

Plán genderové rovnosti na období 2025 - 2030

Organizační struktura

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Stav 2025
1. Vedení genderových statistik u zaměstnanců/kyň MMP	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Personální oddělení Magistrátu města Plzně (PERS) vede statistiky průběžně a pravidelně.
2. Deklarace podpory rovných příležitostí v některých klíčových dokumentech MMP	Zachovat deklaraci rovného zacházení v rámci dokumentů Pracovní řád, v rámci aktualizace dokumentů rozšířit o podporu sladování práce a rodiny.	Od 8/2025 je v platnosti aktualizovaná QS 53-01 Koncepce integrovaného systému řízení ve smyslu rozšíření o společenskou odpovědnost. Od 8/2025 je účinná nově vzniklá směrnice QS 41-03 Systém managementu společenské odpovědnosti. QS 55-02 Pracovní řád MMP zatím není aktualizován, ostatní systémové směrnice/instrukce jsou doplněné o oblast společenské odpovědnosti.
3. Deklarace podpory rovných příležitostí na webu MMP 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 MMP, vytvořením sekce „Společenská odpovědnost“	Byly vytvořeny webové stránky https://plzen.eu/urad/magistrat-mesta-plzne/clanky/spolecenska-odpovednost-v-prostredi-magistratu-mesta-plzne/

4. Nastavení procesu při odchodu zaměstnance/kyně s cílem zefektivnit svoji personální politiku v kontextu rovných příležitostí.	Vytvoření Výstupního dotazníku, v rámci kterého se mapuje důvod odchodu zaměstnance/kyně, zpětná vazba ze strany zaměstnance/kyně na zaměstnavatele.	Byl vytvořen výstupní dotazník a při odchodu mají zaměstnanci možnost jej vyplnit.
5. Aktualizovat /rozšířit stávající systém hodnocení s cílem podávat zpětnou vazbu všem zaměstnancům/kyním také v osobní rovině.	Proškolení vedoucí zaměstnance/kyně na téma: Hodnocení/ motivace, kdy školení by obsahovalo také návod, JAK postupovat při přípravě a jak vést hodnotící/motivační rozhovor.	Hodnotící pohovory prozatím proběhly pilotně na vybraných odděleních. Na přelomu ledna a února 2026 by měl být spuštěn program dlouhodobého vzdělávání vedoucích zaměstnanců, který bude mimo jiné zaměřen i na hodnotící a motivační pohovory, po té osvětě bychom rádi spustili systém jednoduchých hodnotících pohovorů.
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.	PERS vede analýzy průběžně a pravidelně.
7. Podpora Personálního oddělení, případné pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diversity.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti v praxi“	Byla jmenována Pracovní skupina pro rovné příležitosti. V 11/2024 proběhl WS <i>Základní vhled do oblasti rovných příležitostí a zdravé kultury úřadu.</i> V 8/2025 se vybraní členové pracovní skupiny pro rovné příležitosti účastnili školení <i>Jak na ESG – CSR.</i>
8. Monitoring spokojenosti a potřeb u zaměstnanců/kyň	Zavedení pravidelného mapování spokojenosti a potřeb.	V rámci newsletteru bylo zaměstnancům komunikováno vyhodnocení minulého dotazníkového šetření. Další dotazníkové

		šetření mezi zaměstnanci MMP je plánováno na únor 2026.
9. Nastavit Systém interní komunikace, 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.	Vytvořit 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.	Intranetová síť prozatím nebude v rámci úřadu vytvořena. Zaměstnance informujeme o personálních změnách a volných pozicích, aby měli aktuální informace a mohli využít možnosti interní mobility. Vydáváme interní newslettery s důležitými novinkami, událostmi a praktickými informacemi a spustili jsme aplikaci Infosekce, která poskytuje přehledné a aktuální informace na jednom místě. Připravili jsme uvítací informační brožury pro nové kolegy, které jim usnadňují orientaci při nástupu.

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Stav 2025
10. Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců/kyň MMP	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik na vedoucích pozicích.	PERS vede statistiky průběžně a pravidelně.
11.Podpora vedoucích zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí.	E-learning na téma „Diversity management v praxi“	V 4/2025 bylo realizováno školení <i>Rovné zacházení a nediskriminace v praxi vedoucího zaměstnance</i> .

