

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 ČR.

Obsah

1. Základní informace a strategický kontext.....	3
2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti MMB.....	4
3. Systém plánování opatření a aktivit v GEP.....	5
4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring.....	6
5. Akční plán na období 2023–2027.....	7
5.1. Kultura organizace.....	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 Magistrátu města Brna
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 praktický nástroj 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 magistrátu.

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 a zaměstnankyň úřadu, který vyplývá ze Strategie, je být především dobrým inovativním a progresivním zaměstnavatelem, který respektuje a podporuje práva a zájmy všech svých zaměstnanců¹ 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 a zaměstnankyním, 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.

¹ Slovem zaměstnanec nebo zaměstnanci jsou v textu vždy myšleni muži i ženy.

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 (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).

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 směřují k zefektivnění personálních procesů prostřednictvím aktualizace či tvorby nových klíčových dokumentů, a to v kontextu rovných příležitostí, kdy je třeba se zaměřit na osvětu v této oblasti a také na podporu vzdělávání a rozvoje všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

3. Systém plánování opatření a aktivit v GEP

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

GEP MMB obsahuje následující prioritní oblasti:

1. Kultura organizace
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 GEP je tajemník a Personální oddělení MMB ve spolupráci s týmem, který bude pro GEP vytvořen v rámci organizace. V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou vždy zmíněna 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 a kontrolovány pověřenými osobami odpovědnými za plnění GEP ve spolupráci s osobami zodpovědnými 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 Kultura organizace

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci. 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. Podstatná 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 a práce se zjištěními.

V rámci této prioritní oblasti chce MMB podporovat rovné zacházení a vymezovat se proti diskriminaci a bude také pokračovat v dalším rozvíjení a posilování zdravé kultury a pracovního prostředí v organizaci.

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
1. Vedení genderových statistik u zaměstnanců MMB	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik	Informace ve Zprávě z naplňování GEP Interní sledování	Zaměstnanci Veřejnost	Personální oddělení	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
2. Deklarace podpory rovných příležitostí v některých klíčových dokumentech MMB	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	Platné dokumenty MMB: pracovní řád, kolektivní smlouva a etický kodex	Zaměstnanci 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
3. Deklarace podpory rovných příležitostí 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 Společenská odpovědnost	Umístění sekce Společenská odpovědnost na webu MMB jako platformy např. pro články/osvětu o tématu rovných příležitostí, CSR, GEP	Zaměstnanci Veřejnost Partneři organizace	Pracovní skupina pro RP Kancelář marketingu a cestovního ruchu	Interní zdroje	4. Q 2023 1. Q 2024
4. Nastavení procesu při odchodu zaměstnance s cílem zefektivnit svoji personální politiku v kontextu rovných příležitostí	Vytvoření výstupního dotazníku pro zmapování důvodu odchodu zaměstnance a zpětnou vazbu pro zaměstnavatele	Výstupní dotazník	Zaměstnanci	Pracovní skupina pro RP Personální oddělení	Interní zdroje	1/2024
	Školení pro pracovníky PO zaměřené na vedení výstupního rozhovoru se zaměstnancem	Realizované školení pro pracovníky PO o efektivní komunikaci a vedení výstupního rozhovoru jako nástroje pro získání zpětné vazby ze strany odcházejících zaměstnanců	Pracovníci PO Psycholog/ psycholožka	Vedení organizace Personální oddělení Psycholog/ psycholožka	Interní zdroje Dotační tituly	1/2024
5. Nastavení systému hodnocení/motivace zaměstnanců s cílem zajistit transparentnost a	Dopracovat a spustit systém hodnocení (na kterém se již pracuje) v elektronické formě	Funkční systém hodnocení Informovat o systému hodnocení	Zaměstnanci Zaměstnanci	Pracovní skupina pro RP Personální oddělení	Interní zdroje Interní zdroje	1/2024

