

KURZY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

1. Identifikace vzdělávacího programu:

Název: Kurzy rovných příležitostí
Název projektu: Sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců JMK a jeho PO
Číslo projektu: CZ.1.04/3.4.04/76.00192
Realizátor projektu: LUŽÁNKY - středisko volného času, Brno, Lidická 50
Termín realizace: 1. 3. 2012 - 28. 2. 2015

2. Rámcový přehled a cíle vzdělávacího programu:

Kurzy rovných příležitostí jsou realizovány v projektu pro současné zaměstnance Jihomoravského kraje a jeho příspěvkových organizací, s cílem rozšíření informací a jisté osvěty v tomto tématu. Cílem je sladování soukromého a pracovního života v denní praxi, ujasnění pozice zaměstnavatele a zaměstnance a přehled, jaké aktivity by bylo možné vyvíjet. Z příspěvkových organizací JMK by měl být proškolen jeden zástupce (tutor), který bude následně schopen lépe posoudit možnosti a hledat příležitosti při prosazování rovných příležitostí.

Tematické okruhy kurzu jsou následující:

- Rozdělení trhu práce podle pohlaví (genderové stereotypy na trhu práce, platová nerovnost mužů a žen)
- Možnosti sladování pracovního a rodinného života
- Postavení žen v řídicích pozicích, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- Legislativa týkající se rovných příležitostí žen a mužů

Nabídka kurzů byla následně upřesněna a rozdělena, na základě požadavku Krajského úřadu došlo k vyčlenění tématu Genderového rozpočtování a zaměření jednoho z kurzů přímo na toto téma, s cílovou skupinou zaměstnanců Krajského úřadu JMK.

V rámci programu Kurzy rovných příležitostí byly tedy připraveny a realizovány tyto kurzy:

- Genderové rozpočtování - Ing. Markéta Novotná
- Rovné příležitosti a problematika sladování pracovního a soukromého života z pohledu zaměstnavatele - Mgr. Kateřina Hodická

Podrobněji o obsahu kurzů viz odstavec 8.

3. Forma vzdělávání a hodinová dotace:

Kurz jsou organizovány jako prezenční, jednodenní, s 1-2 lektory - odborníky na daná témata. Kurzy mají rozsah 4 vyučovací hodiny.

4. Počet účastníků a upřesnění cílové skupiny:

Vzdělávací kurzy jsou určeny pro:

- Pracovníky/pracovnice Krajského úřadu, popř. příspěvkových organizací, kteří se podílejí na přípravě rozpočtů
- Personalisty/personalistky a vedoucí pracovníky/pracovnice příspěvkových organizací JMK

Kurzy rovných příležitostí v této podobě jsou realizovatelné pro skupinu 20 až 40 účastníků.

5. Místo konání, materiální a technické zabezpečení:

Pro konání kurzu je dostačující klasická učebna s odpovídající kapacitou dle počtu účastníků.

V učebně je dále nutno zajistit lektorské vybavení: dataprojektor, počítač/notebook pro lektora, plátno, tabuli nebo flipchart a psací potřeby, papíry a psací potřeby pro účastníky.

6. Jmenný přehled lektorů s informacemi o odborné praxi v oboru:

Genderové rozpočtování

Ing. Markéta Novotná

- Gender Studies o.p.s (externí spolupráce) - příprava a zpracování projektů
- lektorka gender mainstreamingu gender budgetingu (např. cyklus školení pro Banskobystrický samosprávný kraj 2009), účast na týdenním studijním pobytu „EU and Gender“ v Bruselu (Heinrich Boell Foundation's Study Trip).

