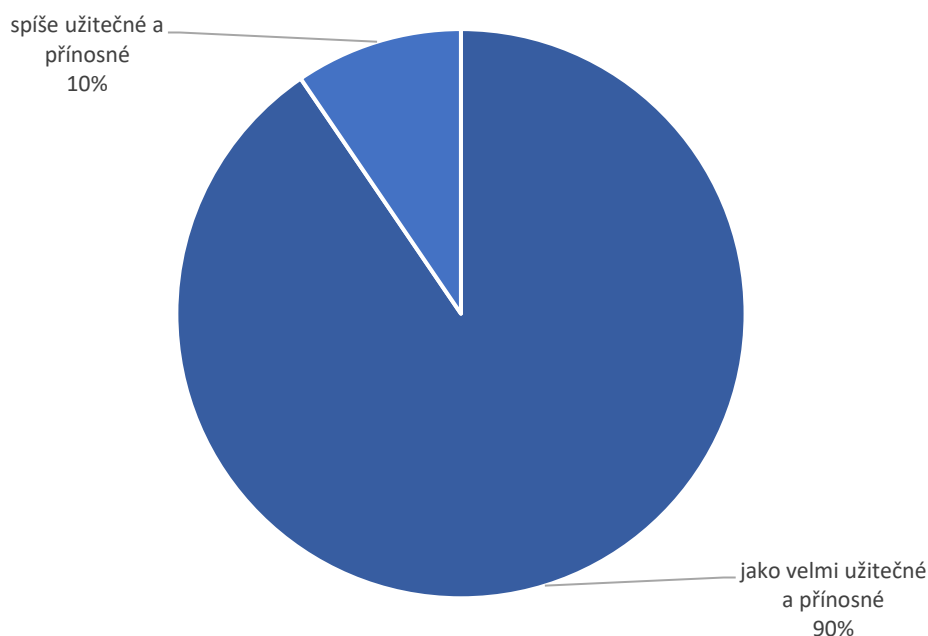
Získané odpovědi:

- Stmelení kolektivu
- Mezigenerační dialog
- Vyšší míra důvěry mezi vedením a podřízenými

OTÁZKA 11 – Jak vnímáte pravidelná setkávání s vedením města?

11. Jak vnímáte pravidelná setkávání s vedením města?	Počet	%
jako velmi užitečné a přínosné	38	90,48%
spíše užitečné a přínosné	4	9,52%
spíše neužitečné a zbytečné	0	0,00%

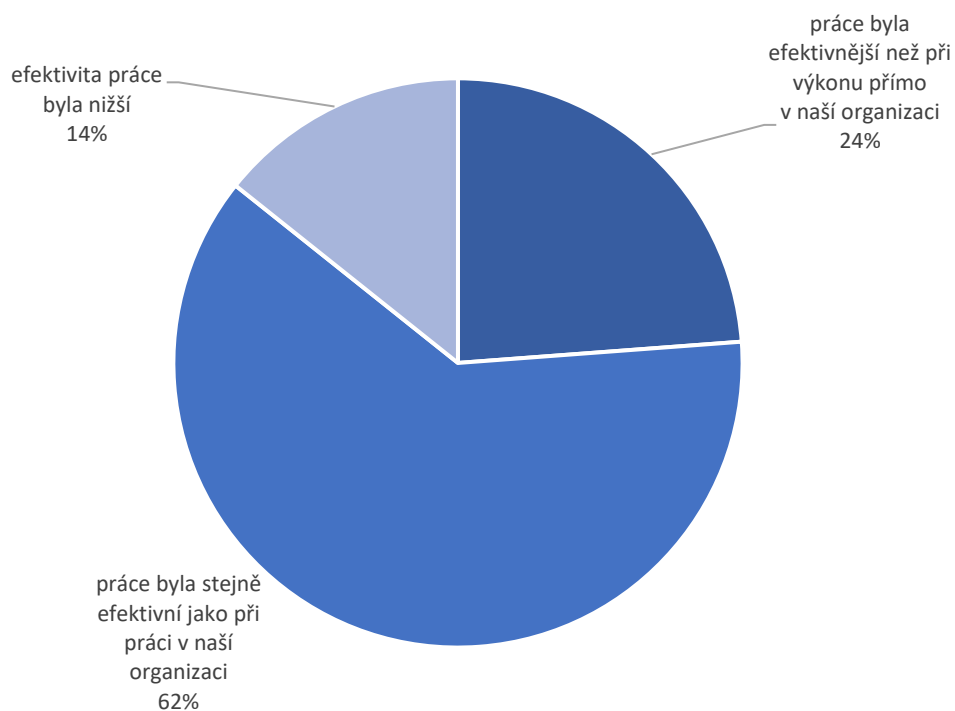
zcela zbytečné	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Pravidelná setkávání s vedením města de facto všichni zaměstnanci hodnotí jako užitečné.

