

## Akční plán Třebíč

Akční plán zaměřený na vybrané téma v oblasti rovnosti žen a mužů vznikl na základě podnětů sesbíraných při analýze obcí směrem navenek (aktivita č. 1), vnitřní analýze (aktivita č. 2) a části veřejných setkání (aktivita č. 4).

V Třebíči proběhlo několik setkání s veřejností, personálem městského úřadu a některá také za účasti místních zastupitelek a zastupitelů. Tato setkání pokryla různé oblasti (domácí a genderově podmíněné násilí, zadlužení a exekuce, aspekty rovnosti žen a mužů ve vzdělávání), ze všech nicméně v debatách vyvstávala jako jedno z ústředních témat, které lidi trápí a které prohlubuje ostatní problémy, vysoká nerovnost v příjmech žen a mužů.

V obci jsme vytvořili neformální pracovní skupinu složenou ze zástupců/kyň Otevřené společnosti, a pracovník personálního oddělení, ke konzultacím byly přizvány odbornice Fóra 50 %, tajemník MÚ a reprezentanti/ky rady a zastupitelstva obce. Ta se zaměřila na odhalení možných problémů v oblasti odměňování.

### Identifikované problémy:

Přestože má MÚ Třebíč podrobně a korektně definovaná pravidla odměňování, detailní mzdový audit chybí. Nelze tedy s jistotou říci, zda jsou požadavky na rovné odměňování žen a mužů skutečně realizovány.

### Specifický cíl:

Cílem je provést podrobný mzdový audit za rok 2019.

Pro kontrolu by bylo vhodné provádět jej periodicky (každý rok či alespoň jednou za dva nebo tři roky).

### Indikátor:

Je proveden podrobný mzdový audit a na základě jeho výsledku scénář pro zlepšení situace, respektive udržení žádoucího stavu.

### Doporučení/úkol:

#### **Provedení podrobného auditu odměňování žen a mužů prostřednictvím programu Logib.**

Garantkou úkolu je určena personalistka MÚ, Blanka Marešová. Konzultaci a zaškolení k práci s Logibem poskytují zástupkyně příslušného projektu MPSV a tým Otevřené společnosti.

Po provedení samotné analýzy budou provedeny následující kroky:

- V případě zjištění rozdílů v odměňování žen a mužů budou připravena ve spolupráci s odbornou pracovní skupinou doporučení směřující k narovnání situace a následně určeno kontrolní testování pro následující rok.
- V případě, že rozdíly v odměňování žen a mužů zjištěny nebudou, připraví pracovní skupina soubor doporučení, která pomohou udržení této situace a zajištění spravedlivého odměňování i do budoucna. Testování lze periodicky opakovat po kontrolu.

Související podpůrná doporučení převzatá z vnější a vnitřní analýzy:

- práce s daty: zaznamenávání nejen odměň z hlediska cílových skupin muži/ženy, ale také využíván pracovních bonusů a dalších kategorií
- proškolení zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí
- zavedení kritéria rovnosti žen a mužů do vnitřních předpisů