

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI na období 2023-2027 Gender Equality Plan (GEP)

**Magistrát města Brna**

**B | R | N | O**

Plán genderové rovnosti (GEP) MMB byl vytvořen v červnu 2023, na základě doporučení vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září – prosinec 2022 a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016. *Plán genderové rovnosti organizace* (GEP) realizovala Mgr. Kateřina Kaňoková, genderová expertka, členka Genderové expertní komory.

## Obsah

1. Základní informace a Strategický kontext.....	3
2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti.....	4
3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu.....	5
4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring.....	6
5. Akční plán na období 2023-2027.....	7
5.1. Organizační kultura.....	7-10
5.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.....	11-13
5.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.....	14-15
5.4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života.....	16-18
5.5. Začlenění genderové dimenze do procesu organizace (gender mainstreaming).....	19-20
5.6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.....	21-22

### Seznam zkratk:

GEP - Plán genderové rovnosti

MMB - Magistrát města Brna

Pracovní skupina pro RP - Pracovní skupina pro rovné příležitosti

RP - rovné příležitosti

PO - Personální oddělení

OMI - Odbor městské informatiky

OSRS - Odbor strategického rozvoje a spolupráce

TIS - Tiskové středisko

KMCR – Kancelář marketingu a cestovního ruchu

## 1. Základní informace a strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR.

Plán genderové rovnosti Magistrátu města Brna, z anglického Gender Equality Plan (GEP MMB), je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí žen a mužů v organizaci (jejích procesech, vývoji a řízení lidských zdrojů), který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa. Přijetím GEP se MMB hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025) a záměrům národní politiky (vládní dokument Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030). Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena do organizační kultury organizace.

Město Brno si klade za cíl přispívat k vytváření rovné a diverzifikované společnosti a zabezpečovat zásady rovného zacházení pro své obyvatele. Cíle, priority a opatření, týkající se tématu rovných příležitostí v rámci města Brna, jsou ukotveny v klíčovém dokumentu Strategie Brno 2050 – Programová část strategie – Plán 2030 (aktualizován v březnu 2021). Hlavním cílem města Brna v oblasti rovných příležitostí, týkajícím se zaměstnanců/kyň úřadu, který vyplývá ze Strategie, je být především dobrým inovativním a progresivním zaměstnavatelem, který respektuje a podporuje práva a zájmy všech svých zaměstnanců/kyň tak, aby pomáhal spoluvytvářet harmonickou společnost.

MMB je organizací, která si klade za cíl být společensky odpovědným zaměstnavatelem. Organizace již nyní podporuje rovné příležitosti směrem dovnitř, ke svým zaměstnancům/kyním, kdy se řídí Etickým kodexem, zároveň deklaruje rovné zacházení a vymezuje se proti diskriminaci v rámci Pracovního řádu MMB a v rámci Kolektivní smlouvy.

Akce a aktivity, plánované v tomto GEP MMB pro období 2023-2027, jsou zároveň v souladu se Strategií Brno 2050, kdy MMB vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a má zájem deklarovat podporu rozmanitosti týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném dialogu, respektu a otevřenosti.

Cílem tohoto plánu je, vedle veřejně deklarované podpory rovných příležitostí žen a mužů (nejen v rámci dokumentů, ale také v rámci konkrétních opatření a aktivit), také podpora diverzity (z hlediska genderu, věku, rodičovství a zdravotního stavu).

Zavazujeme se ke zveřejnění tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně každoročních evaluačních zpráv o jeho plnění.

V Brně, 30. 6. 2023

JUDr. Markéta Vaňková, Primátorka města Brna

## 2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti

MMB se již nyní snaží přistupovat k oblasti rovných příležitostí zodpovědně. Svými dokumenty, jako jsou: *Strategie Brno 2050*, *Pracovní řád*, *Kolektivní smlouva*, *Etický kodex*, se hlásí k morálním hodnotám a usiluje také o vysoký standard etického jednání.