OTÁZKA 12 – Jak hodnotíte možnost využití Home office z hlediska efektivity?

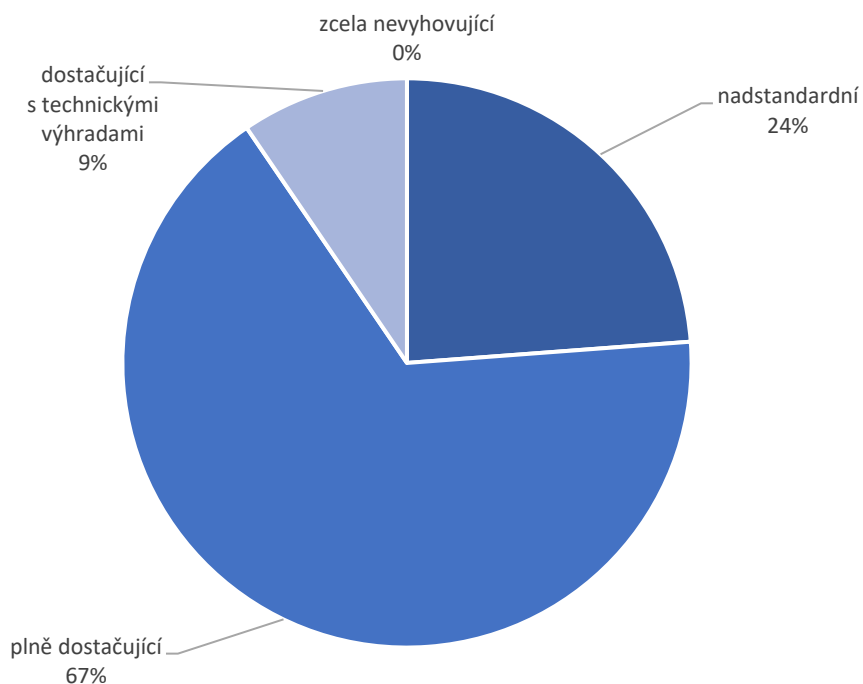
12. Jak hodnotíte možnost využití Home office z hlediska efektivity?	Počet	%
práce byla efektivnější než při výkonu přímo v naší organizaci	10	23,81%
práce byla stejně efektivní jako při práci v naší organizaci	26	61,90%
efektivita práce byla nižší	6	14,29%
práce formou Home office byla zcela neefektivní	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Pouze část zaměstnanců, cca 23% hodnotí, že práce byla efektivnější na Home office než při výkonu přímo v organizaci.

OTÁZKA 13 – Jako hodnotíte technické vybavení / zajištění Home office (IT vybavení, software, hardware)?

13. Jako hodnotíte technické vybavení / zajištění Home office (IT vybavení, software, hardware)?	Počet	%
nadstandardní	10	23,81%
plně dostačující	28	66,67%
dostačující s technickými výhradami	4	9,52%
spíše nedostačující s většími technickými nedostatky	0	0,00%
zcela nevyhovující	0	0,00%
Celkem respondentů	42	100,00%



Valná většina zaměstnanců hodnotí vybavení pořízené v rámci projektu jako plně dostačující.

