

Příloha č. 1

Informace o projektu

1. Identifikace projektu

Registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0010152

Název projektu: Škola rovných příležitostí

2. Partneři projektu

Název subjektu: Střední odborná škola, Liberec, Jablonecká 999, příspěvková organizace

IČ: 46746862

Sídlo: Jablonecká 999/51, 460 06 Liberec

Právní forma: Příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem

Typ partnera: S finančním příspěvkem

Popis zapojení partnera do jednotlivých fází projektu:

Partner projektu, SOŠ Liberec, se od počátku intenzivně podílí na zpracování podávané projektové žádosti. Od prezentace závěrečné zprávy z genderového auditu v zimě 2017 má vedení školy konkrétní představu, jak důležitá doporučení ze zprávy převést do každodenní praxe a reagovat na potřeby školy jako instituce a na potřeby jejích zaměstnanců/kyň optikou rovných příležitostí. Všechny postupné kroky k tomuto cíli jsou tudíž společnými kroky žadatele a partnera v projektu Škola rovných příležitostí.

Jednotlivé klíčové aktivity projektu jsou nastaveny tak, aby partner mohl být aktivním subjektem, který zavádí opatření doporučená genderovým auditem (na podporu sdílení firemních hodnot, transparentní týmové spolupráce, sladování práce a soukromého života a dostupný individuální rozvoj zaměstnanců/kyň) a žadatel subjektem, který k tomu zajišťuje expertní a metodickou podporu. Partner bude aktivně zapojen také do průběžné evaluace, která umožní reagovat pružně na jakékoli změny a měnit se potřeby, vyhodnocovat zkušenosti a poslouží jako jeden z cenných zdrojů pro závěrečný genderový re-audit. Ten bude v nastavené logice projektu realizován žadatelem tak, aby výstupy a podněty z něj znovu poskytovaly implementační prostor pro partnera v dalším období po skončení realizace projektu.

3. Cílové skupiny

- Zaměstnanci
- Zaměstnavatel

4. Klíčové aktivity projektu

Název klíčové aktivity: 01 Benefity pro péči a pozitivní flexibilitu

Popis klíčové aktivity:

Smyslem KA je usnadnit CS sladění závazků plynoucích z práce a osobního života. KA testuje 3 typy benefitů zaměřených na různé potřeby lidí, identifikované auditem.

1) Benefit hlídání dětí je určen pro zaměstnané, jež řeší kombinaci zaměstnání a rodičovství. Přináší komfort v situacích, kdy je potřeba nárazově řešit např. doléčení dítěte, ale také operativní nároky dne - pokrytí hlídání v době, kdy pracovní doba zasahuje do pozdního odpoledne (metodická setkání, rodičovské schůzky aj.). Chůvy zajistí přesuny dětí ze škol/ek na kroužky/do zaměstnání. Hlídání zajistí školené chůvy. Probíhá v domácnostech (doléčení) i v terénu či vyhovujících prostorách areálu školy.

2) Benefit odlehčovací asistence je určen osobám kombinujícím zaměstnání a péči o dospělého rod. příslušníka. Jednat se může o stárnoucí rodiče zaměstnance/kyně, kteří potřebují menší míru dopomoci a sociálního kontaktu (tj. není třeba ihned řešit umístění do pobytové služby). Asistence se může týkat i členů rodiny, jež získají zdravotní omezení na určitou dobu (rekonvalescence po úrazech/operacích). Benefit zajistí profesionální asistent/ka.

3) Benefit podpůrných pracovníků/ic pro flexibilitu je určen zaměstnaným, kteří si obtížně stanovují hranice mezi prací a soukromou sférou, ocitají se často pod tlakem a přetížením, potřebují se dostat do rovnováhy a načerpat novou energii pro práci. Pracovník pro flexibilitu pomůže zaměstnanci/kyni zvládnout objem nepřímé práce, bude supervizorem při výuce či konzultantem pro pracovní situace.

Koordinátorka zajistí čerpání benefitů dle potřeb zaměstnaných. Jejich identifikace probíhá vždy systémově (má oporu ve vedení školy) a je průběžně evaluována.

V závěru proběhne veřejná osvětová konference prezentující přístup SOŠ k WLB benefitům. Vznikne spot o zkušenostech s benefity a s příspěvky z konference. Spot zveřejníme na webu CK a SOŠ.

Výstupy:

Cca 10 příjemců hlídání

5 příjemců asistence

50 příjemců PPFT

Pravidla benefitů

Evaluace dopadů benefitů

Konference

Spot

Název klíčové aktivity: KA 02 Gender jako téma týmové práce

Popis klíčové aktivity:

Smyslem KA je propojit zaměstnanec/kyně SOŠ na praktických výstupech, v nichž se odráží principy genderové rovnosti. Tým tak nejen rozumí významu genderově citlivých materiálů, ale dokáže je aktivně a kreativně spoluutvářet, což posiluje participativní formát firemní kultury organizace.

V rámci KA 02 budou vznikat postupně celkem 3 HR materiály, jejichž potřeba pro organizaci byla identifikována genderovým auditem. Jde o adaptační brožuru coby vstupní "orientační manuál" pro nového zaměstnance/zaměstnankyni, dále o poutavý přehled zaměstnaneckých benefitů, v němž se odrazí základní principy firemní kultury školy, a do třetice vznikne inovovaný etický kodex školy. Všechny materiály budou genderově citlivé a zřetelně postihnou příklon školy k rovným příležitostem a diverzitě.

