



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



## **Zápis z veřejné debaty o rovnosti žen a mužů na úřadu a ve městě**

**Datum:** 8. 10. 2019

**Místo:** Městský úřad Třebíč

**Seznam zúčastněných:** viz prezenční listina

Zúčastněné organizace:  
Otevřená společnost o.p.s  
Městský úřad Třebíč

### **Průběh workshopu:**

Během setkání byly diskutovány otázky rovnosti žen mužů vztažené k zaměstnavateli jako městskému úřadu. Diskutována byla především témata související s sladováním rodiny a práce.



## **Diskuze:**

### **Úbytek obyvatelstva:**

Rodinná politika, mladé rodiny z města - vedení města se stále zamýšlí, činí se kroky, odliv obyvatel je způsoben tím, že zde není velký zaměstnavatel. Zejména to souvisí s dopravní obslužností, je daleko dálnice.

Trend mimo ČR – podpora spíše pro střední a malé podniky než jen pro velké továrny jako u nás. Jsou stabilnější, plus prvky soudržnosti pro komunitu.

Pokles od 1998 – o 4000 obyvatel

Reforma veřejné správy – „odveleno“ vedení (policie, hasiči, fin. apod.), odchází hlavně inteligence. Předpokládané důvody: vnucují se montovny, my ale máme zájem o kvalifikovanější práci, s vyšší přidanou hodnotou. Příležitost: Průmysl 4.0

Průmyslová zóna – ještě nezahájeno budování, ale už 80 % prodáno, hlavně střední podniky. Jaderná elektrárna Dukovany - bylo tu 18 000 lidí, jednu dobu mělo 40 000 lidí, teď je to o něco méně. Díky Dukovanům došlo k umělému, razantnímu nárůstu obyvatel. Současná doba je návrat do „přirozeného stavu“. Doufá, že se bude stavět 5. blok Dukovan.

Zvýšení počtu bylo až dvojnásobné, vylidnění je přirozená reakce.

### **Nabídka bydlení**

startovací byty na rok za příznivou cenu

Město má cca 350 (možná 500) bytů, z toho polovina domy s pečovatelskou službou.

Aktuálně cca 30 zájemců, cca 30 je možné obsloužit ročně.

Město má zásady pro poskytování bytů - byty ve 3 kategoriích (komerční v nové zástavbě, byty sociálního charakteru, byty s pečovatelskou službou).

Lukrativnější byty: obálková metoda

Byty soc. charakteru (malometrážní, levnější) – pečovateláky

Startovací byty – přiděleno řádově v jednotkách, poptávka je malá

### **Úřad – pracovní doba a flexibilita**

Poskytujeme maximum: pružná pracovní doba, práce z domu, individuální přístup, zkrácené úvazky. Musí souhlasit vedoucí odborů. Sdílené pracovní místo.

Vycházíme vstříc, ale bereme v potaz potřeby daného místa.

Zároveň je potřeba udržet pracovní dobu co nejširší kvůli poskytování služeb veřejnosti.

Naplnit vizi e-governmentu (e-občanka): bude možné vyřizovat víc věcí na dálku, když to město pojme dobře. U obslužných činností je pružnost pracovní doby dnes nejnáročnější.

Pevné jádro pracovní doby lze na žádost zkrátit.

Práce z domova – ze 150 asi 80 dohod (někteří využívají hodně, jiní jen příležitostně), ale nejde pro všechny pozice.

### **Kariérní postupy a hodnocení**

Pravidelné hodnocení nastaveno nově, je jednou za rok (jaro). Funguje 4 roky.

Sebehodnocení, pracovní a rozvojové cíle.

Nechává se dostatečný prostor na hodnocení – měsíc nemusel stačit.

Vyhrazena částka na osobní příplatky. Ojedinele se i snižuje – to se pak může přidělit jiným.

Částka spíš symbolická, ale zájem.

Ze zkušenosti oceňuje hlavně sebehodnocení.

Nastavení procesu věnováno hodně času. Dnes lidé oceňují, dávají za pravdu.

Dát svobodu při výběru, ale zároveň důraz na rozvíjení informační a komunikační oblasti (zájem zaměstnavatele).

Navázáno na plán vzdělávání. Cíl – správní lidé na správných místech.

Zaměstnány cca 2/3 ženy, 1/3 mužů.

### **Fluktuace zaměstnanců**

Většinou neodchází, jsme stabilní zaměstnavatel. Dáno i nedostatkem jiných příležitostí v regionu, ale zároveň fungujeme jako dobrý zaměstnavatel.

Ted' generační výměna, některé pozice se obsazují těžko.

Při pohovorech nám říkají, že je motivovalo, jak jsme dobrý zaměstnavatel.

Naplňování požadavků zaměstnanců – kolektivní smlouva (každoročně se reviduje).

Dáno tím, že máme dost peněz v sociálním fondu.

Nabízíme zaměstnancům hodně benefitů: např. zvýhodněné parkovací karty (existuje seznam), sick days, stravenky...



**Výstupy:**

Zaměstnankyně a zaměstnanci dostali příležitost diskutovat klíčová témata související s rovností žen a mužů v širokém plénu a v zastoupení různých pracovních funkcí a pozic. Pro další aktivity projektu jsme získaly cennou zpětnou vazbu.