

Genderový audit v teorii i praxi

Genderový audit je nástrojem pro vyhodnocování **prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni školy**. Zaměřuje se na školu jako takovou než na výuku či další dopady její činnosti – analyzuje především personální a institucionální bariéry. Jeho cílem **zlepšování fungování školy** (zvýšení kvality pracovního prostředí, snížení fluktuace...). Nejde o to hledat na každou cenu něco špatného a školu jako zaměstnavatele kritizovat. Nejde ani o to stavět proti sobě zaměstnavatele a zaměstnance/zaměstnankyně. Naopak, smyslem je **podpořit komunikaci mezi oběma stranami**, rozpoznat dobré praktiky, identifikovat rezervy a **navrhnout konkrétní realizovatelné změny** či opatření, které jim umožní situaci dále zlepšovat.

Genderový audit a jeho výstupy by měly být pro školu jakožto zaměstnavatele **motivační** – měl by jim téma genderové rovnosti prakticky přiblížit na jejich vlastním příkladu jejich a motivovat k uplatňování tohoto principu.

Přínosy genderového auditu a zohlednění jeho výstupů:

- zlepšení spokojenosti a loajality zaměstnaných
- zvýšení výkonnosti a efektivity práce
- pozitivní atmosféra v pracovním týmu
- zlepšení motivace zaměstnaných
- pozitivní vliv na stabilitu zaměstnanců a zaměstnankyň (snížení fluktuace)
- snižování nákladů na nábor nových pracovníků a pracovníc
- ztotožnění zaměstnance či zaměstnankyně s vykonávanou prací
- jednodušší kombinace životních rolí zaměstnaných (sladění pracovního, osobního a rodinného života)
- lepší pozice v oblasti získávání nových zaměstnanců a zaměstnankyň
- dobrá pověst školy

Správně provedený audit by měl odpovídat standardu vydanému Úřadem vlády ČR, který je dostupný na jeho webových stránkách: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Standard_genderoveho_auditu_CJ.pdf

Proč se ale rovností žen a mužů vůbec zabývat, natož ve školství?

Není tajemstvím, že školství je jedním z feminizovaných oborů, takže na první pohled by v něm ženy neměly narážet na výraznější překážky. Statistiky však například ukazují, že v poměru k zastoupení mezi vyučujícími jsou muži nadreprezentováni ve vedení škol. Působení ve většinově ženském kolektivu

s sebou může přinášet problémy či nedostatky, které nemusejí být na první pohled vidět. Navíc pro genderový audit je optika žen a mužů pouze odrazovým můstkem. Hlubší analýza pak může odhalit rezervy např. v práci se staršími, či naopak mladšími, zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Jde zkrátka o vhodnou příležitost, jak se vědomě zaměřit na běžné fungování školy s cílem jejího fungování ještě zlepšit.

Co genderový audit v praxi obnáší? Auditor/ka či auditorský tým:

- *analyzuje dokumenty a statistiky školy – základní, ověřitelné odpovědi na některé z klíčových otázek, zároveň poslouží jako východisko pro vedení rozhovorů*
- *provede dotazníkové šetření – získání doplňujících informací od zaměstnanců/kyň (nejen vyučující, ale i další zaměstnanci a zaměstnankyně zajišťující chod školy, příp. školní jídelny, družiny...)*
- *uskuteční individuální rozhovory s vedením školy*
- *zorganizuje skupinové rozhovory se zaměstnanci/zaměstnankyněmi*
- *vypracuje závěrečnou zprávu – základ pro jakékoliv následné kroky či opatření ze strany školy*
- *dá škole zpětnou vazbu – vhodnou formou je například uspořádání semináře, na kterém jsou vedení i zaměstnanci/kyně školy seznámeni s metodikou, průběhem a závěry genderového auditu i s doporučeními, jak lépe uplatňovat strategii genderového mainstreamingu*

Pro snazší zavádění doporučení obsažených v závěrečné zprávě je vhodné zpracovat akční plán. Ten pomůže lépe plánovat a prioritizovat konkrétní kroky.

Akční plán je strategický dokument, který:

- mapuje a pojmenovává problémy ve vztahu k rovnosti žen a mužů
- stanovuje měřitelné cíle, kterých chce organizace/podnik dosáhnout v oblasti rovnosti žen a mužů
- definuje konkrétní strategie a aktivity pro naplnění cílů

Nezbytná je i spolupráce vedení školy a zaměstnaných – situace ve škole se může měnit, proto je dobré zavést **systém zjišťování aktuálních potřeb** zaměstnaných a do potřebné míry je zapojit do důležitých rozhodnutí o fungování školy. Praxe ukazuje, že opatření vzešlá ze spolupráce obou stran jsou účinnější, lépe přijímaná a mnohdy i levnější než opatření vytvářená „od stolu“. Čas a energie investovaná do zjišťování potřeb se mnohonásobně vrátí. Na rozdíl od jiných zaměstnavatelů může být škola omezena např. zřizovatelem či specifickou organizací pracovní doby apod. To vše by měl audit i akční plán zohlednit. Vhodné je proto vybírat auditorky a auditory se zkušeností s prací se školami.

Co může audit odkrýt?

- problémy pod povrchem
- vyšší výskyt nerovností, než jaký je vnímán
- nízká míra povědomí o problematice rovnosti žen a mužů

Lze jít ještě dál – Audit platových nerovností mezi muži a ženami

Audit se může zaměřit i specificky na **nerovnost v odměňování**.¹ Například praktická příručka s názvem **Equal Pay Review Kit**² dává zaměstnavatelům do rukou nástroj, jak zjistit, zda se nedopouštějí (třeba nevědomě) diskriminace v oblasti odměňování.

Revize podle této metodiky probíhá **v pěti krocích**:

1. Určení analyzované oblasti
2. Identifikace stejné práce (práce na stejných pozicích, srovnatelná práce nebo práce stejné hodnoty)
3. Sběr dat týkajících se odměňování
4. Identifikace příčin nerovností v platech
5. Vytvoření akčního plánu rovného odměňování žen

¹ Podrobněji k tématu viz Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. Dostupné online: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/component/phocadownload/category/1-publikace?download=32:metodika-hodnoceni-kriterii-nediskriminacniho-pristupu-k-odmenovani-muzu-a-zen-za-stejnou-praci-ci-praci-stejne-hodnoty-pro-zamestnavatele>

² Elektronická verze příručky dostupná online na <http://www.equalityni.org/archive/pdf/ECNIEqualPayKit.pdf> (v anglickém jazyce). Další informace včetně zkušeností s implementací jsou obsaženy v publikaci *Equal Pay Reviews in Practice* dostupné online http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/equalpay/equal_pay_reviews_in_practice_wp_33.pdf (v anglickém jazyce).