



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

Zpráva z genderového auditu

Ministerstvo dopravy



Zodpovědná osoba za auditorský tým:

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

katerina.hodicka@gendernora.cz

+420 776 596 289

19. prosince 2018 v Brně

Projekt „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity“,
registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289

A. ÚVODNÍ INFORMACE	4
AUDITORSKÝ TÝM	4
VYUŽITÁ METODIKA	4
NÁZEV PROJEKTU	4
STRUČNÉ INFORMACE O ORGANIZACI REALIZUJÍCÍ GENDEROVÝ AUDIT	4
STRUČNÉ INFORMACE O AUDITOVANÉ ORGANIZACI	5
PODĚKOVÁNÍ	5
B. SHRNUÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU	6
POPIS VYUŽITÝCH METOD SBĚRU A ANALÝZY DAT	6
VÝČET OBLASTÍ ZAHRNUTÝCH DO GENDEROVÉHO AUDITU	7
C. KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ GENDEROVÉHO AUDITU (SOUHRN ZJIŠTĚNÍ)	8
D. SHRNUÍ VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU	10
1. CÍLE ORGANIZACE	10
1. 1. DOPORUČENÍ	11
2. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI	13
2. 1. DOPORUČENÍ	15
3. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	17
3. 1. DOPORUČENÍ	17
4. PERSONÁLNÍ POLITIKA	18
4. 1. STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ	18
4. 2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	20
4. 3. PROCES PŘIJÍMÁNÍ A PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ	22
4. 4. OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ A ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	33
4. 5. DOPORUČENÍ	38
5. PLATOVÁ POLITIKA	39
5. 1. ANALÝZA PRŮMĚRNÝCH PLATŮ	39
5. 2. ODMĚŇOVÁNÍ	41
5. 3. DOPORUČENÍ	45
6. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	46
6. 1. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	46
6. 2. MANAGEMENT MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	49
6. 3. FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE A PRACOVNÍ DOBA	52
6. 4. PODMÍNKY PRO PEČUJÍCÍ OSOBY	57
6. 5. PLÁNOVÁNÍ DOVOLENÉ	58
6. 6. DOPORUČENÍ	61

7. KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVÍŠTI	62
7. 1. PRACOVNÍ VZTAHY A KOMUNIKACE	62
7. 2. NEROVNÉ ZACHÁZENÍ	65
7. 3. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ	67
7. 4. DOPORUČENÍ	70
<u>E. SHRNU TÍ DOPORUČENÍ</u>	<u>71</u>
<u>F. PŘÍLOHY</u>	<u>74</u>
PŘÍLOHA 1: CHARAKTERISTIKY A STRUKTURA VZORKU	74
PŘÍLOHA 2: POPIS ANALYZOVANÝCH MATERIÁLŮ	79
<u>G. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE</u>	<u>82</u>
NEGATIVNÍ PRACOVNÍ CHOVÁNÍ (ŠIKANA, SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ)	82

A. 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 Ministerstvu dopravy také zajišťovali Mgr. Lukáš Slavík, Mgr. Silvie Najzarová a Ing. Stanislav Kocourek.

Využitá metodika

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

Název projektu

„Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289

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 podílela na realizaci 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 vytvoření nového kurzu mapování silných stránek. Kurz Competence Kaleidoscope vznikl v mezinárodním partnerství a jeho cílem je pomoci sociálně znevýhodněným osobám nalézt cestu zpět na trh práce a také posílit jejich sebevědomí.

Stručné informace o auditované organizaci

Ministerstvo dopravy České republiky (dále jen Ministerstvo dopravy, případně MD) je ústředním orgánem státní správy ve věcech dopravy. Odpovídá za tvorbu státní politiky v oblasti dopravy a v rozsahu své působnosti za její uskutečňování. Ministrem dopravy je od 4. prosince 2014 Ing. Dan Ťok.

Ke dni 31. 8. 2018 zaměstnávalo Ministerstvo dopravy v rámci služebního a pracovního poměru 453 osob¹. Z tohoto počtu je 363 zaměstnáno ve služebním poměru a 90 osob v pracovním poměru.

Rozpočet MD na r. 2018

Příjmy celkem 16 676 665 tis. Kč

Výdaje celkem 53 988 011 tis. Kč

Poděkování

Tým GIC NORA děkuje panu státnímu tajemníkovi Mgr. Vavřinovi za zaštitění genderového auditu v MD, Odboru personálnímu (jmenovitě paní ředitelce Ing. Veronice Hrdinové, PaedDr. Olze Marcalíkové, Mgr. Iloně Vlachové a Ing. Lence Čermákové) za poskytnutí dokumentů k analýze a za pomoc při empirickém šetření, dále všem zaměstnancům a zaměstnankyním v Ministerstvu dopravy za aktivní přístup a poskytnutí cenných podkladů pro tuto zprávu.

¹ Fakticky však Ministerstvo dopravy zaměstnává 508 osob, dalších 31 osob, z nichž je 8 žen, je totiž zaměstnáno v rámci dohod o provedení práce, a 24 osob, z nichž je 11 žen, v rámci dohod o pracovní činnosti. 32 žen je aktuálně mimo výkon služby – jsou na mateřské (4 ženy), nebo rodičovské dovolené (28 žen). Zdroj EGJE.

B. SHRNU TÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU

Genderový audit v Ministerstvu dopravy proběhl v rámci projektu s názvem „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity“, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Genderový audit zajistila organizace GIC NORA, přičemž Ministerstvo dopravy je realizátorem výše uvedeného projektu.

Analýza se uskutečnila převážně v prostorech Ministerstva dopravy. Proběhla v průběhu měsíců července až října 2018. Prezentace výstupů genderového auditu vedení Ministerstva dopravy je naplánována na přelomu ledna/února 2019.

Na úvodní schůzce 18. června 2018, kde se Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická setkala s ředitelkou Odboru personálního Ing. Veronikou Hrdinovou a jejími kolegyněmi, byl mj. vysvětlen postup genderového auditu v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu. K předání dokumentů auditnímu týmu došlo během setkání 13. července 2018, kde byl v širším okruhu osob probírán obsah dotazníkového šetření. Celkem na 4 setkáních ve dnech 7. a 9. srpna 2018 byl zájemcům/kyním z řad představených Ministerstva dopravy vysvětlen průběh genderového auditu a kontext aktivit, v jejichž rámci se genderový audit na ministerstvu uskutečňuje. Celkem se zúčastnilo 35 představených.

Popis využitých metod sběru a analýzy dat

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

- Předání interních dokumentů a jiných podkladových materiálů, které byly podrobeny společně s veřejně přístupnými informacemi na webových stránkách obsahové analýze. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 2.
- Ve spolupráci s vedením Ministerstva dopravy byl připraven on-line dotazník. Sběr kvantitativních dat v organizaci proběhl od 13. 8. do 9. 9. 2018.
- Následně byly vytvořeny scénáře individuálních rozhovorů a skupinových diskusí. Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Auditní tým společně s vedením Ministerstva dopravy stanovil celkem 3 skupinové diskuse, které měl zájem v průběhu šetření realizovat. Dvě skupinové diskuse se uskutečnily 3. října 2018. Skupinové diskuse, která sestávala z představených pracovníků/ic, se zúčastnilo celkem 10 osob. Skupinová diskuze s ostatními zaměstnanci/kyněmi byla

zastoupena celkem 8 osobami. Třetí skupinová diskuse proběhla 9. října 2018 s 3 osobami aktuálně čerpajícími mateřskou či rodičovskou dovolenou. Při realizaci skupinových diskusí byly dodržovány etické zásady a jejich účastnícím/íkům byla zaručena anonymita. Všechny výše zmíněné skupinové diskuse proběhly v prostorech Ministerstva dopravy.

- Individuální rozhovory probíhaly jak telefonicky, tak osobně. V průběhu září a října 2018 proběhlo celkem 7 osobních rozhovorů a také 7 telefonických rozhovorů. Při realizaci individuálních rozhovorů byly rovněž dodržovány etické zásady a jejich účastnícím/íkům byla zaručena anonymita.

Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

- ✓ Cíle organizace
- ✓ Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
- ✓ Pracovní prostředí
- ✓ Personální politika
- ✓ Platová politika
- ✓ Sladování osobního a pracovního života
- ✓ Kultura organizace a vztahy na pracovišti

C. KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ GENDEROVÉHO AUDITU (SOUHRN ZJIŠTĚNÍ)

V této části zprávy uvádíme klíčová zjištění, která nejlépe charakterizují auditovanou organizaci, tedy Ministerstvo dopravy, a která jsou nezbytná pro formulaci konkrétních doporučení.

- Ministerstvo dopravy jako orgán státní správy věnuje pozornost problematice rovnosti mezi muži a ženami. Problematika genderové rovnosti je řešena s ohledem na každoroční Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, resp. s ohledem na jejich Aktualizovaná opatření, a také s ohledem na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020.
- Ministerstvo dopravy si v oblasti rovných příležitostí počíná nepochybně aktivně. Řešení tématu v Ministerstvu dopravy zajišťuje **resortní koordinátorka** rovnosti žen a mužů - PaedDr. Olga Marcalíková. Rozhodnutím ministra dopravy dne 9. 12. 2009 byla ustavena **Pracovní skupina Ministerstva dopravy pro rovné příležitosti žen a mužů**. V r. 2015 Ministerstvo dopravy vytvořilo Rezortní koncepci podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020. V září 2017 uvedlo v budově ministerstva do provozu vlastní dětskou skupinu Mašinka. V neposlední řadě Ministerstvo aktuálně realizuje **projekt „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity“**.
- Jako ocenění hodnou lze vnímat skutečnost, že rovné zacházení a princip nediskriminace jsou zakotveny v několika organizačních dokumentech, jedná se např. o Pracovní řád, Etický kodex zaměstnanců Ministerstva dopravy či o platnou kolektivní smlouvu mezi Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy.
- Ministerstvo dopravy je velkou organizací, která k 31. 8. 2018 zaměstnávala celkem 453 osob ve služebním nebo pracovním poměru. Z tohoto počtu je 363 zaměstnáno v rámci služebního poměru (z toho je 168 žen) a 90 osob v rámci pracovního poměru (z toho je 68 žen). Ženy tedy činí 52,1 % všech zaměstnaných osob. Struktura zaměstnaných podle pracovní pozice je nicméně charakterizována úbytkem žen směrem vzhůru v organizační hierarchii Ministerstva dopravy neboli genderovou vertikální segregací.
- Co se týče výběrových řízení na pozice podřízených pracovníků/ic, lze na základě výstupů šetření uvést, že ženy a muži mají stejné příležitosti. Ve vztahu ke kategorii věku či výběrovým řízením na pozice představených nejsou již výstupy tak

jednoznačné, a proto je nutné věnovat těmto oblastem zvýšenou pozornost. V oblasti výběrových řízení lze pozitivně hodnotit skutečnost, že uchazeči/ky nejsou nikterak dotazováni/y na svoji rodinnou situaci.

- S přijetím zákona o státní službě se obecně zlepšily podmínky pro sladování v resortu. Spokojenost s aktuální podobou podpůrných opatření vyjadřují zejména rodiče. Největší rezervy v této oblasti vnímali/y respondenti/ky v pružnějším využívání možnosti vykonávat službu/práci z jiného místa.
- Co se týče (ne) rovnosti v odměňování žen a mužů, bylo upozorněno na jeho nižší transparentnost. Z analýzy průměrných výdělků vyplývá, že ženy v Ministerstvu dopravy pobírají až na pozici ředitelky odboru/náměstkyně průměrně nižší plat ve srovnání se svými mužskými protějšky.
- Prostor pro zlepšení je nepochybně v oblasti negativního pracovního jednání. Jak dotazníkové šetření, tak kvalitativní část poukazuje na případy šikany a sexuálního obtěžování v Ministerstvu dopravy. Řešením negativního chování není dáván vždy dostatečný prostor.
- Některé personální procesy si zaslouží další rozvoj, ať je to např. oblast hodnocení zaměstnanců/kyň, management mateřské a rodičovské dovolené či adaptační proces nově příchozích pracovníků/ic.
- V neposlední řadě je významným tématem, kterému je nezbytné věnovat zvýšenou pozornost, kultura pracovních vztahů obecně a s ním spojená komunikace mezi zaměstnanci/kyněmi ministerstva. V šetření bylo opakovaně upozorněno na skutečnost, že špatné pracovní vztahy a komunikační problémy mohou být důvodem k odchodu z ministerstva.

D. SHRNU TÍ VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU

1. CÍLE ORGANIZACE

Ministerstvo dopravy je ústředním orgánem státní správy ve věcech dopravy a odpovídá za tvorbu státní politiky v oblasti dopravy a v rozsahu své působnosti za její uskutečňování.

Ministerstvo dopravy je nadřízený úřad organizačních složek státu (jde např. o Úřad pro civilní letectví, Drážní inspekci), státních a příspěvkových organizací (jde např. o Ředitelství silnic a dálnic ČR, Státní fond dopravní infrastruktury), státních podniků (jde např. o Řízení letového provozu ČR s.p.,) či k veřejné výzkumné instituci v působnosti Ministerstva dopravy (Centrum dopravního výzkumu).²

Co se týče specifických cílů v oblasti prosazování genderové rovnosti, tak Ministerstvo dopravy vytvořilo v r. 2015 Rezortní koncepci podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020. Tato koncepce byla v r. 2017 aktualizována s ohledem na připravovaný projekt do Operačního programu Zaměstnanost. Uvedená koncepce přímo navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a vytváří rámec její implementace v resortu. Zaměřuje se na čtyři níže uvedené oblasti.

Oblast: Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v resortu MD

Specifický cíl: Zajištění efektivní realizace Koncepce rovnosti žen a mužů v rámci MD. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.³

Oblast: Rovnost žen a mužů ve služebním a zaměstnaneckém poměru

Specifické cíle: Zajištění transparentnosti v odměňování žen a mužů. Zajištění řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.

Oblast: Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

Specifické cíle: Zřízení a provoz předškolního zařízení péče o děti. Podpora flexibilních forem práce a služby a výkonu služby a práce z jiného místa.

² Kompletní soupis a schéma zmíněných organizací a složek je definováno přílohou č. 25 Služebního předpisu státního tajemníka č. 18 ze dne 12. července 2018 – Organizačního řádu.

³ Gender mainstreaming znamená zohledňování odlišných potřeb plynoucích z rozdílných životních zkušeností žen a mužů.

Oblast: Horizontální téma

Specifický cíl: Implementace gender mainstreamingu do identifikovaných oblastí.

Z analýzy vybraných strategických dokumentů Dopravní politika ČR pro období 2014-2020 s výhledem do roku 2050, Dopravní sektorové strategie a Dopravní sektorové strategie II. fáze vyplynulo, že Ministerstvo dopravy systematicky nezohledňuje hledisko rovných příležitosti žen a mužů při přípravě a zpracování koncepcí, strategických dokumentů a vládních politik. Také většina materiálů legislativní i nelegislativní povahy není hodnocena podle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR.

Provedení hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů je přitom dle Jednacího řádu vlády a Legislativních pravidel vlády součástí předkládacích a důvodových zpráv. Toto hodnocení musí obsahovat každý materiál předkládaný na jednání vlády ČR, který se týká fyzických osob. Hodnocení je v případě Ministerstva dopravy prováděno pouze formálně a v řadě případů je uvedeno jednou větou, že daný materiál nemá dopad na rovnost žen a mužů, i když se fyzických osob přímo týká. Z různých průzkumů je přitom zřejmé, že muži a ženy mají při využívání dopravy či při plánování dopravy a infrastruktury rozdílné potřeby. Ženy využívají např. veřejnou dopravu častěji než muži. Při implementaci operačních programů je třeba uplatňovat horizontální principy (rovné příležitosti žen a mužů a nediskriminace včetně dalších skupin obyvatelstva s omezenou schopností pohybu nebo orientace a udržitelný rozvoj). Např. na webových stránkách www.opd.cz by měl být uplatňování, monitorování a vyhodnocování horizontálních priorit věnován větší prostor.

1. 1. DOPORUČENÍ

- Identifikovat v resortu dopravy problémy v oblasti rovnosti žen a mužů
- Vyhodnocovat a aktualizovat celostátní koncepce a strategické dokumenty v resortu dopravy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů
- Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů dle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při vytváření legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR
- Zajistit uplatňování horizontálních principů při implementaci Operačního programu Doprava
- Rozšířit sběr genderově tříděných dat v příslušných agendách jednotlivých odborů

- Zajistit zastoupení žen při plánování dopravy a infrastruktury, zajištění potřebných služeb tak, aby se přispělo ke stejné úrovni kvality života žen a mužů
- Odstranit genderové stereotypy v osvětových materiálech

2. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Ministerstvo dopravy jako orgán státní správy věnuje pozornost problematice rovnosti mezi muži a ženami. Téma genderové rovnosti je na jednotlivých ministerstvech řešeno s ohledem na každoroční Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů⁴, resp. s ohledem na jejich Aktualizovaná opatření, a také s ohledem na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020⁵. Na základě nich probíhá každoročně vyhodnocení plnění tzv. Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě schváleného usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 (jako součást Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020).

Problematika rovných příležitostí je v Ministerstvu dopravy řešena prostřednictvím resortní koordinátorky rovnosti žen a mužů. Tuto pozici zastává PaedDr. Olga Marcalíková, a to na plný pracovní úvazek. Agenda rovnosti žen a mužů je organizačně začleněna do Odboru personálního, konkrétně na Oddělení systemizace a personálního marketingu, a upravena vnitřním předpisem Řád č.3/2008 Organizační řád Změna č. 6 s datem účinnosti 3. 12. 2014.

Pracovní skupina Ministerstva dopravy pro rovné příležitosti žen a mužů byla ustavena Rozhodnutím ministra dopravy dne 9. 12. 2009 a byly do ní jmenovány osoby, jejichž agenda je nějak spojena nebo má návaznost na problematiku rovných příležitostí, a také zástupci/kyně odborové organizace. Pracovní skupina vznikla na základě usnesení vlády ze dne 20. července 2009 č. 964, které ukládá průběžně vykonávat činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů v jednotlivých resortech a organizovat jejich jednání nejméně čtyřikrát ročně. Pracovní skupina má aktuálně 7 členů/ek.

Agenda pracovních skupin se má obecně soustředit na následující témata:

A. podklady k problematice rovnosti žen a mužů vyžadované z vládní úrovně,

⁴ Hlavním strategickým dokumentem vlády ČR schváleným usnesením vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236 jsou Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen. Tento koncepční dokument je od roku 1998 každoročně vyhodnocován a jsou také aktualizována opatření v něm obsažená. Priority tak dosud tvořily hlavní linii, po nichž byla rovnost žen a mužů vládou ČR zajišťována a prosazována.

⁵ Dalším důležitým vládním dokumentem je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020, kterou schválila vláda ČR usnesením č. 931/2014. Strategie poskytuje širší rámec Prioritám a doplnění dalším koncepčním dokumentům vlády ČR, které se pojí s genderovou agendou, a především nastavuje vnitrostátní mechanismus uplatňování genderové rovnosti včetně genderového mainstreamingu veřejných politik.

- B. priority, postupy a plány pro rovné příležitosti žen a mužů v rámci rezortu,
- C. případné rezortní projekty, týkající se genderové rovnosti, podpořené z fondů EU,
- D. některá konkrétní opatření ke sladování, hlavně problematika dětských skupin/MŠ.

Opatření v oblasti sladování pracovního a osobního života jsou ročně vyhodnocována ve Výroční zprávě o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady, která umožňuje pohled na vývoj v této oblasti.

Ministerstvo dopravy v současnosti realizuje projekt hrazený z Operačního programu Zaměstnanost s názvem „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity“. V rámci projektu budou nastavena pravidla pro rovné zacházení, podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a také pravidla pro řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti. Díky projektu budou v resortu zavedena pozitivní opatření v rámci výběrových řízení a v neposlední řadě se projekt bude zaměřovat na téma transparentnosti v odměňování.⁶ Součástí projektu je rovněž realizace genderového auditu, jak již bylo uvedeno výše.

Pro celou oblast státní služby platí Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015 ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců/kyň. Článek 6 tohoto předpisu ve svém bodu 2 zmiňuje, že „*státní zaměstnanec jedná zdvořile, vstřícně, s porozuměním, ochotou a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí, bez ohledu na národnost, pohlaví, etnický či rasový původ, náboženství či víru, věk, sexuální orientaci či zdravotní postižení, nebo jiné charakteristiky a nepřipouští diskriminaci či obtěžování.*“

Zásada rovných příležitostí a princip nediskriminace jsou zmíněny rovněž v dokumentu pro zaměstnance v pracovním poměru, a to v dokumentu Řád č. 10/2012 - Etický kodex zaměstnanců Ministerstva dopravy ze dne 20. 8. 2012. V článku 4. 1. tohoto dokumentu je v této souvislosti mj. uvedeno:

„Zaměstnanec Ministerstva dopravy vykonává veřejnou správu na vysoké odborné úrovni, kterou si prohlubuje průběžným studiem, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jiné charakteristiky. Nepřipouští diskriminaci či obtěžování.“

⁶ Viz: <https://www.mdcr.cz/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Projekt-Implementace-Vladni-strategie-pro-rovnost?returl=/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti>

Princip rovného zacházení a nediskriminace jsou zakotveny i v dalších dokumentech, jedná se konkrétně o Pracovní řád⁷ či platnou kolektivní smlouvu mezi Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy⁸. Ministerstvo dopravy se v dokumentu zavázalo informovat minimálně jedenkrát za pololetí výbor základní odborové organizace o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení s muži a ženami a k zamezení diskriminace.

Ministerstvo dopravy se v rámci platné kolektivní smlouvy dále např. zavazuje k zajištění odborné pomoci při eventuálních případech diskriminace či obtěžování na pracovišti prostřednictvím pověřené osoby z řad státních zaměstnanců/kyň Odboru personálního. Ve vestibulu budovy Ministerstva dopravy se mimo jiné pro účely podnětů vztahujících se k možným případům diskriminace nebo obtěžování nachází schránka, do které mohou zaměstnané osoby podněty tohoto typu hlásit.

V této souvislosti bylo v kvalitativní části šetření opakovaně upozorněno na problematické umístění této schránky. Nebo si také informanti/ky nebyli/y jisti/é, jak přesně by mělo šetření probíhat, jelikož podněty mají být podávány anonymně.

„Není ideální umístění schránky, je tam kamera.“ (FS)⁹

„V rámci ministerstva existuje schránka důvěry. Nevím, jak by se tím měli zabývat, když by ten vzkaz měl být anonymní.“ (IR)¹⁰

2. 1. DOPORUČENÍ

- Posílit roli resortní Pracovní skupiny k prosazování rovnosti žen a mužů
- Rozšířit Pracovní skupinu i o členy/ky resortních organizací
- Uveřejnit informace o tom, kdo je pověřen k řešení případů diskriminace či obtěžování na pracovišti, kde je umístěna schránka pro příjem oznámení, a uveřejnit odkaz na adresu elektronické pošty
- Zajistit finanční a personální udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů

⁷ Jde o formulaci explicitně zmiňující závazek Ministerstva dopravy k prosazování rovných příležitostí žen a mužů a k zákazu diskriminace.

⁸ Jedná se o závazek k dodržování rovných podmínek při zařazování žen a mužů do platových tříd, při obsazování funkcí představených, v oblasti vzdělávání a prohlubování kvalifikace.

⁹ FS - zkratka používaná v textu pro fokusní skupinu neboli skupinovou diskusi.

¹⁰ IR – zkratka používaná v textu pro individuální rozhovor.

- Metodicky vést v tematicke prosazování genderové rovnosti organizace, vůči kterým má Ministerstvo dopravy zřizovatelskou povinnost
- Zvážit, zda nezačlenit pozici koordinátorky rovnosti žen a mužů přímo do Kanceláře státního tajemníka

3. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pokud se týče pracovního prostředí a jeho organizace, tak respondenti/ky v kvalitativní části šetření obecně vnímali/y pozitivně technické vybavení kancelářských prostor či skutečnost, že nemusí být ve velkých otevřených kancelářích. Méně pozitivně však hodnotili/y svoje pracovní prostředí v letních měsících, kdy zejména některé části budovy zasahují nepříjemně venkovní vysoké teploty. Upozornili/y také na prašnost prostor či nedostatečná parkovací místa pro zaměstnance/kyně.

„Je to stará budova, takže v létě tady je horko a v zimě zima. Pozitivní ale je, že teď máme nové počítače.“ (IR)

„Když jsou ta vedra, to je poměrně nemilá věc.“ (IR)

„Na západní a jižní straně je po poledni děsné horko a je za trest tam být, takže tam by se mělo něco dělat s klimatizací.“ (FS)

„Technická stránka je tady v pořádku. Není tady open office, to je fajn. Jediné, co chybí pro dojíždějící, tak je parkoviště pro zaměstnance.“ (IR)

Prostory ministerstva jsou podle vyjádření respondentů/ek bezbariérové, u hlavního vchodu do budovy ministerstva je umístěna plošina pro vozíčkáře. Nicméně v této souvislosti bylo upozorněno, že při vstupu z nádvoří by musel někdo handicapovaným či rodičům s kočárkem pomoci. Také byla několikrát v této souvislosti zmíněna komplexnost a členitost budovy, která by mohla být pro handicapované osoby poněkud omezující.

„Co se týče postižení – jsme připraveni, ale pravda je, že tady nikoho takového nemáme. A kdyby jo, tak ta budova je dost velká a je tady jenom jeden výtah, který by mohl používat, a to není ideální.“ (IR)

3. 1. DOPORUČENÍ

- Zkvalitnit a usnadnit osobám se sníženou schopností orientace a pohybu přístup do budovy MD (např. zřídit bezbariérové WC, přebalovací pult)
- Zajistit parkovací místa pro zaměstnance/kyně se zdravotním tělesným postižením
- Zlepšit pracovní podmínky v letních měsících (instalace klimatizace)

4. PERSONÁLNÍ POLITIKA

4. 1. STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ

Ministerstvo dopravy aktuálně¹¹ zaměstnává v rámci služebního a pracovního poměru 453 osob¹². Z tohoto počtu je 363 zaměstnáno v rámci služebního poměru (z toho je 168 žen) a 90 osob v rámci pracovního poměru (z toho je 68 žen). V rámci kratší služební doby je zaměstnáno 18 osob (z nichž je 17 žen), v rámci kratší pracovní doby je zaměstnáno 6 žen. Struktura zaměstnaných podle pracovní pozice je charakterizována úbytkem žen směrem vzhůru v organizační hierarchii Ministerstva dopravy. Zatímco v kategorii ostatních státních zaměstnanců/kyň nalezneme více než polovinu žen, na dalších pozicích jejich podíl nepřekračuje 30 %, resp. 20 %. Tento stav zasluhuje adekvátní míru pozornosti, mj. s ohledem na skutečnost, že ženy disponují vysokoškolským vzděláním téměř v podobné míře jako muži. V rámci osob zaměstnaných v pracovním poměru dokonce nenalezneme jedinou ženu ve vedoucí pozici, nutno však poznamenat, že ve vedoucí pozici zde figurují jen 2 osoby (z nichž jedna je osoba ministra). Podíl žen v kategorii podřízených zaměstnanců/kyň v rámci pracovního poměru je pak více než třičtvrtě.

V rámci šetření se v několika případech mezi respondenty/kami objevilo vnímání Ministerstva dopravy coby instituce, která charakterem své interní kultury nepodporuje vyšší zastoupení žen v pozicích představených.

