

PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Města Krásná Lípa

na období 2023 - 2027

1. Úvod
2. Město Krásná Lípa
3. Stávající opatření v oblasti rovnosti mužů a žen ve Městě Krásná Lípa
4. Statistiky
5. Plánované aktivity v oblasti rovnosti mužů a žen
6. Implementace a financování
7. Závěrečná ustanovení

1. Úvod

Plán genderové rovnosti Města Krásná Lípa (Město) je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa. Přijetím plánu genderové rovnosti (GEP) se Město Krásná Lípa hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024).

Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena na pracoviště. V nejvyšším zájmu Města Krásná Lípa je, aby s ohledem na začleňování do mezinárodní spolupráce, na členství ve významných evropských programech a na potřeby vzešlé z aktuálních potřeb nadále sledovalo evropské trendy a zaměřilo se na kultivaci prostředí, ve kterém se tato činnost odehrává. Nedílnou součástí toho je i pozornost věnovaná rovnosti žen a mužů v pracovní kariéře, genderové vyváženosti v rozhodování a integrace tohoto rozměru do obsahu jejich práce a prostředí. Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní veřejné instituce. Město Krásná Lípa přijetím tohoto plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní veřejnou institucí podporující a oceňující různorodost na všech úrovních organizace.

Město chce posílit důraz na rovné zacházení, vyrovnávání příležitostí a eliminaci diskriminace ve všech relevantních dokumentech jako jsou Pracovní řád, Organizační řád, Etický kodex atp.

Město Krásná Lípa se při realizaci GEP v období 2023–2027 zaměří na tato témata:

- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura
- genderová rovnováha ve vedení a rozhodování
- genderová rovnost při přijímání zaměstnanců a kariérním postupu
- integrace genderové dimenze do pracovní náplně
- opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Opatření budou zaměřena zejména na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální i individuální rovině.

2. Město Krásná Lípa

Město Krásná Lípa (Město) je veřejnou institucí, kterou tvoří administrativní i techničtí pracovníci a pracovníce a další zaměstnanci a zaměstnankyně (např. úředníci, kulturně-výchovný pracovník, technické profese jako řidič motorových vozidel, zedník, malíř a natěrač, zahradník,...). Cílem Města je zajistit pro všechny pracovní pozice rovné příležitosti a podmínky podle pracovního zařazení, včetně podmínek mzdových. Současně je v rámci zdravého vnitřního prostředí a konsenzuálních vztahů na Městě kladen důraz na specifické problémy a potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň v různých fázích profesní kariéry, v různých pracovních zařazeních. Vybavením, zařízením, postupnou modernizací pracovišť se Město snaží zajistit inspirativní a korektní prostředí pro práci a osobnostní rozvoj s důrazem na bezpečnost prostředí jednotlivých pracovišť.

3. Stávající opatření v oblasti rovnosti mužů a žen ve Městě Krásná Lípa

Rovné příležitosti ve Městě jsou podporovány širokou škálou aktivit. Ženy a muži mají stejná práva. Diverzita, inkluze a rovnost jsou tedy hlavními principy v rámci Města jako veřejné instituce a jejich zaměstnanců. Město vytváří pracovní podmínky pro různé profesní zařazení i pro různé generace zaměstnanců, od absolventů začínajících pracovní život až po vedoucí pozice.

Město je zřizovatelem 2 příspěvkových organizací, které obě napomáhají, jsou podporou pro rodiče pracující ve Městě. Jedná se o Základní a Mateřskou školu Krásná Lípa, p. o. (zajišťující oblast vzdělávání) a Kostka Krásná Lípa, p. o. (zajišťující pomoc v sociálních oblastech).

Město každoročně pořádá několik teambuildingových aktivit pro své zaměstnance, ať už jednodenní exkurze (zpravidla kulturního či turistického zaměření) či vícedenní aktivity s přednáškami, exkurzemi a bohatým doprovodným programem. Podporují se tím společné aktivity bez rozdílů věku, pohlaví, náboženství, sexuální orientace, pracovního zařazení,...směřující k posílení pozitivních vztahů, vzájemné úctě, dobré náladě a kooperaci. V rámci těchto aktivit si zaměstnanci vymění zkušenosti z různých pracovních pozic a získají či posílí tak respekt, úctu ke svým kolegům a kolegyním, se kterými se běžně nepotkají (např. účetní a traktorista).

