



Plzeňská aglomerace

ITI

Tvoříme budoucnost

2021+

PLÁN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Útvar koordinace evropských projektů
města Plzně, p.o.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Město

Plzeň

Útvar koordinace
evropských projektů

Plzeň

1. Základní informace a strategický kontext

Útvar koordinace evropských projektů města Plzně (UKEP) je příspěvková organizace zřízená statutárním městem Plzeň. Hlavní činností UKEPu je koordinace dotačních projektů. Soustřeďuje se na přípravu projektů, na zpracování žádostí o dotace, na řízení a realizaci projektů a jejich následné administrativní vypořádání. ÚKEP rovněž zajišťuje informace z oblasti získávání dotací a grantů zaměřené především na zdroje Evropské unie a poskytuje servis všem subjektům v rámci města Plzně a dalším zájemcům, se kterými spolupracuje na konkrétních projektech. Ve vztahu k Integrovaným teritoriálním investicím zastává ÚKEP roli manažera, který je pověřen statutárním městem Plzeň jako nositelem ITI Plzeňské aglomerace k administraci a realizaci Integrované strategie Plzeňské aglomerace 2021—2027.

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR. UKEP se hlásí k cílům Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020-2025.

UKEP si uvědomuje, že nejdůležitějším prvkem organizace jsou její zaměstnankyně a zaměstnanci. Chce tedy pokračovat v podpoře rozvoje zaměstnankyň a zaměstnanců v oblasti vzdělávání, zvyšování efektivity práce a proaktivity k posílení vnitřního souznění a zlepšení pracovní kultury. UKEP chce být vzorem odpovědného chování a pozitivně tak ovlivňovat společnost a svět kolem nás. Má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnanci bez ohledu na jejich pohlaví stejné příležitosti ve všech oblastech.

Na základě přijatého Plánu rovnosti žen a mužů UKEP bude usilovat o prosazování rovnosti žen a mužů a integraci principů rovných příležitostí do svých pracovních procesů, vedení a řízení. Plán obsahuje opatření, cíle a aktivity zaměřené na odstranění genderových rozdílů a zajištění inkluzivního, respektujícího prostředí pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance a zainteresované strany.

2. Opatření

V rámci rovných příležitostí plán vytyčuje 4 prioritní oblasti s jednotlivými aktivitami, jejichž plnění bude interně monitorováno.

2. 1 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Hlavní cíle

UKEP bude usilovat o zlepšení pracovních podmínek, kultury a prostředí za účelem dosažení co nejvyšších standardů pro své zaměstnance. Cílem je vytvořit inkluzivní a podpůrné pracovní prostředí, které napomáhá udržet rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance, a umožňuje jim prosperovat v profesním i soukromém životě.

Díličí aktivity

Flexibilní pracovní doba: Zavedení a podpora flexibilních pracovních ujednání (např. práce na dálku, flexibilní pracovní doba), aby zaměstnanci mohli sladit pracovní povinnosti s osobními a rodinnými závazky.

Rodičovská dovolená: Zajistit, aby politiky rodičovské dovolené byly inkluzivní a velkorysé pro muže i ženy. Podporovat rovné sdílení pečovatelských povinností podporou otcovské dovolené za stejných podmínek jako je tomu v případě čerpání mateřské dovolené.

Programy pomoci zaměstnancům (EAP): Nabídka podpůrných služeb, jako je poradenství, podpora duševního zdraví a workshopy pro zvládání stresu, které přispějí k pohodě a duševnímu zdraví.

Kultura vstřícná k rodině: Pěstování kultury, která respektuje osobní životy zaměstnanců, a uvědomění, že rodinné a pečovatelské povinnosti jsou sdílenou odpovědností.

Indikátory úspěchu

- Zvýšená míra spokojenosti a udržení zaměstnanců, zejména u těch, kteří mají pečovatelské povinnosti.
- Pozitivní zpětná vazba od zaměstnanců o iniciativách v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.
- Vyšší míra využití flexibilních pracovních možností ze strany mužů i žen.

2.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Hlavní cíle

UKEP bude usilovat o genderovou vyváženost ve vedoucích pozicích a rozhodovacích procesech. V následujících letech budou realizována opatření na podporu motivace a rozvoje zaměstnanců UKEPu.

Díličí aktivity

Genderově cílený rozvoj leadershipu: Umožnit nedostatečně zastoupeným pohlavím účast v programech rozvoje leadershipu, díky kterým získají nezbytné dovednosti a zkušenosti pro vedoucí pozice.

Mentorské programy: Bude vytvořen mentorský program, kde zaměstnanci z nedostatečně zastoupených genderů budou mentorováni vedoucími manažery za účelem podpory jejich kariérního postupu.