„Ačkoliv v celkovém poměru je na Ministerstvu dopravy zaměstnáno zřejmě více žen než mužů, tak muži působí na převážné části vedoucích pozic, i když v některých případech nedosahují vedoucí-muži takové odbornosti, jakou mají jeho podřízení/podřízené, ale ze strany nadřízených (ředitelé-muže) odboru je to tolerováno. Osobně mám právě zkušenost s tím, že muži ve vedoucích pozicích se vzájemně podporují a kryjí své nedostatky a mezi muži přestává fungovat hierarchické rozdělení. U žen je to přesně naopak - jejich odbornost musí být 100 %, bez chyb, je vyžadována naprostá samostatnost a striktní dodržování nastavené hierarchie.“
(komentář z dotazníkového šetření)

¹¹ Jde o údaje platné k 31. 8. 2018. Zdroj EGJE.

¹² Fakticky však Ministerstvo dopravy zaměstnává 508 osob, dalších 31 osob, z nichž je 8 žen, je totiž zaměstnáno v rámci dohod o provedení práce, a 24 osob, z nichž je 11 žen, v rámci dohod o pracovní činnosti. 32 žen je aktuálně mimo výkon služby – jsou na mateřské (4 ženy), nebo rodičovské dovolené (28 žen).

„Ta kultura tady není, aby žena šla na vyšší pozici.“ (FS)

Strukturu zaměstnaných MD z hlediska pozice¹³ přibližuje následující tabulka:

Pozice	Absolutní četnost	Podíl zaměstnaných (v %)	Počet žen	Podíl žen (v %)
Služební poměr				
Náměstek/kyně	5	1,4	1	20
Ředitel/ka odboru	19	5,2	4	21,1
Vedoucí oddělení	56	15,4	16	28,6
Ostatní	283	78	147	51,9
Celkem	363	100	168	46,3
Pracovní poměr				
Ministr	1	1,1	0	0
Náměstek/kyně	0	0	0	0
Ředitel/ka odboru	0	0	0	0
Vedoucí oddělení	1	1,1	0	0
Podřízený/á	88	97,8	68	77,3
Celkem	90	100	68	75,6

Struktura zaměstnaných z hlediska vzdělání odpovídá organizacím podobného typu, ve kterých dochází k řešení odborných a komplexních úkolů a agend. Většina zaměstnaných tak disponuje vysokoškolským vzděláním.

¹³ Vychází ze systému EGJE (stav k 31. 8. 2018 bez zaměstnanců/kyň na MD/RD). Celkový počet zaměstnaných se oproti následujícím tabulkám liší, jde o dvě sady statistik, které se vztahují ke stavu v jiný časový okamžik.

Vzdělanostní strukturu zaměstnaných MD¹⁴ přibližuje následující tabulka:

Nejvyšší dosažené vzdělání	Absolutní četnost	Podíl zaměstnaných (v %)	Podíl žen	Podíl žen (v %)
Základní vzdělání	1	0,2	0	0
Střední vzdělání s výučním listem (vč. nižšího středního odborného)	8	1,8	6	75
Úplné střední vzdělání (vč. všeobecného i odborného s maturitou a vyššího odborného)	77	17,3	64	85,3
Vysokoškolské vzdělání	360	80,7	165	45,6
Celkem	446	100	235	52,7

Lze říci, že struktura zaměstnaných podle věku je svým charakterem poměrně rovnoměrná. V rámci Ministerstva dopravy panuje vysoká věková diverzita. Velmi rovnoměrné jsou také podíly žen v rámci jednotlivých věkových kategorií zaměstnaných, ženy tvoří vždy mírně nadpoloviční většinu.

Věkovou strukturu zaměstnaných MD¹⁵ přibližuje následující tabulka:

Věk	Absolutní četnost	Podíl zaměstnaných (v %)	Podíl žen	Podíl žen (v %)
18–30 let	73	16,4	39	53,4
31–40 let	135	30,3	72	53,3
41–50 let	122	27,4	65	53,3
51 a více let	116	26	59	50,9
Celkem	446	100	235	52,7

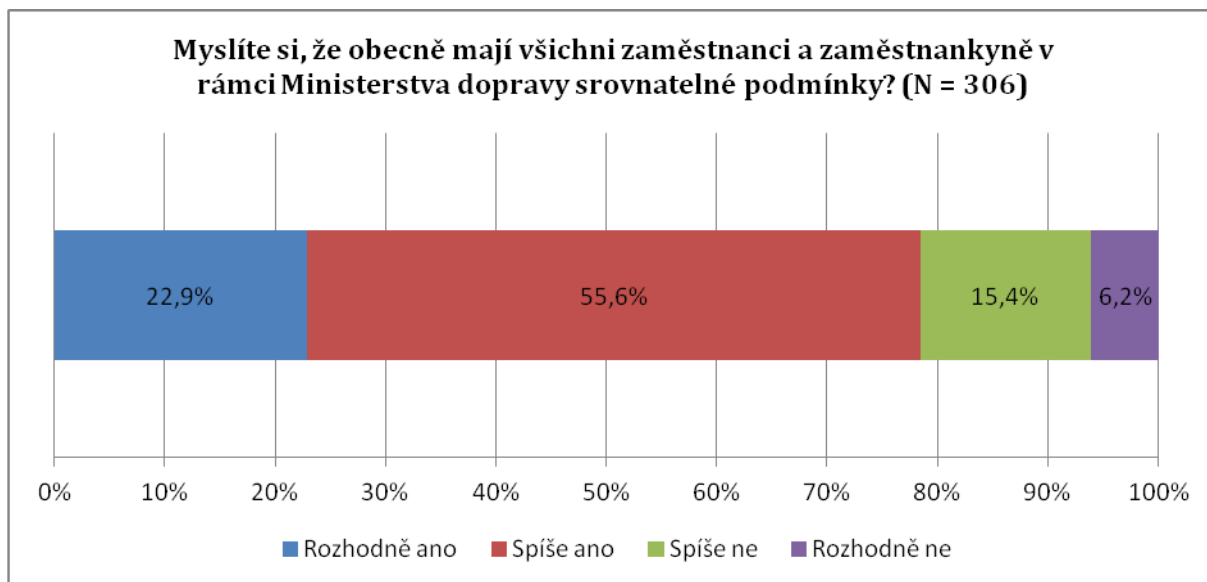
4. 2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Více než tři čtvrtiny (78,5 % = 240) respondentů/ek jsou rozhodně nebo spíše toho názoru, že všichni zaměstnanci a zaměstnankyně v rámci Ministerstva dopravy mají obecně srovnatelné podmínky. Naopak spíše nebo rozhodně s tímto tvrzením nesouhlasí 21,6 %

¹⁴ Vychází z dokumentu Kvalifikační struktura – zaměstnanci k 10. 7. 2018 (včetně MD/RD). Vzdělanostní kategorie byly sdruženy podle vzdělanostních kategorií užitých v rámci dotazníkového šetření. Zdroj EGJE.

¹⁵ Vychází z dokumentu Věková struktura – zaměstnanci k 10. 7. 2018 (včetně MD/RD). Věkové kategorie byly sdruženy podle věkových kategorií užitých v rámci dotazníkového šetření. Zdroj EGJE.

(66) respondentů/ek. Jde zejména¹⁶ o ženy (27,4 % = 48) oproti mužům (14,1 % = 18) a o osoby bez vysokoškolského vzdělání (35 % = 14) oproti osobám s vysokoškolským vzděláním (19,8 % = 52).



V kvalitativní části šetření se v souvislosti s rovnými podmínkami v ministerstvu objevily hlasy, které upozorňovaly na rozdílný přístup k ženským a mužským pracovníkům v resortu či na nedocení práci odváděné ženami. Také bylo respondenty/kami upozorňováno na jistou nerovnost v zacházení s ohledem na věk.

„Všímám si, že na našem odboru se objevují rozdíly v přístupu k ženským a mužským pracovníkům.“ (IR)

„Ta práce mužů je dlouhodobě upřednostňována před námi. Někdy mám tendenci jít za ředitelem odboru, mám u něj větší odezvu, ale řeším s ním tu práci, ale ne ty pocity, že jsem upozad'ována, diskriminována.“ (IR)

¹⁶ V celé části věnované popisu výsledků dotazníkového šetření při čtení zjištění charakteristických pro konkrétní kategorie zaměstnaných (muži/ženy, osoby s VŠ vzděláním/bez VŠ vzdělání apod.) znamená užití obratu „zejména“ to, že daná skupina vykazuje minimálně 10 % odchylku oproti jiné kategorii, která je taktéž uvedena. To znamená, že například užití „jde zejména o osoby starší 51 let oproti osobám ve věku 18–30 let“ znamená, že osoby starší 51 let o 10 % čteněji volily danou/né variantu/ty odpovědi/í oproti osobám ve věku 18–30 let. Procentuální četnost zvolené varianty odpovědi mezi ostatními možnými (v tomto případě věkovými) kategoriemi automaticky variuje v intervalu daném procentuálními četnostmi uvedených dvou (věkových) kategorií.

„Ze svého několikaletého působení na Ministerstvu dopravy mám zkušenost s tím, že je přikládána daleko větší váha práci mých kolegů - mužů než žen, jejichž pracovní agendy jsou však neméně důležité a potřebují od vedení stejnou, ne-li v mnohých případech větší pozornost. Rovněž muži dostávají při pracovních jednáních mnohem více prostoru k vyjadřování a jejich projevy jsou preferovány více než projevy žen. Takové pracovní podmínky jsou pak silně demotivační, práce žen je brána automaticky, není v ní spatřována přidaná hodnota, zatímco práce mužů je u vedení hojně diskutována, probírána a má celkově větší pozornost.“ (komentář z dotazníkového šetření)

„Obecně ty mužské pozice jsou oceněny víc než ženské.“ (IR)

„Spíše je postavení těch starších horší. Záleží na kolektivu. Předpokládá se, že ten mladší bude více poslouchat. Pokud je mladý vedoucí, s tím starším to má obtížnější.“ (IR)

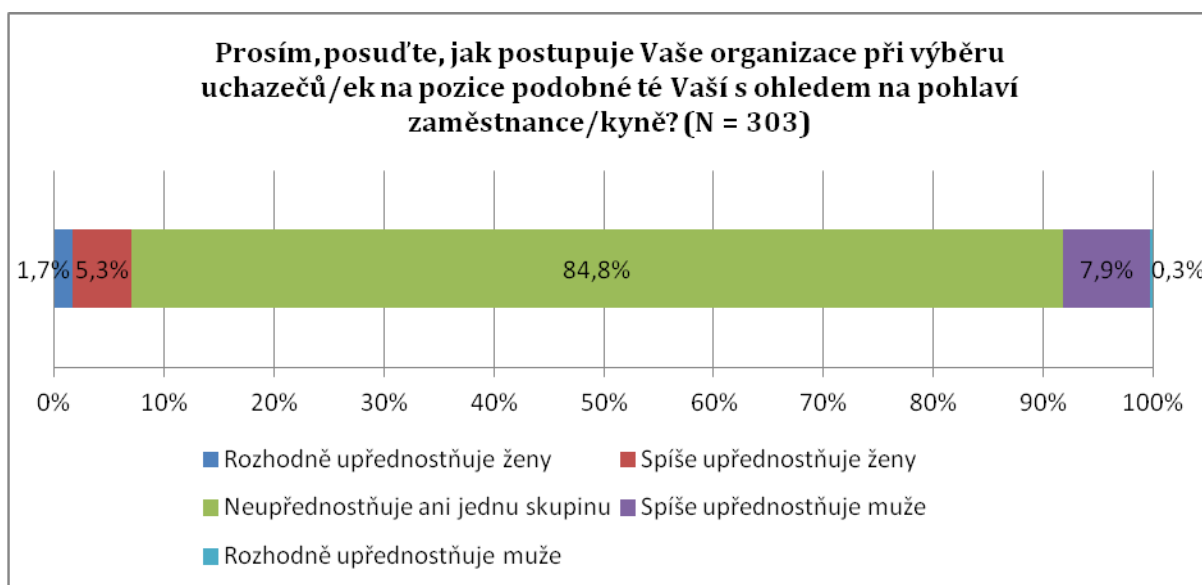
4. 3. PROCES PŘIJÍMÁNÍ A PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ

Proces přijímání i propouštění zaměstnanců/kyň je definován v zákonu o státní službě (dále ZSS) či v Pracovním řádu. Obsazování veškerých volných služebních míst postupuje podle pravidel definovaných ZSS, tzn., že obsazování volných služebních míst je realizováno skrze výběrové řízení. Vyhlášení výběrového řízení na volné služební místo probíhá formou zveřejnění na úřední desce a v informačním systému o státní službě. Dalším prostředkem zveřejnění výběrových řízení je sekce Kariéra na stránkách MD a webový portál Jobs.cz. Personalisté také vyvěšují vyhlášení na výběrová řízení na stránky vysokých škol dle zaměření (ČVUT, UK, UP, MUNI, UPOL).

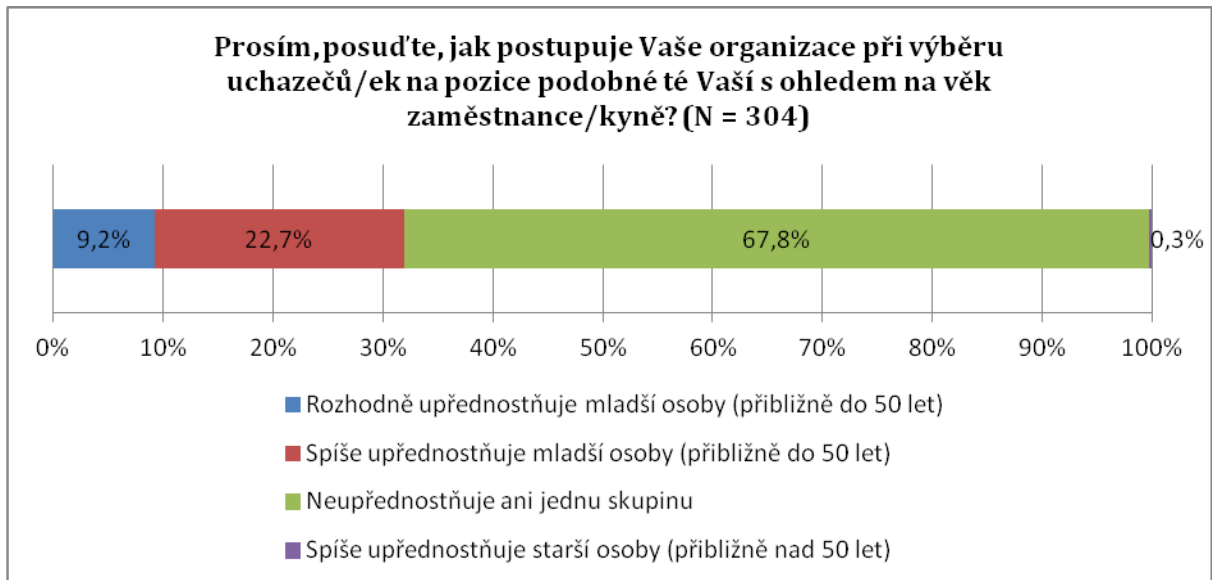
Pracovní poměr v Ministerstvu dopravy vzniká podpisem pracovní smlouvy (pracovní poměr) nebo jmenováním (služební poměr). Nově příchozí zaměstnanec/kyně je ve stanované době seznámen/a s Pracovním řádem, Organizačním řádem, Kolektivní smlouvou, Etickým kodexem a také se zásadami BOZP a předpisy o ochraně utajovaných informací (je-li to vzhledem k pozici zaměstnané/ho nutné).

Většina respondentů/ek (84,8 % = 257) je toho názoru, že Ministerstvo dopravy při výběru uchazečů/ek na pozice podobné jejich s ohledem na pohlaví neupřednostňuje ani muže, ani ženy. Je o tom přesvědčena valná většina žen (81,5 % = 141) i mužů (89,8 % = 114). Že dochází k upřednostňování mužů, je rozhodně nebo spíše přesvědčeno 8,2 % (25)

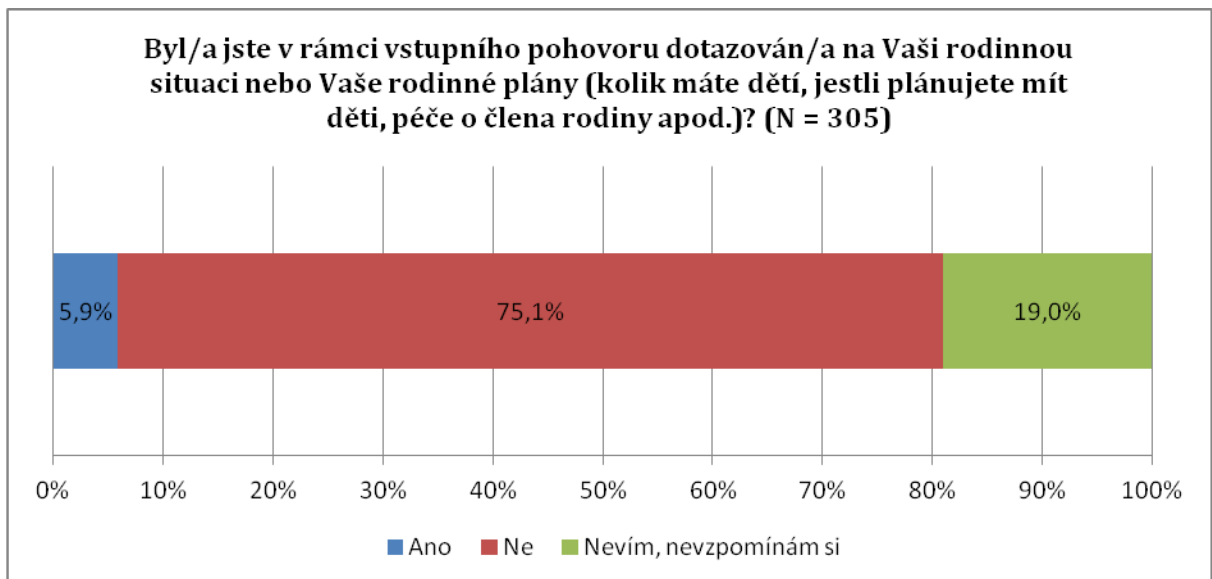
respondentů/ek. Jde o 11,6 % (20) žen a 3,1 % (5) mužů. O upřednostňování žen je rozhodně nebo spíše přesvědčeno 7 % (21) osob – 7 % (12) žen a 7,1 % (9) mužů.



Dvě třetiny (67,8 % = 206) respondentů/ek je toho názoru, že Ministerstvo dopravy při výběru uchazečů/ek na pozice podobné jejich s ohledem na věk neupřednostňuje ani mladší (přibližně do 50 let), ani starší osoby (přibližně nad 50 let). Téměř jedna třetina (31,9 % = 97) jich pak je rozhodně nebo spíše toho názoru, že dochází k upřednostňování mladších osob (přibližně do 50 let). Jde zejména o ženy (41,4% = 72) oproti mužům (19,6 % = 25) a o osoby starší 51 let (39 % = 25) oproti osobám ve věku 18–30 let (23,5 % = 12). Dále o osoby zaměstnané v rámci Ministerstva dopravy více než 20 let (60 % = 9) oproti zaměstnaným v délce méně než rok (17 % = 8). Jedna osoba je pak názoru, že dochází k upřednostňování osob starších (přibližně nad 50 let).



Tři čtvrtiny respondentů/ek (75,1 % = 229) uvádí, že nebyly v rámci vstupního pohovoru dotazovány na rodinnou situaci nebo rodinné plány. Necelá pětina (19 % = 58) si nevzpomíná, zda dotazována byla. Malá část (5,9 % = 18) pak indikuje, že dotazována byla.



Co se týče výběrového procesu nových zaměstnanců/kyň na pozice podřízených, nebyla v kvalitativním šetření nikterak zpochybňována rovnost šancí mezi muži a ženami. Nikdo také nezmínil, že by měl/a zkušenost s dotazováním na rodinnou situaci.

„Nesetkal jsem se s tím, že by se někdo ptal při pohovorech na děti, rodinu, plány. Všichni to berou tak, že je to normální mít rodinu. Nemám pocit, že třeba děti by mohly být problém pro přijetí.“ (FS - podřízení)

V souvislosti s výběrovým řízením se nicméně v kvalitativní části šetření objevily hlasy upozorňující na možnou preferenci mladších pracovníků/ic. Na druhou stranu několik respondentů/ek upozornilo na případy, kdy do resortu nastupují osoby v předdůchodovém věku.

„V rámci našeho útvaru se upřednostňuje mladý kolektiv. Podle toho jako jsou vybírání lidé teďko.“ (IR)

„U věku je to trošičku jinak. Prozatím je většina představených nakloněna k tomu přijímat mladší generaci, k lidem do 40 let věku.“ (IR)

„Chodí tady absolventi nebo lidi před důchodem, aby si navýšili životní úroveň. Něco mezi tady chybí. Ale těžce tady konkurujeme finančně soukromým firmám.“ (IR)

„Problém s diskriminací tady není. Je málo lidí. Mám kolegyni v předdůchodovém věku a neměla problém se sem dostat.“ (IR)

Dále byla ne úplně pozitivně hodnocena délka celého výběrového procesu či jeho pevně daná formální stránka, což jsou však atributy vymezené ZSS.

„Byla komise, test, rozhovor. Akorát to všechno trvalo strašně dlouho.“ (IR)

„A je to na dlouhé lokte. Klidně i na 2 měsíce, než člověk nastoupí.- Občas jsou lidi šokováni, jak dlouho tady výběrové řízení trvá a když jim po dvou měsících voláme, že můžou nastoupit, tak se diví a už si během té doby našli jinou práci.“ (FS)

Z výstupů dotazníkového šetření vyplývá, že téměř tři čtvrtiny respondentů/ek (74 % = 225) jsou přesvědčeny o tom, že muži i ženy mají stejnou šanci uspět ve výběrovém řízení do řídicí pozice. Jedna čtvrtina (25 % = 76) je toho názoru, že muži mají větší nebo spíše větší šanci uspět ve výběrovém řízení do řídicí pozice. Tento názor zastávají zejména ženy (30 % = 61) oproti mužům (11,1 % = 14), osoby ve věku mezi 31–40 lety (30,6 % = 34) oproti osobám ve věku 18–30 let (17,6 % = 9), zaměstnaní/é v rámci Ministerstva dopravy mezi 1–10 lety (30,3 % = 51) oproti osobám zaměstnaným méně než rok (14,9 % = 7). Opačný názor má jen zanedbatelná část respondentů/ek (1 % = 3).



V oblasti kariérního postupu respondenti/ky jednotně odkazovali na jeho vymezení ZSS. Organizace musí v souladu se zákonem vypisovat otevřená výběrová řízení. I osoby, které již v instituci pracují, se musí do takového řízení přihlásit. Podmínkou pro obsazení pozice představeného je vítězství ve výběrovém řízení.

„To místo je otevřené pro všechny, kritéria jsou daná tím služebním místem. Podle vzdělání.“ (IR)

Nicméně v této spojitosti zazněl v kvalitativní části šetření několikrát názor, že osoby, které již v instituci pracují, by mohly mít jistou výhodu oproti těm, které se do výběrového řízení hlásí zvenčí. Také vyšší nároky uchazeče/ky na sladování by mohly být podle vyjádření v šetření určitým handicapem.

„Nemyslím si, že by člověk na home officu měl takovou možnost získat vyšší místo, ale není to nikde takto řečeno.....Myslím si, že jsou spíše zvýhodněni ti, kteří tady již pracují, vůči těm lidem, kteří by se hlásili zvenku. Ten člověk už ví, jak to tady chodí. Zná to, je to lehčí než učit někoho nového.“ (IR)

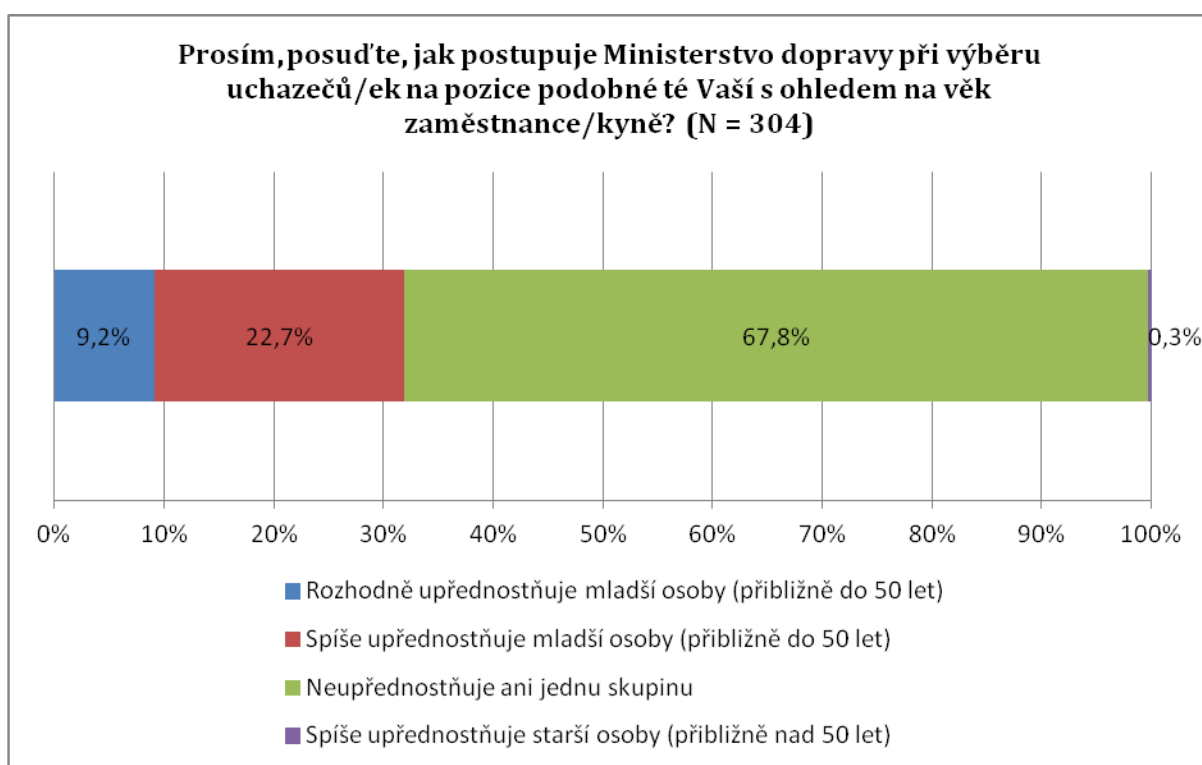
„Když vedoucí odejde, je možnost se přihlásit na místo vyšší, pokud někdo má zájem. Probíhá normální výběrové řízení. Ten člověk, který je vevnitř, má vyšší šanci uspět, zná to prostředí.“ (IR)

V neposlední řadě v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích byla akcentována nižší preference žen při výběru do pozic představených.