Město pravidelně pořádá porady vedoucích odborů s vedením a dále porady se všemi zaměstnanci dle jednotlivých pracovišť.

Město nabízí všem zaměstnancům účast na různých seminářích, vzdělávacích akcích, školeních dle Plánu vzdělávání, který zpracovala tajemnice MěÚ a která dohlíží na jeho dodržování s ohledem na individuální potřeby.

Město také reflektuje různé osobní, rodinné, zdravotní podmínky, problémy a potřeby svých zaměstnanců a nabízí tak i zkrácené pracovní úvazky či pružnou pracovní dobu stanovenou v Pracovním řádu a jiné nástroje.

Město vyhlašuje výběrová řízení v souladu s různými legislativními předpisy vždy, však v hlavičce vyhlášeného výběrového řízení stojí genderově neutrální označení. Na základě doporučení výběrové komise pak tajemnice MěÚ přijímá nové zaměstnankyně či zaměstnance.

Mzdové ohodnocení zaměstnanců podléhá tomu, že platy ve veřejné správě vycházejí z platových tabulek. Na základě platové třídy a platového stupně je určeno, na jaký základní plat (hrubý) má zaměstnanec nárok.

4. Statistiky

Počet zaměstnanců – stav k 31.12.2022

	Stav k 31.12.2022
Počet zaměstnanců	58
Z toho muži	31
Z toho ženy	27
Osoby se zdravotním postižením	3
Osoby ve věku 55+	9

Z toho pracující v důchodovém věku	1
Osoby pracující na zkrácený úvazek	2
Z toho ženy	2

Struktura zaměstnanců dle nejvyššího stupně vzdělání – stav k 31.12.2022

Vzdělání	Muži	Ženy	celkem
Základní a bez vzdělání	14	7	21
Vyučení bez maturity	9	2	11
Vyučení s maturitou	0	0	0
Střední s maturitou	6	15	21
Vyšší odborné	0	2	2
Vysokoškolské	2	1	3

Struktura pracovního zařazení - – stav k 31.12.2022

	Muži	Ženy	celkem
Statutáři	1	1	2
Vedoucí pracovníci	2	3	5
Úředníci a administrativní pracovníci	2	14	16
Technické profese	11	0	11
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15	9	24

Tyto statistiky město provádí každoročně pro své potřeby a následně v modifikované podobě pro potřeby různých orgánů, např. úřadu práce.

5. Plánované aktivity v oblasti rovnosti mužů a žen

Plán rovných příležitostí Města vychází z doporučení Evropské komise pro rovnost mužů a žen na období 2022-2025 a z tematických oblastí stanovených pro program Horizont Evropa tak, aby pokryl minimálně tyto oblasti:

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

V počáteční fázi bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na výše uvedené oblasti. Výsledky šetření budou využity při realizaci jednotlivých aktivit GEP uvedených níže. Plán bude navazovat na stávající aktivity v oblasti rovnosti mužů a žen, které Město realizuje (viz. výše v kapitole Stávající opatření v oblasti rovnosti mužů a žen ve Městě Krásná Lípa).

5. 1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Podpora sladování pracovního a osobního života je průběžný a dlouhodobý proces, u kterého je třeba přihlížet jak k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců, tak k aktuálním okolnostem. Cílem Města je pracovat na možnostech zlepšení pracovních podmínek, kultury a prostředí za účelem dosažení co nejvyšších standardů. Přestože většina zaměstnanců a zaměstnankyň Města nepovažuje rovnost žen a mužů na pracovišti za problém, vedení Města si je vědomo, že je vždy prostor pro zlepšení. K tomuto zlepšení povede také zvýšení povědomí o genderové problematice a prosazování adekvátních postupů, například v oblasti komunikace (užití genderově senzitivního jazyka v dokumentech Města; sběr, analýza a publikování genderově segregovaných dat a v náboru a kariérním postupu či při přidělování činností v pracovním týmu).

Velmi důležitá je podpora pečujících osob, kam spadají nejen rodiče dětí, ale i ti, kteří dlouhodobě a každodenně pečují o jinou závislou blízkou osobu. Město již nyní disponuje nástroji, jako je např. zkrácený pracovní úvazek, a v rámci opatření přijatých tajemnicí MěÚ či starostou města, např. v době pandemie COVID-19, lze využívat další (home office, flexibilní pracovní doba), které umožňují skloubení práce a péče účinně podporovat. K dalšímu zlepšení mohou přispět aktivity, jako je úsilí o zvýšení kapacity v příspěvkových organizacích Města, a další možnosti podpory pečujících osob.