rovňý přístup ke všem zaměstnancům, kteří budou o nově nastaveném systému hodnocení jednotně informováni.	Proškolení vedoucí zaměstnanci o hodnocení/motivaci a postupech při přípravě a vedení hodnotícího/motivačního rozhovoru	všechny zaměstnance, např. formou článku ze strany vedení Realizovaný workshop a prezentace	Vedoucí zaměstnanci	OMI Pracovní skupina pro RP Personální oddělení	Interní zdroje (z projektu GEP)	12/2023– 1/2024 6/2023
6. Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování s cílem zjistit, zda jsou muži a ženy na srovnatelných pozicích odměňováni stejně.	Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje	Zpráva z genderové analýzy odměňování dostupná pro vedení MMB; při zjištění případné nerovnosti na srov. pozicích nastavit koncepční řešení	Vedení MMB bude se zprávou seznámeno.	Pracovní skupina pro RP Personální oddělení	Interní zdroje	2/2024 následně vždy v roční periodicitě
7. Podpora Personálního oddělení, případné pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diversity	Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti a gender v kostce – jak efektivně implementovat RP do praxe organizace?“	Realizovaný workshop, obsahující příklady dobré praxe, a prezentace	Personální oddělení Pracovní skupina pro RP	Personální oddělení	Interní zdroje (z projektu GEP)	6/2023
8. Monitoring spokojenosti a potřeb zaměstnanců	Zavedení pravidelného mapování spokojenosti a potřeb	On-line dotazníkové šetření Prezentace výsledků šetření zaměstnancům	Zaměstnanci	Odbor participace Pracovní skupina pro RP Personální oddělení	Interní zdroje	9–11/ 2023 následně vždy v roční periodicitě
9. Nastavit systém interní komunikace s cílem podpořit zdravou,	Vytvořit/aktualizovat přehledný intranet, který je hlavním komunikačním	Vytvoření nového/ aktualizovaného intranetu	Zaměstnanci	Pracovní skupina pro RP	Interní zdroje,	Do 3. Q /2025

<p>otevřenou, transparentní kulturu organizace a vytvořit/zlepšit komunikační kanály tak, aby byly intuitivní a byla tak podpořena péče o zaměstnance a upevněny vzájemné vztahy v organizaci.</p>	<p>kanálem pro zaměstnance, a to (také) v kontextu rovných příležitostí, kdy součástí intranetu by byly přehledné ikony zaměřené na péči o zaměstnance, benefity, možnosti vzdělávání, klíčové dokumenty, pravidelné úvodníky tajemníka, vedoucích apod.</p>			<p>Odbor městské informatiky Personální oddělení</p>	<p>případně dotace</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. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti mužů i žen, zaměstnanců a zaměstnankyň 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 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.

MMB bude dále vytvářet a zlepšovat příležitosti 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
10. Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců MMB	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik na vedoucích pozicích	Informace ve Zprávě o naplňování GEP Interní sledování	Zaměstnanci 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
11. Podpora a osvěta na téma prospěšnost diverzity ve vedení organizace s cílem soustavně podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v organizaci a odstraňovat negativní stereotypy a předsudky, které mohou být překážkou pro vyvážené zastoupení žen a mužů	Osvěta o prospěšnosti diverzity a o podpoře žen na vedoucích pozicích s prezentací možné podpory ze strany MMB. Možné je sdílení příkladů dobré praxe s ostatními organizacemi.	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).	Vedoucí zaměstnanci Zaměstnanci	Vedení organizace – psycholog nebo psycholožka OSRS	Interní zdroje	4. Q 2023 – 1. Q 2024
	Vzdělávání na témata: - důležitost diverzity - stereotypy a předsudky v našem myšlení a jak je odstranit	Realizované workshopy na tato témata a poskytnutí prezentací	Vedoucí zaměstnanci Zaměstnanci	Vedení organizace Personální oddělení	Interní zdroje	4. Q 2024 – 1. Q 2025
12. Mentoring pro ženy s cílem sdílet zkušenosti mentorek/vedoucích zaměstnankyň MMB a připravovat ženy na práci ve vedoucích pozicích a podporovat je	Mentoringový program pro ženy, v jehož rámci by vybrané mentorky/ženy na vedoucích pozicích mentorovaly skupinovou či individuální formou, sdílely a předávaly své zkušenosti. Tento program by byl provázaný s další aktivitou týkající se oblasti kariérního rozvoje.	Realizovaná mentoringová setkání, která by byla nastavena v rámci mentoringového programu cca 4x do roka, a to formou kulatých mentoringových stolů nebo individuálního sezení	Vedoucí zaměstnankyně Zaměstnankyně	Vedení organizace a psycholog nebo psycholožka MMB ve spolupráci s OSRS	Interní zdroje	1. Q 2025 – 4. Q 2026, dále pokračování i v následujících letech