„Zlepšuje se situace rovnosti mužů a žen. Ale kariérní postup to je bída. Výše převládají muži. - Ženy ředitelky tu jsou na ženských odborech. - Je to půl na půl. Ale na ředitelských pozicích, tam ty ženy nejdu, protože na to nejsou dělané. - To dosazování ředitelů bylo vždycky divný.“ (FS)

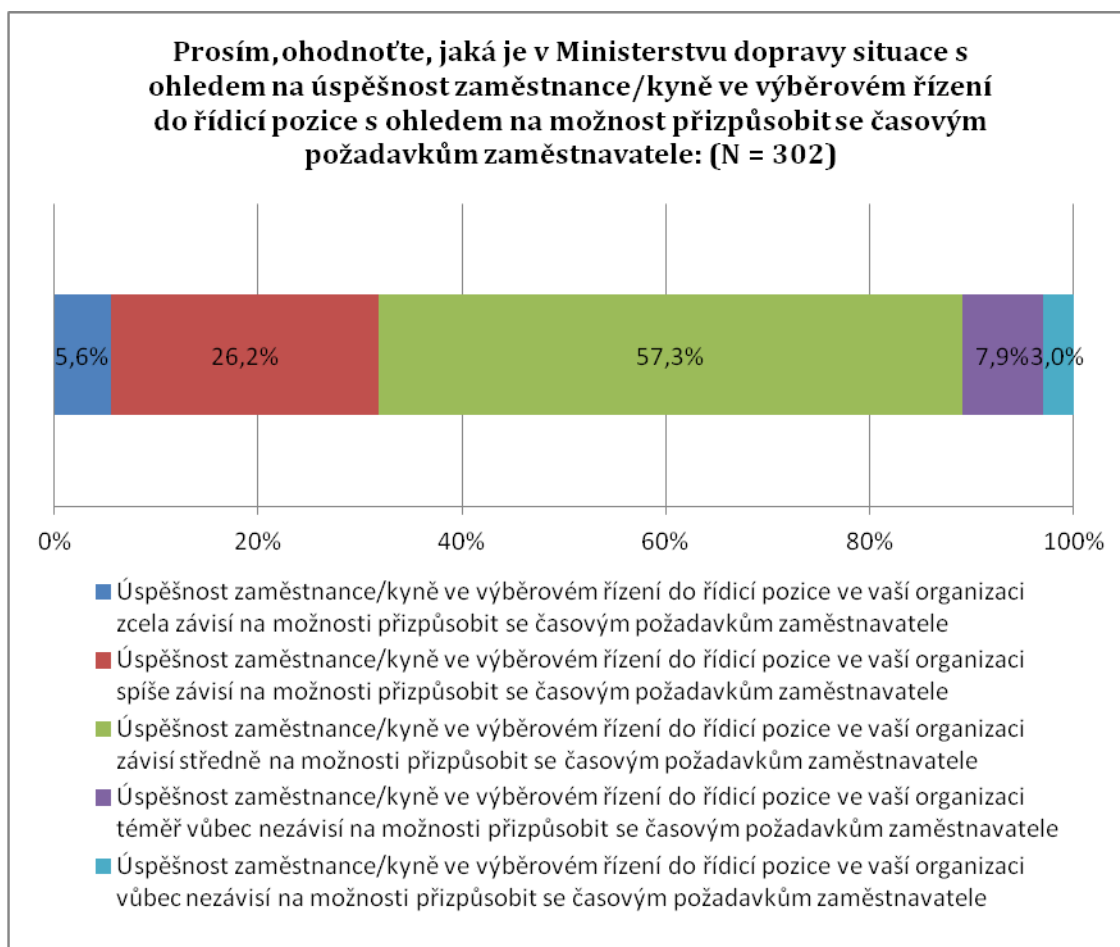
„Obecně jsou asi muži více preferovaní, to je vždycky tak.“ (IR)

Téměř dvě třetiny respondentů/ek (61,5 % = 187) jsou toho názoru, že starší osoby (přibližně nad 50 let) i mladší osoby (přibližně do 50 let) mají stejnou šanci uspět ve výběrovém řízení do řídicí pozice. Více než jedna třetina respondentů/ek (35,2 % = 107) je pak přesvědčena, že větší nebo spíše větší šanci uspět ve výběrovém řízení do řídicí pozice mají mladší (přibližně do 50 let) osoby. Tento názor mají zejména ženy (42 % = 73) oproti mužům (26,8 % = 34), osoby nad 51 let (43,7 % = 28) oproti osobám ve věku mezi 18-30 lety (17,7 % = 9), dále pracující v Ministerstvu dopravy více než 20 let (64,3 % = 9) oproti zaměstnaným v délce méně než rok (19,2 % = 9). Jen malá část respondentů/ek (3,3 % = 10) je toho názoru, že ve výběrovém řízení do řídicí pozice mají větší nebo spíše větší šanci uspět starší osoby (přibližně nad 50 let).

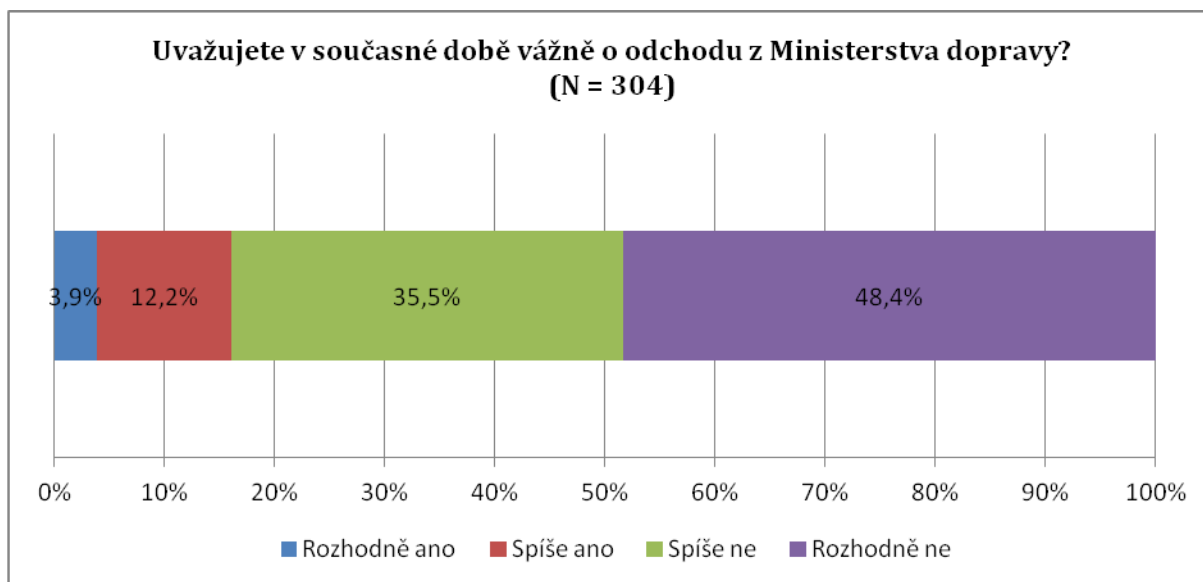


Nadpoloviční většina respondentů/ek (57,3 % = 173) je toho názoru, že úspěšnost zaměstnance/kyně ve výběrovém řízení do řídicí pozice středně závisí na možnosti

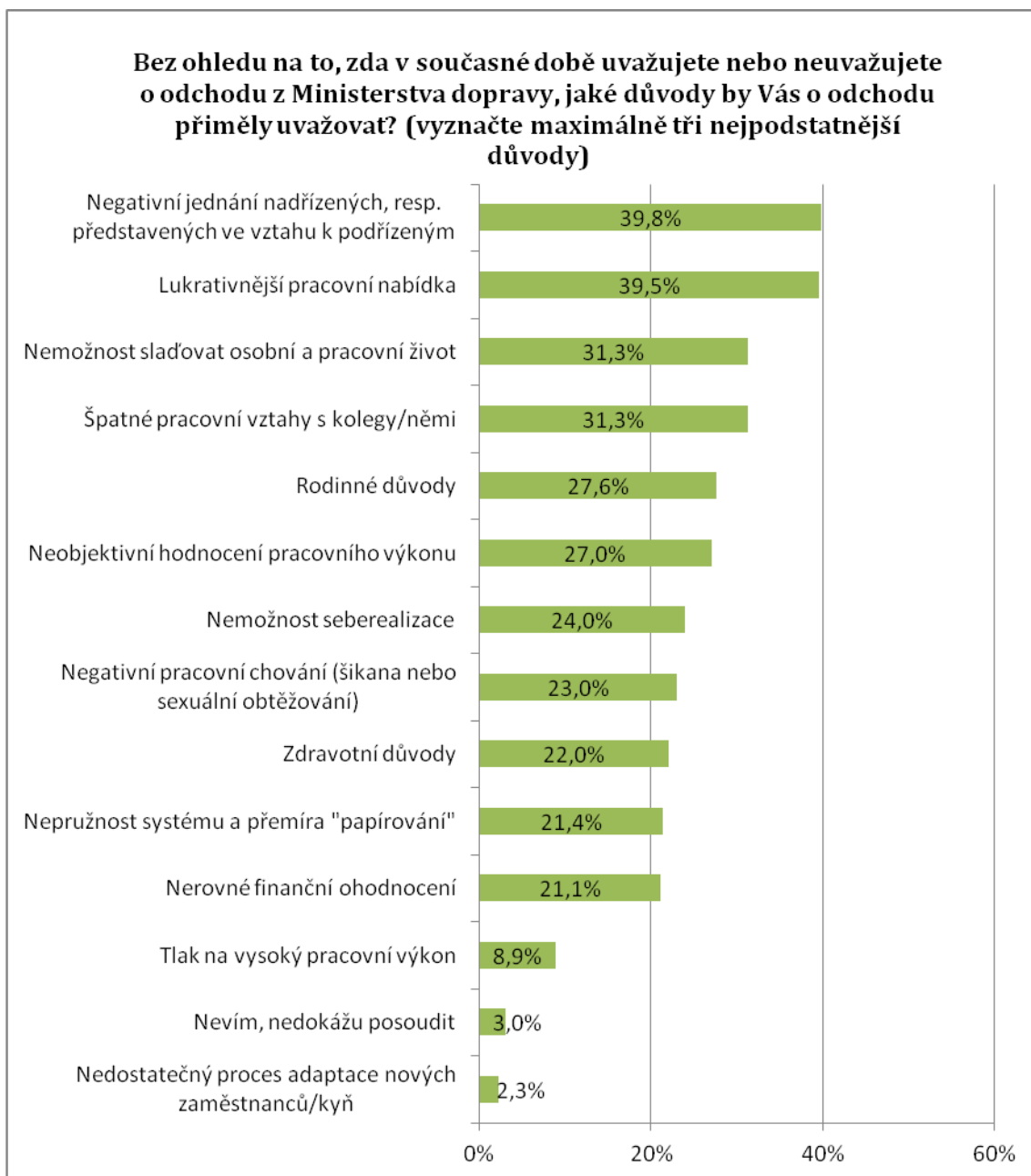
přizpůsobit se časovým požadavkům zaměstnavatele. Téměř jedna třetina dotazovaných (31,8 % = 96) je pak toho názoru, že úspěšnost zaměstnance/kyně ve výběrovém řízení do řídicí pozice zcela nebo spíše závisí na možnosti přizpůsobit se časovým požadavkům zaměstnavatele. Jde zejména o ženy (39 % = 67) oproti mužům (22,8 % = 29), osoby pečující (40,4 % = 46) oproti osobám nepečujícím (27,4 % = 50). Jen malá část je pak toho názoru, že (10,9 % = 33) úspěšnost zaměstnance/kyně ve výběrovém řízení do řídicí pozice téměř vůbec nebo vůbec nezávisí na možnosti přizpůsobit se časovým požadavkům zaměstnavatele.



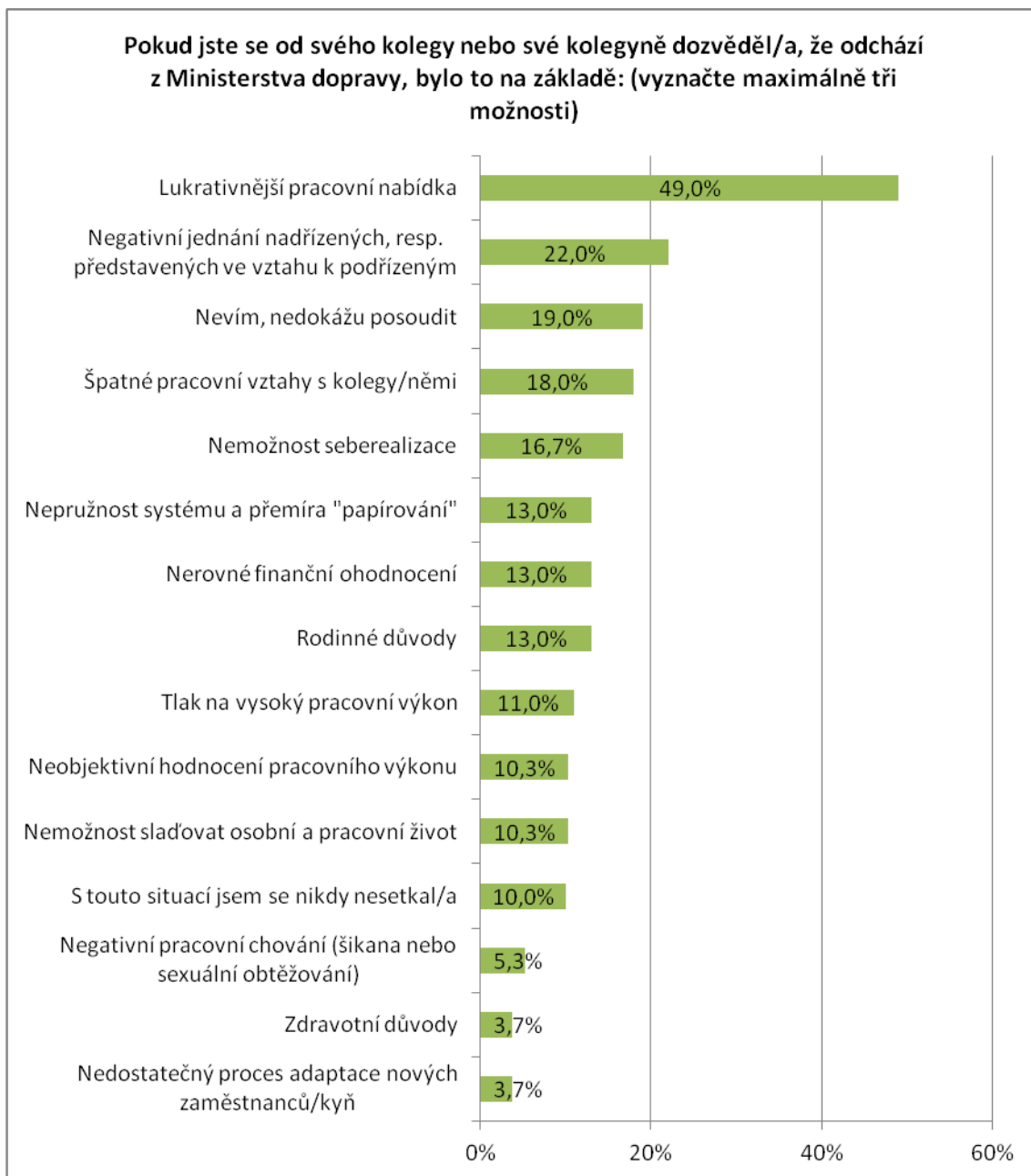
Co se týče odchodů z Ministerstva dopravy, z dotazníkového šetření vyplývá, že v současnosti o odchodu z Ministerstva dopravy rozhodně nebo spíše vážně neuvažuje signifikantní většina respondentů/ek (83,9 % = 255). Necelá šestina dotazovaných (16,1 % = 49) naopak tuto možnost rozhodně nebo spíše vážně zvažuje.



Mezi nejčastější důvody potenciálního odchodu zaměstnaných z Ministerstva dopravy patří zejména negativní jednání nadřízených, resp. představených ve vztahu k podřízeným, lukrativnější pracovní nabídka, nemožnost sladit osobní a pracovní život a také špatné pracovní vztahy s kolegy/němi. Zastoupení dalších důvodů uvádí následující graf.



V případě odchodů kolegy/ně dotazovaných z Ministerstva dopravy hrála, pokud na tuto otázku byl/a respondent/ka schopen/na odpovědět, nejvýraznější roli lukrativnější pracovní nabídka. S velkým odstupem pak šlo o negativní jednání nadřízených, resp. představených ve vztahu k podřízeným, a špatné pracovní vztahy s kolegy/němi. Další důvody odchodu přibližuje opět následující graf.



V kvalitativní části šetření bylo v této souvislosti poukázáno na vysokou míru fluktuace pracovníků/ic, se kterou se resort v nedávné minulosti potýkal. Míra fluktuace údajně dosahovala až 30 %.

Ministerstvo dopravy zatím nemá rozpracován systematický **plán adaptace** a zapracování nově příchozích zaměstnanců/kyň. V této spojitosti bylo upozorněno, že úplně chybí souběh odchodů a příchodů, což komplikuje předávání agendy.

„Zaškolení? To tady nefunguje tak báječně. Proběhlo vstupní školení. Znalost aktů. Musí se vám víc věnovat vedoucí nebo kolega. Snad k tomu je někde nějaká knížka. Otázka je, zda je to lidem dostatečně komunikováno. Stále se stává, že zkušené lidi neví, co a jak. Půlka baráku ví, půlka to neví.“ (IR)

„Nulové zaškolení. Uklízel jsem kancelář po svém předchůdci. Nikdo mě s ničím neseznámil.“ (IR)

„Chybí tu podle mě vnitřní proces zaškolení, aby člověk získal obraz celého procesu. Chybí tu celistvé zaškolení. - Člověk by měl dostat i zaškolení v interních procesech – hodně směrnic je psaná pouze pro odborníky a někdo, kdo dané věci vůbec nerozumí, si s tím neporadí.“ (FS)

„Až teď si procházím vstupním školením. Ze začátku něco proběhlo, ale ne moc. Oproti soukromé sféře státní správa hodně pokulhává. Jinak když potřebuju, tak se jdu za kýmkoliv zeptat, podle potřeby. Už vím, že v tom je tady zmatek a všichni s tím mají problém, takže vlastně by nebylo úplně jak zaučovat.“ (IR)

„Člověk si sedne do kanceláře, kolega/yně ukáže, co se dělá. Probíhají vstupní školení. Nedokáže to ale pokrýt dost. Na člověka se toho nasype hrozně moc a je to dost o tom, že je člověk hozený do vody a plav. Třeba na věci, co se ptáte vy, bych často ani nevěděla, kde se ptát.“¹⁷ (IR)

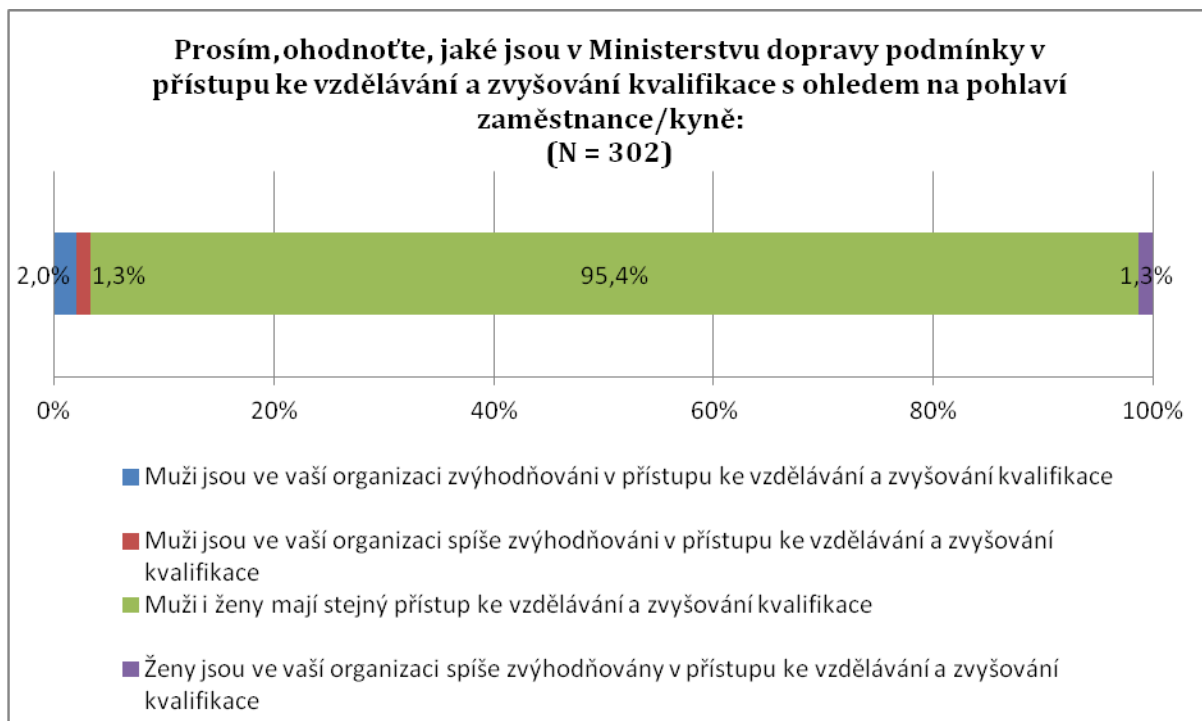
„Kolegyně mi ukázaly, co a jak. Spíše jsem postrádala takové to úplně základní školení-BOZP, základní struktura organizace a procesů. To proběhlo až po půl roce, co už jsem tady byla. Trošku mi to komplikovalo práci, proto to probíhalo formou pokus, omyl. Například spisová služba. Všichni mluví o určitých číslech útvarů apod., vy nevíte vůbec, co jsou zač. Intranet, s tím je taky problém, je to neuspořádaný, nejde se v tom vyznat. Když přijdete zvenku, tak nemůžete vůbec nic najít.“ (IR)

„Chybí tady souběh odchodů a příchodů. Aby se předali zkušenosti. To cítím jako obrovskou slabinu zákona o státní službě. Nedovoluje totiž, aby ten, co odchází, mohl předat agendu novému.“ (FS)

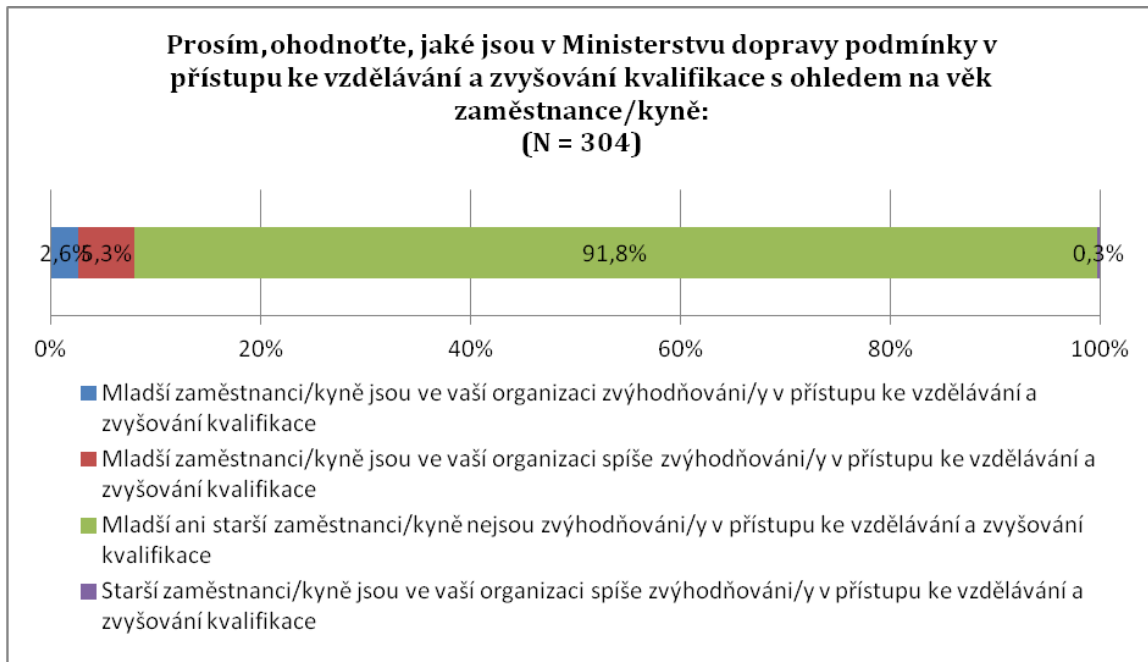
¹⁷ Opatření podporující sladování pracovního a osobního života, benefity.

4. 4. OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ A ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

Pokud se jedná o **oblast vzdělávání a zvyšování kvalifikace**, je v dotazníkovém šetření naprostá většina respondentů/ek (95,4 % = 288) toho názoru, že v přístupu v uvedené oblasti panuje mezi muži a ženami rovnost. Že jsou v tomto ohledu zvýhodňováni nebo spíše zvýhodňováni muži, uvádí 3,3 % (10) respondentů/ek. Že jsou zvýhodňováni nebo spíše zvýhodňováni naopak ženy, uvádí pouze zanedbatelný počet (1,3 % = 4) osob.

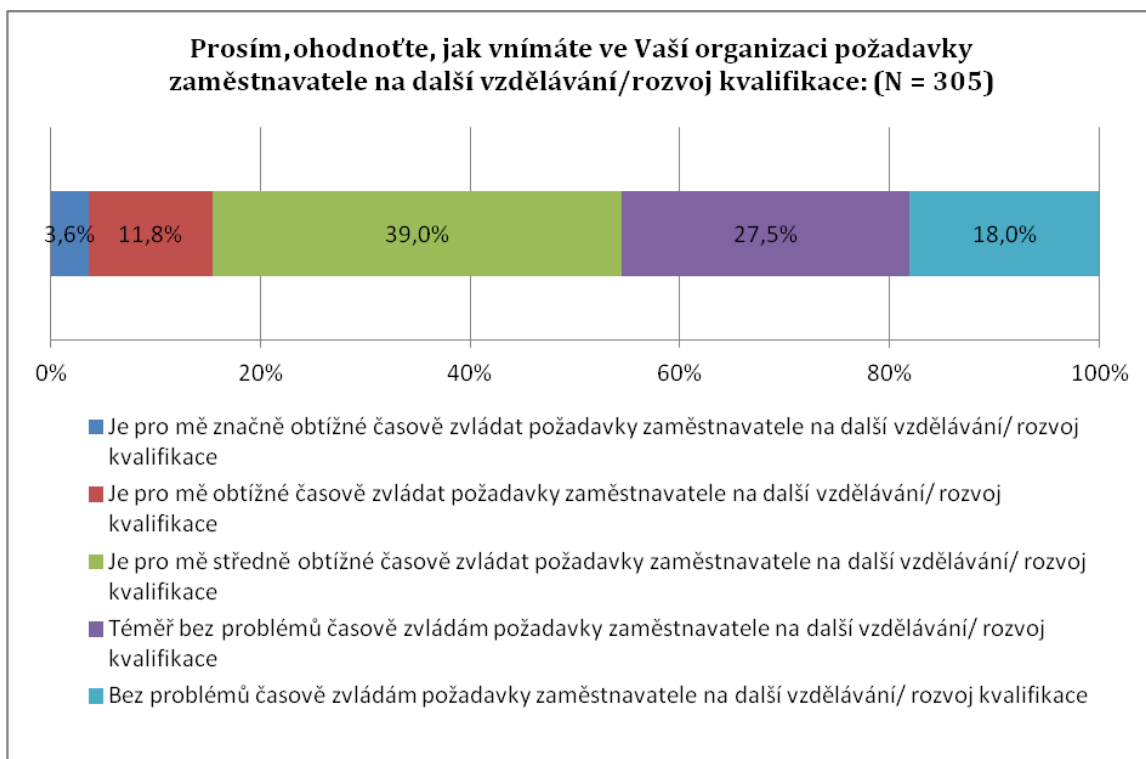


Naprostá většina respondentů/ek (91,8 % = 279) je také toho názoru, že v přístupu ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace panuje rovnost také s ohledem na věk zaměstnaných. Že jsou zvýhodňováni nebo spíše zvýhodňováni mladší osoby (přibližně do 50 let), je přesvědčeno 7,9 % (24) respondentů/ek. Že jsou zvýhodňováni nebo spíše zvýhodňováni osoby starší (přibližně nad 50 let), uvádí jedna osoba (0,3 %).