Rovné příležitosti a problematika sladování pracovního a soukromého života z pohledu zaměstnavatele

Mgr. Kateřina Hodická

- Filozofická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, anglický jazyk a literatura - ekonomie
- Fakulta sociálních věd Karlovy univerzity, obor mezinárodních vztahů
- 1998-1999 studium v Oxfordu, 2003 - tříměsíční stáž v Radě Evropy ve Štrasburku
- Ministerstvo zahraničních věcí ČR - referentka na Odboru politických vztahů s EU, tajemnice 1. náměstkyně ministra zahraničních věcí JUDr. Jana Winklera (po celou dobu svého pracovního angažmá na MZV ČR se zabývala problematikou Evropské unie)
- působení v poradenských firmách, řízení projektů
- od r. 2009 spolupracuje s Genderovým informačním centrem NORA; genderová expertka, příp. auditorka, zajišťuje školení, konzultace a genderové expertízy

7. Způsob vyhodnocení akce:

Podmínkou úspěšného ukončení kurzu je účast na kurzu v celé jeho délce. Úspěšní absolventi obdrží osvědčení o absolvování kurzu.

8. Obsah - podrobný přehled témat výuky

GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ

Cíle:

1. Seznámit se a porozumět principům genderového rozpočtování a získat povědomí o konceptu gender mainstreamingu
2. Osvojit si principy a orientovat se v doporučených metodikách genderového rozpočtování pro různé úrovně veřejných rozpočtů v ČR
3. Seznámit se s vybranými příklady dobré praxe v oblasti genderového rozpočtování ze zahraničí a vyhodnotit možnosti využití v podmínkách KÚ
4. Prostřednictvím skupinové diskuze vyhodnotit získané informace z hlediska uplatnění a komplexního využití v podmínkách Jihomoravského kraje a KÚ

Pro účast na semináři se nepředpokládají výchozí znalosti genderového rozpočtování.

Rámcový program:

- Úvod do problematiky gender mainstreamingu a gender budgetingu (genderového rozpočtování), vymezení pojmů a vazeb, terminologie, zdroje informací (odkazy na informační zdroje a materiály dostupné na webu)
- Komunitní rozpočtování a genderové rozpočtování, genderové rozpočtování jako klíčový nástroj gender mainstreamingu
- Zhodnocení aktuální situace v ČR z hlediska dosažených cílů, doporučené metodiky pro oblast genderového rozpočtování
- Příklady dobré praxe ze zahraničí (Velká Británie, Rakousko, Německo a další)
- Možnosti uplatnění poznatků a příkladů v podmínkách úřadu
- Diskuse a cvičení ve skupinách – konkrétní příklady tvorby genderově senzitivních rozpočtů

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A PROBLEMATIKA SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE

Cíle:

- 1) Poskytnout odpovědi na otázky „Jakými konkrétními formami přispět ke spokojenosti zaměstnaných? Jaké jsou možnosti v oblasti podpory slaďování pracovního a soukromého života?“
- 2) Sledovat a reagovat na očekávání od kurzu a dosavadní zkušenosti účastníků s řešením tématu rovných příležitostí ve své praxi. Někteří účastníci hledají především informace a úvodní seznámení s tématem, jiní účastníci již řeší konkrétní problémy a rádi by získali odpovědi na svoje dotazy.

Rámcový program:

- Flexibilní formy organizace včetně práce z domova
- Management mateřské a rodičovské dovolené
- Řešení negativního pracovního chování na pracovišti
- Nastavení systému hodnocení pracujících ve firmě (hodnotící rozhovory, zpětná vazba)
- Zavedení kariérních plánů pro zaměstnané včetně systematického vzdělávání
- Organizace výběrových řízení (interní, externí nábor, kompetenční modely, rovné zacházení)
- Zajištění rovnocenných podmínek pro odměňování žen i mužů
- Diskuse nad jednotlivými tématy - např. nad pracovními listy „Jaký jsem zaměstnavatel?“ nebo „Diskriminace - ano/ne?“ s řadou příkladů k úvaze
- Diskuse o možnostech uplatnění nabízených opatření ve své praxi, s přihlédnutím ke specifickým svého zařízení - například nutnost zajištění směnného provozu versus nabízení možnosti flexibilní pracovní doby