MMB prošel v období září – prosinec 2022 genderovým auditem (auditem rovných příležitostí), který zahrnoval:

- Analýzu procesů a dokumentů, týkající se oblasti personální politiky optikou RP, hodnocení, odměňování, benefitů, oblasti sladování práce a rodiny, oblasti kultury organizace, komunikace a pracovního prostředí
- Individuální a skupinové rozhovory zaměstnanců/kyň (v součtu 57 osob)
- Dotazníkové šetření, mapující klíčové oblasti personální politiky a také případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním (návratnost 636 ks = 46 % z celkového počtu 1385 zaměstnanců/kyň)

**Audit byl rozdělen, dle metodiky „Guidance on gender equality plans“, do 5 oblastí:**

- Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- Genderová vyváženost v odměňování, vedení a rozhodování
- Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování
- Začlenění genderové dimenze do agendy města

Doporučení z genderového auditu byla vedena ve smyslu: zefektivnění personálních procesů, prostřednictvím aktualizace či tvorby nových klíčových dokumentů, v kontextu rovných příležitostí, zaměření se na osvětu v oblasti rovných příležitostí, podporu vzdělávání a rozvoje všech zaměstnanců/kyň.

### 3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky je Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2023-2027, který si klade za cíl podpořit rozvoj kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance/kyně v kontextu rovných příležitostí.

#### **GEP MMB obsahuje následující prioritní oblasti:**

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladění pracovního a rodinného/osobního života
5. Začlenění genderové dimenze do procesu organizace/agendy města (gender mainstreaming)
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

#### **Jako povinné části GEP lze uvést:**

- zveřejnění na webu organizace
- vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti
- sběr dat, monitoring a vyhodnocování
- školení – zvyšování povědomí o genderové tematice pro zaměstnané osoby a osoby ve vedení

MMB je již nyní, v některých částech prioritních oblastí, aktivní a téma rovných příležitostí podporuje.

Jednotlivá prioritní oblast bude vždy obsahovat následující strukturu s obsahem těchto informací:

- PROČ je daná priorita důležitá
- CO vše již v této oblasti MMB realizuje
- Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)
- Plán nových opatření a aktivit

#### 4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderové rovnosti byl zpracován nezávislou genderovou konzultantkou ve spolupráci s pracovní skupinou MMB. Garantem plnění GEPu je tajemník a Personální oddělení MMB, ve spolupráci s týmem, který bude pro GEP vytvořen, v rámci organizace. V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou zmíněna vždy: opatření, aktivity, indikátor/výstup, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a termín realizace.

GEP je koncepčně plánován na období 2023-2027. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými osobami, odpovědnými za plnění GEP, ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

Systém hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu za předchozí kalendářní rok, a to formou roční *Zprávy z naplňování GEP*. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.

Jako obecné zásadní ukazatele, nutné pro naplňování GEP, je možné uvést:

- Vydání nových dokumentů, předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Tvorba e-learningu
- Zajištění a realizace konkrétních akcí (případně soutěží)
- Realizace monitoringu (on-line dotazníkového šetření)

## 5. Akční plán na období 2023-2027

### 5.1. Organizační kultura

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci. Organizační kultura je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným a podřízeným. V rámci této prioritní oblasti je důležitá kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost: Důležitá je také deklarace podpory rovných příležitostí, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na webu MMB. Důležitý je pravidelný monitoring spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a práce se zjištěními.

MMB má zájem na posilování zdravé organizační kultury, chce podporovat rovné zacházení a vymezovat se proti diskriminaci. V rámci této prioritní oblasti bude MMB pokračovat a dále rozvíjet podporu zdravé organizační kultury a pracovního prostředí.

#### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Indikátor/Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>1. Vedení genderových statistik</b> u zaměstnanců/kyň MMB	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve Zprávě z naplňování GEPu. Interní sledování.	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Personální oddělení	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
<b>2. Deklarace podpory rovných příležitostí v některých klíčových dokumentech MMB</b>	Zachovat deklaraci rovného zacházení v rámci dokumentů Pracovní řád, Kolektivní smlouva a Etický kodex, v rámci příp. aktualizace dokumentů rozšířit o podporu sladování práce a rodiny.	Dokumenty MMB Pracovní řád, Kolektivní smlouva a Etický kodex, které jsou v platnosti.	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Personální oddělení Vedení organizace	Interní zdroje	2023, průběžně

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>3. Deklarace podpory rovných příležitostí</b> na webu MMB s cílem veřejně se přihlásit k tématu rovných příležitostí a také zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti.	Deklarace podpory rovných příležitostí na webu MMB, vytvořením sekce Společenské odpovědnosti	Tvorba sekce Společenská odpovědnost na webu MMB. V rámci sekce Společenské odpovědnosti zde budou umístovány např. články/osvěta o tématu rovných příležitostí, CSR, GEP.	Zaměstnanci/kyně Veřejnost Partneři organizace	Pracovní skupina pro RP Kancelář marketingu a cestovního ruchu	Interní zdroje	4.Q 2023 1.Q 2024
<b>4. Nastavení procesu při odchodu zaměstnance/kyně s cílem zefektivnit svoji personální politiku v kontextu rovných příležitostí.</b>	Vytvoření Výstupního dotazníku, v rámci kterého se mapuje důvod odchodu zaměstnance/kyně, zpětná vazba ze strany zaměstnance/kyně na zaměstnavatele.	Tvorba Výstupního dotazníku	Zaměstnanci/kyně	Pracovní skupina pro RP Personální oddělení	Interní zdroje	1/2024
	Školení pro pracovníky PO, zaměřené na vedení výstupního rozhovoru se zaměstnancem/kyní.	Realizované školení pro pracovníky PO na téma Efektivní komunikace, v rámci kterého bude edukace na téma Vedení výstupního rozhovoru, jako nástroje pro získání zpětné vazby ze strany odcházejících zaměstnanců/kyň.	Pracovníci PO Psycholog/ psycholožka	Vedení organizace Personální oddělení Psycholog/ psycholožka	Interní zdroje Dotační tituly	1/2024



<p><b>5. Nastavení systému hodnocení/motivace zaměstnanců/kyň</b> s cílem zajistit transparentnost a zprocesovat systém v kontextu <u>rovného přístupu ke všem zaměstnancům/kyním</u>. Cílem je také jednoduše informovat všechny zaměstnance/kyně o nově nastaveném systému hodnocení.</p>	<p>Dopracovat a spustit Systém hodnocení (na kterém se již pracuje) v elektronické formě.</p> <p>Proškolení vedoucí zaměstnance/kyně na téma: Hodnocení/ motivace, kdy školení by obsahovalo také návod, JAK postupovat při přípravě a jak vést hodnotící/motivační rozhovor.</p>	<p>Spuštění Systému hodnocení.</p> <p>Informovat o systému hodnocení všechny zaměstnance/kyně, např. formou článku ze strany vedení.</p> <p>Realizovaný workshop a poskytnutí prezentace.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p> <p>Zaměstnanci/kyně</p> <p>Vedoucí zaměstnanci/kyně</p>	<p>Pracovní skupina pro RP</p> <p>Personální oddělení OMI</p> <p>Pracovní skupina pro RP Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje</p> <p>Interní zdroje</p> <p>Interní zdroje (z projektu GEP)</p>	<p>1/2024</p> <p>12/2023-1/2024</p> <p>6/2023</p>
<p><b>6. Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování</b>, s cílem zjistit, zda jsou muži a ženy na srovnatelných pozicích odměňováni stejně.</p>	<p>Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje.</p>	<p>Zpráva z genderové analýzy odměňování dostupná pro vedení MMB. V případě zjištění případné nerovnosti na srov. pozicích nastavit koncepční řešení.</p>	<p>Vedení MMB bude se zprávou seznámeno.</p>	<p>Pracovní skupina pro RP Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>2/2024</p> <p>následně vždy v roční periodicitě</p>
<p><b>7. Podpora Personálního oddělení, případné pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diverzity.</b></p>	<p>Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti a gender v kostce – jak efektivně implementovat RP do praxe organizace?“</p>	<p>Realizovaný workshop, obsahující příklady dobré praxe a poskytnutí prezentace.</p>	<p>Personální oddělení Pracovní skupina pro RP</p>	<p>Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje (z projektu GEP)</p>	<p>6/2023</p>