Jak vyplývá ze Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců, jsou zaměstnanci/kyně osobně odpovědní/é za kvalitu služby a rozvíjení své odbornosti. Své vzdělání si průběžně doplňují a sledují vývoj ve svém oboru nebo oborech služby.

Téměř polovina respondentů/ek (45,5 % = 139) v dotazníkovém šetření uvádí, že bez problémů nebo téměř bez problémů časově zvládá požadavky zaměstnavatele na další vzdělávání/ rozvoj kvalifikace. Více než jedna třetina (39 % = 119) pak indikuje, že je pro ni středně obtížné časově zvládat požadavky zaměstnavatele na další vzdělávání/ rozvoj kvalifikace. Pro téměř jednu šestinu (15,4% = 47) je pak značně obtížné nebo obtížné časově zvládat požadavky zaměstnavatele na další vzdělávání/ rozvoj kvalifikace. Zde jde zejména o osoby zastávající řídicí funkce (28,3 % = 15) oproti osobám mimo řídicí funkce (13,2 % = 25).



V kvalitativní části šetření panovala jednoznačná spokojenost s možnostmi rozvoje a vzdělávání v rámci ministerstva. Tato oblast je považována za bezproblémovou s výjimkou organizace jazykových kurzů, které je třeba soutěžit, což způsobuje např. prodlevy v konání kurzů. Podle dostupných údajů¹⁸ navštěvuje jazykovou výuku poskytovanou Ministerstvem dopravy 52 žen a 39 mužů.

System vzdělávání je navázán na pravidelné služební hodnocení zaměstnaných. Zaměstnanci/kyně disponují individuálními vzdělávací plány, které stanovují cíle v oblasti vzdělávání. Tyto vzdělávací cíle pracovníci/ice v průběhu roku prostřednictvím školení naplňují.

„Vzdělávání? Bez problémů. Máme vzdělávací systém. Personální oddělení rozesílá informace s požadavky o školeních. Ten daný účastník si školení vybere. Týká se jeho odbornosti. Potom měkké dovednosti. Máme školení hrazená z EU, není problém na straně financování. Máme i vzdělávací plány, které máme dodržet, kterých školení bychom se měli zúčastnit.“ (IR)

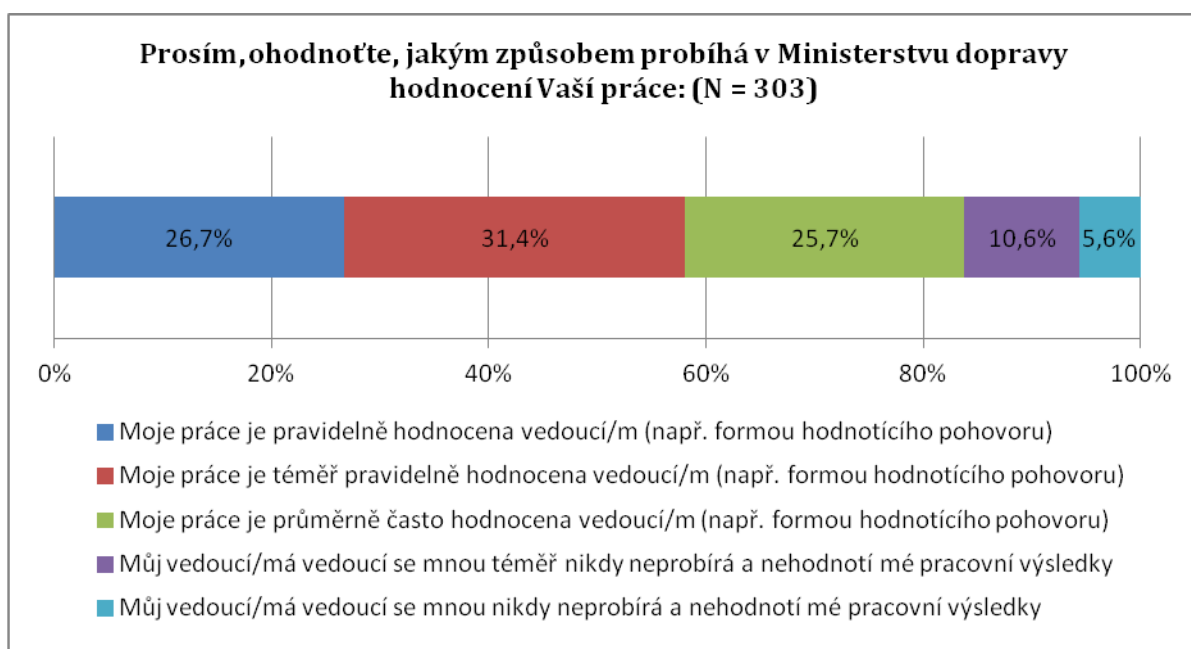
¹⁸ Vychází z dokumentu Počet studentů jazykových kurzů, M – Ž.

„Tady musím říct, že jsem nezaznamenal odmítnutí na jakoukoliv vzdělávací akci. O cokoliv si požádáme, to bez problému dostaneme. Dva, tři, čtyři semináře za rok. Myslím, že kdokoliv může.“ (IR)

„Máme vzdělávací plán. Podle toho si pak hledáme školení, pak to schválí vedení, pak to jde přes personální a to nám to zařídí. ...Nesetkala jsem se s tím, že by někomu z nějakého důvodu školení zamítli.“ (IR)

„Chodí nám nabídky různých školení. V rámci našeho času můžeme samozřejmě studovat. Na ty školení dostaneme volno, je to zapláceno. Samozřejmě se to musí týkat naší oblasti.“ (IR)

Více než polovina dotazovaných (58,1 = 176) uvádí, že je jejich práce pravidelně nebo téměř pravidelně hodnocena vedoucí/m (např. formou hodnotícího pohovoru). Průměrnou pravidelnost hodnocení indikuje jedna čtvrtina respondentů/ek (25,7 % = 78). Téměř jedna šestina (16,2 % = 49) pak uvádí, že jejich práce není hodnocena téměř nikdy nebo nikdy.



Ministerstvo dopravy má striktně definovaný systém hodnocení zaměstnaných, jehož podoba a průběh je definován několika dokumenty. Hodnocení zaměstnance/kyně probíhá v pravidelných intervalech (jednou ročně v první čtvrtině kalendářního roku za uplynulý rok), kdy příslušný/á vedoucí útvaru hodnotí pracovní výsledky zaměstnaného/né zejména před koncem tříměsíční zkušební doby, změně zařazení a zvýšení, nebo snížení osobního příplatku, jehož výše je na výsledek služebního hodnocení přímo navázána. Státní

zaměstnanec/kyně je hodnocen/a v několika oblastech definovaných ZSS (znalosti a dovednosti, výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, služební kázeň, výsledky vzdělávání) na základě hodnotících kritérií příslušných pro dané služební místo do Záznamového listu. Hodnotitel/ka je povinen/a postupovat při hodnocení nestranně a nezaujatě. Po provedení služebního hodnocení je s jeho výsledky daný/á zaměstnanec/kyně seznámen/a, zejména s ohledem na definování slabých a silných stránek a možného zlepšení. Hodnocení se uchovává na Odboru personálním. V případě negativního hodnocení může být dokonce rozvázán služební vztah.

V kvalitativní části šetření byla aktuální podoba hodnotícího procesu vnímána výrazně rozporuplně.

„Máme jedno roční hodnocení v březnu..... Je tam spousta blábolů. Když si člověk napíše pravdu, tak mu to vrátí.“ (IR)

„Podle služebního zákona napíše vedení služební hodnocení. Pak je pohovor, nebo spíše seznámení, a podle toho nastane buď snížení osobního ohodnocení, zvýšení, nebo to zůstane stejné. Je to ještě takové, není to ještě dobře nastavené – hodnotí to každý dost jinak, dost individuálně. Pak je to taky dané těmi penězi na osobní ohodnocení. Pokud je jich málo, tak se podle toho hodnotí. V hodnotících škálách jsou strašné nuance a je těžké to ohodnotit. Někdy se to dělá tak, že se udělá finální hodnocení a až pak se to nasadí na tu škálu. Mně třeba chybělo, že když byl nějaký problém, tak jsem se o tom nedozvěděla hned, ale až při tom hodnocení.“ (IR)

„Dělá se to odzadu. Člověk ví, co mu má vyjít, a podle toho dělá hodnocení. - Myšlenka pracovat s lidmi je OK, ale realita je hrůza. - Je to potřeba, ale chce to čas. Já mám představu dělat pohovory jednou za tři měsíce, sejít se s člověkem na půl hodiny a osobně probrat hodnocení. - Já mám problém s tím formulářem, něco tam chybí, něco je navíc. - Kritéria lze trochu měnit, ale je to složité. - Občas se vrací vyplněný formulář kvůli špatně vyplněnému slovíčku. - Následné přerozdělování peněz je moc narychlo. Člověk má třeba tři hodiny na to, aby rozdělil přidělené peníze. - Proč mám měnit hodnocení podle toho, kolik mi dají peněz? - Hodnoťte, jak chcete, ale stejně nemáte budget na to lidem přidat.“ (FS)

4. 5. DOPORUČENÍ

- Zpracovat plán adaptace nově příchozích zaměstnanců/kyň a zaměstnanců/kyň vracejících se z mateřské či rodičovské dovolené
- Usilovat o to, aby se představení účastnili aktivit zaměřených na vedení a řízení týmů, oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejich dosahování
- Při výběru jednoho žadatele/žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovat hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích
- Analyzovat výsledky výběrových řízení z hlediska genderové politiky
- Zřídit systém mentoringu v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti podle poptávky ženami či muži

5. PLATOVÁ POLITIKA

Formálně zajišťuje **platovou transparentnost** v Ministerstvu dopravy soustava dokumentů definujících systém odměňování ve veřejných službách a správě. Plat státního zaměstnance/kyně je definován zařazením do platové třídy příslušné pro daný popis práce a z něho vyplývající její náročnosti, dále zařazením do příslušného platového stupně (odvozeného od délky praxe). Výsledkem je konkrétní platový tarif udávající základní plat státního zaměstnance/kyně. Vedoucím zaměstnancům/kyním přísluší dále příplatek za vedení. Další složku odměny tvoří osobní příplatek, který je poskytován s ohledem na použitelný objem mzdových prostředků v návaznosti na výsledky pravidelného služebního hodnocení. Ve výjimečných případech (úspěšné plnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, ocenění pracovních zásluh při odchodu zaměstnance/kyně do starobního nebo invalidního důchodu, pomoc zaměstnance/kyně při předcházení nebo likvidaci mimořádných událostí) může být zaměstnanci/kyni poskytnuta mimořádná odměna.

5. 1. ANALÝZA PRŮMĚRNÝCH PLATŮ

Z analýzy průměrných výdělků, průměrné výše osobního ohodnocení a příplatků za vedení vyplývá, že ženy v Ministerstvu dopravy pobírají až na pozici ředitelky odboru /náměstkyně průměrně nižší plat ve srovnání se svými mužskými protějšky. Stejná situace panuje i v případě průměrného osobního ohodnocení, kde jsou výjimkou kategorie ostatních zaměstnankyň (referentek). V případě příplatku za vedení osob se ukazuje podobný vzorec, pouze v kategoriích ostatní a ředitelky/náměstkyně mají ženy průměrně vyšší příplatek za vedení.

Funkce / pozice	Pohlaví	Průměrný plat	Rozdíl mezi průměrným platem ženy oproti průměrnému platu muže v %	Průměrné osobní ohodnocení	Rozdíl mezi průměrným osobním ohodnocením ženy oproti průměrnému osobnímu ohodnocení muže v %	Průměrný příplatek za vedení	Rozdíl mezi průměrným příplatkem za vedení ženy oproti průměrnému příplatku za vedení muže v %
Služební poměr	M	34559,3	-9,7	11272,8	-15,2	11278,3	-14,8
	Ž	31200,3		9561,5		9613	
Pracovní poměr	M	26234,7	-7,6	8080,6	-13,8	8636	-68,2
	Ž	24247,7		6962,3		2750	
Ostatní (referenti/tky)	M	32236	-5,3	7782,6	+10,5	7578	+4,7
	Ž	30534		8602		7931	
Vedoucí oddělení	M	38103,9	-11,9	14737,4	-13,8	9003,8	-8,4
	Ž	33 555		12705		8250	
Náměstci/kyně a ředitelé/ky odboru	M	43 250	+0,4	26 356	-1	14 981,2	+8,4
	Ž	43 067,4		26 611,7		16 241,9	

Podobný obrázek o celkové situaci v oblasti rovnosti platů mezi muži a ženami ve služebním poměru nám poskytuje také analýza založená na mediánových hodnotách. Tato analýza navíc vypovídá o zmíněné nerovnosti přesněji, protože mediánové míry jsou méně ovlivněny krajními hodnotami vstupujícími do analýzy (jsou lepším indikátorem „střední hodnoty“).

Funkce/pozice	Pohlaví	Mediánový plat	Rozdíl mezi mediánovým platem ženy oproti mediánovému platu muže v %	Mediánové osobní ohodnocení	Rozdíl mezi mediánovým osobním ohodnocením ženy oproti mediánovému osobnímu ohodnocení muže v %	Mediánový příplatek za vedení	Rozdíl mezi mediánovým příplatkem za vedení ženy oproti mediánovému příplatku za vedení muže v %
Služební poměr	M	33 880	-7,3	9000	-6,7	9 132	-5,4
	Ž	31 400		8 400		8 636	

Situaci v oblasti rovnosti platů mezi muži a ženami v pracovním poměru popisuje níže uvedená tabulka.

Funkce/pozice	Pohlaví	Mediánový plat	Rozdíl mezi mediánovým platem muže oproti mediánovému platu ženy v %	Mediánové osobní ohodnocení	Rozdíl mezi mediánovým osobním ohodnocením muže oproti mediánovému osobnímu ohodnocení ženy v %	Mediánový příplatek za vedení	Rozdíl mezi mediánovým příplatkem za vedení muže oproti mediánovému příplatku za vedení ženy v %
Pracovní poměr	M	25 910	-6,4	7 125	-19	8 636	-68,2
	Ž	24 240		5 770		2 750	

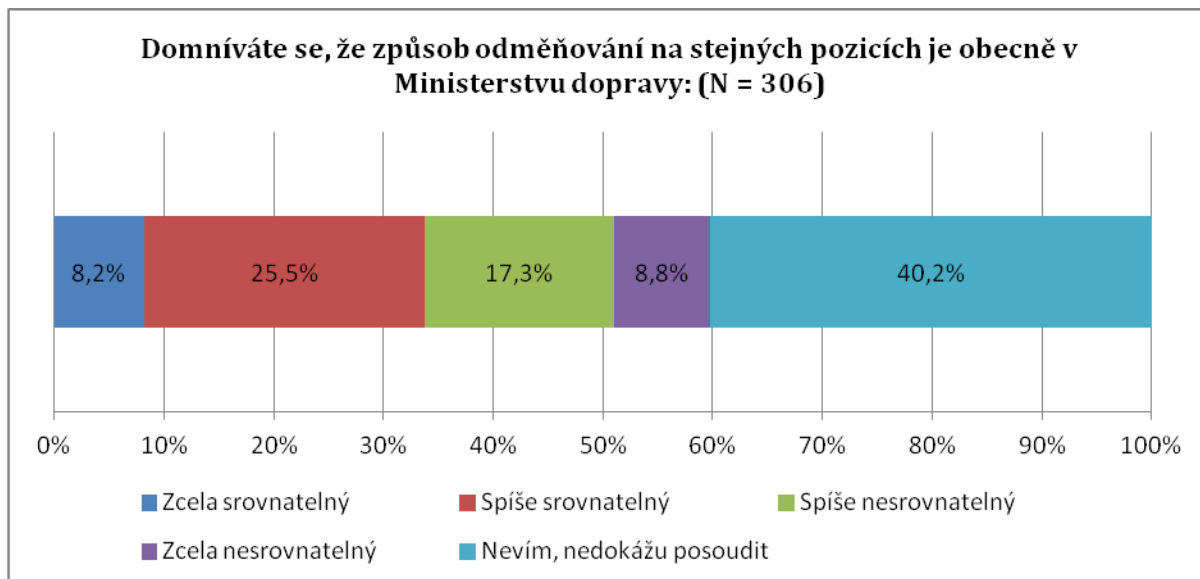
Na základě dat s přehledem zařazení žen a mužů v jednotlivých platových třídách za rok 2017¹⁹ vyplývá, že v platové třídě č. 14 nalezneme 46 mužů a 25 žen, ve třídě č. 15 jsou zastoupeni výhradně muži a ve třídě č. 16 nacházíme 5 mužů a 1 ženu.

5. 2. ODMĚŇOVÁNÍ

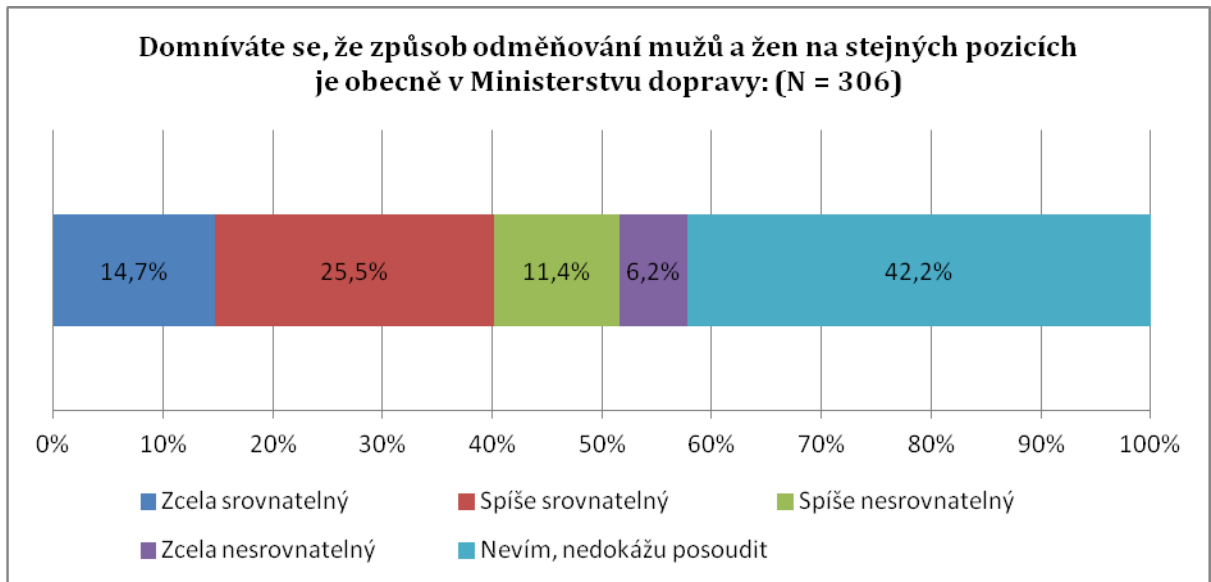
V dotazníkovém šetření největší podíl respondentů/ek (40,2 % = 123) nedokázal posoudit, zda je způsob odměňování na stejných pozicích obecně v Ministerstvu dopravy srovnatelný. Více než jedna třetina (33,7 % = 103) je přesvědčena o obecně zcela nebo spíše srovnatelném způsobu odměňování. Opačný názor má více než jedna čtvrtina respondentů/ek (26,1 % = 80). O obecně nesrovnatelném způsobu odměňování jsou

¹⁹ Jde o dokument pojmenovaný Mzdový report 2017 Vláda.

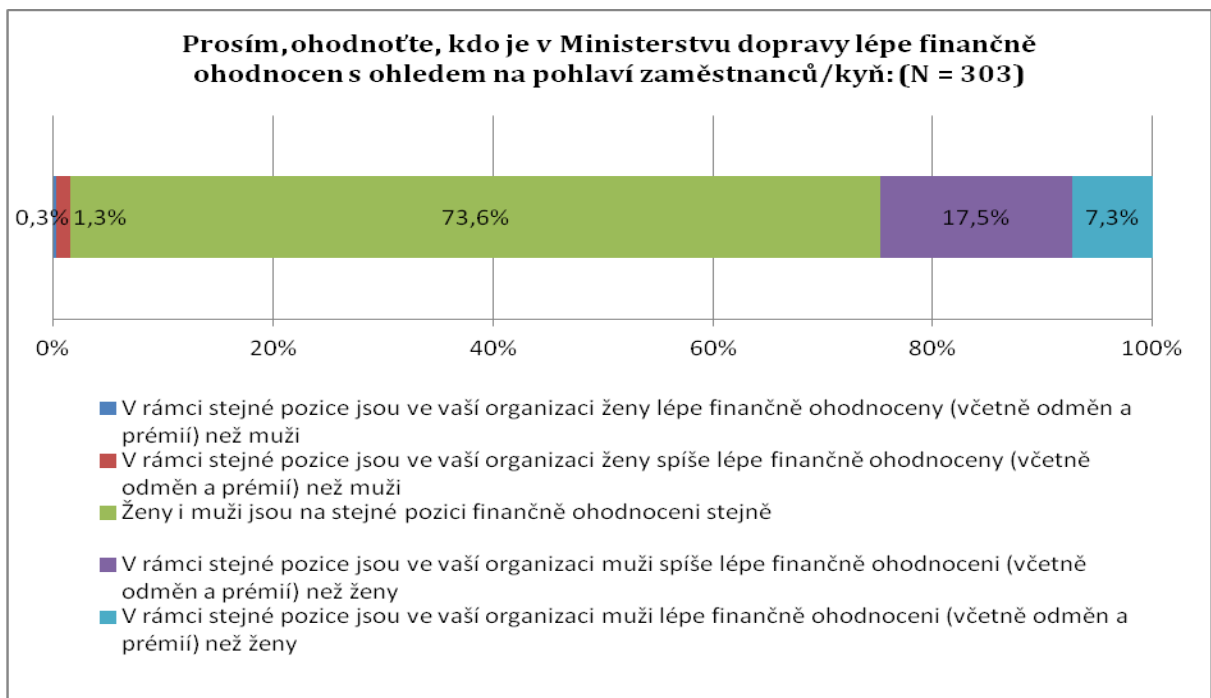
přesvědčeny zejména ženy (30,8 % = 55) oproti mužům (19,6 % = 25), osoby zaměstnané v Ministerstvu dopravy více než 20 let (40 % = 6) oproti osobám zaměstnaným v organizaci mezi 11–20 lety (18 % = 13).



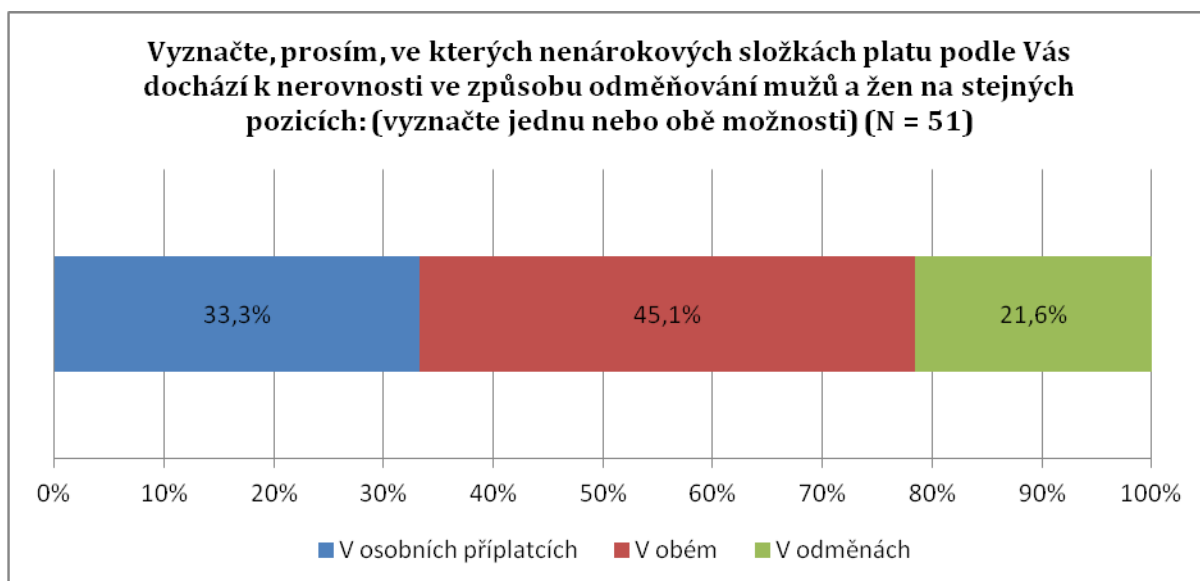
Podobně významný podíl respondentů/ek (42,2 % = 129) jako v předchozím případě nedokázal posoudit, zda je způsob odměňování žen a mužů na stejných pozicích obecně v Ministerstvu dopravy srovnatelný. Jde o téměř třetinu (32,1 % = 17) osob vykonávajících řídicí funkci a 43,9 % (83) osob nevykonávajících tuto funkci. Za zcela nebo spíše srovnatelný systém odměňování považuje 40,2 % (123) osob – 54,7 % (29) osob vykonávajících řídicí funkce, 36,5 % (69) osob mimo řídicí funkce. Opačného názoru je pak více než jedna šestina (17,6 % = 54) respondentů/ek. Jde zejména o ženy (26,3 % = 46) oproti mužům (5,4 % = 5). Tento postoj zastává také necelá jedna šestina (13,2 % = 7) osob vykonávajících řídicí funkce a jedna pětina (19,6 % = 37) osob tyto funkce nevykonávajících.



O srovnatelném finančním ohodnocení žen a mužů (včetně odměn a prémie) jsou přesvědčeny téměř tři čtvrtiny respondentů/ek (73,6 % = 223). Že jsou v rámci stejné pozice lépe nebo spíše lépe ohodnoceni muži, uvádí téměř jedna čtvrtina dotazovaných (24,8 % = 75). Tento názor zastávají zejména ženy (37 % = 64) oproti mužům (8,6 % = 11). V případě žen je o lepším nebo spíše lepším ohodnocení přesvědčeno pouze několik málo osob (1,6 % = 5).



Z těch, kteří/ré jsou přesvědčeni/né o nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami a odpověděli/y na otázku zaměřenou na původ této nerovnosti v nenárokových složkách platu (16,6 % = 51), uvedlo 33,3 % (17) osob, že nerovnost tkví v osobních příplatcích. Jde o 5,7 % (3) osob vykonávajících řídicí funkce, 3,7 % (7) tyto funkce nevykonávajících a 9,7 % (17) žen. 21,6 % (11) identifikovalo nerovnost v odměnách – jde o 4,8 % (9) osob vykonávajících řídicí funkce, 0,8 % (1) mužů a 5,7 % (10) žen. 45,1 % (23) osob si myslí, že nerovnost tkví v obojím. Zde jde o 5,7 % (3) osob vykonávajících řídicí funkce, 9 % (17) osob nevykonávajících řídicí funkce, 2,3 % (3) mužů a 11,4 % (20) žen.



V kvalitativní části šetření byla zmiňována netransparentnost odměňování, díky které je obtížné nějakým kvalifikovaným způsobem hodnotit oblast (ne)rovného odměňování žen a mužů. To odpovídá výstupům dotazníkového šetření, kdy výrazné podíly osob uváděly, že otázky týkající se této oblasti neumí posoudit.

