

# Řada obcí a měst podporuje rovné příležitosti, aniž to tuší

**Rovné příležitosti (RP) si obvykle spojujeme s rovnými šancemi mužů a žen. Nejde jen o rovnost na trhu práce, v odměňování či kariérním postupu. Spadá sem i sladování rodinného a pracovního života, tzv. prorodinná opatření.**

**K**do se zúčastnil semináře »Aplikace rovných příležitostí žen a mužů na regionální úrovni«, jenž se konal 12. února v Praze, mohl nabýt dojmu, že na téma podpory RP bylo u nás na oficiální úrovni poměrně dost řečeno, méně však vykonáno. Vláda ČR přijímá každoročně od roku 1998 Priority a postupy při prosazování RP pro ženy a muže (jako celostátní akční plán k oblastem spojeným s agendou RP žen a mužů. Jde např. o institucionální zabezpečení, RP v mocenských a rozhodovacích pozicích, na trhu práce a v podnikání, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, násilí z důvodu pohlaví, obchodování s lidmi apod.). Plán tedy máme, v praxi se však podle **Mgr. Jany Klampflové** ze společnosti Gender Consulting, s. r. o., (GC) prosazuje na 10–15%. Veselejší je to na úrovni regionální a místní, kdy mnohé úřady RP opravdu podporují.

Následující text lze brát jako tržiště příkladů dobré praxe. Jak je tomu u vás? A podporujete-li RP, dáváte o tom vědět navenek, třeba prostřednictvím webu či médií?

(Pro úplnost ještě uvedeme, že v úvodu zmíněný seminář uspořádalo o.s. Brandýský Matýsek pod záštitou poslankyně **Mgr. Niny Novákové**.)

## PODPORA RP V PRAZE-UHŘÍNĚVSI

Jedním z městských úřadů, jež RP prosazuje a koncem roku 2012 jim to potvrdil i genderový audit provedený společností GC, je ÚMČ Praha 22 Uhříněves, který 15 let vede tajemnice **Ing. Olga Jandová**. »Do té doby mě téma rovných příležitostí zajímalo spíše okrajově a byla jsem zvědavá, jak je lze implementovat do praxe úřadu, kde z 85 zaměstnanců tvoří většinu ženy,« popsala důvody, proč audit podpořila. »Řadoví i vedoucí zaměstnanci byli o jeho provádění informováni a chod úřadu nijak neovlivnil. Jsem pyšná na certifikát dobré praxe, který jsme nakonec získali.«

Jak se RP promítají do praxe uhříněveského úřadu? Radní se přihlásili k uplatňování **gender mainstreamingu** (*přijetí jakéhokoli rozhodnutí na politické i úřednické úrovni by mělo předcházet vyhodnocení jeho dopadu na ženy a muže, pozn. red.*), možnosti pro uplatňování RP nabízí i sociální oblast komunitního plánování, k němuž se MČ přihlásila v roce 2006. »Řáda bych do plánu sociálních služeb zakomponovala sladování práce a rodinného života, zastupitelstvo bude aktualizaci komunitního plánu na léta 2014–2015 projednávat v březnu,« uvedla Olga Jandová.

Co dále spadá do ranku podpory RP a mohlo by inspirovat ostatní, příp. pomoci jim uvědomit si, že RP třeba už dávno podporují? »Fandím dalšímu vzdělávání zaměstnanců, mají-li o ně zájem, při obzazování pracovních míst se nejprve porozhlédnu mezi stávajícími zaměstnanci, snažím se udržovat kontakt se zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené. Umožňujeme flexibilní pracovní dobu, ačkoliv ji nemáme nikde zakotvenou,« vyjmenovala tajemnice. Potřebují-li zaměstnanci navštívit lékaře, postarat se o dítě či staršího člena rodiny, lze to řešit nadpracováním, zkrácenou pracovní dobou či prací z domova.

»Prosazování RP je širokou oblastí a na radnici nemohu pro tuto agendu vyčlenit zvláštní pozici. Ale budu je i nadále prosazovat, jak to jen půjde,« dodala Olga Jandová. Úřad se mj. zúčastnil i soutěže Ministerstva vnitra Půl na půl – respekt k rovným příležitostem.