<p><b>8. Monitoring spokojenosti a potřeb u zaměstnanců/kyň</b></p>	<p>Zavedení pravidelného mapování spokojenosti a potřeb.</p>	<p>On-line dotazníkové šetření.  Prezentace výsledků šetření zaměstnancům.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Odbor participace Pracovní skupina pro RP Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>9 - 11/2023  následně vždy v roční periodicitě</p>
<p><b>9. Nastavit Systém interní komunikace,</b> s cílem podpořit zdravou, otevřenou, transparentní kulturu organizace a vytvořit/zlepšit komunikační kanály tak, aby byly intuitivní a byla tak podpořena péče o zaměstnance/kyně a podpora vzájemných vztahů v organizaci.</p>	<p>Vytvořit/Aktualizovat přehlednou síť intranet, který je hlavním komunikačním kanálem pro zaměstnance/kyně, a to (také) v kontextu rovných příležitostí, kdy součástí intranetu by byly přehledné ikony, zaměřené na péči o zaměstnance/kyně, benefity, možnosti vzdělávání, klíčové dokumenty, pravidelné úvodníky tajemníka, vedoucích apod.</p>	<p>Vytvoření nové/aktualizování sítě intranet.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Pracovní skupina pro RP Odbor městské informatiky Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje, případně dotace.</p>	<p>Do 3.Q/2025</p>

## 5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů, zejména s ohledem na zastoupení pohlaví a věku. Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou, se vzájemně obohacují a doplňují. Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti mužů i žen, zaměstnanců/kyň profesně mladších i těch zkušenějších. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti. Opakovaně se ukazuje, že diverzita z hlediska genderu na vedoucích pozicích je prospěšná pro celkovou vnitřní kulturu dané organizace, zvyšuje různorodost v rozhodování, přispívá k efektivitě a podněcuje inovace a kreativitu.

Hlavním cílem města Brna v oblasti rovných příležitostí, týkajícím se zaměstnanců/kyň úřadu, který vyplývá ze Strategie Brno 2050, je především být dobrým inovativním a progresivním zaměstnavatelem, který respektuje a podporuje práva a zájmy všech svých zaměstnanců/kyň.

MMB bude dále podporovat zlepšení příležitostí k genderové rovnováze ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích, a to také v rámci plánovaných opatření.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>10. Vedení genderových statistik</b> u pozic vedoucích zaměstnanců/kyň MMB	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik na vedoucích pozicích.	Informace ve Zprávě o naplňování GEPu. Interní sledování	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Vedení organizace Personální oddělení	Interní zdroje	Pravidelná roční periodicita