<p>13. Podpora vedoucích zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí 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/videolearning výstup z tohoto workshopu</p>	<p>Všichni vedoucí zaměstnanci</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 by měly 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 přijímání za dodržování zásad rovných příležitostí. Genderově korektní oslovení potenciálních nových zaměstnanců je tedy zásadní. 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 stylizována tak, aby bylo na první pohled zřejmé, že jsou na danou pozici vítáni muži i ženy. Lidé zodpovědní za nábor by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tyto znalosti pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazečkami a uchazeči. Důležitý je také systém adaptačního procesu a zaškolování, neboť se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro hladké zapracování nové kolegyně nebo nového kolegy do týmu a pracovního prostředí. MMB bude v oblasti náboru pokračovat v transparentním a nediskriminačním přístupu ke všem uchazečkám a uchazečům, přičemž se MMB ve svém etickém kodexu veřejně hlásí k etickým zásadám a rovnému přístupu ke všem fyzickým i právnickým osobám také v rámci své 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
14. Deklarace nabídky nových pracovních míst také na magistrátním intranetu	MMB vedle již avizovaného rovného zacházení a rovného přístupu ke všem zaměstnancům avizuje nová pracovní místa nejenom na webu brno.cz, ale také na svém intranetu.	MMB bude pokračovat v nabídce nových pracovních míst také v rámci svého intranetu.	Zaměstnanci	Personální oddělení	Interní zdroje	6/2023

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita/popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
15. Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklarace rovného a nediskriminačního přístupu	MMB na svých webových stránkách v sekci Kariéra/volná pracovní místa veřejně deklaruje podporu rovného zacházení a diverzity, a to i při náboru a procesu výběru.	Aktualizace sekce Kariéra/volná pracovní místa formou doplnění veřejné podpory rovných příležitostí a diverzity a inzerování genderově korektních pozic	Zaměstnanci Uchazeči/uchazečky o práci	Personální oddělení	Interní zdroje	3. Q 2023
16. Odstraňování předsudků a stereotypů ve vztahu k pohlaví, věku a zdravotnímu stavu	Osvěta a komunikace vůči zaměstnancům – zaměstnavatel se o své zaměstnance zajímá a podporuje je v kariérním rozvoji.	Osvětový/motivační článek (formou rozhovorů) v newsletteru pro zaměstnance MMB	Zaměstnanci	Vedení organizace Tiskové středisko	Interní zdroje	3. Q 2023
17. Umožnění vytvořit plán vzdělávání i u zaměstnanců neúředníků s cílem sjednotit vzdělávací politiku	V současné době mají svůj plán rozvoje zaměstnanci v úřednické pozici, což vyplývá ze zákona. V rámci této aktivity bude možné vytvořit plán vzdělávání také pro zaměstnance neúředníky tak, aby byl zajištěn rovný přístup v oblasti vzdělávání a kariérního rozvoje	Vytvoření plánu vzdělávání pro zaměstnance neúředníky Každý zaměstnanec bude moci mít svůj individuální plán vzdělávání.	Zaměstnanci	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 zaměstnanci a zaměstnankyně často vnímají jako klíčový benefit a silný motivační faktor. U zaměstnavatelů, kteří se věnují oblasti slad'ování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást kultury organizace. Tyto firmy a instituce mají snahu rozvíjet své zaměstnance 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 kombinaci pracovního a rodinného života. Patří sem například flexibilní formy práce či způsob, jak se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jak 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 např. zavedením pružné pracovní doby a možnosti práce na zkrácený úvazek. Zároveň MMB jako zaměstnavatel poskytuje širokou škálu benefitů podporujících slad'ování pracovního a rodinného života, jako je indispoziční volno (sick days), studium při zaměstnání, příspěvek na zdravotní péči, příspěvek na rekreaci apod. Mezi nově plánovanými aktivitami je kromě zavedené nové flexibilní formy práce také 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
18. Podpora flexibilních forem práce s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců a podporovat slad'ování práce a rodiny	MMB bude i nadále nabízet pružnou pracovní dobu a možnost zkrácených úvazků.	Sledované statistiky týkající se diverzity zaměstnanců (vč. úvazků), jež budou realizovány v pravidelné roční periodicitě	Zaměstnanci	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
19. Podpora sladování pracovního a rodinného/osobního života s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám MMB	Rozšířit vzdělávací aktivity pro zaměstnance o téma sladování pracovního a rodinného/osobního života a do vzdělávání zahrnout vedle tématu time/stress managementu také prevenci proti syndromu vyhoření, praktická cvičení v psychohygieně aj.	Realizovaný workshop na téma sladování práce a rodiny a efektivní time management a poskytnutá prezentace k tomuto tématu	Zaměstnanci	Personální oddělení Odbor zdraví	Interní zdroje	2. Q 2024 2. Q 2025 2. Q 2026
20. Rozvíjet flexibilní formu práce home office s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců	Úprava nastavení systému a pravidel pro možnost čerpání home office	Vytvoření směrnice o systému a pravidlech 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	Personální oddělení	Interní zdroje	1. Q 2024
21. Aktivní využívání managementu mateřské a rodičovské dovolené s cílem podpořit rodiče	Ukotvit systém managementu mateřské/rodičovské	Vytvoření kapitoly Management mateřské/rodičovské	Zaměstnanci na M/R dovolené	Vedení organizace Personální oddělení Ve spolupráci s Odborem zdraví	Interní zdroje	1. Q 2024