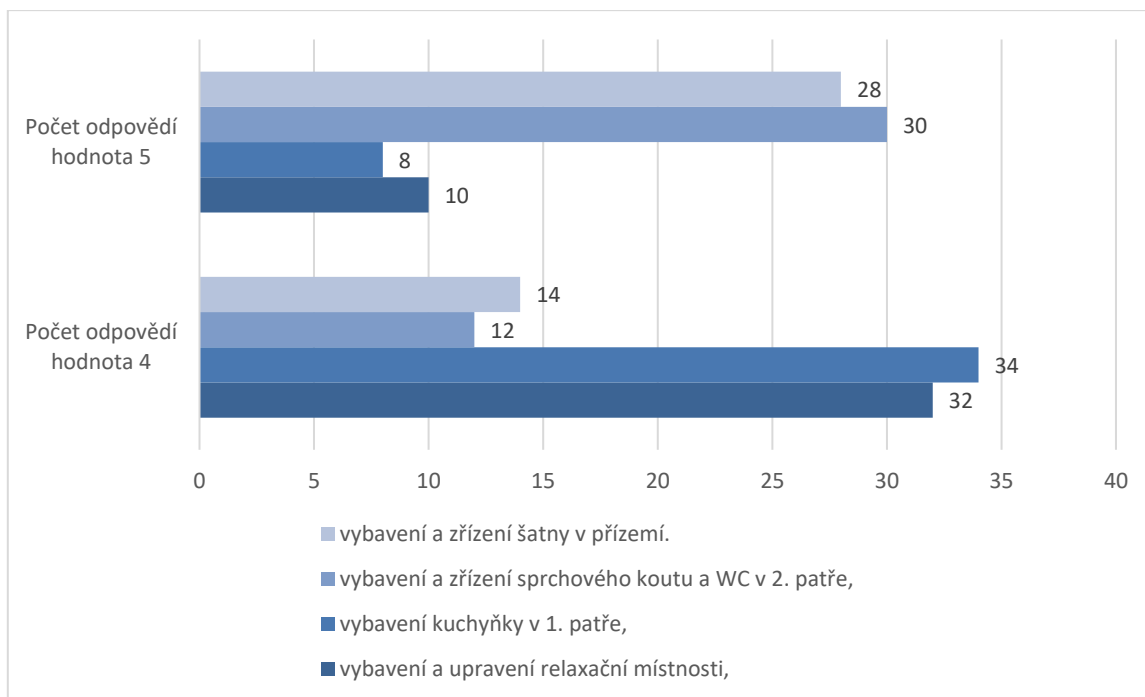
OTÁZKA 14 – Jaké vybavení bylo možné v rámci Home office využívat (prosím uveďte)?

Získané odpovědi:

- Pracovní notebooky
- Intranet

OTÁZKA 15 – Jak hodnotíte vylepšení pracovního prostředí z hlediska využitelnosti či možnosti relaxace (na škále od 1 – zbytečná úprava do 5 – vítaná, příjemná změna)?

15. Jak hodnotíte vylepšení pracovního prostředí z hlediska využitelnosti či možnosti relaxace (na škále od 1 – zbytečná úprava do 5 – vítaná, příjemná změna)?	Počet odpovědí hodnota 4	%	Počet odpovědí hodnota 5	%
vybavení a upravení relaxační místnosti,	32	76,19%	10	23,81%
vybavení kuchyňky v 1. patře,	34	80,95%	8	19,05%
vybavení a zřízení sprchového koutu a WC v 2. patře,	12	28,57%	30	71,43%
vybavení a zřízení šatny v přízemí.	14	33,33%	28	66,67%
Celkem respondentů	42	100,00%	42	100,00%



De facto všichni zaměstnanci vyjádřili spokojenost s novým vybavením pořízeným v rámci projektu.

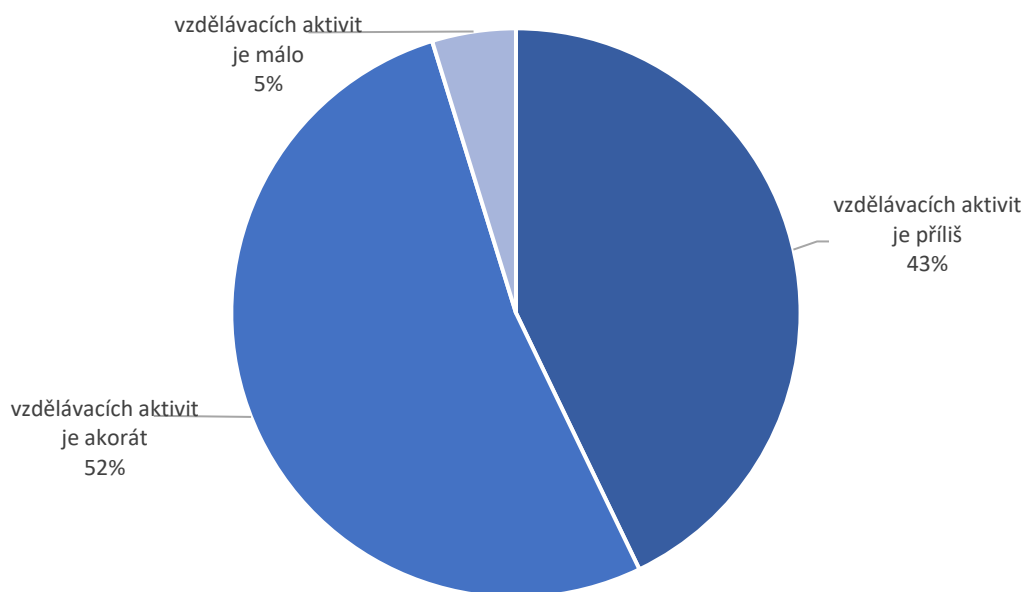
OTÁZKA 16 – Jak hodnotíte snahu o zlepšování pracovního prostředí? Má vliv na Vaši větší motivovanost k práci?