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>11. Podpora a osvěta na téma Prospěšnost diverzity ve vedení organizace,</b> s cílem soustavně podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v organizaci a s cílem odstraňovat negativní stereotypy a předsudky, které mohou být překážkou pro vyvážené zastoupení žen a mužů.	<p>Osvěta o prospěšnosti diverzity a o podpoře žen do vedoucích pozic s prezentací možné podpory ze strany MMB. Možné je sdílení příkladů dobré praxe s ostatními organizacemi.</p>	<p>Veřejná akce – např. realizace osvětového kulatého stolu, v rámci prostoru MMB. Kulatý stůl zahrnuje seminář a diskusi s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností).</p>	<p>Vedoucí zaměstnanci/kyně Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Vedení organizace - psycholožka Soňa Malíková OSRS</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>4Q 2023-1Q 2024</p>
	<p>Vzdělávání na témata: - Důležitost diverzity, - Stereotypy a předsudky v našem myšlení a jak je odstranit</p>	<p>Realizované workshopy na tato témata a poskytnutí prezentací.</p>	<p>Vedoucí zaměstnanci/kyně Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Vedení organizace Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>4.Q2024-1.Q 2025</p>
<b>12. Mentoring pro ženy</b> s cílem sdílet zkušenosti žen mentorek/vedoucích zaměstnankyň MMB, s hlavním cílem – připravovat a podporovat ženy do vedoucích pozic.	<p>Mentoringový program pro ženy, v rámci kterého by vybrané mentorky/ženy na vedoucích pozicích, mentorovaly ve formě skupinové či individuální, sdílely a předávaly své zkušenosti. Tento program by měl provázanost na další aktivitu, týkající se oblasti Kariérního rozvoje.</p>	<p>Realizovaná mentoringová setkání, která by byla nastavena v rámci mentoringového programu cca 4x do roka, a to formou kulatých mentoringových stolů, nebo formou inividuálního sezení.</p>	<p>Vedoucí zaměstnankyně Zaměstnankyně</p>	<p>Vedení organizace a psycholožka MMB Ve spolupráci s OSRS</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>1.Q 2025 4.Q 2026, dále pokračování i v roce 2027+</p>

<p><b>13.Podpora vedoucích zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí</b> s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí.</p>	<p>Realizace vzdělávacího workshopu na téma: „Diverzita ve vedení organizace, proč je přínosná a jak implementovat diversity management?“</p>	<p>Realizovaný workshop, případně vytvořený a interně zveřejněný e-learning/video-learning tohoto workshopu.</p>	<p>Všichni vedoucí zaměstnanci/kyně</p>	<p>Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje příp. zdroje z projektu</p>	<p>1. pololetí 2024</p>
--	---	--	---	----------------------------	---	-------------------------

### 5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Nábor, výběr a také přijímání zaměstnanců/kyň by měl být transparentní a v kontextu rovných příležitostí také genderově korektní. V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. Proces oslovení pracovních sil je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí, kdy je důležitý genderově korektní proces oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Z hlediska procesu oslovení je klíčový zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem. Uveřejňovaná inzerce by měla být vedena tak, aby bylo zřejmé na první pohled, že jsou na danou pozici vítáni muži i ženy. Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči/kami. Důležitý je také systém Adaptačního procesu a zaškolování, kdy se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro hladké zapracování nového kolegy/ně do týmu a pracovního prostředí. MMB bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky, kdy se MMB hlásí veřejně, ve svém Etickém kodexu, k etickým zásadám a rovnému přístupu ke všem fyzickým i právnickým osobám, také v rámci své celé personální politiky.

#### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>14. Deklarace nabídky nových pracovních míst také v rámci intranetu stávajícím zaměstnancům/kyním.</b>	MMB vedle již avizovaného rovného zacházení a rovného přístupu ke všem zaměstnancům/kyním avizuje nová pracovní místa nejenom na webu MMB, ale také na svém intranetu.	MMB bude pokračovat v nabídce nových pracovních míst také v rámci své interní sítě intranet.	Zaměstnanci/kyně	Personální oddělení	Interní zdroje	6/2023