K příkladům dobré praxe z Uhříněvsi přidejme ještě zavedení schránky důvěry a instalaci přebalovacího pultu. A plány pro budoucnost? Jejich součástí je též nové informační centrum fungující šest dní v týdnu, v němž by mohly najít uplatnění na částečný úvazek ženy-matky. Centrum by mělo nabízet i bezplatnou občanskou právní poradnu, fungovalo by v něm kontaktní místo CzechPoint a ve spolupráci s neziskovou organizací i finanční či gender poradna. Místní divadlo U 22 by se mohlo více otevřít a sloužit jako multifunkční zařízení mj. s nabídkou hlídání dětí, do něhož by se mohly zapojit např. seniorky.

## Jak složité či snadné je prosazovat na komunální úrovni tzv. rovné příležitosti?

■ **Odpovídá Mgr. Nina Nováková, neuvolněná místostarostka Brandýsa nad Labem a poslankyně PČR**

Většina politických subjektů před komunálními volbami slibuje, že se všem bude v obci či městě žít lépe. I když to mnohdy myslí vážně, při převádění slov na činy se objevují metry nových chodníků a silnic, kanalizace, plochy hřišť atd. Jen málokdy se pohled zaměří na obyvatele samotné, na jejich soukromé a pracovní problémy. Komunální politik čítá: maminkám jsme postavili školku, seniorům DPS, mládeži hřiště, všem dohromady kanalizaci a chodníky, tak co mohou chtít více? V komunální politice se pohlíží trochu se shovívavostí nebo s despektem na ty, kteří chtějí komunitně plánovat odzodla (ne prostřednictvím profesionální agentury), kteří otravují se zapojením obce do sítě zdravých měst, do meziobecní spolupráce, případně do místních akčních skupin. Důvod je jasný: neumíme rychle odpovědět na otázku, co to obci přinese. Za spojence máme pouze stejně postižené jednotlivce – mezi zastupiteli, zaměstnanci úřadu a neziskovými organizacemi.

S těmi můžeme promýšlet, co udělat pro ženu a muže na rodičovské dovolené, aby se vedle péče o dítě rozvíjeli, neztráceli kontakt s profesí či se připravovali na novou. Jak udělat, aby si senioři nepřipadali zbyteční, jak posadit obyvatele města ke kulatému stolu, aby si sdělovali, které věci vnímají jako důležité.

Je dobře, že se stále častěji vypravují do úřadů výborně připravení auditori rovných příležitostí, kteří nekontrolují transparentnost veřejných zakázek a nekonečné řady čísel, ale nabízejí přímo dobrodružný pokus – pohled na svět očima druhých. Očima zaměstnance před důchodem, který tají své neduhy a urputně se snaží držet krok s mladými kolegy, matky, jež na zdoluhavém školení přemýšlí, jak se vymluvit, aby mohla pro dítě do školky, na ženu či muže, kteří se bojí odmítnout dvou denní seminář, protože důvod »rodina« by vypadal trapně. Víím, co uslyším: tohle nám voliče nepřitáhne, a jak z toho vytvoříš předvolební hesla a sliby? Dovolují si tuto námitku přejít. Věřím totiž, že tahle »hudba budoucnosti« jednou bude samozřejmostí.



## SETKÁVÁNÍ GENERACÍ V PRAZE 20

**Mgr. Alena Štrobová** je radní pro oblast školství, kulturu, sociální a zdravotní oblast MČ Praha 20 Horní Počernice. Na semináři představila podporu RP z pohledu občanů.

Pro seniory MČ pořádá populární pravidelná posezení na místním zámku se známými osobnostmi, plesy, na nichž vystupují i děti z místních MŠ a ZŠ, lekce cvičení, k dispozici dále mají seniorpark a procházky nordic walking.