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Stav 2025
12. Genderově korektní inzerce, podporující rovný přístup a diverzitu	MMP již inzeruje pracovní pozice v genderově korektním jazyce	Plněno průběžně, viz https://plzen.eu/urad/pracovni-mista/
13. Nastavení etického managementu s cílem sjednotit hodnoty, principy a rovný přístup ke všem zaměstnancům/kyním	Tvorba dokumentu "Základní hodnoty Magistrátu města Plzně", kterým by byl zaveden etický management do praxe.	Základní hodnoty ("etické desatero") jsou uvedeny v nástupní brožůře pro nové zaměstnance, v Infosekci v zaměstnaneckém portálu a budou obsaženy v aktualizaci Pracovního řádu MMP.

Sladování pracovního a rodinného/osobního života

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Stav 2025
14. Podpora flexibilních forem práce , s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců/kyň a podporovat oblast sladování u svých zaměstnanců/kyň	MMP bude i nadále nabízet pružnou pracovní dobu, možnost zkrácených úvazků i práci z domova	Plněno průběžně. Od 12/2025 je účinný <i>Pokyn TAJ 2/2025 Práce na dálku</i> aktualizující podmínky práce z domova.
15. Podpora oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života , s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám MMP.	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.	V 3 a 4/2025 proběhla školení <i>Time management - efektivní řízení času</i> . Tato školení probíhají i nadále.

16. Ucelení seznamu všech Benefitů MMP, s cílem doplnit, sjednotit a shrnout všechny zaměstnanecké výhody/benefity, které mohou zaměstnanci/kyně využívat i v kontextu sladování pracovního a rodinného života.	Vytvoření Seznamu benefitů pro zaměstnance/kyně, který bude zahrnovat nejenom benefity finanční, ale také nefinanční, flexibilní formy práce, možnost využít služby/poradenství, externí psycholog apod.	V 5/2025 byl na všechny zaměstnance formou emailu rozeslán 1. newsletter obsahující seznam benefitů. Newsletter je rovněž uveřejněn v Infosekci zaměstnaneckého portálu.
---	---	---

Začlenění genderové dimenze do procesu organizace (Gender mainstreaming)

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Stav 2025
17. Podpora prarodinné a proseniorské politiky v regionu města Plzně	Pokračování v realizaci aktivit v rámci opatření, plánovaných na cílové skupiny obyvatel města Plzně (seniory, zdravotně postižené, rodiny apod.) Pokračovat v informovanosti rodin a seniorů v oblasti jejich podpory v rámci různých životních situací.	Realizováno, viz https://socialnisluzby.plzen.eu/zajistime-poradime/ a https://socialnisluzby.plzen.eu/zajistime-poradime/dokumenty-a-zajimavosti/akcni-plan-rozvoje-socialnich-sluzeb-na-r-2025-2026/
18. 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 MMP 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.	Realizováno, viz https://plzen.eu/urad/magistrat-mesta-plzne/clanky/spolecenska-odpovednost-v-prostredi-magistratu-mesta-plzne/

Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Stav 2025
19. 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.	E-learning na témata Rovné příležitosti, Diskriminace a antidiskriminace - sexuální obtěžování, mobbing a bossing.	V 4/2025 bylo realizováno školení <i>Rovné zacházení a nediskriminace v praxi vedoucího zaměstnance</i> .
20. Monitoring prostředí MMP , s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň.	Nastavit Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním. „STOPPER“- pokračování v realizaci nastavených aktivit týkající se diskriminace a jiných forem nežádoucího chování na pracovišti.	V rámci newsletteru bylo zaměstnancům komunikováno vyhodnocení minulého dotazníkového šetření. Další dotazníkové šetření plánujeme na únor 2026. Zatím nedošlo k aktualizaci Pracovního řádu MMP, takže není vytvořen systém týkající se řešení nežádoucího chování na pracovišti (navazující na STOPPER).
21. Osvěta na téma rovné příležitosti, diskriminace a její prvky s cílem představit podrobně tuto oblast a poskytnout návod, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním.	„STOPPER“- pokračování v realizaci nastavených aktivit týkající se diskriminace a jiných forem nežádoucího chování na pracovišti.	V 4/2025 bylo realizováno školení <i>Rovné zacházení a nediskriminace v praxi vedoucího zaměstnance</i> .