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>15. Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklaráce rovného a nediskriminačního přístupu.</b>	MMB na svých webových stránkách, v sekci Kariéra/volná pracovní místa veřejně deklaruje podporu rovného zacházení a diverzity, a to i ve smyslu nábory a procesu výběru.	Aktualizace sekce Kariéra/volná pracovní místa ve smyslu doplnění veřejné podpory rovných příležitostí a diverzity a inzerování genderově korektních pozic.	Zaměstnanci/kyně Uchazeči/uchazečky o práci	Personální oddělení	Interní zdroje	3.Q 2023
<b>16. Odstraňování předsudků a stereotypů ve vztahu k pohlaví, věku a zdravotnímu stavu.</b>	Osvěta a komunikace směrem k zaměstnancům/kyním ve smyslu zájmu zaměstnavatele při pracovním postupu a kariérního rozvoje.	Osvětový/motivační článek (formou rozhovorů) ze strany vedení úřadu směrem k zaměstnancům v newsletteru pro zaměstnance MMB.	Zaměstnanci/kyně	Vedení organizace Tiskové středisko	Interní zdroje	3.Q 2023
<b>17. Nastavení možnosti vytvoření Plánu vzdělávání u zaměstnanců/kyň neúředníků, s cílem sjednotit vzdělávací politiku</b>	V současné době mají svůj plán rozvoje zaměstnanci/kyně v úřednické pozici, což vyplývá ze zákona. V rámci této aktivity bude možnost vytvořit Plán vzdělávání také pro zaměstnance neúředníky. tak, aby byl zajištěn rovný přístup v oblasti vzdělávání a kariérního rozvoje	Vytvoření Plánu vzdělávání pro zaměstnance/kyně neúředníky.  Každý zaměstnanec/kyně bude mít možnost mít svůj individuální Plán vzdělávání.	Zaměstnanci/kyně	Vedení organizace Personální oddělení	Interní zdroje	3.Q 2023

## 5.4 Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Aktivity, podporující slad'ování pracovního a rodinného/osobního života, jsou zaměstnanci/kyněmi často vnímány jako klíčový benefit a silný motivační faktor. U zaměstnavatelů, kteří se již věnují oblasti slad'ování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást organizační kultury. Tyto organizace mají snahu rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem slad'ování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří sem například flexibilní formy práce, benefity, podporující oblast slad'ování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá jejich následný návrat do pracovního procesu.

MMB podporuje slad'ování pracovního a rodinného života, kdy svým zaměstnancům/kyním nabízí, v rámci flexibilních forem práce, pružnou pracovní dobu a možnost práce na zkrácený úvazek. Zároveň MMB jako zaměstnavatel poskytuje širokou škálu benefitů, podporujících oblast slad'ování pracovního a rodinného života, např.: indispoziční volno (sick days), studium při zaměstnání, příspěvek na zdravotní péči, příspěvek na rekreaci apod. V rámci nově plánovaných aktivit bude, vedle zavedené nové flexibilní formy práce, shrnutí všech benefitů, nastavení systému managementu mateřské/rodičovské dovolené aj.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>18. Podpora flexibilních forem práce</b> , s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců/kyň a podporovat oblast slad'ování u svých zaměstnanců/kyň.	MMB bude i nadále nabízet pružnou pracovní dobu a možnost zkrácených úvazků.	Sledované genderové/diverzitní statistiky zaměstnanců/kyň, (vč. úvazků) jež budou realizovány v pravidelné roční periodicitě	Zaměstnanci/kyně	Personální oddělení	Interní zdroje	Pokračovat ve sledování



## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>19. Podpora oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života,</b> s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám MMB.	Rozšířit vzdělávací aktivity pro zaměstnance/kyně o téma Sladování pracovního a rodinného/osobního života. Do vzdělávání zahrnout vedle tématu time/stress managementu také téma prevence proti syndromu vyhoření, praktická cvičení na psychohygienu aj.	Realizovaný workshop na téma „Sladování a efektivní time management“ a poskytnutá prezentace k tomuto tématu.	Zaměstnanci/kyně	Personální oddělení Odbor zdraví	Interní zdroje	2.Q 2024 2.Q 2025 2.Q 2026
<b>20. Pokračovat a rozvíjet flexibilní formu práce home office,</b> s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců/kyň.	Úprava nastavení systému a pravidel pro možnost čerpání home office.	Vytvoření směrnice, v rámci které bude oficiálně ukotven systém a pravidla pro čerpání home office.  Home office následně bude avizován také v rámci inzerovaných pozic.  Schvalovací pravomoci pro čerpání home office budou přeneseny na nižší stupeň řízení.	Zaměstnanci/kyně	Personální oddělení	Interní zdroje	1.Q 2024