Soužití hendicapovaných se »zdravou populací« se podařilo v projektu Setkávání. Dobrovolníci z posledního ročníku jedné z místních ZŠ začali navštěvovat centrum Paprsek pečující o těžce mentálně postižené děti. Po čase se vedení obou zařízení dohodla na společném pátečním vyučování (žáci ZŠ si museli zameškané učivo dohnat) a projekt »živelně« pokračuje poté, co se ze žáků ZŠ stali středoškoláci. Změnit myšlení společnosti je totiž podle radní Aleny Štrobové možné a nejlépe je začít u dětí.

Ve spolupráci s mateřským centrem a místním kavárníkem se zase konají pravidelné knižní minibazárky, jichž se účastní všechny generace.

› RP A KRAJSKÝ ÚŘAD VYSOČINA

Krajský úřad Kraje Vysočina je loňským vítězem soutěže Půl na půl ve své kategorii. **Mgr. Ing. Zdeněk Kadlec**, ředitel KÚ, soudí, že RP se týkají všech skupin, jež jsou nějakým způsobem ohroženy či diskriminovány a které je třeba v rozumné míře zvýhodňovat. Smyslem opatření na podporu RP směrem dovnitř úřadu je posílit vazby mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Politiku podpory RP směrem navenek dokládá např. nedávné zřízení oddělení zabývajícího se rodinnou a seniorskou politikou. Pro agendu RP není na KÚ vyčleněna samostatná pozice, ale schází se k ní pracovní skupina, která vznikla původně za účelem podpory rozvoje zdraví na pracovišti. Úřad také prošel genderovým auditem, nelze však říci, že jej všichni zaměstnanci a zastupitelé přijali s pochopením.

**Ing. Bc. Ivana Hanáková Kosourová**, vedoucí oddělení řízení lidských zdrojů KÚ, navázala tým, jak se na KÚ snaží reagovat na individuální potřeby. Pracovní doba je pružná, existuje i možnost dvouhodinového oběda na vyřízení osobních záležitostí, dále individuální rozvrh pracovní doby z důvodu péče o dítě či blízkou osobu nebo ze zdravotních důvodů či možnost práce z domova. Vždy ale musí být personálně zajištěn provoz daného úseku.

Rovné šance podporují také akce na stmelování kolektivu, např. prostřednictvím sportovního dne úřadu, který však nenaruší chod úřadu. Zaměstnancům slouží po pracovní době i malá tělocvična. Péči o duševní zdraví podporují služby psychologa, který o oblastech možných problémů zaměstnanců zpravuje vedení úřadu (anonymně). Péči o zaměstnance podtrhuje i nabídka benefitů a příspěvky zdravotně znevýhodněným či třídenní neplacené volno ze zdravotních důvodů (tzv. sick days).

Odchod zaměstnankyň na MD/RD neznamená ztrátu kontaktu se zaměstnavatelem, což dokládají setkání s rodiči i dětmi. Ženy na MD/RD se rovněž mohou zúčastňovat vzdělávacích aktivit či být v oblasti projektových záležitostí zaměstnány na dohodu. »Všechna opatření chceme vyhodnocovat a odpovídajícím způsobem upravovat,« dodala Ivana Kosourová Hanáková.

**S PARTNERY ZMŮŽETE VÍC**

Předchozí text nabídl příklady dobré praxe, které lze využít na místní i regionální úrovni. Jak zdůraznila jednatelka GC **Mgr. Kateřina Kaňoková**: »Při prosazování rovných příležitostí vždy záleží na lidech, politicích a úřednících. Na to, abychom se chovali s pokorou a úctou ke všem skupinám obyvatel či zaměstnanců, stačí selský rozum.«

Co vše mohou obce a regiony učinit pro to, aby dostaly RP a prorodinná opatření do centra pozornosti? V prvé řadě plánovat prorodinnou optikou vše, co má na rodiny (v širokém smyslu) vliv. Obnáší to koordinaci, osvětu i propagaci všech opatření. Partnerem v tomto snažení jsou občanský i komerční sektor, vzdělávací zařízení, mateřská centra a sdělovací prostředky. ■

