



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

CENTRUM
KAŠPAR

Centrum Kašpar, z. s.
Kašparova 73, 463 12 Liberec 25
Tel.: +420 605 465 776 IČ: 26994445
www.centrum-kaspar.cz

Strategie rovných příležitostí na léta 2020 – 2023



Úvod

Strategie rovných příležitostí vzniká jako souhrnný výstup projektu, který otevřel důležitá témata a otázky pro další směrování organizace jako zaměstnavatele.

Vedení organizace má k dispozici podrobnou zprávu z genderového auditu. Organizace dále prošla vybranými konkrétními aktivitami, které se rekrutovaly z akčního plánu. Na základě těchto pilotních zkušeností byla formulována rámcová Strategie RP pro nadcházející období tak, aby byla zajištěna kontinuita úspěšných interních opatření a rozvojových aktivit. Cílem strategie je vetknout principy rovných příležitostí a diverzity do všech oblastí vnitřní a vnější politiky organizace.



Strategie a cíle organizace

Anotace současného stavu

Organizace má zpracovanou strategii a vytyčené strategické cíle na období 2014 – 2020. Tyto jsou dostupné na webových stránkách instituce. Má dále zpracovanou vizi, kterou s komentářem publikuje na svých webových stránkách. Organizace prakticky naplňuje vybrané cíle v oblasti prosazování genderové rovnosti, ačkoli tyto v tuto chvíli strategicky nepodchycuje.

Strategické cíle:

- 1) Organizace naplňuje principy rovných příležitostí ve strategických materiálech, HR politikách a v přijímaných rozhodnutích, a to jak směrem k zaměstnancům, tak směrem k veřejnosti. Aktivně rozvíjí následující principy a vyhodnocuje dopad svých nových politik a agend s ohledem na tyto principy:
 - Otevřenost a serióznost
 - Spolehlivost a operativnost
 - Rovný a spravedlivý přístup (fair play)
 - Hospodárnost a odpovědnost

2) Organizace staví v letech 2020 – 2023 svou misi a vizi na organizačních hodnotách, které byly v rámci rozvojových aktivit definovány ze strany zaměstnanců/kyň jako primární pro jejich každodenní působení:



1) Spolupráce a týmovost



2) Humor a nadšení



3) Pomoc a podpora



4) Tvořivost



5) Důvěra



6) Trpělivost a vytrvalost



Institucionální zajištění genderové rovnosti

Anotace současného stavu

Genderová rovnost je v politice organizace uplatňována ve vybraných oblastech cíleně, v jiných nereflexivně. Ke znevýhodňování na základě pohlaví nebo věku podle 90 % respondentů/ek v rámci organizace nedochází. V Pracovním řádu organizace je obsažen bod na téma „Rovné zacházení“ (4.4). Organizace má zpracován etický kodex, který zveřejněn na webových stránkách instituce. Poměr mužů a žen na vedoucích pozicích je přesně 50 : 50.

Strategické cíle:

- 1) Organizace má v roce 2023 reformulovaný etický kodex, který zahrnuje misi, vizi, strategické cíle a principy. Etický kodex je formulován jako vzájemný závazek zúčastněných stran a do jeho tvorby/připomínkování jsou zahrnuti všichni zaměstnanci/kyně.



Nábor, adaptace, plánování lidských zdrojů

Anotace současného stavu

Organizace má standardizovaný formát náborových inzerátů. Výběrové řízení a specificky průběh přijímacího pohovoru je zaměstnanými vesměs chválen, hodnocen jako profesionální a příjemný, zahrnující podstatné informace. Komise přítomná u přijímacího pohovoru je genderově vyvážená tam, kde je to možné. Součástí kompetenčního profilu je adaptační příprava pro pracovní pozici. V této přípravě se počítá s obdobou adaptačního rozhovoru v průběhu zkušební doby – jde o setkání mezi nováčkem, vedoucí/m, mentorem/kou a vedením organizace.

Strategické cíle:

- 1) Organizace má v červnu 2020 zpracovanou metodiku přijímacího a adaptačního rozhovoru, v nichž zohledňuje principy RP. S metodikami jsou do konce roku 2020 seznámeni zaměstnanci/zaměstnankyně zodpovědní za realizaci přijímacích a adaptačních rozhovorů se svými zaměstnanci.
- 2) Organizace má v červnu roku 2020 finální znění náborového sloganu, který využívá ve vybraných náborových materiálech a na vhodných komunikačních kanálech.
- 3) Organizace má na konci roku 2020 zpracovanou brožuru pro nově příchozí zaměstnance/kyně. Tuto brožuru v letech 2020 – 2023 nadále aktualizuje a reviduje na základě participace všech zaměstnanců/kyň.