Získané odpovědi:

- Je to přínosné a oceňujeme zlepšení, které nám vedení města zajistilo
- Motivovanost k práci je dána přímými nadřízenými a jejich přístupem k zadávání úkolů podřízeným.

OTÁZKA 17 – Jak hodnotíte vzdělávání v oblasti komunikace s klienty, asertivity a kybernetické bezpečnosti?

17. Jak hodnotíte vzdělávání v oblasti komunikace s klienty, asertivity a kybernetické bezpečnosti?	Počet	%
vzdělávacích aktivit je příliš	18	42,86%
vzdělávacích aktivit je akorát	22	52,38%
vzdělávacích aktivit je málo	2	4,76%
Celkem respondentů	42	100,00%



Dle hodnocení respondentů se jeví, že vzdělávacích aktivit je příliš, 42% a další, majoritní část 52% vyjádřila, že vzdělávacích aktivit je akorát.

OTÁZKA 18 – Jaký máte názor na možnosti vzdělávání v této oblasti, je pro Vás přínosné a v praxi využitelné?

Získané odpovědi:

- Vnímáme jako přínosné a využitelné

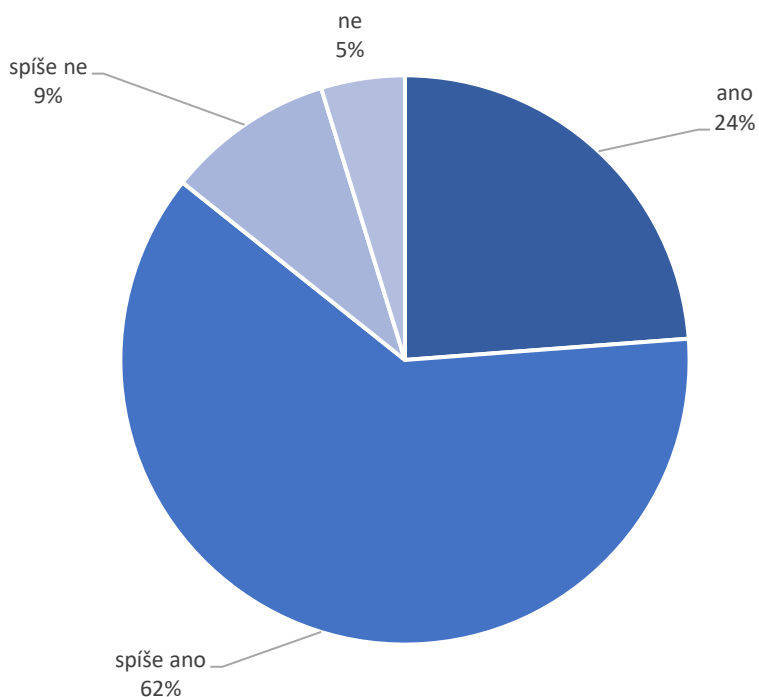
OTÁZKA 19 – Pozorujete u sebe nějaké změny, které probíhají v souvislosti s cíleným školením v oblastech asertivity, kybernetické bezpečnosti a komunikace s klienty?

Získané odpovědi:

- Ano, vyšší míra sebedůvěry
- Rychlost rozhodování
- Operativnost rozhodování
- Dialog s kolegy
- Dialog s vedením města.

OTÁZKA 20 – Máte zájem o další vzdělávání v této oblasti?

