

Plán podpory rovnosti žen a mužů, rovného odměňování a sladování osobního a pracovního života na MMR (akční plán)

Oblast podpory	Opatření	Termín	Odpovědnost	Plnění	Poznámka	Splněno
Výběrová řízení	Zveřejňovat inzerci i mimo běžné nástroje MMR – komerční weby. Aktivitu monitorovat, vyhodnotit úspěšnost, případně v ní pokračovat.	6/2019	Projektový tým	Hodnocení zasláno dne 13.9.2018	Testování v odboru projektového řízení. Ukázalo se jako neefektivní, zhodnocení zasláno projektovému týmu. Inspirační v oblasti nábory: nábory přes FB, twitter, LinkedIn, na školách, oslovení absolventské skupiny, další potenciál v osobách, které jsou zaměstnány na DPČ. Výzvy zaměstnancům/zaměstnankyním, aby doporučovali své známé, šířili informace o nábořech ve svých sociálních sítích. Za nábory jsou zodpovědní vedoucí pracovníci, důležitá je jejich aktivita. Sdílení a informování ostatních vedoucích pracovníků a dalších složek podílejících se na nábořech ohledně zjištění a dobrých praxí. Provázat s analýzou. Dobré praxe na základě analýzy. Součástí vzdělávání v rámci projektu.	
	Žadatelům/kám na základě CV orientačně spočítat tarifní složku platu a předat jim v průběhu výběrového řízení také informace o průměrné výši osobního příplatku, případně i o pravidlech nároku na odměny. Dále také o termínech výplaty odměn či úpravách osobního příplatku.	4/2019	Personální odbor		Personální odbor připraví vzorník, dokument, instrukci, aby informace nově přijímaným mohla jít. Sdílení ve smyslu MMR je otevřený zaměstnavatel, který usiluje o různorodé týmy, lidi různého věku, pohlaví, a skupiny znevýhodněné na trhu práce umístit na webové stránky: Kariéra: Nabídka volných míst. Slogan umístit jako leitmotiv. Úkol - hezká formulace této věty. GS navrhne, MMR umístí.	
	Podpořit diverzitu formou doplněné věty v inzerátech na výběrová řízení.	12/2018	GS + projektový tým		Do vyrozumění o nepřijetí zanechání věty, že děkujeme za účast a ať nadále kontrolují otevřená místa na MMR a že jsou vítáni v případě dalších výběrových řízení do státní a veřejné sféry. Dávat jen úspěšným uchazečům/uchazečkám.	
	Oslovovat nepřijaté uchazeče/ky na základě jimi uděleného souhlasu a zařadit je do poolu potenciálních žadatelů/žadatelek pro další pozice.	12/2018	_____ + Personální odbor		Manažerské vzdělávání vedoucích pracovníků/ic. Je v nabídce, ale ne příliš efektivní. Manažerské vzdělávání lze zaplatit z projektu. Problém je sehnat kvalitní lidi, cena je omezená. Vedoucím lze dát do hodnocení, povinnost zúčastnit se kurzu. Kurz by měli vést lidi z firem. Případně lze vytvářet odborníky ze státní správy. Úřad vlády by mohl doporučit nějaké lidi z krajů. Obsah - rozhodování, umět řešit konflikty, umět jim předcházet. Inspirační: kolega _____ na konferenci IBM. Další diskuse v projektovém týmu s cílem zařadit kvalitní vzdělávání a zajistit maximální účast. Prodiskutovat na setkání s paní _____.	
Kariérní růst	Pracovat jednotně se zástupci na úrovni ředitelů a představených napříč MMR. Definovat jejich kompetence, role, způsoby a výši ohodnocení.	2/2019	projektový tým / GS		Manažerské vzdělávání vedoucích pracovníků/ic. Je v nabídce, ale ne příliš efektivní. Manažerské vzdělávání lze zaplatit z projektu. Problém je sehnat kvalitní lidi, cena je omezená. Vedoucím lze dát do hodnocení, povinnost zúčastnit se kurzu. Kurz by měli vést lidi z firem. Případně lze vytvářet odborníky ze státní správy. Úřad vlády by mohl doporučit nějaké lidi z krajů. Obsah - rozhodování, umět řešit konflikty, umět jim předcházet. Inspirační: kolega _____ na konferenci IBM. Další diskuse v projektovém týmu s cílem zařadit kvalitní vzdělávání a zajistit maximální účast. Prodiskutovat na setkání s paní _____.	