„Však to nikdo neví, kolik máme. Ta pohyblivá část – to nikdo neví.“ (FS)

Někteří zaměstnanci/kyně, jak vyjádřili/y v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích, se např. domnívají, že noví zaměstnanci/kyně přicházejí do resortu za lepších finančních podmínek, což je spojeno s aktuální situací na trhu práce.

„Lidi, kteří mají nastoupit, koukají na tabulky, takže se musí slíbit osobka, aby neodešli. Je tu obrovská konkurence na trhu práce.“ (FS)

V souvislosti se systémem odměňování v Ministerstvu dopravy zazněla v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích dvě zásadní upozornění. Jednak informanti/ky

uvedli/y, že v resortu může docházet k chybnému zařazení pracovníků/ic do platových tříd, přestože dotyční/é vykonávají stejnou práci. Další důležitou skutečností byla informace o nesrovnatelnosti odměňování u pracovníků/ic placených z prostředků Evropské unie a těch placených z finančních prostředků ministerstva.

„Občas je tu zlá krev kvůli tomu, že lidi dělají stejnou práci na stejném odboru, ale mají jiné zařazení, a tím pádem peníze, a to osobkem nedorovnáte.“ (FS)

„Nerovnost je pak mezi penězi z evropských fondů a ministerskými penězi, tam jsou dva budgety. U těch evropských peněz je větší možnost používat je na odměny, na druhou stranu nechcete vytvářet nerovnost mezi lidmi, takže někteří potom nedostanou tolik, kolik by si zasloužili a kolik je na ně peněz.“ (IR)

„Existuje rozdíl mezi lidmi zapojenými do projektů EU a těmi, kteří v nich nejsou. V EU projektech je daleko více peněz.“(FS)

5.3. DOPORUČENÍ

- Sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců/kyň v jednotlivých platových třídách dle pohlaví
- Uveřejňovat informace o průměrných výdělcích mužů a žen pro kategorie zaměstnaných
- Uvažovat o zapojení Ministerstva dopravy do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „22 % K ROVNOSTI“ formou otestování rozdílů v odměňování žen a mužů analytickým nástrojem Logib
- Provést analýzu nenárokových složek a vést transparentní argumentaci pro jejich přidělování

6. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Zákon o státní službě stanoví služebním úřadům povinnost vytvářet **podmínky pro sladění rodinného a osobního života** státních zaměstnanců/kyň s výkonem služby. Jako příklady opatření pro sladování uvádí:

- rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby,
- povolování kratší služební doby,
- sjednávání možnosti vykonávat službu z jiného místa a
- zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině podle zákona č. 247/2014 Sb., Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

6. 1. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Ministerstvo dopravy zaměstnaným poskytuje pestrou paletu **zaměstnaneckých výhod**. Některé z nich se přímo vztahují k podpoře sladování pracovního a osobního života. Jde zejména o existenci pružné pracovní či služební doby²⁰, o možnost využívat zkrácenou pracovní či služební dobu (zejména z důvodu péče o dítě do 15. let věku, o osoby blízké se zdravotním postižením) nebo vykonávat službu z jiného místa (home office). Nárok na poslední dva zmíněné typy flexibilního pracovního či služebního uspořádání vzniká po podání formální písemné žádosti zaměstnaným/nou a jejím posouzením a pozitivním schválením státním tajemníkem, resp. Odborem personálním, přičemž je přihlíženo k potřebám zaměstnance/kyně s ohledem na vytváření podmínek pro sladování osobního a rodinného života s výkonem státní služby. Ministerstvo dopravy také zřizuje dětskou skupinu Mašinka, jejíž kapacita v současnosti není vyčerpána. Dále jde o týden dovolené nad rámec čtyř týdnů daných zákoníkem práce a 5 dnů indispozičního volna (sick days), nabídku odborného a jazykového vzdělávání, zajištěné stravování s příspěvkem v jídelně

²⁰ Týká se všech zaměstnaných osob a má formu pružného čtyřtýdenního období s celkovým fondem 160 hodin. Kromě zaměstnanců/kyň podatelny a výpravny platí uspořádání pracovní doby v následující podobě. Úsek základní pracovní doby (s nutností přítomnosti zaměstnance/kyně na pracovišti) – Po a Čt 9:00–15:00 a Pá 9:00–14:00 – je obklopen úseky volitelné pracovní doby – Po a Čt 6:00–9:00 a 15:00–19:00 a Pá 6:00–9:00 a 14:00–19:00.

v budově Ministerstva dopravy s možností pobírat stravenky namísto stravy jídelny.²¹ Možnost stravovat se v jídelně Ministerstva dopravy s příspěvkem nabízí ministerstvo také svým bývalým zaměstnancům/kyním – důchodcům/kyním. K dispozici je také vstupních 15 karet/denně, které mohou využít ke stravování v jídelně bývalí zaměstnanci MD. V neposlední řadě Ministerstvo dopravy může poskytnout svým zaměstnancům/kyním pracovní lékařské služby, včetně nabídky speciálních programů. Do oblasti podpory aktivního životního stylu pak patří poskytování příspěvku na pořízení Multisport²² karty umožňující bezplatný vstup do vybraných sportovních zařízení nebo pořízení poukázek Unišek+ na vzdělávací, kulturní akce a rekreaci.

Dále je poskytován příspěvek k penzijnímu připojištění nebo doplňkovému penzijnímu spoření. Ten však nemohou čerpat osoby na rodičovské dovolené.

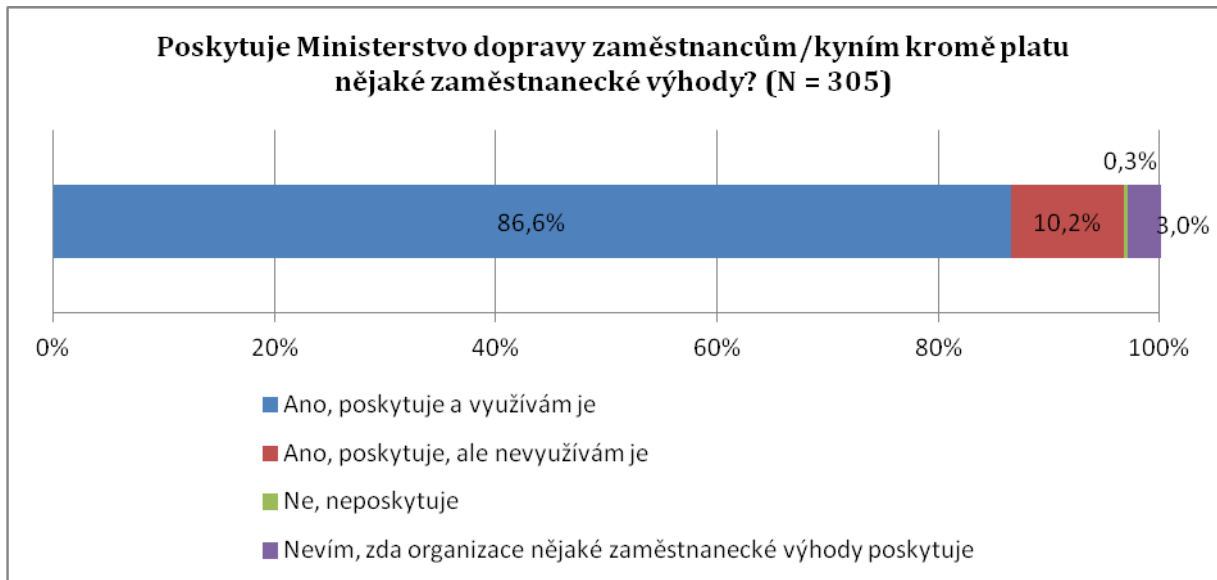
Mezi další zaměstnanecké výhody patří odměna k životnímu výročí, za pracovní věrnost, při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu nebo mimořádnou aktivitu ve prospěch služebního úřadu.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb dále Ministerstvo dopravy ve spolupráci s odborovou organizací poskytuje příspěvek na dětskou rekreaci pro děti zaměstnaných (3-18 let), příspěvky na vstupné kulturních akcí zajišťovaných odborovou organizací, příspěvek na účast zaměstnaných na sportovních a tělovýchovných akcích, úhradu pronájmu sportovních zařízení (volejbalový kurt, hřiště, venkovní nebo vnitřní hřiště kopané, tělocvična) nebo služeb instruktorů. Existuje také možnost čerpat jednorázovou sociální výpomoc v podobě finančního plnění zejména v případě závažných a neočekávaných životních situací.

Valná většina dotazovaných v dotazníkovém šetření (86,6 % = 264) uvedla, že Ministerstvo dopravy zaměstnancům/kyním poskytuje kromě platu nějaké zaměstnanecké výhody a aktivně je využívá. Existenci zaměstnaneckých výhod bez toho, aby je osobně využíval/a, indikuje 10,2 % (30) respondentů/ek. Pouze zanedbatelná část dotazovaných (3 % = 9) neví, zda nějaké zaměstnanecké výhody Ministerstvo dopravy poskytuje. Jedna osoba (0,3 %) uvedla, že Ministerstvo dopravy žádné zaměstnanecké výhody neposkytuje.

²¹ Možnost pobírat stravenky je podle vyjádření respondentů/ek v kvalitativní části šetření výrazně omezena (nutnost potvrzení od lékaře, že strava v kantýně není pro danou osobu vhodná), což je vnímáno negativně.

²² Podle platné kolektivní smlouvy nelze čerpat současně příspěvek na pořízení Multisport karty a příspěvek k penzijnímu připojištění nebo doplňkovému penzijnímu spoření. Příspěvek na kartu Multisport nelze poskytnout osobám na rodičovské dovolené.



Jak již bylo výše uvedeno, je nabídka zaměstnaneckých výhod široká. V této souvislosti bylo poněkud překvapivé vyjádření několika respondentů/ek v kvalitativní části šetření zpochybňující rovný přístup k benefitům.

„Je tady těžké mít o všech benefitech přehled a mít v tom rovnost, protože si o všechny benefity kromě unišeku musíte požádat.“ (FS)

„Já myslím, že ta informovanost je taková náhodná, jde to po intranetu, kdo dřív, ten třeba ty lístky má. Záleží, co si kdo najde a o co si požádá, ale když se tomu zavěnuje, tak většinou není problém.“ (IR)

„Je to pro ty, kdo si požádají. Všechno to visí na intranetu, ale kolegyně říkala, že je to dost komplikované se k tomu dostat.“ (FS)

V budově ministerstva funguje také posilovna, kam si mohou jít zaměstnanci/kyně zacvičit. Čas tam strávený se nezapočítává do pracovní doby. Jak bylo několikrát v kvalitativní části šetření upozorněno, ti, co chodí cvičit, jsou přesvědčeni/y, že s nimi není rovně zacházeno s ohledem na kuřáky/čky, kteří/ré prokouřený pracovní čas nahrazovat nemusí.

Pokud se týče dopravy do zaměstnání, ministerstvo ji nezajišťuje.

6. 2. MANAGEMENT MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Ministerstvo dopravy nerealizuje ani nemá stanoven **program managementu mateřské či rodičovské dovolené**. Podle nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, služební úřad umožní státnímu zaměstnanci/kyni, kteří/ré jsou zařazeni/y mimo výkon státní služby z důvodu mateřské a rodičovské dovolené nebo kteří/ré čerpají služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku na její či jeho žádost:

- účast na vzdělávání státních zaměstnanců/kyň
- umožní státnímu zaměstnanci/kyni přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebnímu úřadu
- přístup na místo výkonu státní služby, pokud to povaha správních činností nevyklučuje.

Dále služební úřad může vyhradit prostory, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců/kyň v rámci jejich služební doby.

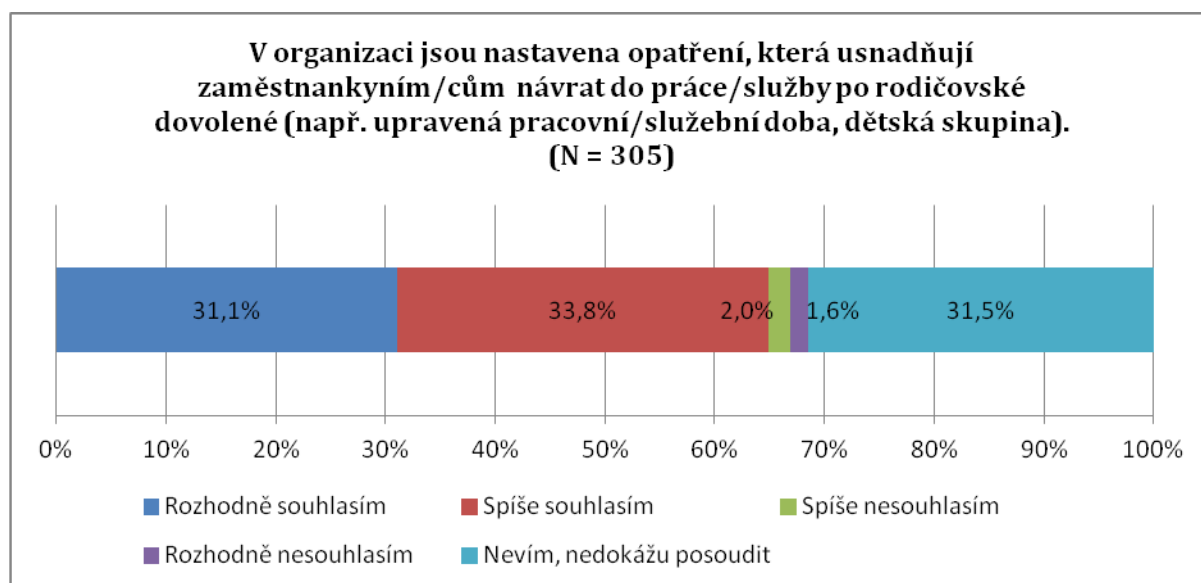
Ministerstvo dopravy má nastaveny některé z prvků usnadňujících návrat zaměstnaných po rodičovské dovolené. Nabízí totiž svým zaměstnancům/kyním možnosti upraveného pracovního režimu (viz část textu věnovaná oblasti sladování) a v září 2017 zprovoznilo v budově ministerstva vlastní dětskou skupinu Mašinka. Je určena dětem od 2 let a má celkovou kapacitu 24 dětí. Na ministerstvu je rodičům umožněna práce na DPP či DPČ a mohou také využívat závodní stravování za sníženou cenu.

„Nemáme obecný plán, dílčí aspekty tady jsou. Obecně je to na člověku, jak dlouho chce zůstat doma. Dopředu se to nahlašuje, ale počítáme, že se to může i měnit. Když se ta doba blíží ke konci, tak kontaktuje svého nadřízeného nebo personální odbor. Ta místa se snažíme obsadit na dobu určitou. Povolila se i práce z domova ženě na rodičovské dovolené.“ (IR)

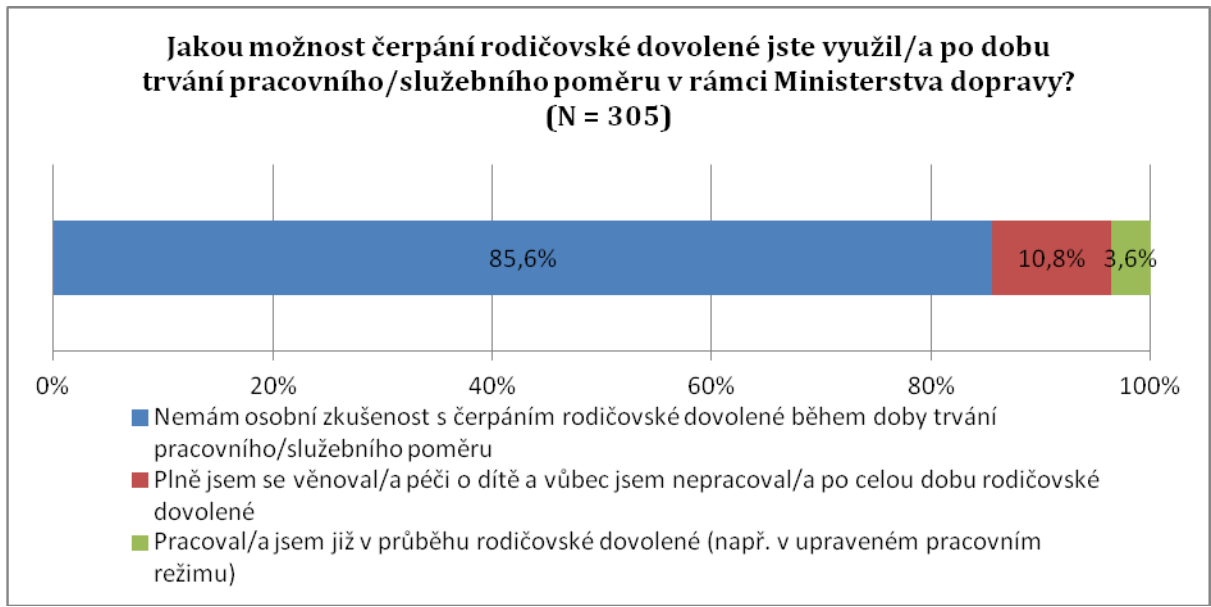
V souvislosti s fungováním dětské skupiny by bylo, jak vyplývá z vyjádření informanta/ky, ze strany zaměstnanců/kyň oceněno, pokud by místo v dětské skupině bylo garantováno.

„Ještě jsem byla upozorněna, že dětská skupina je omezena počtem, takže když jsem zjišťovala, jestli se dá dítě umístit, tak mi řekli, že se mám zeptat, jestli tam místo je, což tam teď snad je. Ale asi nějak automaticky nepočítají s malým v průběhu roku. Já si musím všechno zjišťovat sama, nikdo nás s ničím takovým neosloví sám. To by pomohlo, že by to místo bylo třeba garantované.“ (FS)

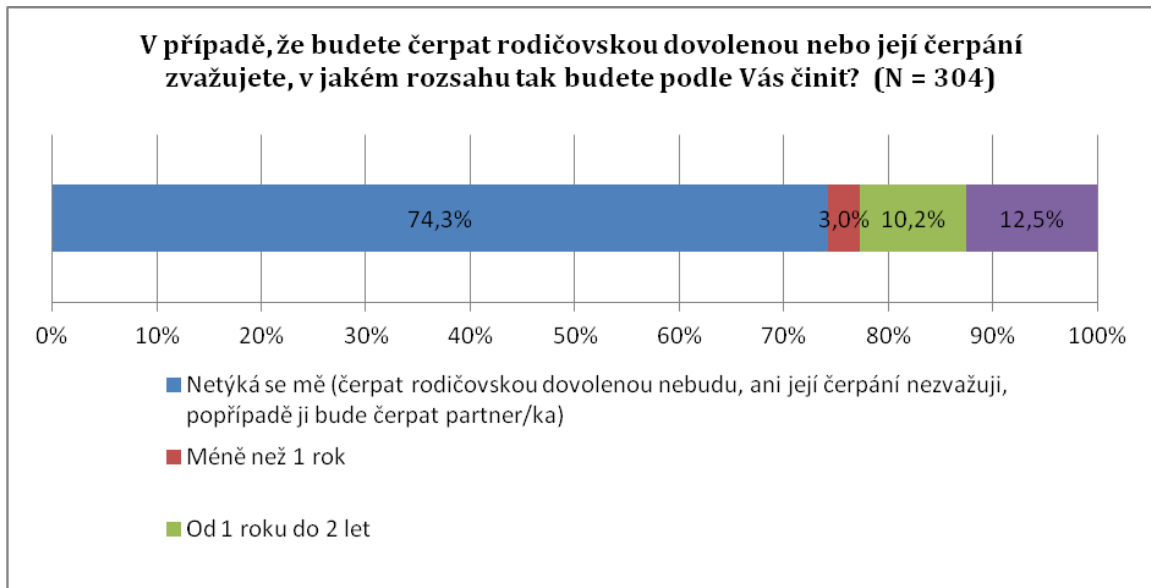
Téměř dvě třetiny respondentů/ek (64,9 % = 198) v dotazníkovém šetření rozhodně nebo spíše souhlasí s tím, že v organizaci jsou nastavena opatření, která usnadňují zaměstnankyním/cům návrat do práce/služby po rodičovské dovolené (např. upravená pracovní/služební doba, dětská skupina). Téměř jedna třetina respondentů/ek (31,5 % = 96) situaci v tomto ohledu nedokázala posoudit. Spíše nebo rozhodně pak nesouhlasí 3,6 % (11) osob.



Většina respondentů/ek (85,6 % = 261) s čerpáním rodičovské dovolené nemá osobní zkušenost. 10,8 % (33) osob se plně věnovalo péči o dítě a vůbec nepracovalo po celou dobu rodičovské dovolené. Jde zejména o ženy (18,4 % = 32) oproti mužům (0,8 % = 1), osoby ve věku 31–40 let (21,8 % = 24), osoby zaměstnané v rámci Ministerstva dopravy 11–20 let (22,2 % = 16) oproti zaměstnaným v rozmezí 1–10 let (8,9 % = 15) a nepřekvapivě o osoby pečující (25,9 % = 30) oproti nepečujícím (1,6 % = 3). 3,6 % (11) dotazovaných pak pracovalo již v průběhu rodičovské dovolené (např. v upraveném pracovním režimu). Jde výhradně o ženy (6,3 % = 11).

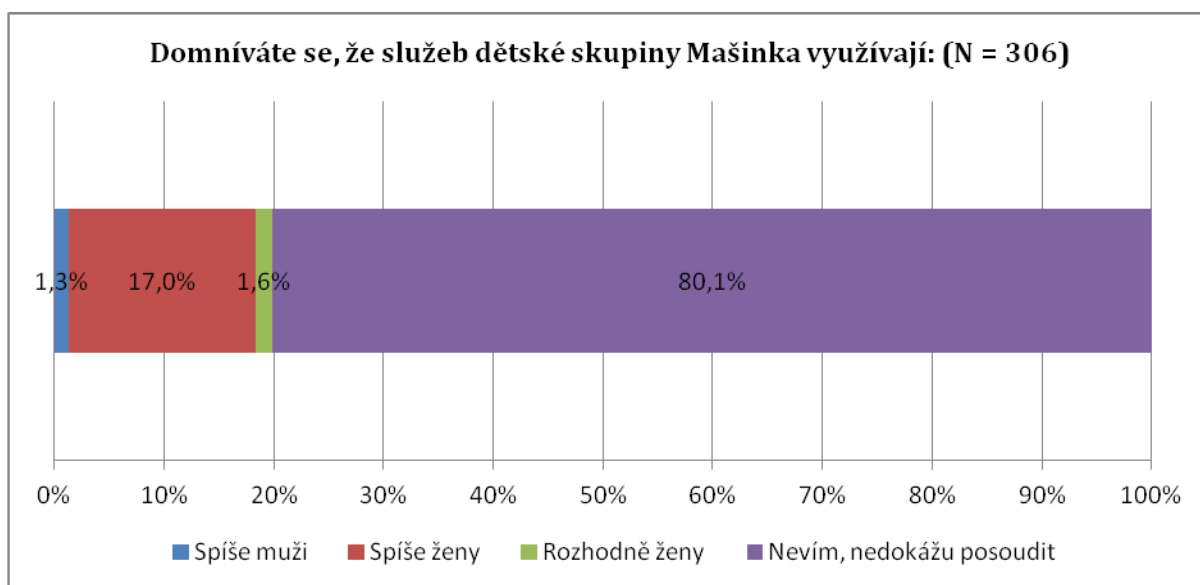


Téměř tři čtvrtiny respondentů/ek (74,3 % = 226) uvádí, že se jich v budoucnu čerpání rodičovské dovolené netýká. V případě, že čerpat rodičovskou dovolenou budou nebo její čerpání zvažují, se vyslovilo 12,5 % (38) osob, že půjde o více než 2 roky čerpání. Jde převážně o ženy (21,4 % = 37) oproti mužům (0,8 % = 1). 10,2 % (31) osob uvažuje o čerpání v rozsahu 1–2 roky. Opět jde o ženy (16,2 % = 28) oproti mužům (1,6 % = 2). Čerpání méně než rok pak zvažují 3 % (9) osob.



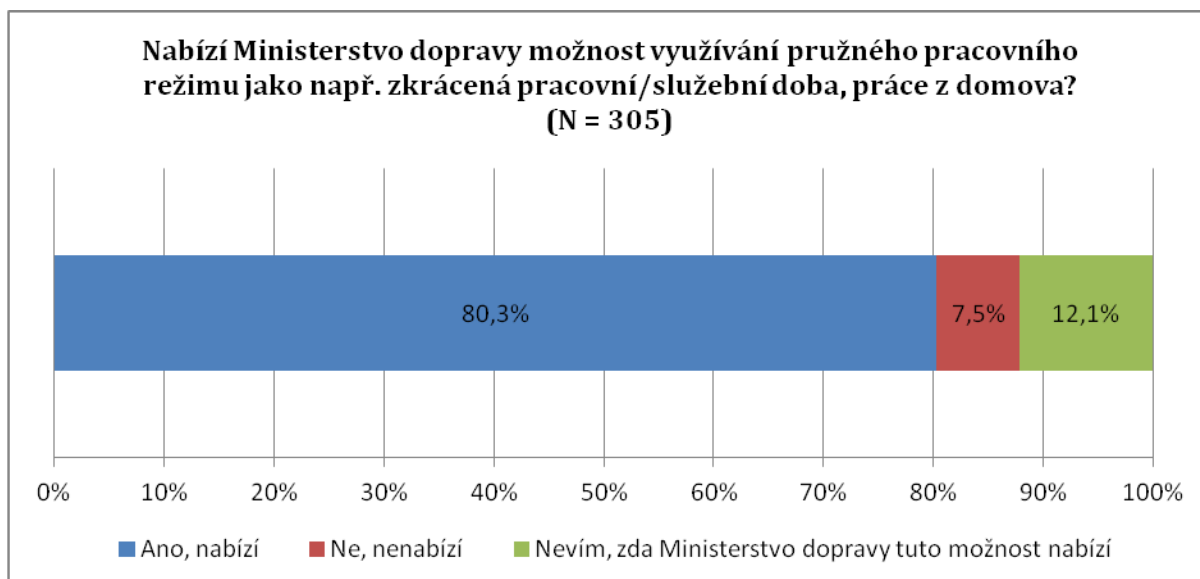
Většina (80,1 % = 245) respondentů/ek nedokázala posoudit, zda služeb dětské skupiny Mašinka využívají muži, nebo ženy. O tom, že služby dětské skupiny využívají rozhodně nebo

spíše ženy, je přesvědčena téměř jedna pětina (18,6 % = 57) osob. Naopak 1,3 % (4) osob se domnívá, že jde spíše o muže.