<p><b>21. Aktivní využívání Managementu mateřské a rodičovské dovolené</b> s cílem podpořit rodiče na M/R a vracející se z M/R dovolené zpět, udržovat s nimi kontakt v průběhu M/R dovolené a usnadnit jim návrat do pracovního procesu.</p>	<p>Ukotvit systém managementu mateřské/rodičovské dovolené, vytvořením interního dokumentu. Ve shrnující formě prezentovat všechny informace, týkající se komunikace se zaměstnanci/kyněmi na M/R dovolené: možnosti zapojení se do komunikace s pracovištěm v průběhu M/R dovolené, možnosti využívat školení aj.</p>	<p>Vytvoření Kapitoly Management mateřské/rodičovské dovolené <i>v rámci interního dokumentu.</i></p> <p>Informace vedoucích zaměstnanců/kyň v rámci vstupního školení.</p> <p>Umožnit vstupní vzdělávání pro zaměstnance/kyně, vracející se z M/R dovolené, případně také po jiné dlouhodobé nepřítomnosti</p>	<p>Zaměstnanci/kyně na M/R dovolené</p>	<p>Vedení organizace Personální oddělení Ve spolupráci s Odborem zdraví</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>1.Q 2024</p>
<p><b>22. Ucelení seznamu všech Benefitů MMB,</b> s cílem doplnit, sjednotit a shrnout všechny zaměstnanecké výhody/benefity, které mohou zaměstnanci/kyně využívat i v kontextu sladování pracovního a rodinného života.</p>	<p>Vytvoření seznamu benefitů pro zaměstnance/kyně, který bude zahrnovat nejenom benefity finanční, ale také nefinanční, flexibilní formy práce, možnost využít služby/poradenství psycholožky apod.</p>	<p>Tvorba Seznamu benefitů, který bude zveřejněn na intranetu MMB a v rámci rubriky <a href="#">Volná místa a výběrová řízení - Brno na webu města Brna.</a></p>	<p>Zaměstnanci/kyně Uchazeči/uchazečky o práci</p>	<p>Personální oddělení</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>4.Q 2023</p>

## 5.5 Začlenění genderové dimenze do procesu organizace (Gender mainstreaming)

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a procesu organizace je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti priorit Evropského výzkumného prostoru. Posouzení genderové dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont Evropa. Genderovou dimenzi v obsahu výzkumu a procesu organizace (v tomto případě gender mainstreamingu) je třeba zohlednit vždy, když má být výsledek výzkumu/gender mainstreamingu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad.

MMB bude integrovat genderovou dimenzi v rámci gender mainstreamingu, kdy bude při svém plánování zohledňovat rozdílný dopad na ženy a muže. Každé rozhodnutí a každá aktivita měst a obcí má jiný dopad na ženy a muže, kteří v nich žijí. Gender mainstreaming je využíván v rámci plánování, provádění nebo hodnocení různých opatření/politik.