	2x do roka pro vedoucí pracovníky/ce i pro řadové zaměstnance/kyně osvětlová aktivita (školení) ohledně vzdělávání, benefitů, odměňování.	12/2018	OAK, projektový tým / GS, ST	Školení paní státní tajemnice (14.11. a 21.11.2018)	Základní věci, které je potřeba stále opakovat. Prodiskutovat se zástupci zodpovědnými za oblast vzdělávání (paní _____), schůzka koncem září.	
Vzdělávání	Umožnit vzdělávání zaměstnancům/kyním na MD/RD. Nabídku vzdělávacích akcí zpřístupnit těmto osobám tak, aby měly dostatek příležitostí se odborně i osobně rozvíjet.	KA4	GS		Zodpovědnost za komunikaci s osobami na MD/RD má být na vedoucím odboru – rozesílat nabídku na vzdělávání i novinky k udržení kontaktu. Bude specifikováno v KA4 – model spolupráce s MD/RD. Diskuse s paní _____.	
	Umožnit vzdělávání zaměstnancům/kyním na DPP/DPČ. Nabídku vzdělávacích akcí zpřístupnit těmto osobám tak, aby měly dostatek příležitostí se odborně i osobně rozvíjet.	KA5	Personální odbor, paní tajemnice, GS, projektový tým.		Umožnit vzdělávání osob na DPP/DPČ. U osob DPP/DPČ - vytvořit seznam skupin, pro které by mělo vzdělávání smysl (paní tajemnice a personální odbor), výsledek se zkoriguje s vedoucími pracovníky. Těmto osobám nabízet školení/vzdělávání. Mohou se ho účastnit pouze ve volném čase. Vedoucí pracovníci by měli mít možnost u dohodovářů, kde by bylo efektivní o rozšíření seznamu personální odbor žádat. Bude specifikováno v KA5 - metodika pro fungování alternativních forem práce. Diskuse s odborem vzdělávání (paní _____).	
	Využívat interních odborních kapacit při vzdělávání zaměstnanců/kyň zejména v oblasti měkkých dovedností, s důrazem na znalost státní správy a funkčních mechanismů úřadu.	12/2019	OAK projektový tým / GS		Schůzka v druhé polovině října se zástupci v oblasti vzdělávání na MMR (OAK, OP). Doplněn bude přehled zaměstnanců, kteří prošli kurzem Interní lektor.	
Komunikace	Nastavit pravidla komunikace mezi odbory, vytvořit mapy komunikace a povinnosti na všech stranách, aby nedocházelo k odmítnutí odpovědi či k liknavosti. S nově nastavenými procesy seznámit vedoucí zaměstnance/kyně.	12/2019	projektový tým / GS		Nekomunikace mezi určitými odbory, posílit využívání odborníků, aby nedocházelo ke snížení efektivity. Pravidla komunikace zakotvit do etického kodexu? Povinnost komunikovat mezi odbory je ze zákona (ZSS). Řešit na dalších projektových schůzkách, využít vzdělávacích aktivit projektu v roce 2019.	
	Zvážit zavedení pravidelných setkávání týmů v rámci odborů a oddělení, sdílet důležité informace, poskytovat prostor podřízeným pro jejich vyjádření k pracovním záležitostem.	12/2019	paní tajemnice, projektový tým / GS		Dle organizačního řádu týmové schůzky mají probíhat. Ze zákona povinnost předávat informace. Forma - mail, setkávání (neomezovat). Možnost povinné archivace zápisů ze schůzek, stanovení termínu, do kdy má být zápis rozeslán. Paní tajemnice prodiskutuje na schůzce s náměstký. Podnět k vedení pravidelných týmových porad zařadit do pravidelné osvěty mezi vedoucími pracovníky.	
Hodnocení	Pokračovat v proškolení představených + zvážit další interaktivní metody vzdělávání (videoukázky atd.)	12/2019	OAK, projektový tým / GS		Aktuálně MVR ČR řeší systém hodnocení ve státní správě, sledovat vývoj. Inspirační: zkoušet pozvat někoho z praxe, kdo hodnotí rozhovor vede. Školení mezilidské komunikace v rámci hodnocení (dobrá praxe paní ředitelky _____). Dále dobré praxe: MZP, MZE, práce s talenty, interní manažerská akademie Ministerstva financí. Česká manažerská asociace školí na téma hodnocení státních zaměstnanců. Do projektového vzdělávání zařadit umění hodnotit. Zahrnout do vzdělávání, které bude probíhat v rámci projektu v roce 2019? Probrat na schůzce s paní _____.	