5. 2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Nejvýše postaveným zaměstnancem Města je tajemník/tajemnice městského úřadu. Tuto pozici zaujímá ve Městě Krásná Lípa v současné době žena. Dále jsou zde zřízeny další 4 vedoucí pozice= vedoucí odborů. V současné době 2 z nich vykonávají ženy a 2 muži. Zastoupení žen a mužů na vedoucích a rozhodovacích pozicích Města je vyvážené.

5. 3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Město vyhlašuje výběrová řízení v souladu s různými legislativními předpisy. Vždy bude v hlavičce vyhlášeného výběrového řízení stát genderově neutrální označení. Na základě doporučení výběrové komise pak tajemník/nice MěÚ přijme nové zaměstnankyně či zaměstnance.

Mzdové ohodnocení zaměstnanců podléhá tomu, že platy ve veřejné správě vycházejí z platových tabulek. Na základě platové třídy a platového stupně je určeno, na jaký základní plat (hrubý) má zaměstnanec nárok.

Město se zaměří na podporu osob na vedoucích pozicích v oblasti vedení a řízení, zjišťování jejich potřeb a jejich pravidelnou komunikaci s vedením Města. Aktivity plánu se zaměří i na rozvoj manažerských dovedností u těchto pracujících.

5. 4. Začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky

V rámci zvyšování povědomí o možnostech využití genderové dimenze vědy a výzkumu GEP předpokládá realizaci školení a workshopů pro pracovnice a pracovníky všech pracovišť, které budou vycházet z nejnovějších studií genderové dimenze.

5. 5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Město se důsledně vymezuje vůči jakémukoli porušování práv a autonomie svých zaměstnaných osob včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. Zároveň si uvědomuje, že tato problematika je komplexního rázu a má mnoho podob.

Je proto žádoucí zvýšit povědomí o této problematice prostřednictvím školení (pro osoby na nevedoucích i vedoucích pozicích) týkajících se různých forem jednání, které spadají pod definici sexuálního obtěžování vymezenou novelou zákoníku práce č. 46/2004. Další aktivity budou zaměřeny na vedení a rozvoj manažerských schopností a efektivní způsoby řešení případných konfliktů v kolektivu k zajištění bezpečného prostředí.

V této problematice je pro její úspěšné řešení důležité vytvoření a zavedení mechanismů ohlašování nevhodného chování a zásady průběhu řešení takových případů včetně zajištění bezpečnosti a anonymity poškozených osob. Lze využít dokument Města Pravidla pro vyřizování stížností.

6. Implementace Plánu rovných příležitostí Města

Z Pracovního řádu, Organizačního řádu a v souladu se Zákonem o obcích vyplývá, že garantem nebo garantkou pro rovné příležitosti by měla být tajemnice MěÚ. Tajemnice MěÚ bude spolupracovat s vedením Města (starostou a místostarosty), radou města, zastupitelstvem města, vedoucími odborů a všech pracovišť, kteří budou koordinovat implementaci ve spolupráci s vedením. Platformou pro implementaci Plánu genderové rovnosti bude koordinační skupina zahrnující osoby delegované vedením Města.

- Odpovědnost za implementaci

Implementace Plánu rovných příležitostí je v gesci vedení Města s delegováním odpovědnosti dle jednotlivých kapitol a bodů Plánu.

- Financování

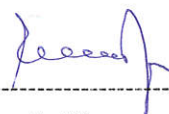
Uskutečňování Plánu rovných příležitostí, a to včetně personálního zajištění, bude financováno z rozpočtu Města či z případných dotačních titulů při potřebě zvýšení aktivit.

7. Závěrečná ustanovení

Všichni zaměstnanci musí být s Plánem rovných příležitostí Města popřípadě jeho změnami nebo doplňky prokazatelně seznámeni - odpovídají bezprostředně nadřízení vedoucí zaměstnanci.

Plán rovnosti mužů a žen je zaměstnancům přístupný na sekretariátě, u tajemnice MěÚ a v elektronické podobě na společném disku „S“, dále na www.krasnalipa.cz

Tento Plán rovnosti mužů a žen byl schválen radou města dne 15. 2. 2023, č. usnesení č. 5 – 30/2023 a nabývá účinnosti dnem schválení radou města.



Jan Kolář
Starosta města