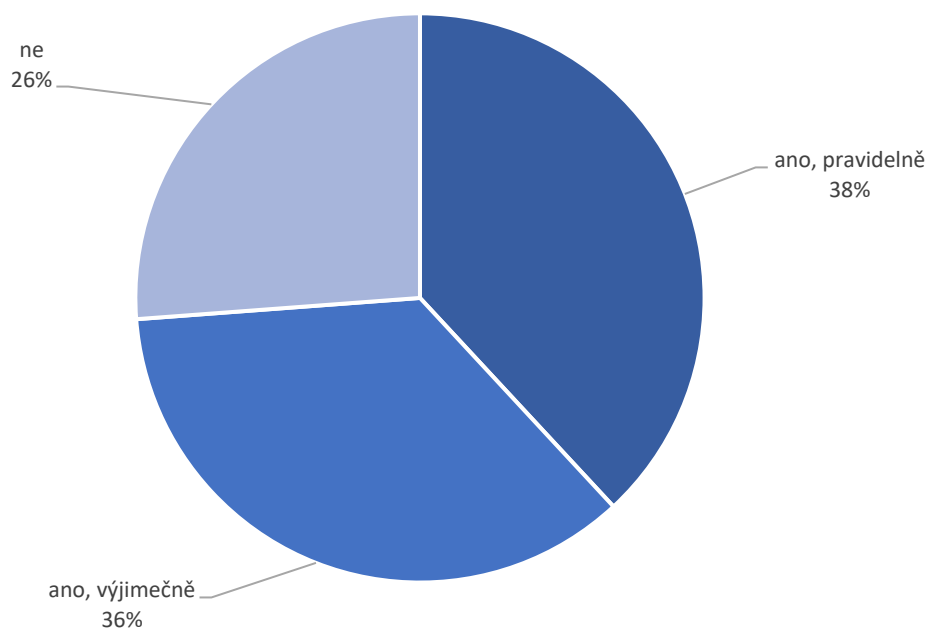
20. Máte zájem o další vzdělávání v této oblasti?	Počet	%
ano	10	23,81%
spíše ano	26	61,90%
spíše ne	4	9,52%
ne	2	4,76%
Celkem respondentů	42	100,00%



Většina respondentů vyjádřila zájem o vzdělávání v oblastech asertivity, kybernetické bezpečnosti a komunikace s klienty.

OTÁZKA 21 – Využíváte možnost poradenství a psychologické podpory zprostředkované zaměstnavatelem?

21. Využíváte možnost poradenství a psychologické podpory zprostředkované zaměstnavatelem?	Počet	%
ano, pravidelně	16	38,10%
ano, výjimečně	15	35,71%
ne	11	26,19%
Celkem respondentů	42	100,00%



Využívání možnosti poradenství a psychologické podpory zprostředkované zaměstnavatelem se jeví jako přínosné, neboť velká část zaměstnanců a zaměstnankyň jej využívá občas, nebo pravidelně.

OTÁZKA 22 – Pokud ano, jak poradenské a psychologicko-poradenské služby hodnotíte? V čem jsou pro Vaši organizaci nebo pro Vás osobně přínosné?

Získané odpovědi:

- Vyšší sebedůvěra
- Pohled na věc z více perspektiv
- Porozumění vůči kolegům.

OTÁZKA 23 – Pozorujete po zavedení některých opatření souvisejících s rovnými příležitostmi, sladováním osobního a profesního života a se zkvalitňováním pracovního prostředí, nějaké změny ve své práci či v práci svých kolegů / kolegyň? Vedly změny ke zlepšení vztahů na pracovišti, vnitřní kultury i přístupu zaměstnanců ke klientům a v neposlední řadě i k plnění pracovních úkolů?

Získané odpovědi:

- Ano, určitě
- Vyšší míra tolerance mezi kolegy
- Nové informace
- Dialog mezi útvary
- Vyšší míra komunikace mezi podřízenými a nadřízenými.

3.5 ŘÍZENÝ ROZHOVOR S VEDENÍM MĚSTA

V rámci evaluace byl realizován i řízený rozhovor s dvěma zástupci vedení města Moravský Krumlov. Níže je uveden přepis těchto rozhovorů.

1. Považujete finanční ohodnocení zaměstnanců v instituci jako rovné (vyšší platy mužů, vyšší platy žen)?

Určitě ano a hodně se tím v posledních letech zabýváme. Nikde neřešíme, jestli je to muž nebo žena, ale jen jestli umí nebo neumí.

U nás jsme nikdy nedělali rozdíl mezi ženami a muži. A projekt to jen potvrdil.

2. Jaké možnosti pro navýšení platového ohodnocení zaměstnanci a zaměstnankyně mají (práce přesčas, práce o víkendech a svátcích, žádné možnosti nemají)?

Co máme v rozpočtu, to zaměstnancům rozdělujeme. Nic moc navíc si zaměstnanci principiálně vydělat nemohou, protože je vše dáno tabulkami.

U nás je to dáno tabulkami a osobním ohodnocením. Možnosti jsou omezené, protože můžeme dát jen tolik peněz, kolik dostaneme od státu. I pozice na úřadě jsou dané, takže prostoru moc není

3. Jaké finanční benefity zaměstnanci/kyně mohou čerpat (pravidelné finanční odměny, příspěvky na mimopracovní aktivity, příspěvky na stravování)?