	Do vzdělávání zahrnout explicitně problematiku rovných příležitostí, genderové (ne)rovnosti, diskriminace, sladování osobního a pracovního života, sexuálního obtěžování apod.	12/2019	OAK, GS v součinnosti projektový tým		Vzdělávání v rámci projektu. Zahrnout do systému vzdělávání MMR? Probrat na schůzce s paní _____.	
Diskriminace, šikana a sexuální obtěžování	Zpracovat standardizovaný postup řešení případů diskriminace, šikanování, mobbingu či (sexuálního) obtěžování.	2/2019	GS v součinnosti projektový tým		GS navrhne postup/dokument proti diskriminaci/SO/mobbingu. Následně probrat s MMR.	
	Zdůraznit anonymitu oznamování.	3/2019	GS, projektový tým		Znovu informovat, že schránka pro podávání stížností je v kamerovém stínu (e-mailem). Informace půjde spolu s postupem/dokumentem proti diskriminaci, sexuálnímu obtěžování a šikaně.	
Rovné odměňování	Vyrovnat platové třídy – zapojením do LOGIB.	bude upřesněno	paní tajemnice, projektový tým / GS		Statistika odměňování je v pušce roku známa a dostupná, není jasné, jak je to komunikováno na nižších úrovních, zjistit na schůzce s vedoucími pracovníky (paní tajemnice). Úvaha zveřejnit šíře a transparentněji, když poskytuje MMR data novinářům, proč neposkytnout zaměstnancům? Po té, co projde MMR Logibem, bude více informací a řešení bude navrhováno následně.	
Rozvázání pracovního poměru	Zavést výstupní dotazník při ukončení pracovního poměru	1/2019	GS v součinnosti projektovým týmem, OAK		Paní _____ disponuje výstupním dotazníkem, v součinnosti s personálním zkouší dát dohromady.	
Age management	Zvážit rozpracování agendy age managementu do ucelené strategie. Případně možnosti implementace alespoň prvků age managementu, a to s ohledem na zaměření na podporu zdraví, ergonomii pracovního místa apod.	12/2018	GS		GS - rešerše v oblasti strategií age managementu. Inspirační MF, možnost zaměstnávání do 70 let, FFP zaměřená na postupné odcházení, ergonomie pracovních míst, cvičení, zdravá výživa.	
	Pracovat s knowledge managementem s ohledem na věk a gender, využít možnosti mentoringu a předávání historické paměti úřadu dále, včetně podpory sociálních vazeb a kontaktů mezi zaměstnanci. Nespoléhat pouze na neformální, často genderově podmíněné, ochoty zaměstnankyň (případně zaměstnanců) sdílet své znalosti nad rámec pracovních povinností.	12/2019	projektový tým / GS		Osvěta v rámci školení vedoucích pracovníků, v rámci projektové aktivity vzdělávání. Chybí to tedy, čeká se na adaptační proces od vnitra.	
Flexibilní uspořádání práce	V interní směrnici specifikovat flexibilní formy práce, které MMR umožňuje, konkretizovat jaké pracovní režimy MMR nabízí. Zavést formu pro písemnou žádost, povinnost vedoucích zdůvodnit odmítnutí. Definovat systém oběhu žádosti, např. – vedoucí odd. – vedoucí odboru – tajemník/-ce, definovat termíny, do kdy je nutné žádat, kdy bude zaměstnaná osoba vyrozuměna.	KA5	_____ , paní tajemnice, projektový tým, GS		HO: Není vnitřně nijak upraveno, vychází se z obecné zákonné úpravy. MMR udělá samostatný předpis, kde bude popsána procedurální část - systém oběhu. Nebudeme specifikována množina míst, která budou mít a nebudou mít možnost HO, bylo by velmi složité a nepodařilo by se zachytit vše. Pro každého, pokud nebrání závažné provozní důvody. Zkrácené úvazky: Asi nemá cenu upravovat, ale vypracovat vzor žádosti. Zvážit, zda nedat do pracovního řádu informaci, že o zkrácený úvazek se žádá na základě žádosti. Formulář: Žádost o změnu zařazení zaměstnance - upravit - přidat vyjádření nadřízeného, zamítná se z důvodu... Většinou zamítne už ředitel. Žádost o změnu zařazení podává ředitel, tohle by musel podávat žadatel svému nadřízenému, dát písemně, s možností odvolání, případně jestli má jít ještě přes náměstký nebo rovnou k paní tajemnici. MPSV něco má v dokumentech (_____), paní tajemnice si vyžádá a dle toho bude vypracována úprava na MMR. Upravit také stlačený pracovní týden. Bude specifikováno v KA5 - metodika alternativních forem práce na MMR.	