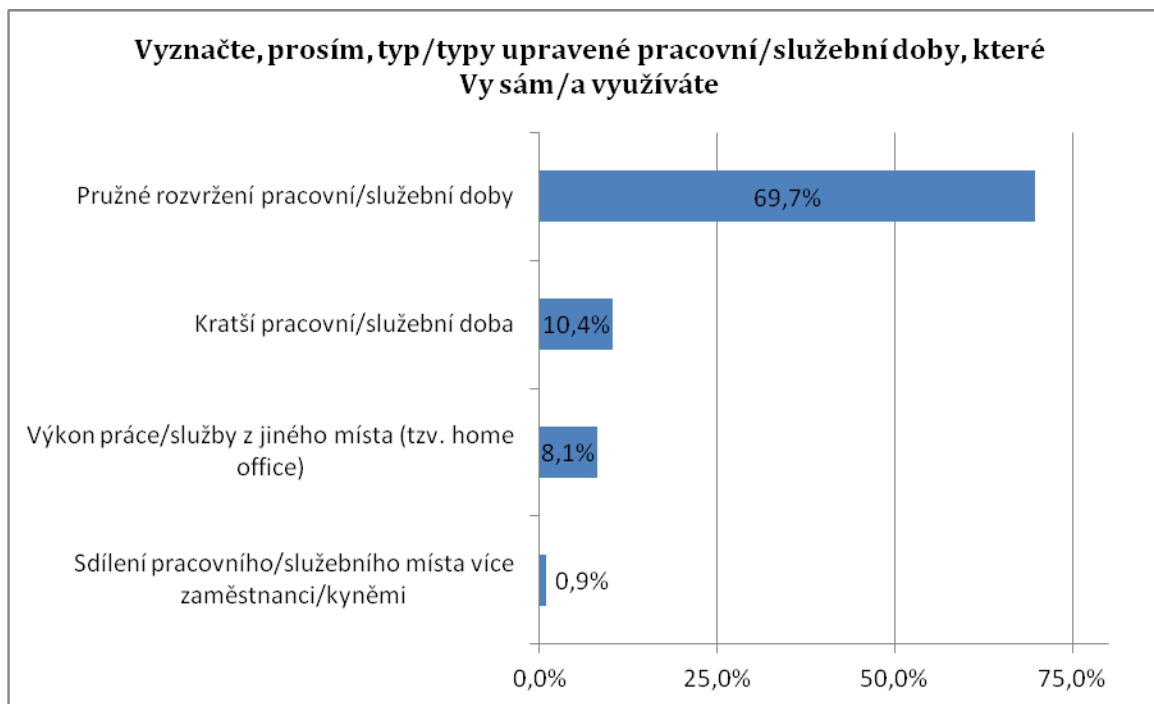


6. 3. FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE A PRACOVNÍ DOBA

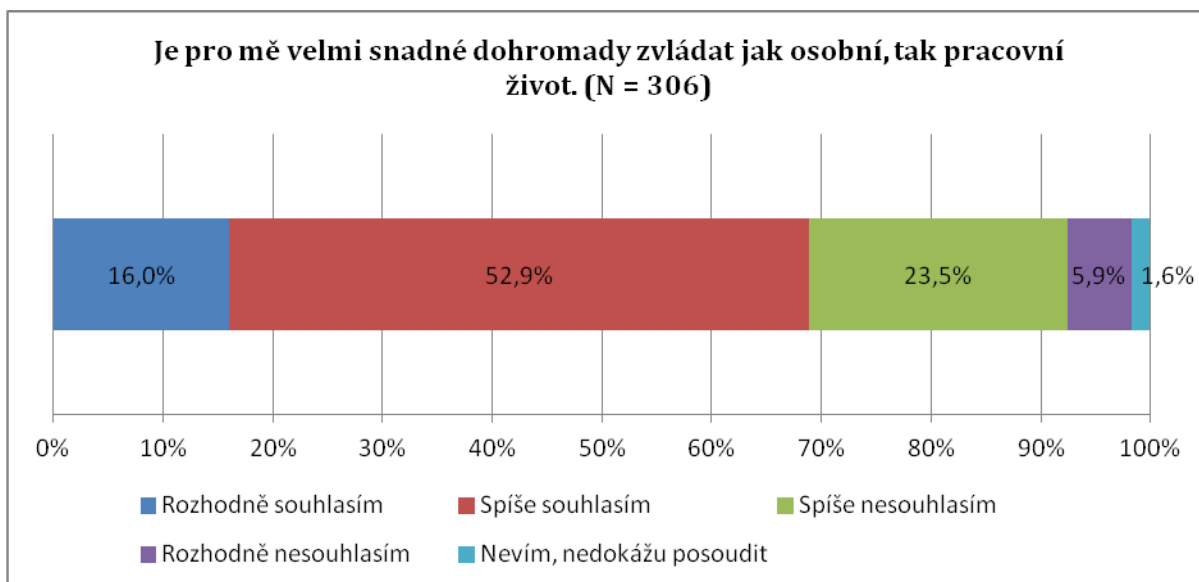
Většina respondentů/ek (80,3 % = 245) v dotazníkovém šetření uvádí, že Ministerstvo dopravy nabízí možnost využívání pružného pracovního režimu jako např. zkrácená pracovní/služební doba, práce z domova. Zda tuto možnost Ministerstvo dopravy nabízí, neví 12,1 % (37) respondentů/ek. 7,5 % (23) dotazovaných pak uvádí, že taková možnost nabízena není. Že tato možnost v rámci Ministerstva dopravy neexistuje nebo o ní neví, uvádí jedna třetina (33,4 % = 5) osob pracujících pro Ministerstvo dopravy více než 20 let.



Lze říci, že nejvyužívanějším režimem upravené služební/pracovní doby je její pružné rozvržení, které využívá téměř 70 % (214) respondentů/ek. Jde zejména o osoby zaměstnané v Ministerstvu dopravy mezi 1–10 lety a osoby bez vysokoškolského vzdělání. Následuje zkrácená služební/pracovní doba – ta je využívána více než 10 % (32) osob. Zde jde zejména o osoby pečující. O něco menší podíl (8,1 % = 25) pak využívá možnosti výkonu práce/služby z jiného místa (home office). Naprosto marginálně (0,9 % = 3) je pak využívána možnost sdíleného pracovního/služebního místa více zaměstnanci/kyněmi.



Více než dvě třetiny respondentů/ek (68,9 % = 211) rozhodně nebo spíše uvádí, že je pro ně velmi snadné dohromady zvládat jak osobní, tak pracovní život – jde o dvě třetiny (66 % = 35) osob vykonávajících řídicí funkce, podobný podíl (69,8 % = 132) osob nevykonávajících tyto funkce a téměř tři čtvrtiny (70,8 % = 124) žen a více než dvě třetiny (67,2 % = 86) mužů. Rozhodně nebo spíše pak s tímto tvrzením nesouhlasí téměř jedna třetina (29,4 % = 90) dotazovaných osob. Jde zejména o osoby ve věku 31–40 let (34,2 % = 38) oproti osobám starším 51 let (20 % = 13), dále o osoby zaměstnané v rámci Ministerstva dopravy více než 20 let (40 % = 6) oproti zaměstnaným v délce méně než rok (14,9 % = 7) a o osoby pečující (42,7 % = 50) oproti nepečujícím (20,1 % = 37), dále o 28,3 % (15) osob vykonávajících řídicí funkce, 30,1 % (57) nevykonávajících řídicí funkce, více než jednu čtvrtinu (27,4 % = 48) žen a 31,3 % (40) mužů. 1,6 % (5) dotazovaných pak nedokázalo situaci v tomto ohledu posoudit.



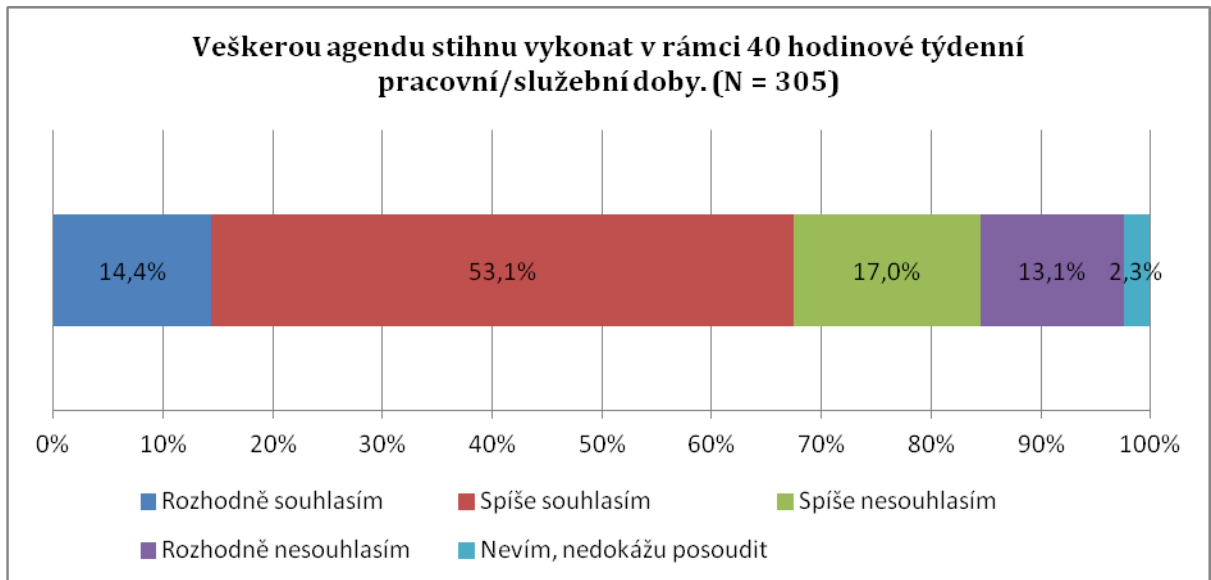
V kvalitativní části šetření panoval obecný souhlas s tím, že s přijetím zákona o státní službě se zlepšily podmínky pro sladování. Spokojenost s aktuální podobou podpůrných opatření vyjadřovaly zejména rodiče. Pro některé osoby byly možnosti skloubit pracovní a rodinný život dokonce důvodem pro zájem o práci ve státní správě.

„Zlepšilo se to a pomohl tomu zákon o státní službě. Je větší transparentnost a sladování se výrazně zjednodušilo.“ (FS)

„Z pohledu rodiče je to super. Je tu dětská skupina, flexibilní práce, jít k doktorovi není problém.“ (FS)

„Je super, jak můžu sladovat, mám totiž tři děti. Proto jsem na ministerstvu – je to lákavé mít upravenou pracovní dobu.“ (FS)

Více než dvě třetiny respondentů/ek (67,5 % = 206) rozhodně nebo spíše souhlasí s tím, že veškerou agendu stihnou vykonat v rámci 40 hodinové týdenní pracovní/služební doby. Téměř jedna třetina (30,1% = 92) je pak rozhodně nebo spíše opačného názoru. Jde zejména o muže (38,3 % = 49) oproti ženám (24,1 % = 42), osoby mezi 41–50 lety (36 % = 27) oproti osobám ve věku 18–30 let (17,6 % = 9) a osoby vykonávající řídicí funkci (64,1 % = 34) oproti osobám, které řídicí funkci nevykonávají (22,9 % = 43). 2,3 % (7) respondentů/ek pak situaci nedokázalo posoudit.



V souvislosti s přesčasovou prací bylo v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích upozorněno na rozdílné zatížení pracovníků/ic. Někteří/ré zaměstnanci/kyně označení jako „šikovní/šikovné“ nebo zodpovědní/é za určitý typ agendy mohou být podle vyjádření respondentů/ek více zatěžováni/y. Rovněž bylo opakovaně poukázáno na neproplácení přesčasové práce.

„Třikrát až čtyřikrát do měsíce, náhrady za to nemáme. Nic za to nedostáváme.“ (IR)

„Většinou mám 20 hodin přesčasů. Neproplácí přesčasy, ani nemám náhradní volno. Propadne to státu.“ (IR)

„Přesčasy se neproplácí a je to spíše o organizaci práce každého člověka.“ (IR)

„Jsou tam výkyvy. Občas se stává, že má člověk hodiny navíc, ale ve státní správě se to bere tak, že prostě nestíhají svoji práci.“ (IR)

„Máme přesčasy, ale vlastně nemáme, protože mi to nikdo nenařídí. A po třech měsících se to stejně smaže. Máme prý pracovat tak, aby nebyly potřeba přesčasy. Je to různé, někdo tady očividně přesčasy dělá, ale jsou i případy, které si chodí sednout do kantýny, a nevíte, jestli tam mají tak často pracovní schůzky.“ (FS)

„To je individuální, záleží, jak kdo, není to nastavené, že by to bylo nějak rozložené. Jsou tady kolegové, co mají extrémní plus. To jsou lidi, co dělají agendu, co se prostě musí udělat.“ (IR)

Největší rezervy v této oblasti vnímali/y respondenti/ky v pružnějším využívání možnosti vykonávat službu/práci z jiného místa. Někteří/ré informanti/ky si nebyli jisti/y tím, jak postupovat při žádosti o úpravu pracovní doby, případně vyjadřovali/y skepsi ohledně jejího povolení z důvodu negativního postoje přímé/ho nadřízené/ho. Objevil se několikrát také názor, že ministerstvo věnuje více pozornosti sladování spojenému s péčí o nezletilé děti než o jiné závislé členy rodiny.

„Mně by vyhovovalo pružnější poskytování těch home officů. I my máme podmínky k tomu, abychom pracovali z domu. Že by nemusela být striktně dodržována ta 8 hodinová pracovní doba, aby se nemusel zaměstnanec věnovat počítání hodin. Aby to bylo více k soukromému sektoru.“ (IR)

„Spíše bych rád využíval možnosti zkrácené pracovní doby. Trošku tuším, že to bude problém. Asi nějakou oficiální žádost přes podatelnu. To si jako chystám. Pokud se to prý dostatečně zdůvodní.“ (IR)

„Pravidla na home office tady nejsou. Chybí mi to, nevím, jak máme nebo nemáme žádat a jaká jsou pravidla. - Myslím, že se povoluje, když člověk sladuje. Péče je důvod asi. - Občas jsou to zdravotní důvody.“ (FS)

„Je to různé, odbor od odboru, jsou tady takoví, co se neodvážejí požádat o home-office, protože znají reakci nadřízeného.“ (FS)

„Máme pružnou pracovní dobu, lidi, kteří mají děti, když si požádají, můžou mít home office. Takhle spokojenost je. Vyšli všem vstříc i v rámci home officu. Je to spíše vázané na ty děti. Neznám nikoho, kdo by si žádal o home office a neměl dítě..... Informace o tom moc nejsou. Ve chvíli, kdy člověk začne řešit takovou životní situaci, tak si zjišťuje.“ (IR)

„Hodně pomohlo zavedení školky. Já teda děti nemám, ale pro ty, co mají, je to super. Sladování to je věčný problém home-officů. Když je člověk doma a chce se starat třeba o rodiče. Lidi mají problém, že by to bylo zneužíváno, ale já si to nemyslím. Myslím, že by se více měly zavádět zkrácené úvazky třeba. Je pak i jednodušší návrat třeba po RD.“ (IR)

„Nerovnost pak spatřuji i v přístupu k pracovníkům, kteří mají, nebo nemají děti - pro ty, co děti nemají, je home-office nemyslitelný, neexistuje možnost jak ho získat, zatímco pro rodiče dětí je tato možnost otevřena a v praxi je využívána i více jak na

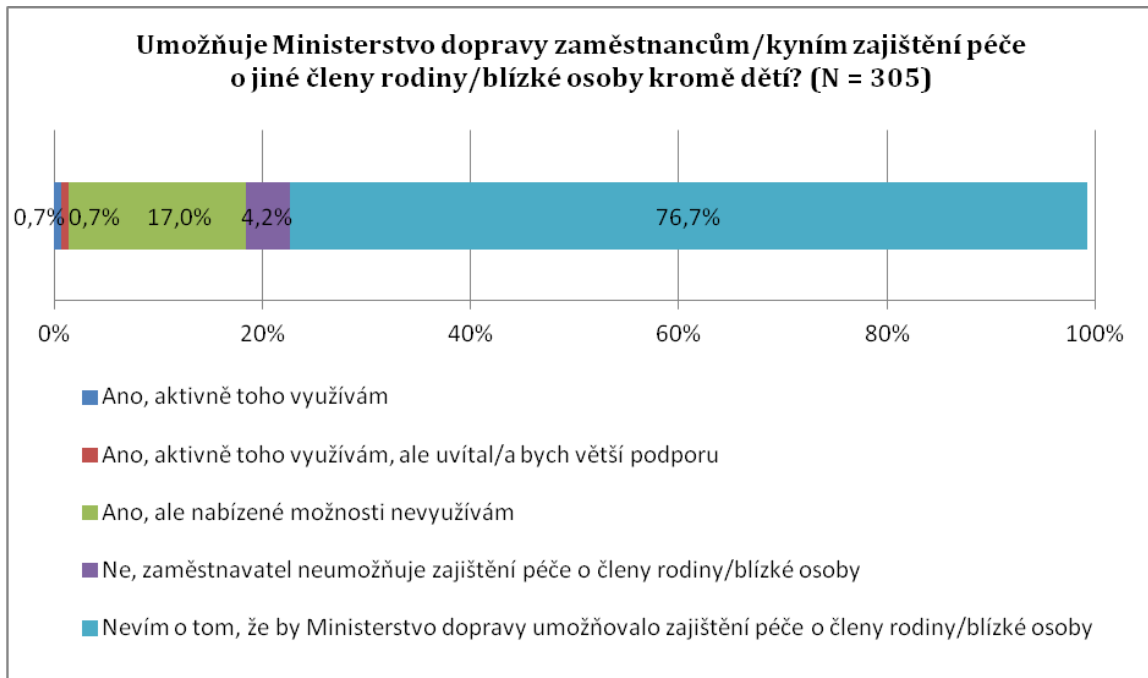
půl roku. Rodiče dětí také mohou snadněji odmítnout vyslání na zahraniční pracovní cestu.“ (IR)

„Někdy bych potřebovala home office, ale to tu nemáme. V tomhle ohledu by to potřebovalo zlepšení. Já na rozdíl od těch, kdo mají děti, nemám čím zdůvodnit home office, protože nemám rodinu.“ (IR)

„Pokud by byly lépe nastaveny podmínky home office, hodně by to vyřešilo. Aby to bylo tak, jak člověk aktuálně potřebuje. - Pro mě je záhada to žádání. Musí tam být hromada odůvodnění a nastavení představy, jak to bude fungovat. - Ale to nedává smysl žádat dopředu o home office a být pak doma pravidelně třeba ve středy. Lepší by bylo podle aktuální potřeby. Třeba mít určitý počet dnů na nějakou dobu a zůstat doma, jak je potřeba. Navíc doma je větší klid, takže bychom občas udělali více než tady. - A at' to řeší ředitelé, ne tajemníci. Oni ví, jestli ten člověk může zůstat doma, nebo ne.“ (FS)

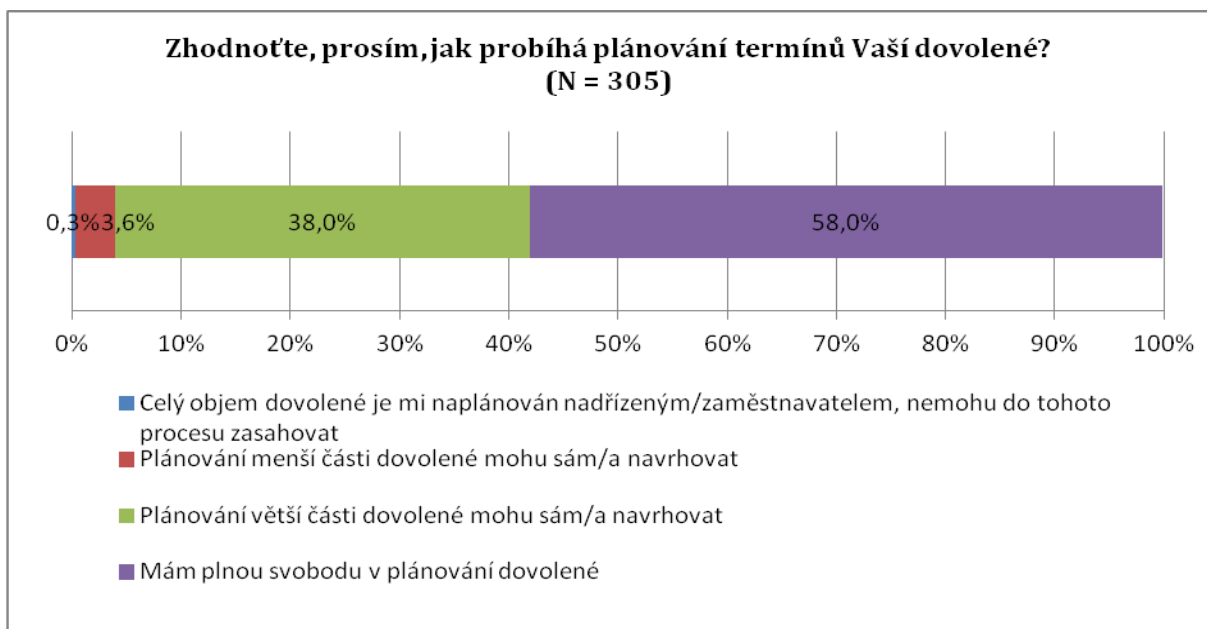
6. 4. PODMÍNKY PRO PEČUJÍCÍ OSOBY

Více než tři čtvrtiny respondentů/ek (76,7 % = 235) neví, zda Ministerstvo dopravy umožňuje zaměstnancům/kyním zajištění péče o jiné členy rodiny/blízké osoby kromě dětí. Jde zejména o osoby mezi 41–50 lety (81,6 % = 62) oproti osobám starším 51 let (64,1 % = 41). Více než jedna šestina (17 % = 52) pak uvádí, že tato možnost existuje, ale nabízené možnosti nevyužívá. Jedna z poznámek respondenta/ky v kategorii odpovědi v dotazníku „jiné“ v tomto ohledu byla, že Ministerstvo dopravy umožňuje práci z domova výhradně matkám s dítětem. O tom, že zaměstnavatel neumožňuje zajišťovat péči o jiné členy rodiny, je pak přesvědčeno 4,2 % (13) osob. 0,7 % (2) osob indikuje, že tuto možnost aktivně využívá. Stejný podíl pak tuto možnost aktivně využívá, ale uvítal by větší podporu. Jedna osoba (0,3 %) zvolila odpověď variantou „jiné“ a uvedla, že tuto záležitost neřeší, protože v případě potřeby volí indispoziční volno nebo dovolenou.

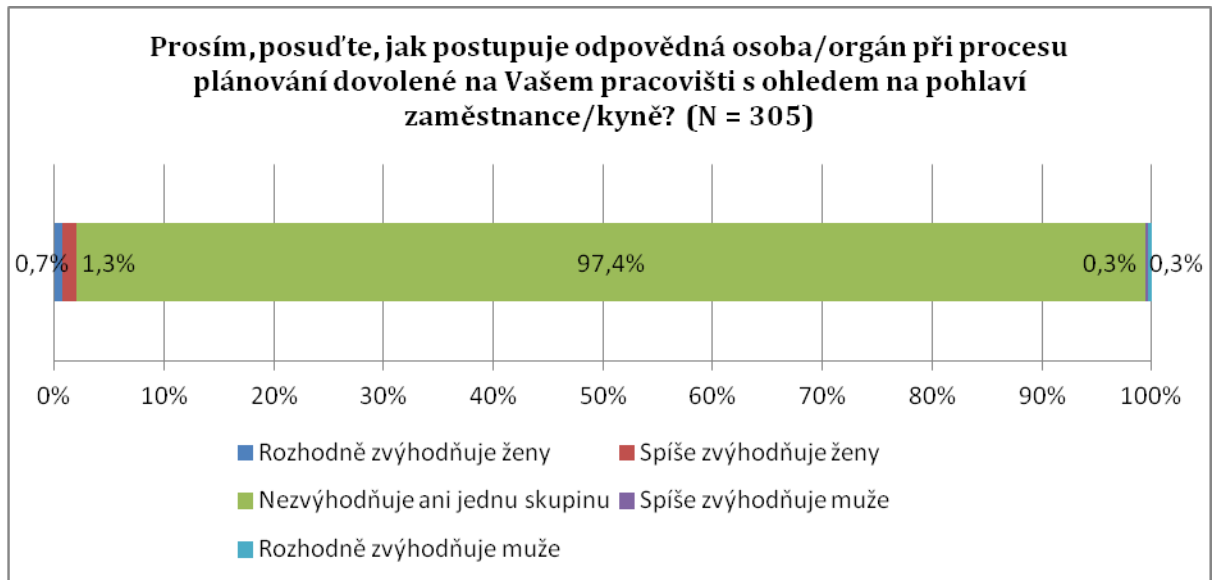


6. 5. PLÁNOVÁNÍ DOVOLENÉ

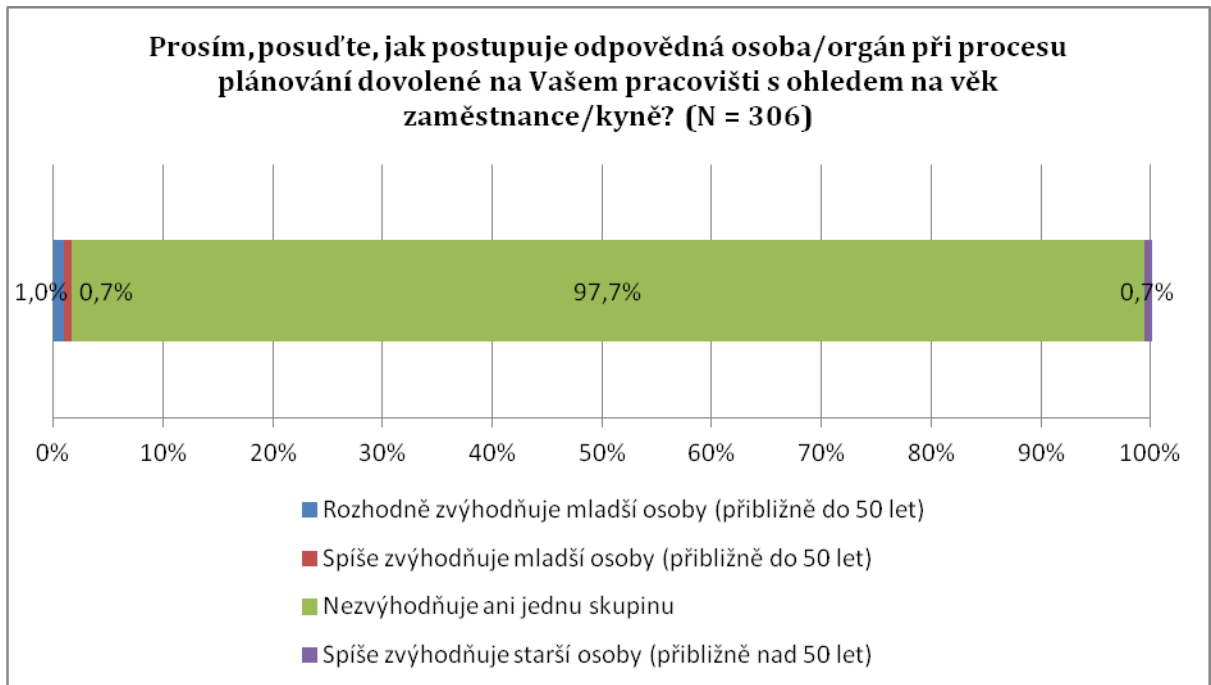
Nadpoloviční podíl respondentů/ek (58 % = 177) vyjadřuje názor, že má plnou svobodu v plánování své dovolené. Více než jedna třetina (38 % = 116) pak může větší část dovolené sama navrhnout. Menší část dovolené může navrhnout 3,6 % (11) osob. Jedna osoba (0,3 %) uvádí, že je jí celý objem naplánován bez její účasti na tomto procesu.



