

Dílčí cíle stanovené pro období 2022-2025 a jejich plnění

Oblast 1: Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

1. Implementace politiky genderové rovnosti v rámci MOÚ

- vypracován oficiální dokument uveřejněný na webových stránkách MOÚ
- vytvořena Pracovní skupina pro GEP/ poradní orgán pro problematiku genderové rovnosti
- zřízena funkce koordinátor/ky pro genderovou rovnost

Oblast 2: Personální politika

2.1 Zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby (gender dimension, užívání genderově citlivého jazyka)

- průběžná revize webových stránek instituce, tištěných brožur, edukačních a informačních materiálů
- vytvořen e-learningový kurz pro všechny zaměstnance

2.2 Podpora genderové rovnováhy při náboru nových zaměstnanců

- uskutečněn monitoring a následná analýza

2.3 Nastavení procesu adaptace u nově zaměstnaných, popř. vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené a dlouhodobé pracovní neschopnosti

- upravený adaptační plán včetně jeho vyhodnocení

2.4 Podpora rovných podmínek pro profesní rozvoj a karierní postup

- proveden monitoring zastoupení žen a mužů, genderově segregovaná analýza stavu

Oblast 3: Oblast odměňování

3. Podpora rovnosti odměňování mužů a žen

→ realizován sběr a vyhodnocení dat v ročních intervalech

Oblast 4: Sladování osobního a pracovního života

4. Zajištění péče o děti - zřízení dětské skupiny/školky

→ proběhlo dotazníkové šetření, za reportované období nebyl ze strany zaměstnanců MOÚ projevem zájem v dostatečném počtu

→ zajištěna místa v Dětské skupině v blízkosti MOÚ se slevou pro děti zaměstnanců/kyň, nabídka zůstala ze strany zaměstnanců/kyň nevyužita

Oblast 5: Kultura organizace a vztahy na pracovišti

5. Předcházení nežádoucímu chování na pracovišti (šikana, sexuální obtěžování)

→ ustanovena odpovědná osoba zabývající se otázkami vztahů na pracovišti včetně situací šikany a sexuálního obtěžování

→ vytvořeno e-learningové školení