Řízení lidí, kompetence a předávání informací

Anotace současného stavu

Organizace věnuje dlouhodobou pozornost zlepšování svých vnitřních personálních procesů (nábor, komunikace, hodnocení zaměstnanců/kyň, vzdělávání aj.). Organizace má propracovaný vícestupňový systém porad na úrovni středního a vyššího managementu. Řadoví zaměstnaní většinou oceňují otevřenost nadřízených vůči návrhům a podnětům, přestože ne vždy jsou zpětně informováni o výsledcích či dalších postupech.

Strategické cíle:

- 1) Organizace má na konci roku 2023 funkční systém přenosu informací, jenž rozvíjí stávající systém TPV, UPV a ŠPV směrem od středu dolů. Organizace zavádí nová opatření na podporu propojování jednotlivých pater organizace, včetně středního managementu – např. tzv. otevřené dveře, „snídaně“ s ředitelem/kou aj.



Řízení lidských zdrojů s ohledem na gender, životní cyklus a potřeby

Anotace současného stavu

Organizace poskytuje zaměstnaným flexibilní formy organizace práce (FFOP), jakými jsou pružná (resp. klouzavá) pracovní doba a home-office. Zavádění FFOP bylo přímo iniciováno vedením organizace. Zaměstnanci a zaměstnankyně velmi přesně vědí, jaké formy FFOP mají k dispozici. Také je aktivně využívají. Přes 90 % zaměstnanců/kyň uvádí, že jim organizace umožňuje sladit práci a soukromou sféru.

Strategické cíle:

- 1) Organizace se v letech 2020 – 2023 aktivně věnuje řízení mateřských a rodičovských dovolených a plánování odchodů do důchodu, a to v zájmu zajištění kontinuity odborností na jednotlivých odděleních. Pilotní aktivitou je pro rok 2020 tematické školení určené střednímu a vyššímu managementu organizace.

- 2) Organizace má v červnu 2020 zpracovanou brožuru pro zaměstnance/kyně odcházející na MD/RD. Tuto brožuru v letech 2020 – 2023 nadále aktualizuje a reviduje na základě participace všech zaměstnanců/kyň.
- 3) Organizace má v červnu 2020 zpracovanou metodiku rozhovoru před odchodem na MD/RD a metodiku rozhovoru při plánování odchodu (v důchodovém a předdůchodovém věku), v nichž zohledňuje principy RP. S metodikami jsou do konce roku 2020 seznámeni zaměstnanci/zaměstnankyně zodpovědní za realizaci těchto rozhovorů se svými zaměstnanci.
- 4) Organizace do konce roku 2023 naplňuje zákonnou povinnost OZP – buď prostřednictvím zaměstnávání osob s lehkým stupněm postižení, nebo prostřednictvím odběru služeb.



Benefity a péče o zaměstnance/zaměstnankyně

Anotace současného stavu

Lidé v organizace mají přehled, jaké benefity jsou jim k dispozici. Většina lidí si váží a oceňuje stávající rozsah nabídky benefitů, přestože u většiny tradičně poskytovaných benefitů nevnímají motivační funkci. V roce 2018 zavedla organizace dispoziční volno, které umožňuje čerpat nad rámec dovolené dalších 5 dní pro mimořádné situace související se zdravotní či rodinnou situací zaměstnance. Pracovní řád dále specifikuje podmínky tohoto benefitu, který je vedle pružných forem práce považován za důležitý motivátor. Za benefit část lidí považuje také vzdělávání či možnost zkrátit si úvazek podle potřeb – a to i s vazbou na sladování, které v prostředí organizace není stereotypně předpokládáno a akceptováno pouze u zaměstnaných žen.

Strategické cíle:

- 1) V červnu 2020 má organizace zpracovaný v grafické a audiovizuální podobě přehled důležitých zaměstnaneckých benefitů a motivátorů.
- 2) Výzvou jsou pro nadcházející strategické období benefity, které souvisejí:
 - a) s demografickými změnami (prodloužení aktivního věku stráveného v zaměstnání) a

- b) s trvalou potřebou osobnostního rozvoje, vyplývající z charakteru profesí jednostranně duševně zatěžujících.