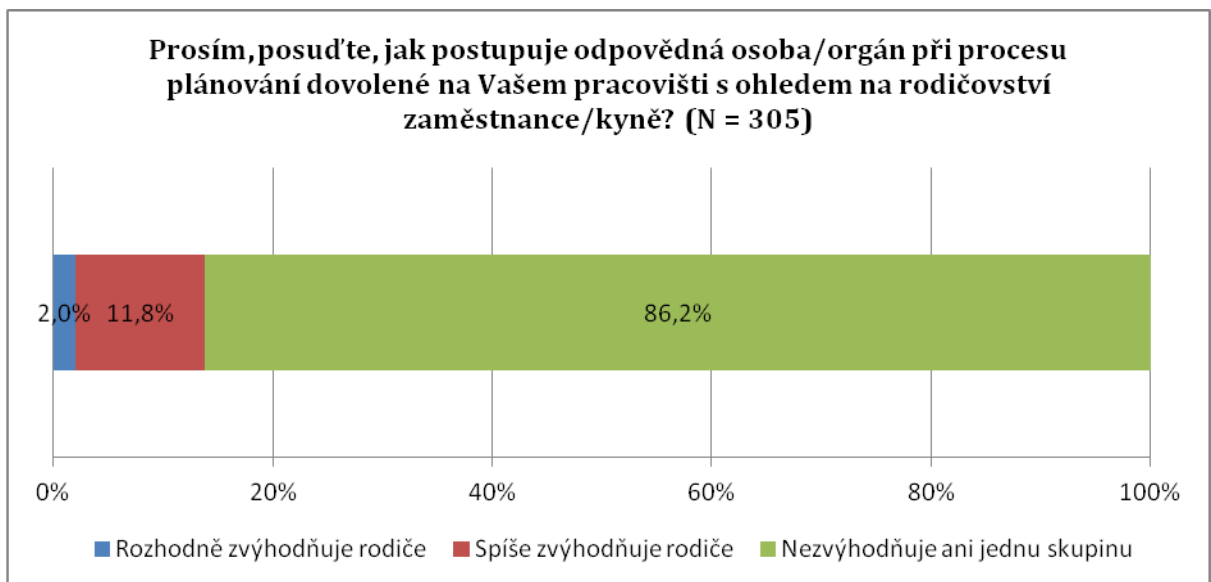
Taktéž naprostá většina respondentů/ek (97,4 % = 297) uvádí, že při procesu plánování dovolené na jejich pracovišti odpovědná osoba/orgán nezvýhodňuje ani muže, ani ženy. Rozhodně nebo spíše jsou o zvýhodňování žen přesvědčeny 2 % (6) osob. Naopak o zvýhodňování mužů je rozhodně nebo spíše přesvědčeno 0,6 % (2) respondentů/ek.



Naprostá většina respondentů/ek (97,7 % = 299) vyjadřuje přesvědčení, že při procesu plánování dovolené na jejich pracovišti odpovědná osoba/orgán nezvýhodňuje ani starší (přibližně nad 50 let), ani mladší osoby (přibližně do 50 let). O zvýhodňování mladších osob (přibližně do 50 let) je rozhodně nebo spíše přesvědčeno 1,7 % (5) osob. O tom, že jsou naopak zvýhodňovány spíše starší osoby (přibližně nad 50 let), je přesvědčeno 0,7 % (2) osob.



Velmi významný podíl respondentů/ek (86,2 % = 263) je dále přesvědčen, že při procesu plánování dovolené na jejich pracovišti odpovědná osoba/orgán nezvýhodňuje osoby na základě rodičovství. Téměř jedna šestina respondentů/ek (13,8 % = 42) je rozhodně nebo spíše přesvědčena, že dochází ke zvýhodňování rodičů. Nikdo nevedl, že by byly zvýhodňovány bezdětné osoby.



V kvalitativní části šetření nebyl proces plánování dovolené nikterak problematizován.

*„Dovolenou si musíme plánovat, píšeme si ji v lednu, ale nikdo s tím nedělá nějakou vědu, není to zas tak pevně dané, jak to čerpání dovolené musí být, vedení je vstřícné.“
(IR)*

„U nás je to na základě předběžné ústní domluvy, nebývá problém se schválením dovolené. Tam nějaký problém nevidím, co se týká schvalování. Musí to být dáno předem.“ (IR)

6. 6. DOPORUČENÍ

- Zvážit možnost plošnějšího využívání výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance/kyně
- Podporovat účast rodičů zaměstnanců/kyň na MD/RD na vzdělávacích akcích – e-learning, možnost přístupu na odborné vzdělávací akce, semináře a konference v jejich oboru (po dohodě s přímým představeným)
- Nastavit systém udržování pravidelného kontaktu s osobami na MD/RD. Vytvořit účinný nástroj pro interní komunikaci (např. newsletter) a poskytovat osobám na MD/RD v pravidelných intervalech relevantní informace ke sladování a o změnách v pracovní oblasti
- Informovat zaměstnance/kyně 6 měsíců před ukončením RD o naplněnosti dětské skupiny Mašinka

7. KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Etický kodex zaměstnanců Ministerstva dopravy vymezuje zásady chování a jednání zaměstnanců/kyň s ohledem na podporu žádoucích standardů chování jak ve vztahu k veřejnosti, tak ve vztahu k ostatním osobám působícím v Ministerstvu dopravy i mimo něj. Chování a jednání zaměstnanců/kyň Ministerstva dopravy by mělo přispívat k prohlubování důvěry ve veřejnou správu.

Velká část analyzovaných dokumentů (jak interního – směrnice apod., tak externího charakteru – propagační a osvětové materiály) užívá tzv. generického maskulina, tedy zástupného označení mužského rodu současně pro muže i ženy (např. zaměstnanec nebo jezdec na motocyklu). V případě interních formálních dokumentů typu směrnice apod. se jedná s největší pravděpodobností o důsledek odvozování formulací a označení osob z nadřazených zákonných norem (typicky služebního zákona), kde se běžně užívání generického maskulina vyskytuje. V případě ostatních typů dokumentů však vyžaduje tato praxe adekvátní míru pozornosti. Inzerce volných míst (pojmenování volných pozic) je až na výjimku v podobě některých tištěných materiálů vedena genderově korektním jazykem.

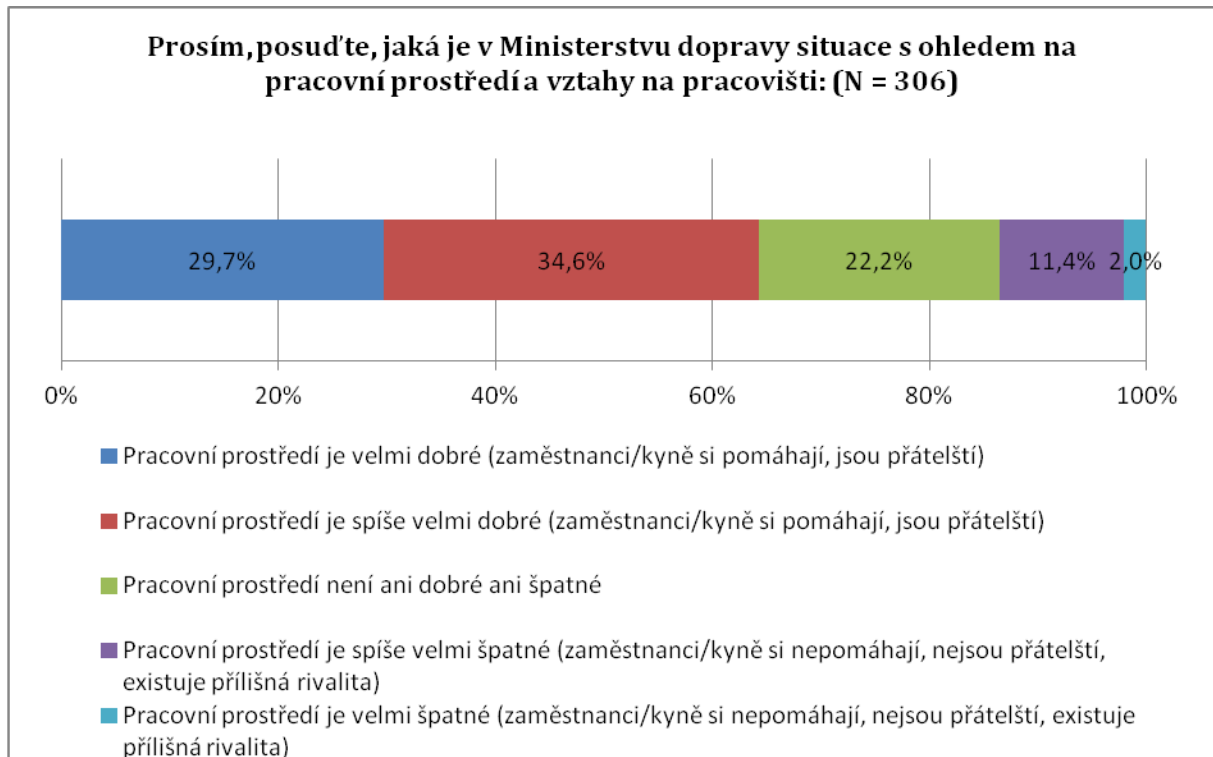
V téměř všech propagačně-osvětových materiálech nalezneme reprezentace jak mužů, tak žen. Muži i ženy zauímají v mnoha materiálech různorodé pozice a role, avšak i přesto jsou ženy relativně méně reprezentovány na vizuální rovině (fotografie), tak v rolích a situacích spojených s aktivitou (např. řízení). V jednom případě je materiál explicitně cílen na ženy-řidičky²³. Tento materiál pracuje s poměrně stereotypními předpoklady vztahujícími se k chování a zkušenosti žen (rodičky, pečovatelky, opatrnější při řízení, větší míra stresu apod.). Až na poslední část věnovanou těhotným ženám-řidičkám by však materiál mohl sloužit stejně dobře jak ženám, tak mužům. Popsané situace a zkušenosti jistě nejsou ženskou výsadou.

7. 1. PRACOVNÍ VZTAHY A KOMUNIKACE

Pokud se týče vnímání pracovního prostředí, tak téměř dvě třetiny respondentů/ek (64,3 % = 197) v dotazníkovém šetření uvedly, že pracovní prostředí je velmi dobré (zaměstnanci/kyně si pomáhají, jsou přátelští) nebo dobré. Téměř jedna čtvrtina (22,2 % =

²³ Jde o brožuru organizace BESIP Ženy v bezpečí: praktický manuál pro ženy řidičky, cyklistky a chodkyně.

68) uvádí, že pracovní prostředí není ani dobré, ani špatné. Že je pracovní prostředí velmi špatné nebo špatné (zaměstnanci/kyně si nepomáhají, nejsou přátelští, existuje přílišná rivalita), indikuje téměř jedna šestina (13,4 % = 41) respondentů/ek.



Pracovní vztahy v resortu lze označit jako formálně vysoce hierarchické, což je dáno charakterem organizace. V rámci jednotlivých útvarů ministerstva se však vztahy svou kvalitou různí, na což bylo opakovaně upozorňováno v kvalitativní části šetření. Podle vyjádření informantů/ek je obtížné charakterizovat pracovní prostředí a vztahy v Ministerstvu dopravy jako celku. Naopak je nutné spíše posuzovat situaci na jednotlivých odborech, případně i odděleních, kde ji určuje osobnost představené/ho.

„Ono to hodně souvisí s tím, kde na tom ministerstvu jste. Je to rozdílné vedení od vedení.“ (FS)

„Jsou tady ale dvě roviny – co se děje uvnitř odboru a co se děje mezi odborama. To může být komplikovanější..... Může tady bejt nesoulad – každý se na to dívá ze svého pohledu – je to o lidech.“ (IR)

„Záleží na komunikaci v odborech. Záleží to na lidech, kteří je vedou. My řadoví jsme postihováni těmito lidmi.“ (FS)

„Je těžké charakterizovat celé MD. - Musí se mluvit o jednotlivých odborech. Na našem oddělení je to fajn, ale pak k nám propadají informace odjinud a tam je to o soupeření.“ (FS)

„Když slyšíte, jak to funguje v okolí, tak si toho u nás na odboru vážíte.“ (IR)

„Prostředí je tady v pořádku. Kolektiv tak půl na půl. Jsou tady zákešní jedinci.“ (IR)

V kvalitativní části šetření bylo v této souvislosti několikrát zmíněno, že zaměstnanci/kyně resortu dopravy jsou rozděleni/y do dvou táborů, které spolu soupeří a také hůře komunikují.

„Potýkáme se s rozdělením do dvou skupin, dva tábory by se měly naučit lépe komunikovat. Strašně to tady záleží na jednotlivých odděleních.“ (IR)

„Mělo by se pracovat na etice. Jsou tady intriky, zákulisní jednání. Dvě kliky..... Čestné slovo, gentlemanská dohoda se tady nedrží. Sabotují cizí práci, snaží se vás zdiskreditovat. Nepředávají se informace, vypouštějí lži.“ (IR)

„Existují tady i sympatie, antipatie, ty vznikly tím, že se přesoutěžovaly všechny vedoucí pozice. A na některá místa bylo více zájemců a ne všichni pak byli spokojeni.“ (IR)

Nedostatkům v oblasti toku informací a obecně komunikace ostatně informanti/ky věnovali/y v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích výraznou pozornost. Dokonce bylo v několika případech uvedeno, že komunikační problémy mezi některými útvary ministerstva vedou k odchodu zaměstnanců/kyň.

„Kolega odešel kvůli komunikaci s ostatními odbory.“ (FS)

„Při narážení na jiné odbory to byl pro ně problém a lidi mi odchází ve zkušební době. Ty procedury tady nejsou schopni zvládat. Papírování je problém, hádáme se tady s jinými odbory o 0,01 koruny a to během adaptace lidi odradí.“ (FS)

„Ne úplně probíhá komunikace skvěle. Jak otevřeně, to je otázka. Jací jsou lidé, to je otázka. Hrozba propouštění. Dneska jsme se dozvěděli, že by mělo být od 1. 1. 2019. Nevím, kdo, co.“ (IR)

„Nejsou tady nastavené ty pravidla komunikace, něco se posílá po mailu, něco písemně, tak to pak může udělat svoje.“ (IR)

„Tok informací? Zastaralý, pomalý. Aby to nebylo jenom po chodbách.“ (IR)

„Dostatek informací? Nemyslím si, že na celém odboru by to fungovalo správně. Ne vždy by to fungovalo tak, že vedoucí dostane úkol a deleguje jej dál. Některé úkoly nejsou zpracovány, protože o nich nikdo neví. Je to častěji. Nikdo neví, že měl něco udělat, úkoly nejsou předány dál.“ (IR)

„Existují tady problémy při toku informací. Ne vždycky tady lidi spolu komunikují a občas ani neví, že mají. Občas informace protečou v jiné formě, než mají.“ (IR)

„Ze shora pak ale občas dojde něco, co neví, co je, a netuším, jaký úkol to mám splnit.“ (FS)

V souvislosti s kulturou organizace byla také problematizována byrokratičnost některých administrativních procesů, která je, podle názorů respondentů/ek, mnohdy zbytečná.

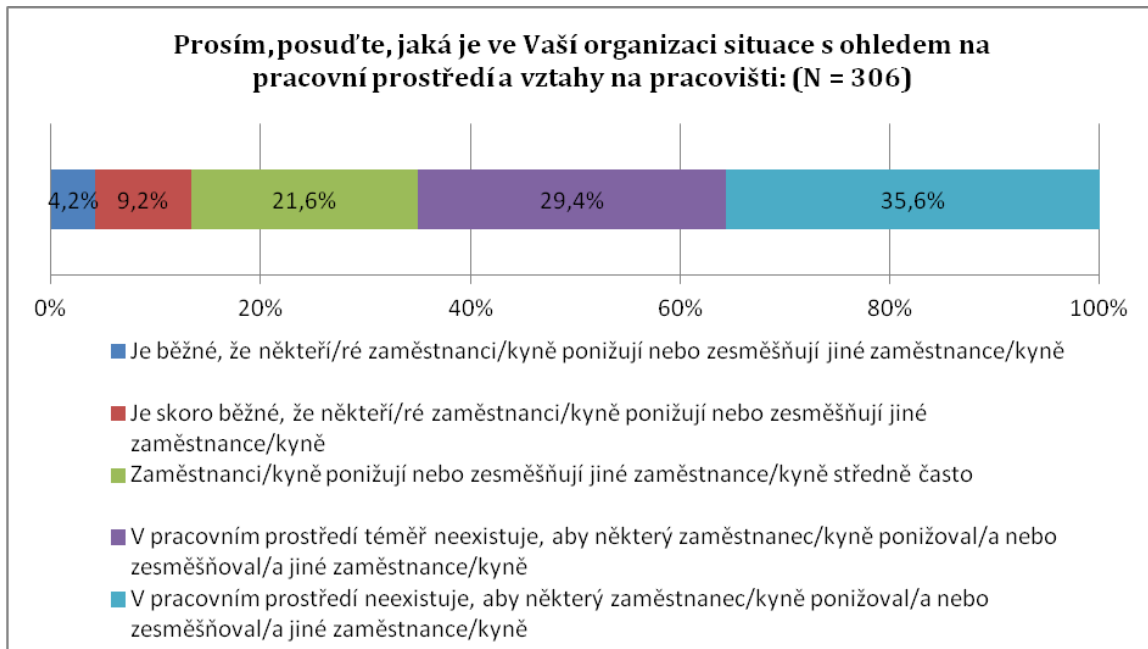
„Ke zlepšení by tady byla i ta obsese papírováním. Vrací se mi dopisy kvůli tomu, že to bylo na špatném papíru. Navíc až po x dnech nebo týdnech a všechny to brzdí. Dosahujeme přece společných cílů a nezahrnujme se papírováním. - S přijetím služebního zákona papírování výrazně přibylo.“ (FS)

Co se týče oblasti CSR²⁴, Ministerstvo dopravy pravidelně u příležitosti státního svátku dne 17. listopadu otevírá své dveře široké veřejnosti.

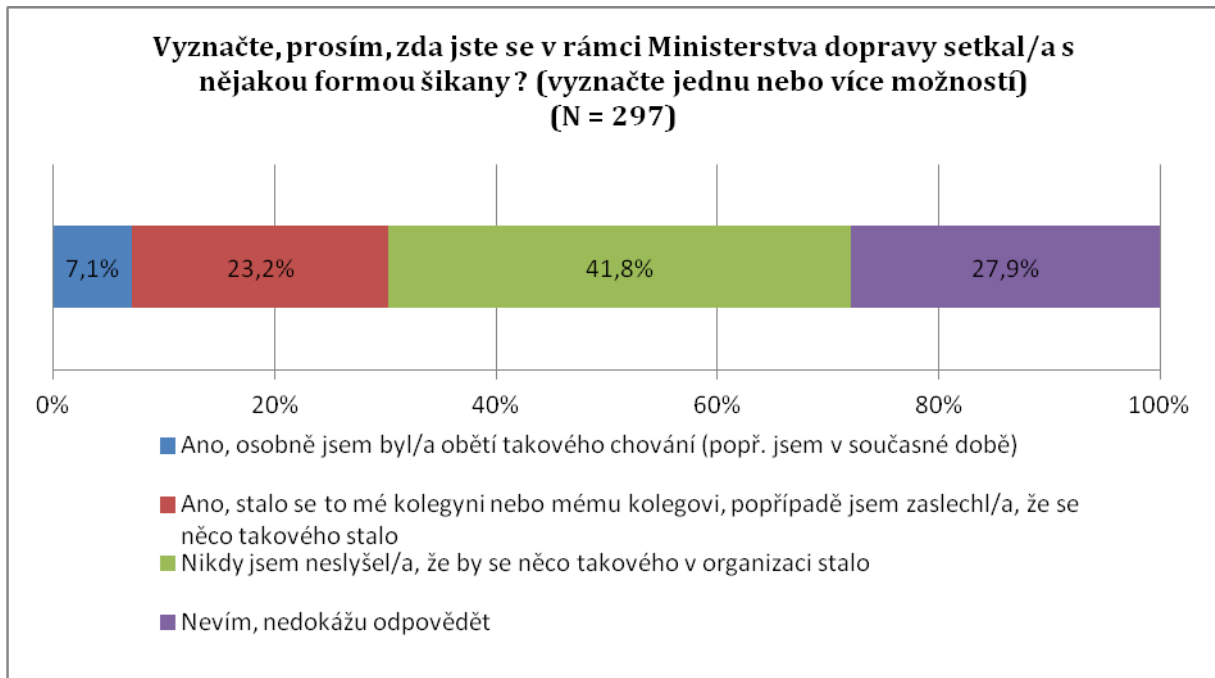
7. 2. NEROVNÉ ZACHÁZENÍ

V dotazníkovém šetření téměř dvě třetiny dotazovaných (65 % = 199) uvádí, že v pracovním prostředí neexistuje, aby některý zaměstnanec/kyně ponižoval/a nebo zesměšňoval/a jiného/jinou zaměstnance/kyni. Téměř jedna čtvrtina (21,6 % = 66) pak uvádí, že se tak děje středně často. Podle téměř jedné šestiny (13,4 % = 41) respondentů/ek se tak však děje běžně nebo téměř běžně.

²⁴ CSR = Corporate Social Responsibility neboli společenská odpovědnost firem.



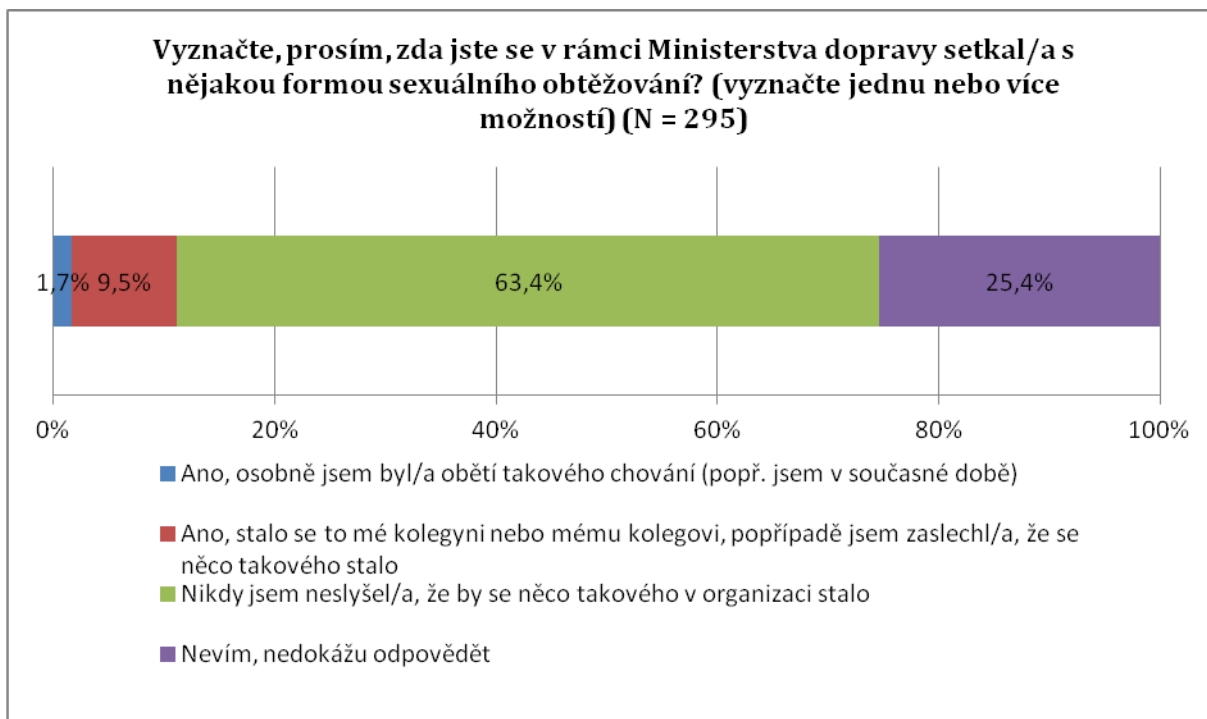
Ve vztahu ke zkušenosti respondentů/ek s nějakou formou šikany (omezování, ponižování od kolegů/yně nebo představených) v rámci Ministerstva dopravy jich největší podíl uvádí, že nikdy neslyšel/a, že by se něco takového v organizaci stalo, jde o 41,8 % (124) z nich. Více než jedna čtvrtina (27,9 % = 83) respondentů/ek nedokázala na danou otázku odpovědět. V datech však nalezneme také vyjádření respondentů/ek, kteří/ré s tímto jednáním mají buď přímou osobní zkušenost, nebo se o tomto jednání doslechli/y, ačkoliv neindikují jeho přímé osobní zakoušení. Téměř jedna čtvrtina (23,2 % = 69) dotazovaných uvedla, že se tato situace udála v případě jeho/její kolegy/ně, popřípadě že zaslechla, že se něco takového stalo, a tedy se přímo osobně s tímto jednáním nesetkala. Osobní zkušenost s šikanou má nebo mělo v minulosti 7,1 % (21) respondentů/ek. 4,3 % (13) respondentů/ek ve vztahu k původci šikany uvádí, že šlo o osobu/y v pozici nadřízeného/né, resp. představeného/né, dále 2,1 % (6) uvedlo, že šlo o osobu/y na stejné nebo nižší pozici v hierarchii organizace (kolega/gyně). 0,7 % (2) uvedlo, že šlo o obě varianty.



Pokud se týče šikany, tak několik osob v kvalitativní části šetření potvrdilo aktuální či minulou přímou či zprostředkovanou zkušenost s tímto typem negativního pracovního chování. Ve zmiňovaných případech mělo toto jednání různé formy, jednalo se o šikanózní chování mezi kolegy/němi, ze strany představené/ho vůči podřízené/mu a také ze strany podřízené/ho vůči představené/mu. Některé případy se podařilo po intervenci ze strany nejvyššího vedení Ministerstva dopravy vyřešit, jiné zůstávají nedořešené.

7.3. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Ve vztahu ke zkušenosti respondentů/ek dotazníkového šetření s nějakou formou sexuálního obtěžování (nevítané formy fyzického kontaktu sexuální povahy nebo vyzývavých pohledů, slovních poznámek a narážek) v rámci Ministerstva dopravy největší podíl osob uvádí, že nikdy neslyšel/a, že by se něco takového v organizaci stalo, jde o téměř dvě třetiny (63,4 % = 187) z nich. Na otázku dále nedokázala odpovědět více než jedna čtvrtina dotazovaných (25,4 % = 75). 9,5 % (28) dotazovaných uvedlo, že sice nemá s touto situací přímou osobní zkušenost, indikují však, že se udála v případě jeho/její kolegy/ně, popřípadě že zaslechl, že se něco takového stalo. Osobně bylo nebo stále je obětí tohoto typu negativního pracovního chování 1,7 % (5) dotazovaných. Jde výhradně o ženy.



V kvalitativní části šetření zazněly z úst několika respondentek informace o přímé zkušenosti se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů.