Dáváme stravenky a příspěvky na kulturu. Pokud je někdo v nouzi, snažíme se mu v rámci FKSP pomoci.

V rámci FKSP přispíváme na stravování, kulturu, sport a rehabilitace a nákup vitamínů. Je možné požádat o bezúročnou půjčku.

4. Mají zaměstnanci a jejich nadřízení objektivní a aktuální přehled o platovém zařazení svých kolegů/kolegyň a sebe samých (jakou formou)?

U každého zaměstnance i zaměstnankyně přesně evidujeme do jaké třídy a stupně patří a proč do něj patří. Výše osobního ohodnocení je také aktivně komunikována. Každý zaměstnanec má pocit, že dělá nejlíp a ne vždy je schopen akceptovat argumenty osob, které to vidí jinak. Je na vedení odborů, aby si obhájili férovost odměňování svých podřízených.

5. Jaká pozitiva či negativa přinesly dosavadní analýzy v oblasti genderové problematiky personálnímu oddělení / vedení MěÚ MK?

Pozitivem je, že jsme se více začali tématu genderu věnovat. Dobrou zprávou je, že se nikdy nezjistilo, že bychom někoho platově diskriminovali. Mrzí nás, že se občas objevují stížnosti na něčí chování. Ale naštěstí to není často a vždycky to řešíme. Radost mám z toho, že máme dlouhodobě velmi dobré vztahy jak mezi kolegy, tak podřízenými – nadřízenými. A to potvrdily i ankety.

Žádná genderová diskriminace se tu neděje. Občas řešíme problémy mezi lidmi, ale to je normální.

6. Jak přijímají zaměstnanci i vedení města zavedení Intranetu společně s větším důrazem na vzdělávání v oblasti IT?

Za poslední 2 roky jsme se obrovsky posunuli ve využívání IT technologií. I kvůli Covidu se rapidně zvýšil zájem o využívání home office a jsme proto rádi, že jsme v rámci projektu mohli zaměstnancům/kyním poskytnout IT vybavení na práci z domova.

Covid nás donutil více to řešit. Zaměstnankyně to oceňují, protože mají větší možnost pracovat z domova, když mají třeba nemocné děti, nebo když museli být v karanténě.

7. Co mohou zaměstnanci/kyně a vedení města v rámci tohoto způsobu komunikace využívat (informační přehledy, anonymní sdělení / schránka důvěry, nabídky školení, vzdělávací materiály, vnitřní dokumenty, nabídka psychologické podpory)?

Na intranetu máme možnost podat anonymní podnět. Je to taková naše schránka důvěry.

Kdokoli může přijít za mnou, když má problém. Na intranetu pak máme anonymní schránku.

8. Jakou formou proběhlo / probíhá seznámení s online prostředím webu, včetně Intranetu a jak často dochází k jeho opakování, aktualizaci?

Měli jsme školení a vždy ho opakujeme, když je potřeba

9. Máte představu o tom, jak zaměstnanci a zaměstnankyně hodnotí genderovou situaci / genderové zastoupení v rámci úřadu?

Já myslím že žádné větší problémy nejsou. Chlapů sem víc nedostaneme, i když se snažíme.

Z pravidelných anket nám vychází, že si lidé nepřipadají diskriminováni. Z hlediska vyrovnanosti bychom ocenili bychom více mužů, ale dělat u nás nechtějí, protože mají nízké platy a ani typ práce jim nevyhovuje. Chlapi nejsou tak pečliví a trpěliví, jako ženy

10. Jaký dopad mělo na vaši organizaci vyhodnocení dotazníkového šetření ohledně uplatňování rovného přístupu, nastavení možností sladění rodinného a pracovního života a zlepšování motivovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň? Byla zavedena nějaká opatření?

Dotazníková šetření už teď děláme pravidelně, abychom situaci mohli řešit kontinuálně.

Zaměřili jsme se na problémy, které z dotazníků vyplynuly. Zavedli jsme pružnou pracovní dobu, home office, a obecně se snažíme zaměstnankyním víc vycházet vstříc.

11. Čemu konkrétně napomohla pravidelná setkávání zaměstnanců s vedením města v oblasti personální politiky, genderové problematiky, rovného přístupu, diskriminace apod.?

Tato setkání jsou výborná pro vydiskutování a i neformální diskusi, takže se velmi osvědčila a budeme v nich určitě pokračovat

Zaměstnanci je mají rádi, protože si můžou v klidu o věcech povídat a vyříkat si je. Zároveň na nich můžeme informovat o tom, co děláme právě i v oblasti genderu a rovného přístupu a dál se o tom bavit. Takže je to velmi užitečné.