SIMONA DVOŘÁČKOVÁ

# Při výběru zaměstnanců pozor na přešlapy

**Získávání a výběr zaměstnanců jsou klíčové personální činnosti, které zajišťují kvalitu lidí vstupujících do organizace veřejné správy. Úkolem získávání je oslovení uchazečů kompetentních pro dané místo, z nichž si organizace vybere zaměstnance, který nejlépe splňuje stanovené požadavky. Výběr je oboustranná záležitost – zaměstnavatel si sice vybírá zaměstnance, ale ten si zase vybírá zaměstnavatele.**

**V** následujícím textu volně navazujeme na článek o úskalí výběru zaměstnanců v prostředí úřadů územních samosprávných celků. Dále se zaměříme na definování toho, jaké činnosti získávání a výběr zaměstnanců zahrnuje.

**CO OBNAŠÍ ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ**

Jedná se především o:

- vymezení obsazovaného místa – zejména hlavní pravomoci (odpovědnosti – často používaný název náplň práce), hodnotící kritéria pracovního výkonu, základní povinnosti;
- stanovení požadavků na znalosti, schopnosti, dovednosti a vlastnosti (kompetenční model daného pracovního místa);
- vypracování kritérií pro výběr nejhodnějšího uchazeče;
- rozhodnutí o způsobu získání nových pracovníků – zákon o úřednících stanoví, že veřejná výzva se vyvěsí na úřední desce úřadu nejméně 15 dnů předem určeným pro podání přihlášek zájemců a současně se zveřejní i způsobem umožňujícím dálkový přístup (odpovědnost je určena zákonem vedoucím úřadů), je však možné využít i další metody, např. inzerce v místním periodiku;
- příprava výběru nových zaměstnanců (výběrového řízení) – s ohledem na specifikaci pracovní pozice a náročnost práce vybíráme adekvátní metody výběru, tzn. např. definování počtu kol výběro-

vého řízení, stanovení úrovně (měřitelných ukazatelů) pro postup do dalších kol a způsob výběru uchazečů k ústnímu rozhovoru;

- provedení výběru (ověření referencí, testy, assessment centra, ústní rozhovor apod.);
- vypracování písemné zprávy o posouzení uchazečů a stanovení pořadí jejich výběru.

Za zmínku jistě stojí zejména zjištění požadavku na kompetence budoucího zaměstnance, ve smyslu zjištění požadavku na jeho znalosti, schopnosti, dovednosti a vlastnosti (vypracování kompetenčního modelu daného pracovního místa). Tato činnost není u výběru zaměstnanců uplatňována vždy, ke škodě zaměstnavatele. Zpravidla je argumentováno tím, že máme náplň práce a to stačí. Jistě lze takto výběrové řízení zajistit, ale ochuzujeme se o jasnou představu o budoucím zaměstnanci, de facto, v danou chvíli známe pouze požadavky na jeho budoucí odpovědnosti. Tabulka představuje požadované řídicí kompetence např. pro vedoucího odboru/referátu.

V dalším pokračování našeho exkurzu do řízení lidských zdrojů se seznámíme s kompetenčním modelováním pro účely výběrových řízení ve veřejné správě. ■

**STANISLAV LOSKOT**

poradce pro řízení kvality a lidských zdrojů  
AQE advisors a. s.

Řídicí kompetence	
Kompetence	Stručná charakteristika
Organizování	Schopnost organizovat práci podřízených
Plánování	Schopnost plánovat práci podřízených
Vedení (řízení) lidí	Schopnost vést (řídít) týmy
Spolupráce	Schopnost spolupracovat
Delegování	Schopnost delegovat vybrané kompetence nebo jejich část na podřízené
Motivování	Schopnost vnitřně aktivovat podřízené
Kontrolování	Schopnost průběžné kontroly práce podřízených
Hodnocení	Schopnost objektivního hodnocení množství a kvality práce podřízených
Zpětná vazba	Schopnost využít zpětné vazby od podřízených
Týmová spolupráce	Schopnost vést a organizovat práci v týmu

ZDROJ: AUTOR