	Průběžně monitorovat a vyhodnocovat využívání jednotlivých forem práce, monitorovat rozdíly ve využívání flexibilních forem práce na jednotlivých odborech.	KA5	_____ v součinnosti GS a projektovým týmem		Statisticky existují, pracuje se s nimi. Lze upravit směrnici systém oběhu žádosti o poskytnutí FFP, takto nejsou zachyceny odmítnuté žádosti na úrovni odborů - viz předchozí bod. Bude definováno v KA5 - Metodika alternativních forem práce na MMR.	
	Pravidelně proškoloval management v oblasti flexibilních forem práce (legislativa) a řízení pracovníků/ic zaměstnaných v alternativních pracovních režimech. Při zkrácených úvazcích adekvátně krátit rozsah činnosti a efektivně je řídit. Transparentně informovat všechny zaměstnance/kyně o možnostech využití flexibilních forem práce. Základní informace o těchto pracovních režimech implementovat jako součást vstupního školení u nových i navracejících se zaměstnanců/kyň.	KA5	GS, projektový tým		V rámci školení v rámci projektu bude informovat GS. Prodiskutovat na schůzce s paní _____.	
Management mateřské / rodičovské dovolené	Systematicky přistoupit k managementu MD/RD - více komunikovat se zaměstnanci/kyněmi na/před a po MD/RD, informovat je o jejich právech a povinnostech, o možnostech pro využití flexibilních forem práce, pravidelně zjišťovat jejich zájem o návrat do práce. Komunikovat s nimi o tom, jak si návrat představují.	KA4	GS, projektový tým		Souvisí s interním předpisem, který bude viset na intranetu. Lze zahrnout do vstupního školení GS v rámci projektu. V souvislosti s KA5 - Metodika alternativních forem práce na MMR. Prodiskutovat s paní _____.	
	Udržovat komunikaci s osobami na MD/RD i nad rámec administrativních záležitostí, informovat je pravidelně o dění na MMR, nabízet účast na vzdělávacích akcích, přeposílat hromadná sdělení pro zajištění kontinuity informací apod.	KA4	GS, projektový tým		Model spolupráce KA4.	
	Informovat o možnostech práce při mateřské a rodičovské dovolené, identifikovat pozice, které je možné částečně vykonávat z domova, formou mimopracovních smluv, či s využitím flexibilních forem práce.	KA4	GS, projektový tým		Součást modelu spolupráce KA4. Kontakt s osobami MD/RD by měli udržovat bezprostřední nadřízení.	
	Zvážit explicitní možnosti podpory aktivního otcovství - např. informovat o existenci otcovské poporodní péče. Zvážit také podporu LGBT rodičů - den volna při porodu, týden poporodní péče. To lze aplikovat v rámci kolektivního vyjednávání či v rámci rozšíření systému benefitů.	KA4	GS, projektový tým		Otcovská vtělil do e-mailu, obeslali bychom v září. Poblahopřát novým otcům a informovat je. GS vtělil do Dokumentu zaměřeného na komunikaci s MD/RD. Připravil informaci, která by byla na webu/tištěnou formou. Ohledně LGBT: dá GS do dokumentu KA4, musí být v souladu s legislativou. Do kolektivní smlouvy by asi bylo možné. Probrat se _____.	
	Oslovovat zaměstnance/kyně na MD/RD s nabídkou dalšího vzdělávání.	KA4	GS, projektový tým		Součást manuálu KA4.	
	Podpořit adaptační proces zjištěním reálných potřeb navracejících zaměstnanců/kyň, nastavit adaptační proces specificky pro osoby vracející se z MD/RD.	KA4	GS, projektový tým, OAK Pakliže bude za adaptační proces zodpovědný		Obecně adaptační proces bude, iniciuje MV, daly by se vtělit i navracející se z MD/RD. Sledovat vývoj situace. Měl by vést vedoucí pracovník, lze mít mentora, za tuto činnost by dostal odměnu - je to práce navíc a důvod, proč dostat mimořádnou odměnu. Prodiskutovat s paní _____.	
Zajistit lepší informovanost zaměstnanců/kyň o dětské skupině. Průběžně provádět průzkum ohledně zájmu o umístění dítěte do dětské skupiny.	2019	GS, projektový tým, OAK Pakliže bude za adaptační proces zodpovědný		Jednou za půl roku lze zmínit v mailu, na intranetu informace je. Lidé informovaní jsou, je potřeba stále opakovat. Každý, kdo bude mentorem u adaptačního procesu, by měl se zaměstnaným projít intranet. Pomohlo by obecně. Součástí vstupního školení.		