13. V instituci převažují v personálním složení ženy: Jak se genderová nevyváženost projevuje, případně jaké kroky jste učinili pro zlepšení nastalé situace?

Víc mužského elementu by v rámci ženského kolektivu pomohlo. Vždycky je lepší to mít vyvážené. Takže dobré to u nás není, ale snažíme se situaci kontinuálně řešit.

14. Na jakých profesních pozicích Vaší instituce mají ženy větší zastoupení a jaké možnosti mají jak muži, tak ženy v oblasti kariérního růstu?

Žen tu je přes 80 % jak na referentských, tak vedoucích pozicích

15. Jak hodnotíte Home office z hlediska efektivity a technického zajištění všech pracovníků?

Funguje to velmi dobře a pomáhá nám to

16. Jak hodnotíte koučink v oblasti nediskriminace a objektivního hodnocení / odměňování zaměstnanců? Jak probíhal a jaký pro Vás měl přínos?

Koučing je výborný nástroj, protože jde o individuální konzultace a lze na nich řešit i věci, které se koučovaný stydí říct před více lidmi. Mám na něj od školených osob jen ty nejlepší reference a hodně lidem manažersky pomohl.

Na to mám velmi dobré zpětné vazby. Je to asi ta nejlepší forma vzdělávání, která může být

17. Jak hodnotíte změny / vylepšení pracovního prostředí z hlediska využitelnosti či možnosti relaxace (vybavení a upravení relaxační místnosti, vybavení kuchyňky v 1. patře, vybavení a zřízení sprchového koutu a WC v 2. patře, vybavení a zřízení šatny v přízemí)?

To kolegyně velmi, velmi oceňují. Je to hodně hmatatelné a každý den to mají na očích.

To je hodně pozitivně vnímáno a opravdu to pomohlo zlepšit pracovní prostředí.

18. Jak hodnotíte vzdělávání zaměstnanců MěÚ MK v oblasti komunikace s klienty, asertivity a kybernetické bezpečnosti Pozorujete nějaké změny, máte ohlasy na některá školení?

Se vzděláváním byla velká spokojenost. Vždy, když pro lidi můžeme udělat něco navíc, tak to hodně oceňují a my jsme rádi. Je to pro ně vítaný benefit a zpestření a ještě se něco naučí.

Se vzděláváním byla velká spokojenost.

19. Pozorujete po zavedení některých opatření souvisejících s rovnými příležitostmi, sladováním osobního a profesního života a se zkvalitňováním pracovního prostředí, nějaké změny v práci zaměstnanců a zaměstnankyň? Vedly změny ke zlepšení vztahů na pracovišti, vnitřní kultury i přístupu zaměstnanců ke klientům a v neposlední řadě i k plnění pracovních úkolů?

Zaměstnanci oceňují, když se o ně vedení zajímá. A celý genderový projekt byl o tom, že se jich více ptáme a projevujeme větší zájem o jejich potřeby. A oni se mohou vyjadřovat a společně pak hledáme řešení problémů. Nechci aby to znělo jako klíše, ale my tady naše lidi potřebujeme udržet. Platy tu mají nic moc, takže péče o ně je naprosto klíčová.

20. Jak hodnotíte závěrečné výstupy re-auditů na MěÚ MK a máte představu o realizaci některých doporučení, která instituce v jeho rámci obdržela?

Nic překvapivého se tam už neobjevilo. Ostatní už bylo řečeno

4 ZÁVĚR

Závěrečné vyhodnocení plnění obsahu projektu „Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově“ bylo prováděno průběžně během realizace projektu. Hlavní práce proběhly v závěrečné fázi realizace projektu, následně byla vyhotovena shrnující evaluační zpráva.

Po provedení závěrečného vyhodnocení lze jednoznačně konstatovat, že stanovené cíle projektu byly naplněny. Stejně tvrzení lze uvést i v případě hodnocení naplněnosti stanovených výstupů a plánovaných aktivit. Evaluační schéma bylo po dohodě s řídicím orgánem zúženo na hodnocení pouze **čtyř vybraných klíčových aktivit**, nicméně řada úkolů plněných v rámci ostatních KA se s evaluovanými tématy prolíná, a proto jsou do evaluace rovněž částečně zahrnuty.