Nábory: Usilovat o otevřené a transparentní přijímání zaměstnanců zahrnující jednotlivce z různých genderových prostředí.

Genderové kvóty nebo cíle: Stanovit jasné cíle pro zastoupení pohlaví ve vedoucích pozicích a aktivní podpora jejich plnění.

Indikátory úspěchu

- Zvýšený počet nedostatečně zastoupených pohlaví ve vedoucích pozicích.
- Zlepšení genderové vyváženosti v rozhodovacích orgánech a vedoucích týmech.
- Pravidelné sledování a podávání zpráv o genderové diverzitě ve vedoucích rolích.

2.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Hlavní cíle

UKEP bude usilovat o to, aby procesy náboru, přijímání a kariérního postupu byly bez genderových předsudků a podporovaly rovné příležitosti pro všechna pohlaví.

Dílčí aktivity

Nábor bez předsudků: Školení vedoucích manažerů, za účelem identifikování a odstranění nevědomých předsudků v procesu náboru. V popisech práce by měl být používán genderově neutrální jazyk, aby byli osloveni různí kandidáti bez ohledu na typ pohlaví.

Transparentní kariérní cesty: Vytvoření jasného a transparentního rámce kariérního postupu přístupného všem zaměstnancům včetně pravidelných kontrol pro zajištění spravedlnosti a rovnosti příležitostí k postupu.

Školení o rovnosti na pracovišti: Školení o rovnosti pohlaví, nevědomých předsudcích a antidiskriminačních praktikách pro všechny zaměstnance zapojené do náboru.

Indikátory úspěchu

- Genderová parita při náboru s rovným zastoupením pohlaví na všech pracovních úrovních.
- Postupem času se zmenšily rozdíly v odměňování žen a mužů.
- Vyšší míra udržení a kariérního postupu u žen a nedostatečně zastoupených pohlaví.

2.4 Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování

Hlavní cíle

UKEP vytvoří bezpečné a podpůrné prostředí, kde nebudou jednotlivci vystaveni násilí na základě svého pohlaví, včetně sexuálního obtěžování, a budou mít přístup ke zdrojům a podpoře pro ohlášení a řešení takových incidentů.

Dílčí aktivity

Jasná politika proti obtěžování: Jasná politika nulové tolerance týkající se sexuálního obtěžování a násilí na základě pohlaví bude implementována a komunikována, včetně konkrétních postupů pro hlášení a řešení stížností.

Povinné školení pro zvyšování povědomí: Budou zavedena pravidelná školení pro všechny zaměstnance o identifikaci, prevenci a řešení sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí.

Důvěrné kanály hlášení: Nastavení důvěrných a dostupných mechanismů hlášení pro zaměstnance, aby bylo možné hlásit incidenty genderově podmíněného násilí nebo obtěžování beze strachu z odvety.

Podpůrné služby: Nastavení systému poradenství, právní podpory a dalších zdrojů pro oběti genderově podmíněného násilí nebo obtěžování.

Disciplinární opatření: Měla by být zavedena vhodná disciplinární opatření pro osoby, u kterých bylo zjištěno, že se dopustili sexuálního obtěžování nebo násilí na základě pohlaví se zaměřením na prevenci opakování.

Spolupráce s externími odborníky: Zajistit spolupráci s externími organizacemi, které se specializují na podporu obětí genderově podmíněného násilí, aby měli zaměstnanci přístup k nejlepším zdrojům a podpoře.

Indikátory úspěchu:

- Větší povědomí a zapojení zaměstnanců do zásad proti obtěžování.
- Snížení počtu případů násilí nebo obtěžování na základě genderu na základě statistických údajů.
- Pozitivní zpětná vazba od obětí genderově podmíněného násilí na efektivitu a citlivost procesů podávání zpráv a podpory.

3. Závěr

UKEP se věnuje prosazování rovnosti žen a mužů ve všech oblastech organizace. Prostřednictvím cílených akcí v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, vedení, náboru a opatření proti genderově podmíněnému násilí se snaží podporovat spravedlivé, inkluzivní a podpůrné prostředí pro všechny naše zaměstnance a zúčastněné strany. Pravidelné monitorování a vyhodnocování Plánu rovnosti žen a mužů zajistí, že UKEP bude i nadále dosahovat smysluplné změny směrem k rovnosti pohlaví.

V Plzni dne 2. ledna 2024



Erich Beneš

Ředitel Útvaru koordinace evropských projektů města Plzně, p.o.

Útvar koordinace
evropských projektů

Plzeň

Divadelní 105/3, 301 00 Plzeň
Tel.: 378 035 951, IČO: 71249877