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	dovolené vytvořením interního dokumentu Ve shrnující formě prezentovat všechny informace týkající se komunikace se zaměstnanci na M/R dovolené: možnosti zapojení se do komunikace s pracovištěm v průběhu M/R dovolené, možnosti využívat školení aj.	dovolené v interním dokumentu Informace vedoucích zaměstnanců v rámci vstupního školení Umožnit vstupní vzdělávání pro zaměstnance vracející se z M/R dovolené, případně také po jiné dlouhodobé nepřítomnosti				
22. Ucelený seznam všech benefitů MMB s cílem doplnit, sjednotit a shrnout všechny zaměstnanecké výhody/benefity, které mohou zaměstnanci využívat i v kontextu sladování pracovního a rodinného života	Vytvoření seznamu benefitů pro zaměstnance, který bude zahrnovat nejenom benefity finanční, ale také nefinanční: flexibilní formy práce, možnost využít služby/poradenství psychologa nebo psycholožky apod.	Tvorba seznamu benefitů, který bude zveřejněn na intranetu MMB a v rámci rubriky Volná místa a výběrová řízení – Brno na webu města Brna	Zaměstnanci Uchazeči a uchazečky o práci	Personální oddělení	Interní zdroje	4. Q 2023

5.5 Začlenění genderové dimenze do procesu organizace (gender mainstreaming)

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu 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 procesu organizace (v tomto případě gender mainstreaming) je třeba zohlednit vždy, když má být výsledek gender mainstreamingu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad.

MMB integruje genderovou dimenzi v rámci gender mainstreamingu, přičemž bude při svém plánování zohledňovat rozdílný dopad na ženy a muže, neboť každé rozhodnutí a aktivita měst a obcí má jiný dopad na ženy a muže, kteří v nich žijí. Gender mainstreaming je využíván v 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
23. Osvěta o gender mainstreamingu s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do procesů organizace. Gender mainstreaming zastřešuje všechny oblasti rovných příležitostí v praxi organizace a MMB v rámci tohoto opatření bude působit také jako příklad dobré praxe.	Informovat o možnostech a přínosech integrace genderové dimenze do procesů plánování i rozhodování MMB.	Lze využít již existující příručky Ženy a muži ve městech a obcích – aneb co je to gender mainstreaming a Gendermanem v zastupitelstvu a odkázat na ně v sekci o rovných příležitostech na webu brno.cz a intranetu: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/	Zaměstnanci Veřejnost	TIS, KMCR	Interní zdroje	3. Q 2023

		gender-mainstreaming-prakticka-prirucka.pdf Příručka pro veřejnou správu a zastupitele: Gendermanem v zastupitelstvu - praktický průvodce - Otevřená Společnost (otevrenaspolecnost.cz)				
--	--	---	--	--	--	--

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, v němž 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, neboť v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, např. interního předpisu, v němž 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, sexuální obtěžování apod. V této oblasti je také důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci 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. mikrodiskriminaci) a sami se jí nedopouštěli.

MMB disponuje vlastním psychologem, který je k dispozici všem zaměstnancům a nabízí jim poradenství, konzultace a také školení. MMB byl v letech 2022 a 2023 rovněž zapojen 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
24. Vzdělávání na téma diskriminace a její prvky 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: <ul style="list-style-type: none">- rovné příležitosti- diskriminace a antidiskriminace- sexuální obtěžování, mobbing a bossing	Workshop/seminář na toto téma začlenit do nabídky kurzů a realizovat je v praxi Prezentace z tohoto workshopu bude zveřejněna pro všechny zaměstnance.	Zaměstnanci včetně vedoucích	Personální oddělení	Interní zdroje	2. Q 2024

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

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 ČR.

V Brně dne 31. července 2023

Schválila:

JUDr. Markéta Vaňková
primátorka města Brna

Schválil:

Ing. Oliver Pospíšil
tajemník MMB