„Sexuální obtěžování jsem zažila, těch případů je víc. Například ve formě osobních narážek, tady od jednoho pána. Vím to i od kolegyně, co mi říkaly.“ (IR)

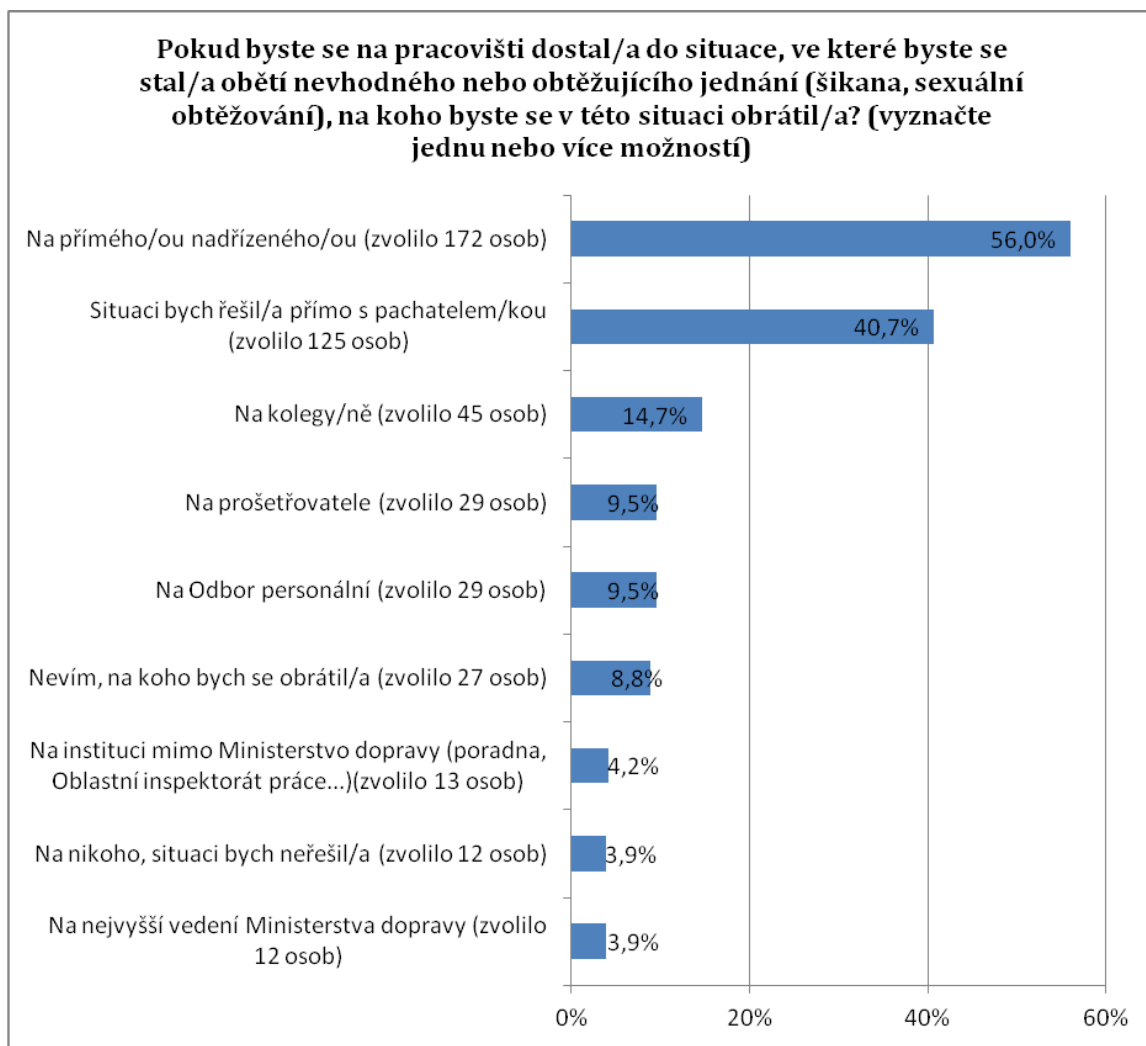
„Sexuálně mě obtěžoval kolega, nechodila jsem kvůli tomu na oběd nebo spíše jenom se třema kolegama, takže si ke mně nemohl přisednout. Pak jsem mu řekla důrazně, ať mě nechá na pokoji, pak jsem odmítla jeho žádosti o přátelství na Facebooku, pak jsem mu řekla, že si nepřeji, aby mě v budoucnu jakkoliv kontaktoval. A on to naštěstí potom pochopil.“ (FS)

V dalším konkrétním případě přešlo podle vyjádření informantky sexuální obtěžování do podoby stalkingu. Ve všech třech zmíněných případech sexuálního obtěžování se jeho oběti snažily řešit situaci samy. V dalším případě uvedeném během individuálních rozhovorů a skupinových diskusí se ženy vystavené nevhodným pohledům a komentářům sexuálního charakteru obrátily na nadřízeného daného obtěžujícího pracovníka, který situaci dokázal velmi rychle uspokojivě vyřešit.

V dotazníkovém šetření na otázku ohledně spokojenosti s výsledkem řešení situace nevhodného nebo obtěžujícího chování na pracovišti odpovídaly osoby, které se staly obětí

tohoto typu chování a rozhodly se situaci řešit, následujícím způsobem. Zcela spokojeno je 1,3 % (4) respondentů/ek, spíše spokojeno je jich pak 2,7 % (8), spíše a zcela nespokojeno je shodně po jedné osobě (1 %). Jedna z nespokojených osob s řešením uvedla, že nadřízený o situaci vědí, ale neřeší ji. Uvedené nevhodné chování tedy stále přetrvává.

Pokud by se zaměstnanci/kyně dostali/y do situace, ve které by se stali/y obětí nevhodného nebo obtěžujícího jednání, nejčastěji by se obrátili/y na přímého/ou nadřízeného/ou (56 %) nebo pachatele/ku (40,7 %). Výrazně méně často by se zaměstnanci/kyně obrátili/y na kolegu/y, osobu v pozici prošetřovatele a Odbor personální. Poměrně malá část dotazovaných neví, na koho by se obrátila, popřípadě by se obrátila na instituci mimo Ministerstvo dopravy, situaci by neřešila nebo by pro řešení zvolila nejvyšší vedení ministerstva.



7. 4. DOPORUČENÍ

- Zaměřit se na interní komunikaci, napříč odbory a odděleními
- Podněcovat interpersonální komunikaci v rámci pracovních jednání/porad oddělení a odborů
- Zajistit proškolení klíčových zaměstnanců/kyň v rozpoznávání a řešení negativního pracovního chování
- Nastavit evaluační proces směrem k představeným
- Zvážit využití služeb externího psychologa (forma DPP)
- V platném Služebním předpisu č.13/2015 a Etickém kodexu č. 10/2012 je sice vymezena zásada vzájemného korektního jednání státních zaměstnanců/kyň a zákaz diskriminace nebo předsudečného jednání ve vztahu k veřejnosti, absentuje však explicitní ošetření situací negativního pracovního chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování). Etický kodex je přitom vhodným prostředkem pro vymezení tohoto typu jednání, pro přijetí závazku Ministerstva dopravy k jeho řešení a pro stanovení konkrétních způsobů řešení a odpovědnosti za toto řešení.
- Využít týmovou supervizi coby podpůrný nástroj při řešení situací negativního chování na pracovišti²⁵

²⁵ Týmová supervize je nástroj, při kterém dochází díky pozorování a kladení cílených otázek ke zvyšování schopnosti sebereflexe. Externí supervizor/ka funguje jako průvodce/kyně 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.

E. SHRnutí DOPORUČENÍ

Cíle organizace

- Identifikovat v resortu dopravy problémy v oblasti rovnosti žen a mužů
- Vyhodnocovat a aktualizovat celostátní koncepce a strategické dokumenty v resortu dopravy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů
- Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů dle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při vytváření legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR
- Zajistit uplatňování horizontálních principů při implementaci Operačního programu Doprava
- Rozšířit sběr genderově tříděných dat v příslušných agendách jednotlivých odborů
- Zajistit zastoupení žen při plánování dopravy a infrastruktury, zajištění potřebných služeb tak, aby se přispělo ke stejné úrovni kvality života žen a mužů
- Odstranit genderové stereotypy v osvětových materiálech

Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

- Posílit roli resortní Pracovní skupiny k prosazování rovnosti žen a mužů
- Rozšířit Pracovní skupinu i o členy/ky resortních organizací
- Uveřejnit informace o tom, kdo je pověřen k řešení případů diskriminace či obtěžování na pracovišti, kde je umístěna schránka pro příjem oznámení, a uveřejnit odkaz na adresu elektronické pošty
- Zajistit personální udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů
- Metodicky vést v tematicke prosazování genderové rovnosti organizace, vůči kterým má Ministerstvo dopravy zřizovatelskou povinnost
- Zvážit, zda nezačlenit pozici koordinátorky rovnosti žen a mužů přímo do Kanceláře státního tajemníka

Pracovní prostředí

- Zkvalitnit a usnadnit osobám se sníženou schopností orientace a pohybu přístup do budovy MD (např. zřídit bezbariérové WC, přebalovací pult)
- Zajistit parkovací místa pro zaměstnance/kyně se zdravotním tělesným postižením
- Zlepšit pracovní podmínky v letních měsících (instalace klimatizace)

Personální politika

- Zpracovat plán adaptace nově příchozích zaměstnanců/kyň a zaměstnanců/kyň vracejících se z mateřské či rodičovské dovolené
- Usilovat o to, aby se představení účastnili aktivit zaměřených na vedení a řízení týmů, oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejich dosahování
- Při výběru jednoho žadatele/žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovat hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích
- Analyzovat výsledky výběrových řízení z hlediska genderové politiky
- Zřídit systém mentoringu v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti podle poptávky ženami či muži

Platová politika

- Sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců/kyň v jednotlivých platových třídách dle pohlaví
- Uveřejňovat informace o průměrných výdělcích mužů a žen pro kategorie zaměstnaných
- Uvažovat o zapojení Ministerstva dopravy do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „22 % K ROVNOSTI“ formou otestování rozdílů v odměňování žen a mužů analytickým nástrojem Logib
- Provést analýzu nenárokových složek a vést transparentní argumentaci pro jejich přidělování

Sladování osobního a pracovního života

- Zvážit možnost plošnějšího využívání výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance/kyně
- Podporovat účast rodičů zaměstnanců/kyň na MD/RD na vzdělávacích akcích – e-learning, možnost přístupu na odborné vzdělávací akce, semináře a konference v jejich oboru (po dohodě s přímým představeným)
- Nastavit systém udržování pravidelného kontaktu s osobami na MD/RD. Vytvořit účinný nástroj pro interní komunikaci (např. newsletter) a poskytovat osobám na MD/RD v pravidelných intervalech relevantní informace ke sladování a o změnách v pracovní oblasti
- Informovat zaměstnance/kyně 6 měsíců před ukončením RD o naplněnosti dětské skupiny Mašinka

Kultura organizace a vztahy na pracovišti

- Zaměřit se na interní komunikaci, napříč odbory a odděleními
- Podněcovat interpersonální komunikaci v rámci pracovních jednání/porad oddělení a odborů
- Zajistit proškolení klíčových zaměstnanců/kyň v rozpoznávání a řešení negativního pracovního chování
- Nastavit evaluační proces směrem k představeným
- Zvážit využití služeb externího psychologa (forma DPP)
- V platném Služebním předpisu č.13/2015 a Etickém kodexu č. 10/2012 je sice vymezena zásada vzájemného korektního jednání státních zaměstnanců/kyň a zákaz diskriminace nebo předsudečného jednání ve vztahu k veřejnosti, absentuje však explicitní ošetření situací negativního pracovního chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování). Etický kodex je přitom vhodným prostředkem pro vymezení tohoto typu jednání, pro přijetí závazku Ministerstva dopravy k jeho řešení a pro stanovení konkrétních způsobů řešení a odpovědnosti za toto řešení.
- Využít týmovou supervizi coby podpůrný nástroj při řešení situací negativního chování na pracovišti

F. PŘÍLOHY

Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku²⁶

Popis vzorku dotazníkového šetření

Počet zaměstnanců/kyň Ministerstva dopravy, kteří/ré se účastnili/y dotazníkového šetření, tj. vyplnili/y a odevzdali/y dotazník²⁷, je celkem 307. Jde o celkovou návratnost 63,3 %. Vzhledem k celkovému počtu zaměstnaných v době šetření, kterým byl distribuován dotazník (485)²⁸, se jedná o počet, který může reprezentovat podstatnou část zaměstnaných Ministerstva dopravy.

Z hlediska statistické analýzy je také třeba upozornit, že data byla získána na základě nenáhodného výběru či samovýběru (tj. bylo na vůli respondentů/ek, zda se do výzkumu zapojí).

I přesto lze konstatovat, že struktura vzorku v klíčových socio-demograficko-organizačních parametrech poměrně dobře odpovídá základnímu souboru. Výsledky dotazníkového šetření uvedené v této závěrečné zprávě je tedy možné na základě kontrolovaných parametrů²⁹ brát jako poměrně solidní výpověď o názorech a postojích zaměstnaných Ministerstva dopravy. Jistou výjimku tvoří kategorie zaměstnaných v neřídicí pozici a kategorie zaměstnaných v pracovním poměru, které jsou ve vzorku oproti základnímu souboru podreprezentovány, a kategorie zaměstnaných ve věku 31–40 let, která je naopak velmi mírně nadreprezentována. Ve vzorku také nenalezneme žádné osoby, které by dosáhly nejvyššího stupně vzdělání na úrovni základního a středního s výučním listem. I přes uvedené je nutné poznamenat, že evidenci pocházející z dotazníkového šetření uvedenou v této zprávě je nutno číst jako jeden z několika zdrojů dat (vedle dat pocházejících

²⁶ Relativní údaje v % v rámci této části byly počítány z absolutních hodnot a zaokrouhleny na 1 desetinné místo, takže ani součet procent nemusí být vždy roven 100 (celku), v některých případech tedy součet procent variuje mezi 99,9 % a 100,1 %.

²⁷ Šlo o elektronickou verzi dotazníku. Dotazník byl distribuován v době od 13. 8. 2018 do 7. 9. 2018.

²⁸ Jde o počet osob včetně osob v době realizace dotazníkového šetření na mateřské, resp. rodičovské dovolené (32 žen). Celkový počet zaměstnaných se v následujících tabulkách liší, jde o dvě sady statistik, které se vztahují ke stavu v jiný časový okamžik, kdy navíc některé zahrnují také osoby na mateřské, resp. rodičovské dovolené (viz vždy příslušné poznámky pod čarou udávající zdroj, dataci a informaci o ne/zahrnutí osob na mateřské, resp. rodičovské dovolené).

²⁹ Auditní tým neměl k dispozici statistiku, na základě které by mohl určit návratnost a proporční korespondenci zastoupení jednotek ve vzorku v porovnání se základním souborem s ohledem na délku zaměstnání osob v Ministerstvu dopravy a s ohledem na péči.

z provedených individuálních rozhovorů a skupinových diskusí) týkajících se pohledu na pracovní podmínky a rovnost příležitostí v Ministerstvu dopravy.

Charakter analyzovaných dat nevyžaduje při jejich interpretaci využití pokročilejších statistických metod inferenční statistiky.

Konkrétní hodnoty návratnosti a strukturu vzorku z hlediska funkce, pozice, pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání udávají následující tabulky:

Funkce	Absolutní počet zaměstnaných podle statistiky³⁰ (základní soubor)	Procentuální zastoupení zaměstnaných v základním souboru	Absolutní počet osob, které vyplnily dotazník	Procentuální zastoupení osob ve vzorku	Procentuální návratnost
Řídící (Představený/nadřízený) ³¹	82	18,1	53	17,3	64,6
Neřídící (Ostatní/podřízený)	371	81,9	189	61,6	50,9
Neuvedeno	0	0	64	21,1	0
Celkem	453	100	242	100	53,4

Pozice	Absolutní počet zaměstnaných podle statistiky³² (základní soubor)	Procentuální zastoupení zaměstnaných v základním souboru	Absolutní počet osob, které vyplnily dotazník	Procentuální zastoupení osob ve vzorku	Procentuální návratnost
Služební poměr	363	80,1	256	83,4	70,5
Pracovní poměr	90	19,9	45	14,7	50
Neuvedeno	0	0	6	1,9	0
Celkem	453	100	307	100	67,8

³⁰ Vychází z dokumentu Počet osob dle zařazení na pozici podle pohlaví a druhu služ./prac. poměru (stav k 31. 8. 2018, bez zaměstnanců/kyň na MD/RD).

³¹ Osoba působí na pozici vedoucí/ho, ředitele/ky, náměstka/kyně, státního tajemníka ministra.

³² Vychází z dokumentu Počet osob dle zařazení na pozici podle pohlaví a druhu služ./prac. poměru (stav k 31. 8. 2018, bez zaměstnanců/kyň na MD/RD).

Pohlaví	Absolutní počet zaměstnaných podle statistiky ³³ (základní soubor)	Procentuální zastoupení zaměstnaných v základním souboru	Absolutní počet osob, které vyplnily dotazník	Procentuální zastoupení osob ve vzorku	Procentuální návratnost
Ženy	236	52,1	175	57	74,2
Muži	217	47,9	128	41,7	59
Neuvedeno	0	0	4	1,3	0
Celkem	453	100	307	100	67,8

Věk	Absolutní počet zaměstnaných podle statistiky ³⁴ (základní soubor)	Procentuální zastoupení zaměstnaných v základním souboru	Absolutní počet osob, které vyplnily dotazník	Procentuální zastoupení osob ve vzorku	Procentuální návratnost
18–30 let	73	16,4	51	16,6	69,9
31–40 let	135	30,3	111	36,2	82,2
41–50 let	122	27,4	76	24,8	62,3
51 a více let	116	26	65	21,2	56
Neuvedeno	0	0	4	1,2	0
Celkem	446	100	307	100	68,8

³³ Vychází z dokumentu Počet osob dle zařazení na pozici podle pohlaví a druhu služ./prac. poměru (stav k 31. 8. 2018 bez zaměstnanců/kyň na MD/RD).

³⁴ Vychází z dokumentu Věková struktura – zaměstnanci k 10. 7. 2018 (včetně MD/RD). Věkové kategorie byly sdruženy podle věkových kategorií užitých v rámci dotazníkového šetření. Jde o statistiku vztahující se k jinému časovému bodu, proto jsou hodnoty poněkud odlišné od hodnot vycházejících ze statistik platných k 31. 8. 2018.

Nejvyšší dosažené vzdělání	Absolutní počet zaměstnaných podle statistiky ³⁵ (základní soubor)	Procentuální zastoupení zaměstnaných v základním souboru	Absolutní počet osob, které vyplnily dotazník	Procentuální zastoupení osob ve vzorku	Procentuální návratnost
Základní vzdělání	1	0,2	0	0	0
Střední vzdělání s výučním listem (vč. nižšího středního odborného)	8	1,8	0	0	0
Úplné střední vzdělání (vč. všeobecného i odborného s maturitou a vyššího odborného)	77	17,3	40	12,9	51,9
Vysokoškolské vzdělání	360	80,7	263	85,7	73,1
Neuvedeno	0	0	4	1,3	0
Celkem	446	100	307	100	68,8

Popis vzorku skupinových diskusí

Celkem se uskutečnily 3 skupinové diskuse, a to dne 3. 10. (představení a podřízení) a 9. 10. 2018 (osoby na rodičovské dovolené).

První skupinová diskuse sestávala z 8 respondentů/ek (3 muži, 5 žen) zastupujících osoby na pozici podřízených.

Druhá skupinová diskuse byla tvořena 10 osobami (6 mužů a 4 ženy), na pozicích představených.

³⁵ Vychází z dokumentu Věková struktura – zaměstnanci k 10. 7. 2018 (včetně MD/RD). Věkové kategorie byly sdruženy podle věkových kategorií užitých v rámci dotazníkového šetření. Jde o statistiku vztahující se k jinému časovému bodu, proto jsou hodnoty poněkud odlišné od hodnot vycházejících ze statistik platných k 31. 8. 2018.

Poslední skupinová diskuse byla tvořena 3 osobami (ženy) v současnosti na rodičovské dovolené.

Popis vzorku individuálních rozhovorů

Individuální rozhovory probíhaly jak telefonicky, tak osobně. V průběhu září a října 2018 proběhlo celkem 7 osobních rozhovorů a také 7 telefonických rozhovorů. 9 rozhovorů se uskutečnilo se ženami a 5 rozhovorů s muži.

	Telefonický rozhovor		Osobní rozhovor	
	muži	ženy	muži	ženy
Ostatní/podřízení	1	3	1	3
Představený/nadřízený	1	2	2	1

Příloha 2: Popis analyzovaných materiálů

K obsahové analýze dokumentů Ministerstva dopravy byly využity interní i veřejně přístupné materiály.

Seznam analyzovaných materiálů:

Webový portál Ministerstva dopravy : www.mdcrcz

Webové stránky BESIP : www.ibesip.cz

Sociální síť MD, BESIP

Samostatná webová sekce Rovné příležitosti a nediskriminace na webu MD:
<http://www.mdcrcz/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti>

Tiskové a výroční zprávy MD : <http://www.mdcrcz/Media/Media-a-tiskove-zpravy>

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců

Řád č. 6/2012 - Pracovní řád ze dne 18. 12. 2013

Kolektivní smlouva uzavřená mezi Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při MD na r. 2016 vztahující se k zaměstnancům/kyním ve služebním poměru

Kolektivní smlouva uzavřená mezi Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při MD na r. 2016 vztahující se k zaměstnancům/kyním v pracovním poměru

Organizační struktura Ministerstva dopravy

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Nařízení vlády 134/2015 ze dne 8. června 2015 o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledků služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 11/2015, kterým se stanoví postup pro provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců

Služební předpis č. 13 státního tajemníka Ministerstva dopravy ze dne 25. 1. 2018, kterým se stanoví hodnotící kritéria vystihující potřeby služebních míst v MD

Směrnice č. 6/2004 pro stanovení platových náležitostí zaměstnanců MD

Formulář služebního hodnocení státního zaměstnance/zaměstnance

Služební hodnocení - ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí

Věková struktura zaměstnanců k 10. 7. 2018

Kvalifikační struktura zaměstnanců k 10. 7. 2018

Počet zaměstnanců/kyň navštěvujících jazykové kurzy

Zaměření podpory z Operačního programu Doprava 2014-2020

Řád č. 10/2012 - Etický kodex zaměstnanců Ministerstva dopravy

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Dopravní sektorové strategie, Ministerstvo dopravy

Dopravní sektorové strategie 2. fáze

Dopravní politika ČR pro období 2014-2020 s výhledem do roku 2050, Ministerstvo dopravy

Přehled zaměstnaneckých benefitů

Služební předpis č. 10 státního tajemníka Ministerstva dopravy ze dne 14. června 2018, kterým se stanoví další požadavky pro služební místa ostatních státních zaměstnanců v Ministerstvu dopravy

Služební předpis č. 6 státního tajemníka Ministerstva dopravy ze dne 6. srpna 2015, kterým se stanoví další požadavky pro služební místa náměstků ministerstva dopravy

Služební předpis č. 7 státního tajemníka Ministerstva dopravy ze dne 15. 6. 2017, kterým se stanoví další požadavky pro služební místa ředitelů odborů, vedoucích oddělení a vedoucích samostatných oddělení v Ministerstvu dopravy

Služba šitá na míru – Sladování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech

ČR, Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu 2017

Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za r. 2016

Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020

Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020

Ministerstvo dopravy 2015

Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020

Ministerstvo dopravy 2015 – aktualizace 2017

Ženy v bezpečí – BESIP

Děti v dopravě – první pomoc – BESIP

Bezpečně na kole – BESIP

Asistenční systémy na motocyklech – BESIP

Zásady bezpečné jízdy na motocyklu – BESIP

Jak se chovat na ulici, hřišti i na silnici – BESIP

Dopravní omalovánky s BESIPEM

Náborový leták MD 2x

Vzor dotazníkového šetření ohledně výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti

G. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

Negativní pracovní chování (šikana, sexuální obtěžování)

Firemní kultura

Jde o nejdůležitější zastřešující prvek prevence. Je důležité, aby byla firemní kultura postavena na morálních základech a stanovovala jasně a srozumitelně, které jednání je žádáno a tolerováno a které ne. Zásady žádoucího a nežádoucího chování by měly být formalizovány a měl by jim odpovídat kodex i procedury řešení případů negativního pracovního chování. Hlavním prvkem firemní kultury by měl být důraz na respekt k zaměstnancům/kyním a kvalitní mezilidské vztahy. Se zásadami firemní kultury by měli/y být seznámeni/y všichni/všechny zaměstnanci/kyně. Měl by být také vyžadován jejich souhlas s těmito zásadami a jejich dodržováním. Důležitým prvkem firemní kultury je i celkový styl řízení organizace.

Tematizace a školení

Negativní pracovní chování by mělo být jedním z témat organizace. Je důležité, aby informace o problematice šikany či sexuálního obtěžování a způsobech jejich řešení byly k dispozici všem pracovníkům/icím. Dále je nutné, aby všechny skupiny zaměstnanců/kyň byly odpovídajícím způsobem proškoleny a měly přístup k informačním materiálům (letáčky, záložka na webovém portále) o negativním pracovním jednání. Měla by být kvalitně proškolená pověřená osoba, které bude kontaktním místem a bude vyšetřovat případný výskyt negativního pracovního jednání na pracovišti.

Kvalitní vedoucí pracovníci/ice

Vedoucí pracovníci/ice by měli/y být kompetentní a citliví/é na projevy tohoto typu chování, aby včas dokázali/y rozpoznat riziko jeho rozvoje nebo jeho existenci. Kvalitní vedoucí pracovník/ice by měl/a být vnímavý/á na celkovou atmosféru na pracovišti se zaměřením na neklid, napjatou atmosféru, zhoršení pracovního výkonu a sám/sama by měl/a usilovat o rozvoj pozitivních vztahů na pracovišti s atmosférou otevřenosti. Měl/a by se také postarat o dostatečnou integraci nově příchozích pracovníků/ic do kolektivu, jelikož nově příchozí pracovníci/ice jsou rizikovou skupinou z hlediska ohroženosti negativním pracovním chováním. Dále by měl/a být vybaven/a schopností naslouchat zaměstnancům/kyním, komunikovat a ovládat základní metody urovnávání sporů. Měl/a by zabráňovat šíření pomluv a intrik. Je také důležité, aby dával/a otevřeně najevo, že

negativní pracovní chování není tolerováno, jeho existence je brána vážně a existuje kodex a postupy pro jeho řešení.

Monitoring efektivity opatření proti negativnímu pracovnímu chování

Je nezbytné sledovat důvody pracovní neschopnosti, fluktuace zaměstnanců/kyň (zejména pokud jde o neustálou fluktuaci na určité pozici), evidovat pracovní úrazy a zranění, dále shromažďovat zpětnou vazbu o fungování organizace prostřednictvím zaměstnaneckých dotazníků, dotazníků kvality, zpráv vedoucích, odborů aj. Velmi cenné jsou informace vyplývající z výstupních pohovorů. Je důležité, aby byla zachována zásada anonymity zpětné vazby a při ohlašování negativního pracovního chování.

Kodex

Jde o oficiální dokument organizace, který definuje její postoj k problematice negativního pracovního chování, způsoby a postupy jeho řešení a informuje o tomto zaměstnance/kyně. Kodex by měl mít tyto náležitosti:

- stanovisko nejvyššího vedení organizace, že negativní pracovní chování je nežádoucí a nebude tolerováno
- definici a příklady tohoto chování
- prohlášení o rizicích negativního pracovního chování pro organizaci a jednotlivce
- informace o osobě, která je pověřena zabývat se problematikou šikany a sexuálního obtěžování
- vyjádření podpory pro oběti či svědky/kyně negativního pracovního chování, aby neměli/y obavy případy negativního pracovního chování hlásit
- ujištění o opatřeních proti viktimizaci a pro ochranu ohlašovatele/ky negativního pracovního chování
- informace o postupu, který následuje po přijetí stížnosti týkající se negativního pracovního chování
- ujištění o rychlém řešení případů negativního pracovního chování

Týmová supervize

Tento nástroj lze využívat rovněž k řešení konfliktních situací na pracovišti i v oblasti prevence takových situací. Externí supervizor/ka funguje jako průvodce pomáhající týmu vnímat a reflektovat svou práci a vztahy a nacházet nová řešení problematických situací.