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>23. Osvěta o gender mainstreamingu</b> s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do procesů organizace. Gender mainstreaming zastrešuje všechny oblasti rovných příležitostí v praxi organizace a MMB v rámci tohoto opatření bude působit také jako příklad dobré praxe.	Informovat o tomto tématu, přínosech začlenění, možnostech integrace genderové dimenze do procesů plánování i rozhodování.	Praktická příručka: Ženy a muži ve městech a obcích - aneb co je to gender mainstreaming – využít lze již existující příručku a dát na ni odkaz v rámci ikony rovných příležitostí na webu MMB: <a href="https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/gender-mainstreaming-prakticka-prirucka.pdf">https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/gender-mainstreaming-prakticka-prirucka.pdf</a>	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	TIS, KMCR	Interní zdroje	3.Q 2023

		<a href="#"><u>Příručka pro veřejnou správu a zastupitele: Gendermanem v zastupitelstvu - praktický průvodce - Otevřená Společnost (otevrenaspolecnost.cz)</u></a>				
--	--	--	--	--	--	--

## 5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě inkluzivního prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsažena pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování. Vhodné je také určit osobu, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod. V této oblasti je také důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců/kyně. Vedoucí zaměstnanci/kyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli.

MMB disponuje vlastní psycholožkou, která je k dispozici všem zaměstnancům/kyním MMB. V rámci své činnosti realizuje poradenství, konzultace a také školení. MMB byl také zapojen v roce 2022 a 2023 do projektu STOPPER (stopper.cz), který se zabýval systémem trvalé ochrany a prevence pro eliminaci rizik násilí na pracovišti.

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>24. Vzdělávání na téma diskriminace a její prvky</b> , s cílem zvýšit povědomí o této oblasti, představit a vysvětlit diskriminační praktiky, jak se různé formy projevují, jak je rozpoznat a jak se jim bránit.	Semináře a diskuse na téma: Rovné příležitosti, Diskriminace a antidiskriminace - sexuální obtěžování, mobbing a bossing.  E-learning na výše uvedená témata.	Workshop/seminář na toto téma začlenit do nabídky kurzů a realizovat je v praxi.  Poskytnutá prezentace z tohoto workshopu bude zveřejněna pro všechny zaměstnance/kyně.	Vedoucí zaměstnanci/kyně Zaměstnanci/kyně	Personální oddělení	Interní zdroje	2.Q 2024

<p><b>25. Monitoring prostředí MMB</b>, s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň.</p>	<p>Nastavit Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.</p>	<p>Realizovaný monitoring, který by se formou on-line dotazníkového šetření opakoval pravidelně.</p> <p>Výsledky monitoringu budou zpracovány a prezentovány všem zaměstnancům/kyním osobně či on-line</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Vedení organizace – psycholog/psycholožka, ve spolupráci s PO a socioložkou</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>1.Q 2024 Roční periodičita</p>
<p><b>26. Osvěta na téma rovné příležitosti, diskriminace a její prvky</b> s cílem představit podrobně tuto oblast a poskytnout návod, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním.</p>	<p>Vytvořit Antidiskriminační směrnici, která bude zahrnovat informace k diskriminačním praktikám, jak se tyto praktiky projevují a jak postupovat v případě potřeby řešení tohoto problému.</p>	<p>Vytvoření dokumentu Antidiskriminační směrnice.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Psycholog/psycholožka</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>3.Q 2023</p>
<p><b>27. Zavedení Elektronické linky důvěry</b>, s cílem podpořit ještě více oblast péče o zaměstnance/kyně a zvýšit pocit bezpečí zaměstnanců/kyň.</p>	<p>Začít v praxi využívat nástroj Nenech to být <a href="http://www.nntb.cz">www.nntb.cz</a> a zároveň zajistit přehledné reporty pro vedoucí zaměstnance/kyně.</p>	<p>Zavedení elektronické schránky důvěry.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Vedení organizace, Odbor městské informatiky Kancelář kybernetické bezpečnosti / koordinátor kybernetické bezpečnosti</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>4.Q. 2023</p>

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI na období 2023-2027 Gender Equality Plan (GEP)

**Magistrát města Brna**



Plán genderové rovnosti (GEP) MMB byl vytvořen v červnu 2023, na základě doporučení vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září – prosinec 2022 a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016. *Plán genderové rovnosti organizace* (GEP) realizovala Mgr. Kateřina Kaňoková, genderová expertka, členka Genderové expertní komory.