V rámci evaluace bylo u vzorku vedoucích pracovníků a vzorku „řadových“ pracovníků městského úřadu provedeno dotazování, které mělo zjistit jejich názory na provedené aktivity a jejich výstupy. Pro porovnání toho, jak jednotlivá témata vidí vedoucí a ostatní pracovníci, jsou vždy k danému tématu uvedeny shrnující tabulky, kde jsou v sumarizované podobě zaneseny jejich odpovědi.

Ambicí projektu bylo prostřednictvím navržených klíčových aktivit přispět ke **zlepšení podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života a posílit rovnost žen a mužů** pracujících na Městském úřadě Moravský Krumlov. Pro úspěšný koncept genderové rovnosti na pracovišti je nutné v první řadě nabídnout ženám i mužům rovné možnosti, poskytnout možnost výběru, dopřát jim vlastní rozhodování. **Příčiny genderové nevyváženosti** lze hledat v řadě oblastí (např. přebírání historicky daných rolí mužů a žen, konzervativnost, pohodlnost, utváření postojů a vnímání světa díky výchově a vztahům v rodině, výběrem oboru a následným studiem, vlivem vrstevníků atd.). **Specifika lze sledovat také ve sféře zaměstnání.** Například ženy bývají limitovány kariérním růstem z důvodu očekávané absence na trhu práce. Dále existuje poměrně zajímavý prostor pro práci s touto problematikou v přístupu k poskytování zaměstnaneckých benefitů (zkrácené úvazky, flexibilní formy práce, home office apod.) či úrovni příjmů a kvality těchto zaměstnání. **Dle výsledků a výstupů jednotlivých klíčových aktivit projektu můžeme zhodnotit plnění uvedené ambice jako úspěšné.**

Je potřeba také doplnit, že důležitým přínosem projektu je i fakt, že velká část aktivit přímo reagovala na doporučená opatření vycházející z **výstupů dříve provedeného genderového auditu**. Doporučením do budoucna proto může být provedení navazujícího genderového re-auditů.

Za účelem zajištění rovné odměňování bylo v rámci projektu zajištěno **provádění pravidelných analýz platů** u všech zaměstnaných s doporučením na další postup. Přínosem projektu byla rovněž řada šetření prováděných mezi zaměstnanci (pravidelná zjišťování spokojenosti a motivovanosti, vnímání úřadu a realizovaných opatření v oblasti genderu - rovný přístup, diskriminace, odměňování, sladování práce a rodiny, benefity, atd.).

Vypracovaná **analýza příčin genderové nevyváženosti** pak dává řadu námětů na další uchopení a rozvoj celé problematiky v prostředí úřadu. Pilotně byla v rámci projektu rovněž odzkoušen důležitý **prvek flexibilní formy práce (home office)**, který se ukázal do budoucna jako využitelný a přínosný nástroj pro sladování osobních a pracovních potřeb zaměstnanců.

Rovněž **koučink**, který byl prováděn u vedoucích pracovníků, ukázal, že lze pracovat s každým jednotlivcem individuálně na plánu jeho osobního rozvoje a tím přispět také ke zlepšení jeho pracovní výkonnosti a spokojenosti. Podobně můžeme shrnout přínosy provedeného vzdělávání v oblasti asertivity a sebeobrany. Také **poradenství a psychologická podpora** v rámci projektu patří do této škály přínosů, které pomohou lépe připravit zaměstnance na potenciální nepříjemné situace, které mohou v rámci chodu městského úřadu nastat.

Přestože v evaluaci je toto téma zmíněno pouze okrajově, pro řadu zaměstnanců může být klíčovým přínosem také investování úsilí do **zlepšování fyzických parametrů pracovního prostředí**. Tomu projekt napomohl díky provedeným úpravám a doplněním vybavenosti prostor pro relaxaci, kuchyněk, šaten atd. Tato opatření také zásadně přispějí ke zvýšení komfortu zaměstnaných.

V obecné rovině pak můžeme uvést, že komplex aktivit projektu celkově zcela jasně přispěl k tomu, aby si změny, které se vedení města těmito aktivitami snaží hledat v otázkách genderové rovnosti, co nejvíce uvědomovali právě sami zaměstnanci. To by mělo přispět ke zkvalitnění pracovních podmínek všech zaměstnanců i jejich sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

Seznam tabulek

TABULKA 1	SHRNUTÍ KLÍČOVÝCH AKTIVIT PROJEKTU – PŮVODNÍ ŽÁDOST O DOTACI.....	4
TABULKA 2	SHRNUTÍ KLÍČOVÝCH AKTIVIT PROJEKTU – REALIZACE PROJEKTU.....	5