V letech 2020 – 2023 organizace zavádí úpravy v celkové skladbě benefitů, které vyplývají z potřeby pečovat o fyzické a duševní zdraví zaměstnanců (př. relaxační dny, aktivní odpočinek či relaxace zařazená do rytmu dne, supervize, koučování či mentorování zaměstnanců/kyň aj.). V roce 2023 má organizace nejméně 2 nová opatření, která zohledňují strategickou potřebu.



Vzdělávání a osobní rozvoj

Anotace současného stavu

Vzdělávání vychází jak z potřeby zákonem určené kvalifikace, tak i z potřeby zajistit zaměstnancům/kyním další rozvoj prostřednictvím individuálních rozvojových plánů. Téměř 90 % osob shledává dostatek možností pro své vzdělávání a osobní rozvoj. Převážná většina zaměstnaných také uvádí, že ženy a muži mají v rámci instituce rovné podmínky pro kariérní růst a že jsou o možnostech individuálního kariérního rozvoje dostatečně informováni.

Strategické cíle:

- 1) Organizace má v roce 2023 aktualizovaný přehled rozvojových aktivit, které jsou dostupné dle individuálních potřeb zaměstnancům/kyním. Zajišťuje osvědčené formy péče a rozvoje o zaměstnanecké týmy (koučování – individuální a skupinové, výjezdní teambuildingy, resp. týmové dny).
- 2) Dle stanovených HR priorit na jednotlivé roky (2021, 2022, 2023) zajišťuje organizace pro střední a vyšší management i pro řadové zaměstnance tematická školení. (Dosud 2019: Hodnocení zaměstnanců, 2020: Management RD/MD)



Hodnocení lidí v organizaci, podmínky pro kariérní růst a odměňování

Anotace současného stavu

Organizace věnuje dlouholetou pozornost systému hodnocení, s nímž začínala v rámci rozvojového projektu. Zavedený systém v roce 2019 podrobuje aktualizacím a zapojuje zaměstnance do debat nad jeho inovacemi prostřednictvím odborných workshopů. Odpracovaná nová pravidla systému hodnocení budou zavedena v lednu 2020. Zaměstnanci/kyně převážně vnímají smysl a přínos hodnotících rozhovorů. Vedoucí i řadoví zaměstnanci/kyně mají motivaci kriticky promýšlet formát stávajících hodnotících pohovorů tak, aby pro ně byly přínosem. Hodnocení jako proces je nejvyšším vedením vnímáno jako HR priorita.

Strategické cíle:

- 1) Organizace má v červnu 2020 zpracovanou metodiku hodnotícího rozhovoru, v níž zohledňuje principy RP. S metodikou jsou do konce roku 2020 seznámeni zaměstnanci/zaměstnankyně zodpovědní za realizaci hodnotících rozhovorů se svými zaměstnanci.
- 2) Organizace má na konci roku 2023 k dispozici nástroj, který umožňuje reflektovat stav a funkčnost systému hodnocení (supervize, workshop aj.) tak, aby bylo možné udržovat životnost systému do dalšího strategického období po roce 2023.



Odchody a propouštění lidí

Anotace současného stavu:

Fluktuace v organizaci má převážně přirozený charakter vyplývající z pracovního a životního cyklu zaměstnanců/kyň. Odchody jsou vedením vnímány jako agenda, kterou je žádoucí v budoucnu plánovat a rozvojově řídit (zejm. důchodový a předdůchodový věk).

Strategické cíle:

- 1) Organizace má v červnu 2020 zpracovanou metodiku exit rozhovoru, která odráží principy rovných příležitostí. S metodikou jsou do konce roku 2020 seznámeni zaměstnanci/zaměstnankyně zodpovědní za realizaci exit rozhovorů se svými zaměstnanci/kyněmi.

**Vnější komunikace, společenská odpovědnost a PR****Anotace současného stavu:**

Naprostá většina zaměstnanců/kyň považuje organizaci za společensky odpovědného zaměstnavatele. Organizace ctí strategický a akční plán.

Strategické cíle:

- 1) Organizace má v červnu 2020 zpracovanou strategii vnější komunikace, která si dále klade závazek být v souladu s konceptem diverzity a Strategii rovných příležitostí. Strategie vnější komunikace slouží jako koncepční materiál, z něhož dále vycházejí konkrétní nová opatření na poli vnější komunikace. Do konce roku 2023 zavádí organizace nejméně 3 vhodná opatření vycházející z doporučení strategie vnější komunikace.
- 2) Do konce roku 2021 má organizace funkční slogan, jenž je využitelný v mediálním prostoru a vztahuje se k více významným cílovým skupinám vnější komunikace.