V zájmu vzniku těchto materiálů vzniknou celkem 3 pomyslné pracovní skupiny složené ze zájemců/zájemkyň z řad zaměstnaných napříč úseky. V každém školním roce vznikne jeden příslíbený výstup, na němž bude pracovat 1 skupina. Pilířem práce každé skupiny bude výjezdní soustředění, v jehož rámci se uskuteční odborný program s vazbou k vybranému materiálu (např. pracovní adaptace, firemní kultura, zaměstnanecké benefity). Skupina zde bude pod vedením odborné/ho lektora/ky finalizovat svůj výstup. V rámci každého soustředění proběhne interní soutěž o nejoriginálnější náměty a příspěvky podporující vznik daného materiálu. Činnost každé skupiny bude evaluována.

Výstupy skupin budou následně graficky upraveny a finalizovány v podobě bannerů k vnitřnímu využití v prostorách školy či na prezentačních akcích školy. Adaptační brožura bude rovněž vtištěna k šíření v týmu.

Výstupy:

Adaptační brožura

Poutavý přehled benefitů

Etický kodex

3 pracovní soustředění

45 účastníků/ic pracovních skupin

3 x soutěž

Název klíčové aktivity: KA 03 Gender a diversity management v praxi školy

Popis klíčové aktivity:

Smyslem KA je posílit metodické a procesní vedení SOŠ Liberec v manažerských dovednostech rozvíjejících diverzitu týmu. Nejvyšší vedení školy si na rozmanitosti týmu zakládá a vidí v ní hodnotu. Současně chce dát nástroje širšímu vedení organizace k tomu, aby týmy odpovědně vedlo a dokázalo zúročit potenciál každého v souladu s rovnými příležitostmi. Z genderového auditu tak vyplynulo doporučení rozvojového koučinku právě pro širší vedení školy. Současně audit identifikoval potřebu rozvoje u tzv. osamělých expertních pozic, které jsou de facto samořízenými jednotkami, podléhajícími pouze top managementu.

V rámci aktivity bude probíhat jednak skupinový koučink předsedů a předsedkyň předmětových komisí a zadruhé průběžné individuální koučování expertních "osamělých" pozic. Koučování bude zajištěno odbornými kouči/koučkami, kteří ve spolupráci s účastníky/účastnicemi aktivity a odbornou garantkou projektu na počátku zformulují konkrétní dílčí cíle setkávání a přesnou zakázku. Účastníci/účastnice budou řešit témata spojená s řízením lidí na pozadí různých firemních procesů - typicky půjde o oblast adaptace a zaškolování, sdílení metodického know-how, předávání informací, motivování a hodnocení, rozvíjení hodnot organizace aj., tedy o procesy akcentované právě auditem a jeho doporučeními.

Celkově 3 x během projektu bude mít koučovaná skupina speciální sezení, v jehož rámci skupinově proběhne trénink osvojených dovedností. Cílem bude vzájemná reflexe, podpora a nácvik konstruktivní pracovní zpětné vazby v týmu. Účastníci/účastnice individuálního koučinku absolvují během KA ve stejném režimu (3 x) sebezprezentační workshop, v němž na

týmovém úkolu rovněž zúročí získané dovednosti. Oba typy workshopů povede odborná lektorka. Oba procesy budou sledovány evaluátorem/kou projektu.

Výstupy:

Zakázky pro SK a IK

Nejméně 8 účastníků/ic individuálního koučinku

Nejméně 8 účastníků/ic skupinového koučinku

3 x tréninkový workshop pro SK

3 x sebezprezentační workshop pro IK

Název klíčové aktivity: KA 04 Genderový re-audit

Popis klíčové aktivity:

Smyslem aktivity je systematicky vyhodnotit, kam se organizace posunula ve sledovaných oblastech genderové integrace (zejm. sladování práce a soukromé sféry, řešení negativních aspektů flexibility práce, diverzita pracovních týmů v kontextu HR, participativní řízení a gender/age management). KA 04 vyhodnotí úspěšnost naplnění projektových cílů a dopady realizovaných opatření na cílové skupiny. Shrne pozitivní přístupy a dobré praxe, čímž znovu posílí soudržnost týmu a motivaci pro další rozvojové kroky na poli rovných příležitostí. Současně stanovuje výzvy a doporučení pro nadcházející období po projektu.

Genderový audit se uskuteční jako závěrečná odborně zaměřená aktivita poté, co již bude většina výstupů z KA 01 - 03 naplněna. Metodika a průběh auditu bude plně odpovídat Standardům Úřadu vlády ČR. Proces auditu bude zahájen osobní schůzkou s vedením, kde bude definována vstupní zakázka. Re-audit kombinuje kvantitativní i kvalitativní metody sběru dat. K vyhodnocení empirického materiálu (analýza/interpretace) přistupuje v souladu s interpretativním paradigmatem metodou obsahové/diskurzivní analýzy.

V rámci re-auditů proběhnou tyto metody:

- o Plošné dotazníkové šetření s návratností alespoň 65 %
- o Hlubkové individuální polostrukturované rozhovory (nejméně 5 x)
- o Fokální skupiny (nejméně 3 x)
- o Analýza dokumentů, včetně nově vzniklých v rámci projektu
- o Zúčastněné pozorování (1 x)
- o Telefonický rozhovor (1 x)

Dle potřeby pak využije další doplňující metody k vícezdrojovému ověření informací (např. brainstorming, workshop). Auditní tým zhotoví podrobnou auditní zprávu obsahující strategická a dílčí doporučení pro další rozvoj. Tu odprezentuje vedení školy. Účastní se také nejméně dvou následných prezentací výsledků směrem k řadovým zaměstnaným.

Výstupy:

Zformulovaná vstupní zakázka k genderovému re-audit

ZZ z genderového re-audit

3 x prezentace výstupů

